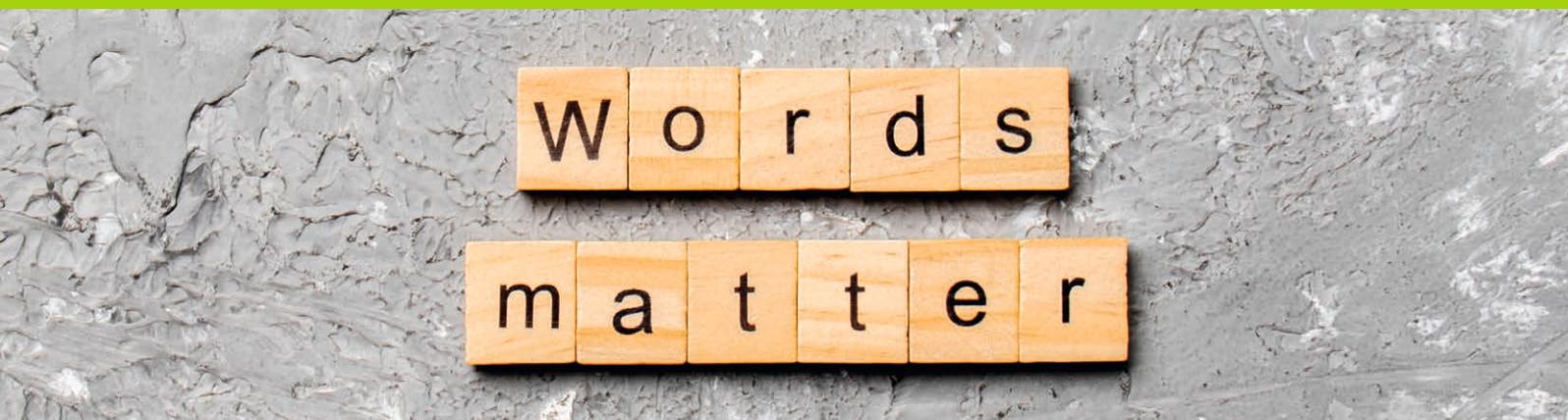


GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE AN HOCHSCHULEN FÖRDERN

HANDREICHUNG

Sandra Beaufajšs, Jeremia Herrmann, Beate Kortendiek (Hrsg.)



GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE AN HOCHSCHULEN FÖRDERN

HANDREICHUNG

Sandra Beaufäys, Jeremia Herrmann, Beate Kortendiek (Hrsg.)



IMPRESSUM

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Dr. Beate Kortendiek
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Lektorat: Dr. Mechthilde Vahsen
Satz: Bettina Steinacker
Coverfoto: sosiukin/AdobeStock

www.netzwerk-fgf.nrw.de
ISBN 978-3-936199-35-2
<https://doi.org/10.17185/dupublico/75203>

Essen, 2022



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.



INHALT

ZUR HANDREICHUNG	5
GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE: BESTANDSAUFNAHME UND ÜBERBLICK	7
Geschlechtergerechte Sprache zwischen Sprachfreiheit und Sprachregelungen Gabriele Diewald	7
Geschlechterinklusive Sprache und die Rolle von Hochschulen und Wissenschaft Christine Ivanov und Maria Lange	11
Hochschulleitfäden zu geschlechtersensibler Sprache – Überblick zum deutschsprachigen Raum und Analyse im NRW-weiten Vergleich Jeremia Herrmann und Sarah Sickelmann	14
RECHTSWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN	24
Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen aus rechtlicher Perspektive Nora Wienfort	24
SPRACHWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN	28
Sprachwissenschaftliche Ergebnisse zur Frage geschlechterinklusive Sprache Miriam Lind	28
PSYCHOLOGISCHE UND NEUROLINGUISTISCHE PERSPEKTIVEN	31
Psychologische Studien zur Wirkung gendergerechter Sprache Sara Köser	31
Psycho- und neurolinguistische Forschung zu maskulinen Personenbezeichnungen Evelyn C. Ferstl	34
HOCHSCHULDIDAKTISCHE PERSPEKTIVEN	39
Sprach- und hochschuldidaktische Aspekte geschlechterinklusive Sprache Nadine Bieker und Kirsten Schindler	39
Geschlechterinklusive Sprache in der Hochschullehre Melanie Bittner	43
Geschlechterinklusive Sprache als didaktisches Mittel in der Hochschullehre Isabel Collien und Inga Nüthen	46
EMPFEHLUNGEN ZUR FÖRDERUNG GESCHLECHTERINKLUSIVER SPRACHE AN HOCHSCHULEN	50
ANHANG	53
Literaturverzeichnis	53
Übersicht und Links zu Sprachleitfäden	64
Autor:innenverzeichnis	67



ZUR HANDREICHUNG

Die vorliegende Handreichung will einen Beitrag dazu leisten, den Gedanken sprachlicher Inklusion aller Geschlechter und die damit verbundene Sprachpraxis an (nordrhein-westfälischen) Hochschulen zu fördern. Es geht dabei vor allem darum, den aktuellen Forschungsstand aus unterschiedlichen fachlichen Hintergründen zusammenzutragen, Begrifflichkeiten zu explizieren und davon ausgehend eine Reihe von Hinweisen an die Hand zu geben, wie mit der Frage geschlechtergerechter Sprache an Hochschulen umgegangen werden kann. Hierdurch sollen zum einen die Versachlichung der Debatte um geschlechtergerechte Sprache gefördert und zum anderen Impulse für die eigene Hochschulpraxis vermittelt werden.

Aufgrund der vielfach unsachlich geführten öffentlichen Diskurse wird häufig übersehen, dass es eine reiche interdisziplinäre Forschungslandschaft zum Thema ‚Sprache und Geschlecht‘ gibt, auch wenn sich dies auf institutioneller Ebene nicht widerspiegelt (so gibt es bspw. in ganz Deutschland keinen Lehrstuhl ‚Genderlinguistik‘). Die Forschung zu geschlechtergerechter bzw. geschlechterinklusive Sprache umfasst historische, rechtliche, linguistische, psychologische, sozialwissenschaftliche und didaktische Aspekte.

Die Beiträge in diesem Band bieten eine Bestandsaufnahme zur Forschung, zur Rolle von Hochschulen und Wissenschaft sowie einen Überblick über vorhandene Hochschulleitfäden bezüglich geschlechtergerechter Sprache. Dezipiert wird das Thema aus rechtlicher, sprachwissenschaftlicher und psycholinguistischer Perspektive beleuchtet und drei Expertisen beschäftigen sich zusätzlich mit verschiedenen sprach- und hochschuldidaktischen Fragen.

Die Diskussion um geschlechtergerechte oder geschlechterinklusive Sprachpraxis hat sich maßgeblich aus den Hochschulen heraus entwickelt. Den Anstoß dazu gab zunächst die Kritik feministischer Linguistinnen an der „Männersprache“, also an dem Sprachgebrauch unterliegenden Sexismen in der deutschen Sprache. Feministische Sprachkritik zielte auf eine gesellschaftliche Veränderung mittels Sprache und wollte auf sprachpraktische Abwertungen und Ausgrenzungen von Frauen aufmerksam machen. Mitte der 1970er-Jahre gab es erste Veranstaltungen an den Universitäten und erste Veröffentlichungen zum Thema, die in Fachzeitschriften der Linguistik und Sprachwissenschaft erschienen. Sprachwissenschaftlerinnen formulierten die ersten Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs (vgl. Günthner 2019). Damals war die Kritik stark geprägt von einer Perspektive der Geschlechterdifferenz und Zweigeschlechtlichkeit, das biologische Geschlecht als gegebene Tatsache wurde nicht hinterfragt.

Bis heute wird der Diskurs zu einer geschlechtergerechten Sprache an Hochschulen immer wieder erneuert und – inspiriert von Ergebnissen und Argumenten der Geschlechterforschung sowie der Vielfaltigung von Geschlecht jenseits binärer Zuordnungen – wesentlich von Studierenden, Gleichstellungsbeauftragten und engagierten Lehrenden getragen, die an ihren Hochschulen in Veranstaltungen und in schriftlichen Erzeugnissen auf inklusive Sprachformen hinweisen sowie ihre Verwendung praktizieren und einfordern. Mittlerweile entwickeln Gleichstellungsstellen an Hochschulen selbst Sprachleitfäden und Handreichungen, um den Wandel hin zu genderinklusive Sprache an ihren Institutionen zu unterstützen und zu begleiten. Dabei handelt es sich durchweg um Sammlungen von *Empfehlungen*, wie geschlechtergerechte und -inklusive Sprachpraxis aussehen *könnte*.

Aktuell wird geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen und im Rahmen amtlicher Praxis auch intensiv rechtlich diskutiert, was sich in zwei neuen Rechtsgutachten zeigt (Sachs 2021; Lembke 2021). Das Gutachten von Sachs ist hochrelevant im Kontext von Hochschullehre, da es eine gesetzliche Grundlage für die Verwendung geschlechterinklusive Sprache im Rahmen von Prüfungsleistungen fordert, während es offenlässt, wann das Kriterium ‚geschlechtergerechte Sprache‘ ein sachfremdes und damit unzulässiges Prüfungskriterium wäre (Sachs 2021: 30). Die rechtliche Expertise von Ulrike Lembke zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Verwaltungshandeln unter Verwendung des Gendersterns oder geschlechtsumfassender Formulierungen stellt als zentrales Ergebnis heraus, „dass die Verwendung geschlechtergerechter Sprache inklusive des Gendersterns keinen (negativen) Einfluss auf Wirksamkeit oder



Verbindlichkeit von Verwaltungshandeln entfalten kann, sondern umgekehrt dessen Verfassungskonformität erhöht“ (Lembke 2021: 3).

Dass es sich bei dem Gebrauch geschlechtergerechter Sprache um ein Experimentierfeld handelt und die Aushandlungen darüber noch nicht abgeschlossen sind, wird auch in dieser Handreichung dokumentiert: In den hier versammelten Beiträgen finden sich unterschiedliche angewandte Formen geschlechtergerechter Sprache – von Genderstern bis Gendergap. Zudem verweisen fast alle Autor:innen darauf, welche Begrifflichkeit sie verwenden wollen, um geschlechterbezogen diskriminierungsfreie Sprache zu bezeichnen: Soll es geschlechterinklusive, geschlechtergerechte oder gendersensible Sprache heißen? In welchem Zusammenhang werden die unterschiedlichen Bezeichnungen genutzt? Die Beiträge wollen die Diskussion um solche Fragen weiter anregen und versachlichen. Sie können als Hintergrund für die Gleichstellungsarbeit, die Lehre und ganz allgemein für die Arbeit an Hochschulen genutzt werden.

„Words matter“ – so steht es auf dem Cover und sinnbildlich gibt dies wieder, was aktuell rund um die geschlechterinklusive Sprache auf der Agenda steht: die Frage von Respekt und Diversität in der Organisation Hochschule.

GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE: BESTANDSAUFNAHME UND ÜBERBLICK

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE ZWISCHEN SPRACHFREIHEIT UND SPRACHREGELUNGEN

Gabriele Diewald

Im Folgenden wird geschlechtergerechte Sprache im Spannungsverhältnis zwischen Sprachfreiheit und Sprachregelung bzw. Sprachnormierung betrachtet. Dabei sind naturgemäß auch (negative) Werturteile über Sprachformen und Gebrauchsweisen sowie der Stellenwert des Sprachwandels anzusprechen. Für konkrete Lösungsvorschläge zu geschlechtergerechter Sprache und eine umfassende Darstellung der sprachstrukturellen Möglichkeiten und Voraussetzungen des Deutschen sei auf Diewald und Steinhauer (2020) verwiesen.

Bestandsaufnahme sprachhistorischer und sprachtheoretischer Faktoren

Dass Sprache zentral für Gleichstellungsbemühungen ist, wird zunehmend von wissenschaftlichen Erkenntnissen aus zahlreichen Disziplinen gestützt. Die sprachkritischen Reflexionen und die sprachpraktischen Vorschläge zu geschlechtergerechter Sprache in Leitfäden, Ratgebern und Richtlinien fußen im Allgemeinen auf dieser Grundannahme. Im engeren Sinn sprachwissenschaftliche – genauer: sprachhistorische, sprachwandeltheoretische und sprachsoziologische – Parameter werden kaum thematisiert. Die folgenden Abschnitte geben eine kurze Einordnung der wichtigsten Faktoren in diesem Bereich: Sprachliche Werturteile, Sprachnormen, Sprachwandel und Sprachgebrauch.

Sprachliche Werturteile

Die Kritik und Bewertung sprachlicher Äußerungen und sprachlicher Formen ist ein allgegenwärtiger Bestandteil des kommunikativen Lebens einer Sprachgemeinschaft und kann generell als ein komplexer Aushandlungs- und Differenzierungsprozess verstanden werden. Man denke hier z. B. an die unterschiedlichen Positionen zum „Wert“ und sozialen Status von Dialekten. In der Debatte um geschlechtergerechte Sprache spielt darüber hinaus der Wandel der Geschlechterordnung, der seit Beginn des 20. Jahrhunderts in westlichen Gesellschaften mit einer erheblichen Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse einhergeht, eine wichtige Rolle. Für eine umfassende Klassifikation der Argumentationsmuster und Inhaltskerne gegen geschlechtergerechte Sprache sei auf Vergoossen et al. (2020) verwiesen. Dort finden sich u. a. folgende „Gegenargumente“, die negative Werturteile gegenüber neuen, geschlechtergerechteren Sprachformen begründen sollen:

1. der Verweis auf bisher gültige Traditionen des Sprachgebrauchs
2. der Verweis darauf, dass sprachliche Formen historisch andere Bedeutungen bzw. Funktionen hatten, weshalb der neue Gebrauch „falsch“ sei
3. der Verweis auf Autoritäten bzw. auf bislang gültige, präskriptive Normen.

Ein Beispiel für Punkt 1 ist das inzwischen obsoleete Beharren auf der Adressierung unverheirateter Frauen als *Fräulein*, die bis in die Siebzigerjahre des letzten Jahrhunderts üblich war und oft als „schöne“, „höfliche“ usw. Gebrauchstradition verteidigt wurde. Ein Beispiel für Punkt 2 ist die nicht selten vorgebrachte Behauptung, Partizipien (z. B. *lachend* als Partizip I und *gelacht* als Partizip II des Verbs *lachen*) könnten keine dauerhaften Eigenschaften von Personen bezeichnen, weshalb Ausdrücke wie *die Studierenden* zur Bezeichnung von Personen, die an einer Hochschule eingeschrieben sind, falsch seien. Diese Behauptung entspricht nicht den sprachlichen Fakten. Es gibt zahlreiche, schon lange im Wortschatz vorhandene substantivierte Partizipien (*die Vorsitzenden*, *die Vorgesetzten*, *die Reisenden*, *die Regierenden*), und insbesondere ist auch die Bezeichnung *Studierende* in der genannten Bedeutung seit spätestens dem

17. Jahrhundert als üblicher Gebrauch dokumentiert. Der dritte Punkt, das Zitieren von Autoritäten zur Legitimation bzw. zum Ausschluss von bestimmten Formen, leitet direkt zum nächsten Abschnitt über.

Sprachliche Normen

Der Rekurs auf legitimierte Autoritäten zur Festlegung von Regeln für das Deutsche ist problematisch. Anders als in anderen europäischen Ländern gibt es im deutschen Sprachraum keine institutionalisierte Normierungsinstanz für die Grammatik und den Wortschatz des Deutschen. Allein die Regeln der Rechtschreibung werden durch den Rat für deutsche Rechtschreibung festgelegt und in einem Regelwerk herausgegeben (<https://www.rechtschreibrat.com>).

Zum Thema geschlechtergerechte Sprache – insbesondere zu orthografisch bisher ungebräuchlichen Formen wie dem Genderstern – nimmt der Rat bislang eine eher abwartende und deskriptive Haltung ein. Nachdem im November 2018 entschieden wurde, den Sprachgebrauch zunächst zu beobachten, bevor Richtlinien erstellt würden, erfolgte im Frühjahr 2021 der Beschluss, dass der Genderstern und analoge Alternativen (Doppelpunkt, Gap etc.) noch nicht in das amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung aufgenommen werden sollen. Auch wird in der Pressemitteilung vom 26. März 2021 darauf verwiesen, dass die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache, die als wichtiges Anliegen bestätigt wird, eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die allein mit Veränderungen der Regeln zur Rechtschreibung nicht zu lösen sei (Rat für deutsche Rechtschreibung 2021). Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung besteht darin, dass auf diesem Gebiet eine große Dynamik und Varianz herrscht und dass ‚voreilige‘ Normierungen ungünstig für die weitere Entwicklung sein könnten.

Die komplexe und sich über lange Zeiträume hinweg erstreckende Entstehung von präskriptiven Normen für die deutsche Sprache wird ausführlich von Lange (2008) im Rahmen einer textanalytischen Untersuchung zu historischen Dokumenten des 17. Jahrhunderts diskutiert. Es wird darauf verwiesen, dass es jenseits einer kodifizierten Standardsprache, die generell an schriftliche Sprachformen gebunden ist, parallel und gleichberechtigt schon immer „subsistente Normen“ gegeben hat. Diese beziehen sich auf einen Sprachgebrauch, „der auch ohne offiziell kodifiziert zu sein, offizielle Anerkennung finden kann“ (Lange 2008: 324f.).

Für das Deutsche wurde und wird in Bezug auf die Grammatik und die Lexik „der Duden“ jahrzehntelang als quasi-normative Instanz akzeptiert. In jüngerer Zeit hat die Dudenredaktion diesen normativen Anspruch teilweise relativiert, und zwar vor allem im Bereich der geschlechtergerechten Sprache. In der 9. Auflage der Duden-Grammatik aus dem Jahr 2016 wird eine Neueinschätzung des Gebrauchs des sogenannten generischen Maskulinums auf der Grundlage der gesellschaftlichen Veränderungen vorgenommen, die sich jeglicher normativer Aussagen enthält. Der Ausdruck „generisches Maskulinum“ wird nicht (mehr) verwendet, stattdessen wird vom „sexusindifferenten Gebrauch“ gesprochen (Beispielsatz Jeder Gärtner kennt diese Schädlinge), der wie folgt problematisiert wird:

„Am sexusindifferenten (generischen) Gebrauch wird kritisiert, dass er sich formal nicht vom sexuspezifischen Gebrauch unterscheidet. So können inhaltliche und kommunikative Missverständnisse entstehen, z. B. der Eindruck, dass Frauen gar nicht mitgemeint sind. Experimente stützen diese Annahme. Aus diesem Grund wird der sexusindifferente Gebrauch der Maskulina oft vermieden. Stattdessen werden Paarformen gebraucht.“ (Duden 2016: 160)

Wertung oder Präskription werden vermieden, stattdessen steht die Beschreibung des aktuellen Sprachgebrauchs sowie der Probleme bei der Verwendung bestimmter Formen und der von der Sprachgemeinschaft gewählten Lösung im Vordergrund.

Während also verschiedene gesellschaftliche Gruppierungen und Institutionen vermehrt interne Normierungen und Regelungen durch Leitfäden (oft mit Empfehlungscharakter) erarbeiten, halten sich die „zuständigen Stellen“ für normative Regelungen (Duden, Rat für deutsche Rechtschreibung) zum Thema geschlechtergerechte Sprache eher zurück. Es wird keine Normierung ausgesprochen – auch nicht im Sinne eines Festhaltens am Althergebrachten. Diese Konstellation kann als Indiz für eine Phase dynamischer Sprachwandelvorgänge angesehen werden.



Sprachwandel und Sprachgebrauch

Wie erwähnt ist ein häufig vorgebrachter Einwand gegen geschlechtergerechte Sprachformen, dass diese ja die historisch gewachsenen Formen verändern und deshalb „falsch“ bzw. „unrichtig“ seien. Das Wissen, dass Sprache immer im Wandel ist, wird an dieser Stelle sozusagen ausgesetzt. Ein weiterer Einwand, oft mit dem ersten verbunden, beruht darauf, eine Unterscheidung zwischen „natürlichem“ und „unnatürlichem“ Sprachwandel einzuführen und zu behaupten, Neuerungen im Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit seien Fälle „unnatürlichen“ Wandels und deshalb abzulehnen.

Eine Unterscheidung zwischen „natürlichem“ und „unnatürlichem“ Sprachwandel ist in der Sprachwissenschaft nicht üblich und wäre sachlich nicht sinnvoll, was im Folgenden anhand einiger Stichpunkte erläutert sei. Sprachwandel findet kontinuierlich statt und ist ein inhärentes Merkmal der Sprache, das sich naturgemäß aus dem Sprachgebrauch, d. h. der kommunikativen Tätigkeit der die betroffene Sprache Sprechenden, speist. Dabei ist die Sprachtätigkeit aller Sprechenden immer intentional: Sie haben Ausdrucksabsichten und ein Repertoire an sprachlichen Realisierungsmitteln, das sie zur Umsetzung dieser Absichten anwenden. Erfolgt die Auswahl aus zur Verfügung stehenden Mitteln über lange Zeit durch eine große Zahl von Sprechenden in immer der gleichen Richtung, dann findet Wandel statt, der die spezifische Verwendung von Wörtern, grammatischen Formen, syntaktischen Konstruktionen, Intonationsmustern etc. von einer älteren Gebrauchsnorm hin zu einer anderen, neuen Gebrauchsnorm verschiebt. Der dabei sich vollziehende Sprachwandel kann den Sprechenden bewusst sein, er kann aber auch unbewusst bleiben.

Unbewusster Sprachwandel liegt z. B. vor, wenn gleichgerichtete Intentionen – ungewollte – Verschiebungen des sprachlich Üblichen, der Norm, bewirken. Ein klassisches Beispiel ist die Bedeutungsver schlechterung von Anredeformen durch „inflationäre Höflichkeit“. Auf diese Weise wurde seit dem Mittelhochdeutschen die Bedeutung von *Frau* (ursprünglich ‚Herrin‘, ‚Adelige‘) verschoben zur Bedeutung ‚erwachsener weiblicher Mensch‘, ‚Ehefrau‘. Die Intention der Sprechenden war dabei keineswegs, die Bedeutung des Ausdrucks *Frau* zu „verschlechtern“; doch permanente, über-expressive Höflichkeit nach dem Motto „Mehr ist besser“ hat im Laufe der Zeit genau diesen Wandel bewirkt.

Bewusster Sprachwandel hingegen liegt vor bei reflektierten und intersubjektiv ausgehandelten Entscheidungen (von Gruppen von Sprechenden), bestimmte sprachliche Mittel nicht mehr oder anders zu verwenden, oder neue sprachliche Mittel einzusetzen. Ein Beispiel ist der schon erwähnte Schwund des Lexems *Fräulein* als Adressierung von unverheirateten Frauen im Deutschen seit den Siebzigerjahren des 20. Jahrhunderts.

Oft zeigt sich eine negative Haltung gegenüber jeglicher Art von Sprachwandel, also nicht nur beim Bemühen um geschlechtergerechteren Sprachgebrauch, sondern z. B. auch bei Themen wie Fremdwort-einfluss oder Rechtschreibreformen. Rudi Keller beschreibt dies treffend:

„Die typische Form, den Wandel der Sprache wahrzunehmen, scheint darin zu bestehen, ihn als Verfall zu erleben. Ist es nicht merkwürdig, daß unterschiedliche Verfallstheoretiker seit mehr als 2000 Jahren immer wieder den zunehmenden Verfall ihrer jeweiligen Muttersprache beklagen, ohne je ein Beispiel für eine tatsächlich verfallene Sprache vorweisen zu können? Es scheint auch niemanden zu geben, der bereit wäre, den Verfall seiner eigenen individuellen Sprache zu bedauern: ‚Ach, was schreibe ich für ein verkommenes Deutsch im Vergleich zu meinen Großeltern!‘ Sprachverfall ist immer Verfall der Sprache der anderen. Das sollte stutzig machen.“ (Keller 1990: 19)

Gesellschaftliche Kontroversen zu sprachlichen Veränderungen sind somit nicht überraschend und verlangen nach Bearbeitung. Aus den Gesetzmäßigkeiten des Zusammenhangs von Sprachwandel und Sprachgebrauch ergibt sich notwendig, dass es in der Sprache kein Richtig oder Falsch gibt, das für alle Zeiten gilt, und dass auch die Formen und Regeln des Deutschen und seine Gebrauchsnormen veränderbar sind und ständig verändert werden. Zugleich ist festzuhalten, dass sprachlicher Wandel komplexen Dynamiken folgt, die eng mit gesellschaftlichem Wandel verbunden sind, dass Sprachwandel nicht deterministisch im Hinblick auf eine bestimmte sprachliche Struktur ist und dass Sprachwandel nicht umfassend geplant oder gesteuert werden kann.

Fazit und Empfehlungen

Im Jahr 2021 stellt sich die Lage so dar, dass geschlechtergerechte Sprache eine erhebliche Ausbreitung in verschiedenen kommunikativen Feldern gefunden hat: in den Medien und im öffentlichen politischen Diskurs, in Hochschulen, Behörden, privatwirtschaftlichen Unternehmen und in zahlreichen anderen Bereichen. Zugleich wird das Thema (partei)politisch in verschiedene Richtungen instrumentalisiert. Angesichts dieser aufgeladenen Situation empfiehlt es sich bei der Weiterentwicklung des Themas geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen, die interne Diskussion um Vorgehensweisen, sprachliche Leitlinien und Empfehlungen auf eine inhaltlich und argumentativ vielschichtige Basis zu stellen. Hierzu seien einige Stichpunkte genannt:

- Explizite Verankerung des Strebens nach geschlechtergerechter Sprache in der übergeordneten Zielsetzung der Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit im gesamten universitären Umfeld.
- Darlegung der zentralen Bedeutung von Sprache und Sprachgebrauch bei der Verwirklichung dieser Zielsetzung.
- Unterstreichung der Rolle jeder einzelnen Person als Mitglied der Kommunikationsgemeinschaft unter Betonung der Tatsache, dass sprachliches Handeln grundsätzlich eine kreative und freie Tätigkeit ist, in der jeder Mensch die eigene Entscheidung über die für die aktuelle Situation passenden sprachlichen Mittel trifft.
- Unterscheidung verschiedener Handlungs- und Aufgabenbereiche nach Kriterien wie Thema, Inhalt, Zweck, Rezipierende, Reichweite, Öffentlichkeitsgrad, Textsorte etc. sowie Reflexion und Diskussion über möglicherweise unterschiedliche Grade der Prominenz des Themas geschlechtergerechte Sprache in Abhängigkeit von diesen Faktoren.
- Darstellung sprachlicher Grundlagen, Regeln, Ausdrucksmittel und ihrer jeweiligen Wirkung in verschiedenen Kontexten.
- Erläuterung und Diskussion der als empfehlenswert erachteten sprachlichen Vorgehensweisen.
- Erstellung von auf die spezifischen Zwecke zugeschnittenen Beispielsammlungen.
- Angebot von Informationsveranstaltungen, Workshops und Formaten zum Erfahrungsaustausch.
- Offene und breite Diskussion über die Verbindlichkeit von Regelungen, die z. B. in die Erarbeitung gestufter Verbindlichkeiten je nach kommunikativer Aufgabe münden kann, sowie Definition von Experimentierfeldern.

Die Reflexion über die Kommunikationskultur einer Institution und über sprachliche Gepflogenheiten ist nicht nur beim Thema der geschlechtergerechten Sprache relevant. Die hier gewonnenen Erfahrungen und Ergebnisse können teilweise für die Bearbeitung weiterer Themen nutzbar gemacht werden.

Zum Weiterlesen

- Diwald, Gabriele & Anja Steinhauer (2020). Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Duden-Verlag.
- Duden (2016). Die Grammatik (9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Duden-Verlag.
- Keller, Rudi (1990). Sprachwandel: Von der unsichtbaren Hand in der Sprache. Tübingen: Francke/UTB.
- Lange, Maria B. (2008). Sprachnormen im Spannungsfeld schriftsprachlicher Theorie und Praxis. Berlin, New York: de Gruyter.
- Vergoossen, Hellen P.; Renström, Emma A.; Lindqvist, Anna & Gustafsson Sendén, Marie (2020). Four Dimensions of Criticism Against Gender-Fair Language. *Sex Roles*, 83(5-6), 328–337. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01108-x>

GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE UND DIE ROLLE VON HOCHSCHULEN UND WISSENSCHAFT

Christine Ivanov und Maria Lange

Hochschulen sind seit den 1970er-Jahren Orte der Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten von Sprache und Geschlecht. Gleichstellung ist dort längst eine rechtlich verankerte Aufgabe. Es findet Forschung zum Zusammenhang von Sprache und Denken, zu Geschlechterstereotypen und zur Wirkung und Verständlichkeit der Varianten geschlechtergerechter oder -neutraler und inklusiver Sprache statt. Seit den 1980er-Jahren existieren Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache an Universitäten. Durch die Verwendung geschlechtergerechter bzw. -inklusive¹ Sprache können sie Vorbilder für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit sein, zunächst ihren Studierenden und Beschäftigten gegenüber, im Weiteren für Wissenschafts-Communities und Gesellschaft.

Zentrale Forschungsergebnisse zu geschlechtergerechter Sprache

In der medialen Debatte gelten Universitäten und dort tätige Personen als zentrale Akteur*innen für das Thema – oft als Ziel emotionaler, irrationaler Angriffe. Das Thema löst seit Beginn Kontroversen aus. Kritikpunkte beziehen sich auf Parameter innersprachlicher und außersprachlicher Art. Zu beiden Aspekten liegen differenzierte Forschungsergebnisse verschiedener Disziplinen vor. Im Folgenden werden diese fokussiert auf ihre Relevanz für geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen dargestellt sowie Erfordernisse und Empfehlungen abgeleitet.

Die Anfänge in den 1970er-Jahren

Die Forschung zu geschlechtergerechter Sprache konzentrierte sich anfangs auf das sogenannte generische Maskulinum und die vorgeschlagenen Alternativen. Letztere kamen im Zusammenhang mit der zweiten Frauenbewegung und der feministischen Linguistik in den 1970er-Jahren auf und bestanden vor allem in der sprachlichen Sichtbarmachung von Frauen durch feminine Bezeichnungen und die Verwendung von Neutralformen, in denen kein Geschlecht explizit genannt wird. Studien unterschiedlicher Disziplinen (z. B. Psychologie, Linguistik) mit verschiedenen experimentellen Methoden (z. B. Reaktionszeitmessung, EEG-Untersuchungen, Eye-Tracking) zeigten, dass das Maskulinum nicht automatisch geschlechtsübergreifend interpretiert wird, sondern zunächst als spezifisch männlich. Dies bestätigte die Kritik der feministischen Linguistik. Gerade der Aspekt der Mehrdeutigkeit des referentiellen Personenbezuges, also die Notwendigkeit von Kontextwissen zum Verständnis, macht das Maskulinum für wissenschaftliche Texte, bei denen Eindeutigkeit ein zentrales Qualitätsmerkmal ist, ungeeignet.

Neuere Forschungsergebnisse

Mittlerweile liegt eine Vielzahl von Arbeiten zu den frühen Alternativvorschlägen vor (s. Kotthoff/Nübling 2018: 91ff.). Sie zeigen, dass Paarformen (*Lehrerinnen und Lehrer*) die mentale Repräsentation von Frauen erhöhen. Frauen werden also mitgedacht. Bei Neutralformen (*Beschäftigte*) dagegen ist dies kontextabhängig. In geschlechtsspezifisch konnotierten Bereichen überwiegt aufgrund des Weltwissens, z. B. Vorstellungen von als typisch weiblich oder männlich wahrgenommenen Tätigkeiten, eine stereotype Interpretation. Dennoch sind Neutralformen weit verbreitet und werden als geschlechterinklusive empfohlen, da sie Geschlecht nicht relevant setzen. Sie stellen konventionelle Lesegewohnheiten nicht infrage und setzen sich bereits flächendeckend durch. Textverständlichkeit und Lesbarkeit sind durch Paar- und Neutralformen prinzipiell nicht beeinträchtigt, aber Schreibweisen mit Schrägstrich erschweren die Verständlichkeit. Das Binnen-I (*StudentInnen*) evoziert eine besonders hohe, sogar überproportionale mentale Repräsentation von Frauen. Derartige Studien verdeutlichen, dass die Verwendung von geschlechterinklusive Sprache Konsequenzen für Wahrnehmung und Handeln und damit auch für Gleichstellung hat (z. B. Stahlberg/Sczesny/Braun 2001; Stahlberg/Sczesny 2001; Verweken/Hannover 2015).

¹ Es existieren diverse Bezeichnungen mit Referenz auf unterschiedliche Intentionen und Umsetzungsoptionen, die häufig aber synonym verwendet werden (vgl. Wetschanow 2017). Die Formulierung *geschlechterinklusive* drückt deutlicher als *geschlechtergerecht* den Aspekt der Diversität von Geschlecht aus.

Forschung zu neuen Varianten

Forschung zu neueren Varianten, die über die Binarität der Geschlechter hinausgehen sollen, liegen bisher nur vereinzelt vor. So konnte eine bislang unveröffentlichte Untersuchung von Spielanleitungen mit Genderstern (*Spieler*in*) belegen, dass die Verständlichkeit in einfachen syntaktischen Konstruktionen nicht eingeschränkt war.² Dies veränderte sich jedoch, wenn neben Personenbezeichnungen Artikel und Attribute gegendert waren (*ein*eine andere*r Spieler*in*). Studien zur mentalen Repräsentation fehlen noch. Es lässt sich vermuten, dass ähnlich wie beim Binnen-I zumindest Frauen stärker repräsentiert werden. Studien zu prototypischen Wahrnehmungen nichtbinärer Personen stehen noch aus.

All dies verdeutlicht, dass das, was als geschlechtergerecht bzw. -inklusiv gilt und was nicht, eine Frage der Perspektive und des Darstellungsinteresses ist. Bislang hat keine Variante allgemeingültige Akzeptanz in der Sprachgemeinschaft erreicht. Die informierte Wahl der sprachlichen Mittel kann eine Positionierung darstellen, etwa den bewussten Einbezug diverser Geschlechter. Jüngste Untersuchungen zeigen aber, dass die Variantenauswahl nicht zwingend bewusst erfolgt. Zusätzlich wirken sich praktische Faktoren wie die Komplexität des Textes oder institutionelle bzw. redaktionelle Vorgaben auf die Verwendung von geschlechterinklusive Sprache aus.

Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Hochschulen

Die an vielen Hochschulen existierenden Leitfäden informieren über die Hintergründe und den Nutzen von geschlechtergerechter Sprache und sensibilisieren für das Thema. Außerdem werden verschiedene Formen von geschlechtergerechter und -inklusive Sprache vorgestellt und u. U. Anwendungsempfehlungen ausgesprochen. Die Leitfäden beziehen sich vor allem auf die universitätsinterne Sprache und selten auf die Bereiche Forschung und Lehre, deren Freiheit besonders geschützt ist. Nichtsdestotrotz werden sie auch von Wissenschaftler*innen als hilfreich erachtet. Bis 2017 waren die Empfehlungen überwiegend an rechtlichen Vorgaben orientiert, die meist die explizite Nennung von Frauen oder Neutralformen vorsehen. Diese Vorgaben manifestieren sich auch in der sprachlichen Praxis, in der weiterhin ‚generische Maskulina‘ auftreten, jedoch geschlechtergerechte Formen – meist Paarformen, Neutralisierungen und Kurzformen (*Student/-innen*) – überwiegen. Seltener finden sich bis jetzt Varianten mit Referenz auf Geschlechterdiversität.

Die zunehmende Sensibilisierung und rechtliche Anerkennung der Diversität von Geschlecht und spätestens das Urteil des Bundesverfassungsgerichts 2017 zur sogenannten Dritten Option haben große Auswirkungen auch auf die Sprache und es wird begründungsbedürftig, nur Frauen und Männer zu adressieren. Es ist erkennbar (z. B. an angepassten Leitfäden), dass Hochschulen neben den etablierten zunehmend die Verwendung inklusiver Varianten diskutieren und vorschlagen. Teilweise werden diese einfach parallel erwähnt. Wenn dabei das Spannungsverhältnis zwischen Sichtbarmachung von Frauen versus Erweiterung des Geschlechterbegriffes auf ein nonbinäres System nicht thematisiert wird, können die Empfehlungen inkonsistent wirken. Besonders, wenn versucht wird, Stern, Gap oder Doppelpunkt eine grammatische Funktion zuzuschreiben und sie innerhalb der Muster des Sprachsystems zu verwenden (z. B. im Genitiv: *des*der Bewerbers*in*), oder sie angemessen zu verlautlichen. Die Besonderheit von Sonderzeichen ist aber gerade, dass sie keine grammatische Funktion haben, sondern sozialsemiotische, indexikalische Zeichen zur Verdeutlichung geschlechtlicher Vielfalt auf meta-kommunikativer Ebene sein können.

Zentral ist die situationsangemessene Verwendung von geschlechterinklusive Sprache: Nicht alles eignet sich überall gleich gut. Im Bereich Forschung und Lehre gelten andere kommunikative Grundsätze und Rollenanforderungen als etwa in der universitären Verwaltungssprache oder der Öffentlichkeitsarbeit. Der akademische Diskurs und wissenschaftliche Publikationen sind in gesprochener und schriftlicher Form mit Beschränkungen verbunden, z. B. durch Längenvorgaben oder disziplinäre Normen. Die angemessene Anwendung von geschlechterinklusive Sprache bedeutet einen Mehraufwand. Dennoch kann auch hier mit etwas Übung geschlechtergerechte Sprache in einer Kombination aus explizierenden und neutralen Bezeichnungen ansprechend, eindeutig, verständlich und gleichzeitig geschlechterinklusiv sein.

² Durchgeführt wurde diese Untersuchung an der TU Braunschweig (Institut für Pädagogische Psychologie, Kontakt: Marcus Friedrich).



Die Vorteile von explizit die gemeinten Geschlechter adressierender Sprache für die Wissenschaft zeigen sich deutlich: Mehrdeutigkeit wird ausgeschlossen, Präzision und inhaltliche Qualität erhöht. Inklusive Varianten zeigen als generische Ausdrücke die grundsätzliche Möglichkeit geschlechtlicher Vielfalt und verdeutlichen den Wunsch nach dem Einbezug aller.

Fazit und Empfehlungen

Die Suche nach adäquaten Möglichkeiten der Personenansprache ist ein Phänomen gesellschaftlichen Wandels, das sich auch im Sprachwandel niederschlägt. Veränderungen im Sprachgebrauch werden innerhalb der Sprachgemeinschaft sozial ausgehandelt und variieren je nach Kontext. Zwar können sprachliche Interventionen wie die Bemühungen um geschlechterinklusive Sprache und die Publikation von Leitfäden Einfluss auf den Sprachwandel haben, dieser jedoch lässt sich nicht steuern.

Geschlechtergerechte und -inklusive Praxis entwickelt sich in einem Wechselverhältnis von gesellschaftlichen Impulsen und deren Umsetzung in der sprachlichen Praxis mit den Erkenntnissen der Genderforschung/-Linguistik. Hochschulen arbeiten auf die Etablierung von geschlechtergerechter Sprache als Norm hin, indem sie institutionelle Diskussionen über verbindliche Regelungen der neuen Sprachphänomene führen, praktikable Leitfäden erstellen und selbst eine vorbildliche Praxis anwenden. Orientiert an aktuellen Erkenntnissen zu geschlechtergerechter und -inklusive Sprache und gesellschaftlichen Entwicklungen können interne Regelungen geschaffen werden, die ggf. die breitere sprachliche Praxis beeinflussen: Ist die Akzeptanz breit genug, kann die interne Sprachverwendung flächendeckend zur Gewohnheit werden. Die Realisierung einer wie auch immer gestalteten geschlechterinklusive Sprache ist kein Projekt aus dem Elfenbeinturm, vielmehr ist es ein höchst komplexer, durch gesellschaftliche Veränderungen angeschobener (Sprach-)Wandelprozess, dessen Unvorhersehbarkeit es auszuhalten gilt.

Für Sprachnutzende sind verbindliche Regelungen zwar wünschenswert, da sie Orientierung bieten, aber dies wird der aktuellen dynamischen Situation nicht gerecht. Leitfäden von Hochschulen, die häufiger deskriptiv-informativ sind als normativ-präskriptiv, können dabei unterstützen, eine informierte und selbstbewusste Entscheidung für die situationsangemessene Verwendung von geschlechtergerechter Sprache zu treffen. Darüber hinaus können sie über aktuelle Entwicklungen informieren. Die gesamtgesellschaftliche Verordnung einer bestimmten Variante ist jedoch weder praktisch möglich noch sinnvoll. Sie wäre höchstens dazu geeignet, Abwehr hervorzurufen und die Akzeptanz einer kreativen, situations- und textsortenbezogenen geschlechtergerechten Sprache zu bremsen.

Hochschulen und Wissenschaftler*innen können und sollten sich durch informierte Sprachverwendung an der Etablierung alternativer geschlechterinklusive Sprachpraxis beteiligen. Sie positionieren sich damit als Befürworterinnen von Gleichstellung. Die Diskussion und Verwendung geschlechterinklusive Varianten machen Universitäten ggf. zu Vorreiterinnen eines erweiterten Geschlechterverhältnisses im Dienste eines generell offeneren und vorurteilsfreieren Miteinanders.

Zum Weiterlesen

- Diewald, Gabriele & Steinhauer, Anja (2020). Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Duden-Verlag.
- Günthner, Susanne; Hüpper, Dagmar & Spieß, Constanze (Hrsg.). (2012). Genderlinguistik: sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin: de Gruyter.
- Kotthoff, Helga & Nübling, Damaris (2018). Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr.
- Spieß, Constanze & Reisinger, Martin (Hrsg.). (2017). Sprache und Geschlecht: Empirische Analysen. Duisburg: Universitätsverlag Rhein-Ruhr OHG.

HOCHSCHULLEITFÄDEN ZU GESCHLECHTERSENSIBLER SPRACHE – ÜBERBLICK ZUM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM UND ANALYSE IM NRW-WEITEN VERGLEICH

Jeremia Herrmann und Sarah Sickelmann

Wie Sprache eingesetzt wird, wer angesprochen bzw. nicht angesprochen wird, prägt die Hochschulkultur. Die Sprache stellt eines, wenn nicht das zentrale Instrument von Forschung und Lehre sowie der Verwaltung an den Hochschulen dar. Nur mithilfe von Sprache können Erkenntnisse ausgedrückt, Lehre vermittelt und Arbeitszusammenhänge strukturiert werden. Insbesondere in Bezug auf den inklusiven und sensiblen Umgang mit Geschlecht in der Sprache können entweder Barrieren aufgebaut oder Diskriminierungen minimiert werden. Somit stellt Sprache für viele Hochschulen einen Gegenstand dar, der einer Bearbeitung bedarf und für den bestimmte Formen von Regeln geschaffen werden müssen. Dahingehend nutzen Hochschulen, und insbesondere die Gleichstellungsakteur_innen an den Hochschulen, die Möglichkeit, Leitfäden, Richtlinien, Empfehlungen oder vergleichbare Dokumente¹ zum Umgang mit „geschlechtersensibler Sprache“² zu erarbeiten und zu verfassen. Wodurch zeichnen sich diese Leitfäden aus? Worin liegen ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede?

Der Fokus dieses Beitrags liegt auf einer empirischen Bestandsaufnahme der Leitfäden an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Zuvor wird, um die Gesamtkonstellation zu verdeutlichen, ein Überblick über die Leitfäden im deutschsprachigen Hochschulraum gegeben. Dabei handelt es sich um eine empirische Annäherung an den Ist-Zustand, die jedoch keine umfassende quantitative Erhebung aller Hochschulen bieten kann. Im Rahmen einer Internetrecherche über die Webseiten der Hochschulen im deutschsprachigen Raum (Ende der Erhebung am 03. August 2021) wurden mithilfe einer Stichwortsuche zum Thema Sprache etwa 80 entsprechende Dokumente identifiziert³. Diese Dokumente bilden die Grundlage für die folgende überblicksartige Darstellung. Dabei werden Aspekte wie die regionale Verteilung, das Veröffentlichungsjahr sowie Verbindlichkeit und inhaltliche Ausgestaltung der Sprachleitfäden betrachtet.

Daran anschließend werden die an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW veröffentlichten Dokumente zum Thema geschlechtersensible Sprache analysiert. Hierfür wurde eine gezielte Suche nach Dokumenten auf den Webseiten der 37 Hochschulen durchgeführt (Ende der Erhebung am 30. September 2021). Dabei konnten 20 Dokumente recherchiert werden, die im weiteren Sinne als Anleitungen zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch aufgefasst werden können und mit der Möglichkeit eines Downloads versehen waren⁴. Ziel der Analyse ist es, zu erfassen, wie die Hochschulen in Form von verschriftlichten und veröffentlichten Leitfäden sowie verwandten Dokumenten geschlechtersensible Sprache an ihren jeweiligen Institutionen fördern.

Leitfäden im deutschsprachigen Hochschulraum – eine Annäherung

Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache ist ein wichtiges Anliegen gleichstellungspolitischer Praktiken an den Hochschulen. An zahlreichen Hochschulen im deutschsprachigen Raum wurden Leitfäden oder vergleichbare Dokumente erarbeitet und veröffentlicht, die Regelungen, Empfehlungen oder Orientierungslinien zur geschlechtersensiblen Sprache enthalten.

Regionale Verteilung und zeitliche Entstehung

Ein Blick auf die regionale Verteilung der Leitfäden zeigt, dass im gesamten Gebiet der Bundesrepublik sowie in Österreich und der Schweiz entsprechende Leitfäden bzw. Dokumente zu Sprache und Geschlecht bestehen und öffentlich einsehbar sind. Das Thema des geschlechtersensiblen Umgangs mit Sprache steht somit auf der Agenda des gesamten deutschsprachigen Hochschulraums.

Jedoch wird zugleich deutlich, dass sich regionale Schwerpunkte identifizieren lassen: So haben insbesondere in Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen viele Hochschulen Leitfäden

¹ Alle in dieser Handreichung zitierten Leitfäden, Richtlinien oder ähnliche Dokumente von Hochschulen sind im Anhang unter ‚Übersicht und Links zu Sprachleitfäden‘ aufgeführt.

² Nicht alle Leitfäden zielen auf die Einbeziehung aller Geschlechter ab oder beziehen weitere Diskriminierungskategorien ein, sodass in der Analyse nicht mit dem Begriff „geschlechterinklusive Sprache“, sondern mit dem Term „geschlechtersensible Sprache“ als alle Leitfäden einbeziehender Begriff gearbeitet wird.

³ Darunter befinden sich auch die 20 Dokumente, die für die empirische Analyse an nordrhein-westfälischen Hochschulen genutzt werden.

⁴ In die Auswertung wurden keine Dokumente aufgenommen, die lediglich einen Beschluss der Hochschulleitung oder des Senats wiedergeben, ohne die sprachliche Umsetzung zu beschreiben. Ebenso fließen keine ausschließlichen Online-Leitfäden in die Analyse ein. Ausgewertet werden somit ausschließlich die Dokumente einer Hochschule, die einen gewissen offiziellen Charakter haben, die zudem erklären, wie die sprachliche Umsetzung erfolgen soll, und die somit als orientierende Leitfäden fungieren und analysiert werden können.



erstellt. In Brandenburg findet sich sogar ein entsprechender Passus im Hochschulgesetz (BbgHG § 7 Abs. 6) und Leitfäden sind fast flächendeckend an den Hochschulen vorhanden (vgl. Filmuniversität Babelsberg 2020: 1).

Darüber hinaus fällt auf, dass etwa die Hälfte der Leitfäden zwischen 2019 und 2021 veröffentlicht wurde. Relevant für den bundesdeutschen Hochschulraum ist dabei, dass die Erstellung damit zeitlich nach der Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) im Dezember 2018 liegt. Durch die Änderung dieses Gesetzes wurde erstmals juristisch geregelt, dass neben der Zuordnung von Personen zum „weiblichen“ oder „männlichen“ Geschlecht der Geschlechtseintrag „divers“ erfolgen kann. In einigen Leitfäden wird auf diese Änderung direkt Bezug genommen und die Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Umgang mit Sprache als rechtlich notwendig begründet. Die binäre Geschlechterordnung und -aufteilung in Frauen und Männer entspricht nicht mehr dem Gesetz und somit ist davon auszugehen, dass die Gesetzesänderung an vielen Hochschulen in Deutschland zur Auseinandersetzung mit der Vielfältigkeit von Geschlecht und deren Konsequenzen für eine geschlechtersensible Sprache geführt hat.

Verbindlichkeit der Leitfäden und Inhalt der Empfehlungen

In Bezug auf die Verbindlichkeit der Regelungen weisen die untersuchten Leitfäden eine große Bandbreite auf, die von losen Orientierungshilfen über mehr oder weniger eindeutige Empfehlungen bis hin zu klaren Vorgaben reicht. So soll der Leitfaden der Hochschule Emden-Leer „als Orientierung dienen und den konstruktiven Austausch fördern“ (HS Emden-Leer 2016: 1). An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ist er „nicht als verbindliches Regelwerk zu verstehen, sondern vielmehr als Sammlung anwendungsorientierter Beispiele und Umsetzungsvorschläge“ (DHBW 2019: 4). Im Gegensatz dazu werden in anderen Dokumenten sehr offensiv Vorgaben für die Hochschulmitglieder aufgestellt. An der Akademie der bildenden Künste Wien soll beispielsweise in „allen Publikationen [...] der Unterstrich verwendet werden“ (Akademie der bildenden Künste Wien 2019: 1). Andere Hochschulen legen lediglich fest, dass geschlechtersensibel kommuniziert werden soll, lassen jedoch die Form offen. Oder sie legen ein Mindestmaß an geschlechtersensibler Sprache fest, dieses Mindestmaß bezieht sich in der Regel auf das Verbot des generischen Maskulinums und von Generalklauseln (einer einleitenden Fußnote, dass Frauen im generischen Maskulinum mitgemeint seien) und raten darüber hinaus zu weitergehenden Formulierungen. Besonders explizit formuliert das die Hochschule RheinMain, wenn sie ihre Vorgaben in „Pflicht“ und „Kür“ unterteilt (Hochschule RheinMain 2018: 4). Der größte Teil der Hochschulen arbeitet jedoch mit Leitfäden auf der Ebene der Empfehlungen. Diese lassen sich im Wesentlichen nach drei Formen unterteilen:

1. *Antisexistische Sprache (Paarformen/Beidnennung)*: Eine Gruppe von Hochschulen gibt die Empfehlung, Paarformen bzw. Beidnennungen zu nutzen und zusätzlich teilweise geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Leitfäden dahingehend, wie sie mit den Formen umgehen, die Geschlechtervielfalt sichtbar machen (Asterisk, Unterstrich, Doppelpunkt). Zum Teil werden sie als mögliche Lösungen für Dokumente wie Verwaltungsformulare oder Ankündigungen ausgewiesen. Andere Leitfäden wiederum nennen diese Optionen nicht oder raten von ihrer Nutzung ab und verweisen dabei auf falsche Grammatik, schlechte Lesbarkeit oder mangelnde Barrierefreiheit.
2. *Vorwiegend geschlechtsneutrale Sprache*: In einer zweiten Gruppe von Leitfäden wird die Empfehlung ausgesprochen, primär geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden oder auf Personenbezeichnungen zu verzichten. Falls beides nicht möglich ist, werden unterschiedliche Alternativen genannt. An der Universität Stuttgart wird hier beispielsweise eine klare Abfolge festgesetzt: möglichst Neutralisierungen, sonst Beidnennungen, und wenn beides entfällt, Kurzformen mit Sternchen oder Unterstrich.
3. *Geschlechtervielfältige Sprache*: Die dritte und insgesamt größte Gruppe an Hochschulen empfiehlt die Nutzung von auf Geschlechtervielfalt zielenden Bezeichnungen. Dabei werden häufig entweder das sogenannte Gendersternchen oder der Unterstrich empfohlen, in einzelnen neueren Leitfäden auch der Doppelpunkt. Darüber hinaus wird in den meisten Fällen auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen als sinnvolle Alternativen verwiesen. Zum Teil wird von binären Formen, wie dem Binnen-I oder Beidnennungen, explizit abgeraten, unter anderem, da sie – wie beispielsweise an der Humboldt-Universität Berlin formuliert – als veraltet eingeschätzt werden.

Sprachleitfäden im nordrhein-westfälischen Hochschulraum – Geschlecht (un)sichtbar machen

Auch an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen ist die Förderung, Umsetzung und Anwendung eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs ein zentrales gleichstellungsorientiertes Anliegen.

Übersicht – Anzahl, Ausrichtung und Entstehungsjahr

Dies wird an der Anzahl von Dokumenten, Anleitungen, Empfehlungen oder Vorgaben deutlich. So haben insgesamt 20 von 37 Hochschulen ein entsprechendes Dokument erstellt und auf ihrer hochschuleigenen Web-Präsenz veröffentlicht (s. Anhang ‚Übersicht und Links zu Sprachleitfäden‘). Diese Hinweise zum Sprachgebrauch verteilen sich über alle Hochschularten: neun auf Universitäten, neun auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und zwei auf Kunsthochschulen. Dabei handelt es sich um Dokumente mit verschiedenen Ausrichtungen, wie dies bereits in den Titeln der Veröffentlichungen deutlich gemacht wird: So bezeichnet etwa die Hälfte der Hochschulen ihre Dokumente als Leitfäden, fünf als (Handlungs-)Empfehlungen und weitere drei als Handreichungen. Eine niedrige Verbindlichkeit drückt sich in der Bezeichnung „Hinweise“ aus (genutzt von der Universität Siegen).

Die Bandbreite der Veröffentlichungen zeigt sich ebenfalls im Umfang der Dokumente. Dieser reicht von 32 Seiten an der Universität zu Köln bis hin zu zwei Seiten an der TU Dortmund, der WWU Münster sowie der FernUniversität in Hagen. Darüber hinaus finden sich auch Veröffentlichungen in einem knappen Flyer-Format, wie sie z. B. von der Universität Bonn sowie der Deutschen Sporthochschule Köln herausgegeben wurden.

Eine Auswertung des jeweiligen Jahres der Veröffentlichung zeigt, dass die Hochschulen in NRW dem Trend des deutschsprachigen Raums entsprechen, da auch hier etwa drei Viertel der Dokumente in den vergangenen drei Jahren (seit 2018) erstellt oder überarbeitet wurden. Zum Teil handelt es sich dabei um regelmäßige, kurzfristige oder kleinteilige Überarbeitungen. So wird z. B. der Leitfaden der Universität zu Köln regelmäßig geprüft und ist bereits in der sechsten überarbeiteten Auflage veröffentlicht worden – dies verweist auf einen systematischen und zugleich dynamischen Umgang mit dem geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der Universität. Die Handreichung der Hochschule Niederrhein wurde etwa ein Jahr nach der Erstveröffentlichung leicht angepasst und von der „Handreichung“ zur „Handreichung des Präsidiums“ umbenannt. Die Hochschulleitung wird dabei zur Herausgeberin der Handreichung und Verfasserin des Vorworts, was zuvor beides die Gleichstellung innehatte, die nun als Redaktion geführt wird. Ähnlich sind die Verantwortlichkeiten in vier anderen Dokumenten verteilt und vier weitere Leitfäden werden zwar von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben, nehmen jedoch innerhalb des Dokuments Positionen der Hochschulleitung auf. In vier Leitfäden liegt die Verantwortung ausschließlich im Bereich der Gleichstellung und in drei Dokumenten ist die Verantwortung unklar. Auffällig ist, dass insbesondere in den Dokumenten, die 2021 erschienen sind, die Hochschulleitung eine deutlichere Position innehat und somit den Leitfäden höhere Relevanz verleihen wird.

Herleitungen und Relevanzsetzungen der Hochschulen

In der Mehrzahl der Leitfäden werden im Vorwort, der Einleitung oder in eigenständigen Abschnitten die Relevanz geschlechtersensibler Sprache und die Notwendigkeit eines Leitfadens begründet. Dabei wird häufig ein Bezug zur gesellschaftlichen Debatte um den geschlechtersensiblen Gebrauch von Sprache hergestellt. In diesem Rahmen heben die Hochschulen den dynamischen Charakter von Sprache hervor und setzen geschlechtersensible Sprache in den Kontext eines gesamtgesellschaftlichen Wandels. So konstatiert die Universität Bonn beispielsweise:

*„Sprache ist kein statisches Kommunikationssystem. Sie hat sich im Laufe der Zeit immer wieder verändert und sich dabei den jeweiligen politischen und sozialen Rahmenbedingungen angepasst.“
(Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn o. J.)*



Inhaltlich begründen die Hochschulen die Anwendung geschlechtersensibler Sprache insbesondere mit dem Anspruch, (sprachlicher) Diskriminierung entgegenwirken zu wollen. Dabei wird in der Regel die Verwendung des generischen Maskulinums als diskriminierend gegenüber nichtmännlichen Personen problematisiert. Häufig wird betont, dass die Anwendung geschlechtersensibler Sprache bedeute, „einen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung zu leisten“ (Universität zu Köln 2020⁵: 8). Geschlechtersensible Sprache wird demnach als Baustein von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit verstanden. In diesem Zusammenhang werden mehrfach Formulierungen und Begriffe wie die „Förderung von Chancengleichheit und Anerkennung von Vielfalt“ (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn o. J.), „Diversität“ (FH Aachen 2021: 3) und die „Vermeidung von Ausgrenzung und Marginalisierung“ (HfMT Köln 2020: 1) genannt. Die Leitfäden sollen als Unterstützung dienen, „stereotype Rollenbilder und genderbasierte Diskriminierung [zu] überwinden“ (WWU Münster 2018: 13) und Benachteiligungen abzubauen, indem alle (oder zwei) Geschlechter angesprochen und repräsentiert werden. Während die HHU Düsseldorf und die TH Ostwestfalen-Lippe insbesondere die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern in der Sprache fokussieren, betonen andere Hochschulen neben binären Formen auch die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt. Die TH Köln bekräftigt etwa, dass die Verwendung des generischen Maskulinums auch „genderqueere Angehörige der Hochschule“ (TH Köln 2018: 3) ausgrenze, und die WWU Münster spricht von „einer (nicht nur) sprachlichen Ausklammerung von Frauen und intersexuellen Personen“ (WWU Münster 2018: 13).

Neben auf Antidiskriminierung und Gleichstellung abzielenden Begründungen werden insbesondere rechtliche Vorgaben als Grundlage für die Leitfäden herangezogen. Gesetze, die häufig als Anlass für die Veröffentlichung der Leitfäden angeführt werden, sind in erster Linie § 4 des LGG NRW, aber auch die Änderung des Personenstandsgesetzes und im Leitfaden der Universität zu Köln auch das AGG, das Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität im arbeitsrechtlichen Kontext verbietet.

In Bezug auf das LGG wird in den Sprachleitfäden darauf hingewiesen, dass für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die in der Verwaltung tätig sind, die Vorgabe gelte, geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen, und wenn diese nicht zu finden sind, „die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden“. Damit wird zunächst die Notwendigkeit der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch das Sichtbarmachen von Frauen herausgestellt. Die Universität zu Köln betont dabei, dass damit das „Mitmeinen“ von Frauen also gesetzlich nicht zulässig“ (Universität zu Köln 2020: 7) sei.

Darüber hinaus beziehen sich drei Hochschulen explizit auf die Novellierung des Personenstandsgesetzes (PStG) 2018: Die RWTH Aachen, die Universität zu Köln und die HS Rhein-Waal leiten aus dem Gesetz die Notwendigkeit ab, mehr als zwei Geschlechter sprachlich abzubilden. Die Universität zu Köln appelliert auf dieser Grundlage etwa, dass „Wege gefunden werden [müssen], Menschen aller Geschlechter anzusprechen“ (Universität zu Köln 2020: 7), und die HS Rhein-Waal lehnt die Doppelnennung, die nur Frauen und Männer sichtbar macht, gänzlich ab. Jedoch wird in den meisten Dokumenten auch deutlich gemacht, dass die gesetzliche Lage nicht eindeutig ist und für die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt noch „kreative Lösungen“ (Universität zu Köln 2020: 7) gefunden werden müssen.

Darüber hinaus wird die Relevanz der Leitfäden mit aktuellen sprachwissenschaftlichen und psychologischen Forschungsergebnissen und -erkenntnissen begründet. Häufig wird davon gesprochen, dass Sprache die Wahrnehmung prägt und Denken und Handeln beeinflusst (bspw. Universität zu Köln, DSHS Köln, FernUniversität Hagen). Mit Verweis auf die weit verbreitete Verwendung des generischen Maskulinums wird vielfach angeführt, dass Frauen bzw. nichtmännliche Personen zwar mitgemeint seien, „aber tatsächlich meist nicht mitgedacht“ (Universität Siegen 2019: 5) werden. So weist die Universität Siegen in ihrer Handreichung auf folgendes Forschungsergebnis hin:

„Dies kann sogar dazu führen, dass sie sich auch oftmals nicht angesprochen fühlen. Dies haben zahlreiche psychologische und linguistische Studien herausgearbeitet.“ (Universität Siegen 2019: 5)

Besonders ausführlich erklärt auch die HS Rhein-Waal den „Mehrwert der Benutzung geschlechtergerechter Sprache“ (S. 8) und argumentiert dabei mit Bezug auf einige konkrete psychologische Arbeiten:

⁵ Die in der Analyse verwendete 6. Auflage des Leitfadens (2020) ist nicht mehr online abrufbar, da inzwischen eine 7. überarbeitete und erweiterte Auflage des Leitfadens (2021) erschienen ist. Auf Nachfrage kann die verwendete 6. Auflage als PDF-Datei bei den Autor:innen angefordert werden.

„Inzwischen gibt es den wissenschaftlichen Nachweis, dass die konsequente Benutzung der männlichen Form nur ein eingeschränktes Textverständnis zulässt und eine kognitive Repräsentation von Frauen verhindert, d. h. Frauen nicht mitgedacht werden.“ (HS Rhein-Waal 2020: 8)

Ähnliche Argumentationsweisen – ohne direkte wissenschaftliche Belege im Text – lassen sich über eine Vielzahl der Leitfäden hinweg finden. Die Universität zu Köln demonstriert etwa anhand eines Beispiels besonders anschaulich, „wie sehr unsere Vorstellung und Wahrnehmung an Sprache gekoppelt sind“ (Universität zu Köln 2019: 5). Die FH Bielefeld spricht von einer „mentale[n] Überrepräsentation von Männern“ (FH Bielefeld 2019: 1) und die TH Köln argumentiert:

„Sprache ist niemals neutral, [...] sie schafft Bilder, weckt Assoziationen und wirkt sich auf unser Denken und Handeln aus“ (TH Köln 2018: 3).

Ein Teil der Leitfäden greift hierfür auf eine wissenschaftliche Fundierung zurück, während andere darauf verzichten. So sind auf der einen Seite Dokumente erstellt worden, die sich an den Regeln wissenschaftlichen Arbeitens orientieren. Insbesondere in der Handreichung der RWTH Aachen, aber auch in den Dokumenten anderer Universitäten und einer HAW wird auf Wissenschaftlichkeit Wert gelegt. Dabei wird mit Literaturverzeichnissen, Belegen im Text und Verweisen auf einschlägige Studien gearbeitet. Den vorgestellten Varianten geschlechtersensibler Sprache werden wissenschaftliche Erkenntnisse zugrunde gelegt und ihnen somit zu einer Form von Legitimität und Autorität verholfen. Da sich die Leitfäden an Hochschulangehörige wenden, ist davon auszugehen, dass die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens anerkannt und geschätzt werden, wodurch eine positive Wirkung erzielt werden kann. Demgegenüber wird in den Leitfäden der meisten Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie Kunsthochschulen, aber auch den Dokumenten einzelner Universitäten auf wissenschaftliche Belege oder Verweise verzichtet. Im Falle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften kann das – analog zur Ausrichtung der Hochschulart – auf eine stärkere Anwendungsbezogenheit zurückgeführt werden. Darüber hinaus ist aber auch die Form der Dokumente ausschlaggebend, auf kurz gehaltenen Flyern (DSHS Köln, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) könnten wissenschaftliche Belege fehlplatziert wirken.

Strategien und Techniken – Geschlecht (un)sichtbar machen

Grundlegend lässt sich bei der Anwendung geschlechtersensibler Sprache zwischen zwei Formen des Umgangs unterscheiden. Auf der einen Seite wird der Fokus auf die korrekte Bezeichnung der Geschlechterkategorien gelegt und sie werden so sichtbar gemacht (1). Auf der anderen Seite wird über genderneutrale Formen darauf hingewirkt, Geschlecht unsichtbar zu machen bzw. es zu neutralisieren (2). Die Auswertung zeigt, dass in allen 20 erhobenen Leitfäden auf beide Strategien verwiesen wird. Dies wird im Regelfall durch entsprechende Beispiele als Varianten geschlechtersensibler Sprache deutlich und nachvollziehbar gemacht. Dabei wird jedoch in unterschiedlichem Maße darauf eingegangen, welche Funktion diese beiden sprachlichen Strategien innehaben. Vereinzelt wird auf die Benennung der beiden Strategien verzichtet und auf Beispiele fokussiert, in anderen Dokumenten werden die Implikationen der beiden Strategien ausführlich erläutert. Häufig wird jedoch in einem kurzen Abschnitt die unterschiedliche Grundausrichtung der beiden Strategien dargelegt.

Bei einem Blick auf die *Techniken zur Sichtbarmachung* lässt sich eine Unterscheidung zwischen Sichtbarmachung von Frauen (und Männern) in einer binären Geschlechterlogik und einer Sichtbarmachung von mehr als zwei Geschlechtern erkennen. Etwa zwei Drittel der Leitfäden an Hochschulen in NRW greifen diese Unterscheidung auf und zeigen Beispiele beider Formen geschlechtersensibler Sprache. Die übrigen sechs Leitfäden weisen einen klaren Fokus auf eine der beiden Formen der Sichtbarmachung auf. Das Dokument einer Hochschule stellt – neben der Möglichkeit geschlechtsneutraler Formulierungen – das Sichtbarmachen von Frauen in den Mittelpunkt. Jedoch ist dieses Dokument bereits zehn Jahre alt, so ist davon auszugehen, dass dies nicht den aktuellen Entwicklungen entspricht. Die fünf anderen Hochschulen verzichten dementsprechend auf Beispiele, die eine Binarität von Frauen und Männern sprachlich sichtbar machen. Neben dem Verweis auf nichtbinäre Schreibweisen werden ausschließlich geschlechtsneutralisierende Techniken aufgeführt.



Als Standardstrategie für die Sichtbarmachung von Frauen (und Männern) kann die Beidnennung bzw. vollständige Paarform – bei der sowohl die männliche als auch die weibliche Form genannt und mit einer Konjunktion verbunden werden – angesehen werden. Sie wird in allen Leitfäden genannt, die binäre Sprachformen einbeziehen. In einigen Leitfäden wird die Beidnennung als eine Form vorgestellt, die einen eindeutigen und präzisen Sprachgebrauch ermöglicht. Die FH Aachen ergänzt, dass diese Form in Bereichen mit starken Geschlechterstereotypen eine besondere Wirkung entfalten kann, da mit der Nennung des anderen Geschlechts solche Stereotype infrage gestellt würden (vgl. FH Aachen 2021: 5). Uneinig sind sich die Hochschulen in Bezug auf die Reihenfolge der beiden Formen. Während in den meisten Beispielen die weibliche Form zuerst genannt wird, führen das nur drei Hochschulen explizit auf. Dementgegen betont eine Hochschule, dass auf eine Symmetrie der Reihenfolge geachtet werden solle (vgl. TH OWL 2011: 2), und eine weitere Hochschule führt an, dass die Reihenfolge unwichtig sei (FH Aachen 2021: 5). Kompletta abgelehnt wird diese Schreibweise von der HS Rhein-Waal:

„Die frühere Praxis der Doppelnennung als geschlechtergerechte Sprachpraxis (z. B. ‚Professorinnen und Professoren‘) ist daher in mehrerlei Hinsicht überholt.“ (HS Rhein-Waal 2020: 9)

Darüber hinaus wird neben der Beidnennung häufig auf das sogenannte Splitting – die Nutzung des Schrägstrichs – als Form geschlechtersensibler Sprache verwiesen, die eine Sichtbarkeit von Frauen und Männern betont. Vereinzelt nennen einige Hochschulen auch die Nutzung des Binnen-I als eine Alternative.

Für die Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt bzw. von mehr als zwei Geschlechtern bieten die Leitfäden insgesamt drei verschiedene Formen geschlechterinklusive Schreibweisen an: das sogenannte Gendersternchen oder Asterisk, den sogenannten Gender Gap oder Unterstrich und den Doppelpunkt. In allen drei Varianten wird das jeweilige Satzzeichen zwischen die weiblichen und männlichen Wortendungen gesetzt. Für alle drei Sprachformen gilt, dass versucht wird, geschlechtliche Vielfalt sprachlich anzuerkennen und sichtbar zu machen. Ziel ist es u. a., den Blick dafür zu öffnen, „dass es Menschen gibt, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen“ (RWTH Aachen 2021: 14). Häufig wird dabei auf die Neuerungen im Personenstandsgesetz verwiesen. Darüber hinaus werden in einigen Leitfäden kleinere Unterschiede zwischen den Formen aufgezeigt, die auf leicht verschiedene Zielstellungen zurückzuführen sind. Demnach stellt der Unterstrich eine Lücke dar, die den Lesefluss unterbrechen soll (vgl. Universität Siegen 2019: 7). Diese Lücke soll einen Freiraum darstellen, in den sich alle Geschlechtsidentitäten integrieren lassen (vgl. HHU Düsseldorf 2017: 18). Dieses Argument wird im Leitfaden der Universität zu Köln aufgegriffen, aber sogleich mit einer Kritik verbunden, da der Unterstrich teilweise als Leerstelle für nichtbinäre Geschlechtsidentitäten aufgefasst werde „und damit ihre Existenz verneine“ (Universität zu Köln 2020: 11). Dementgegen werde mit dem Gebrauch des Asterisks der Fokus stärker auf die Vielfalt des Umgangs mit Geschlecht gelegt:

„Der Stern hat viele Strahlen und symbolisiert damit vielfältige Gestaltungsspielräume und Begriffsbestimmungen.“ (HHU Düsseldorf 2017: 19)

Als jüngste der aufgeführten Sprachformen taucht der Doppelpunkt lediglich in fünf Leitfäden in NRW auf. In einem wird er dem Asterisk und Unterstrich vorgezogen, da er „die beste Variante hinsichtlich der Barrierefreiheit von Texten“ (FH Aachen 2021: 6) darstelle. Im Gegensatz dazu verweist die Hochschule Bochum in ihrem Leitfaden darauf, dass der Unterstrich eine mit Vorlese-Software kompatible Schreibweise sei (vgl. HS Bochum 2021: 8). Zudem führt die FernUniversität in Hagen an, dass der Lesefluss mit dem Doppelpunkt kaum gestört werde. Das greift ebenfalls die TU Dortmund auf und nennt zudem „die gute Erreichbarkeit des Satzzeichens auf der Tastatur“ (TU Dortmund 2021: 1).

Im Sinne der *Unsichtbarmachung* und damit *Neutralisierung von Geschlecht* werden in den Leitfäden ganz unterschiedliche Ansätze dargestellt. Dabei unterscheiden sich die Techniken, mit deren Hilfe Geschlecht nicht explizit hervorgehoben wird, in der spezifischen Umsetzung jedoch nicht in der grundlegenden Intention. Neben dem Verweis auf geschlechtsneutrale Bezeichnungen – wie ‚Person‘ oder ‚Mitglied‘ – wird in mindestens der Hälfte der Dokumente auf Passivkonstruktionen, direkte Rede bzw. Ansprache, substantivierte Partizipien und Adjektive sowie Pluralbildungen eingegangen. Darüber hinaus

wird auf zahlreiche Umformulierungen verwiesen, die Personenbezeichnungen durch Verben, Adjektive oder Sach- und Funktionsbezeichnungen ersetzen.

Auf die besondere Bedeutung von Pronomen für geschlechtersensible Sprache wird in verschiedenen Kontexten der Dokumente eingegangen, so in Bezug auf geschlechtsneutrale Formulierungen. Hier werden in der Hälfte der Dokumente alternative geschlechtsneutrale unpersönliche Pronomen – wie ‚alle‘ oder ‚wer‘ – vorgeschlagen. Dabei weist u. a. der Leitfaden der Universität zu Köln darauf hin, dass diese Pronomen auch zur „Gender-Falle“ (Universität zu Köln 2020: 13) werden können. Hier besteht das Problem darin, dass durch nachgestellte männliche Pronomen die geschlechtsneutrale Schreibweise aufgehoben werden kann (vgl. HS Düsseldorf 2017: 11). Die Leitfäden der beiden Kunsthochschulen sowie die Hochschule Rhein-Waal raten direkt dazu, Possessivpronomen zu vermeiden. Als ein Sonderfall wird vereinzelt das Pronomen ‚man‘ genannt, dabei wird das identische Lautbild mit dem Wort ‚Mann‘ problematisiert (vgl. Universität zu Köln 2020: 21).

Generell wird hervorgehoben, dass mit der Neutralisierungsstrategie Übersichtlichkeit und Lesbarkeit der Texte gefördert werde und zugleich eine Ansprache möglich sei, die alle Geschlechter einbeziehe und so Diskriminierungen vermeide. Als Kritikpunkt taucht die Unpersönlichkeit neutralisierender Sprachformen auf, insbesondere in Bezug auf Passivkonstruktionen. Einige Dokumente zählen Beispiele auf, wohingegen andere zwischen verschiedenen Techniken der Neutralisierung unterscheiden und auf die damit einhergehenden grammatikalischen oder semantischen Hintergründe hinweisen.

Stil der Sprachleitfäden – mit Beispielen zu Übersichten, Empfehlungen oder Vorgaben

Auffällig ist, dass in einem überwiegenden Teil der Dokumente Beispiele einen großen Raum einnehmen. Begründet werden könnte dies damit, dass der öffentliche Diskurs zu geschlechtersensibler Sprache polarisiert und insbesondere die Kritik an der praktischen Umsetzung verschiedener Formen im Fokus steht. Kritische Stimmen empfinden Formen wie etwa den Genderstern oder Gap als unständig und stehen diesen skeptisch gegenüber oder lehnen sie gänzlich ab. Dass sich geschlechtersensible Sprache noch mitten in einem Aushandlungsprozess befindet, zeigt sich in den Dokumenten auch insgesamt an der Heterogenität der dargestellten Sprachformen und Schreibweisen. Bezüglich des Stils lassen sich die Dokumente grundsätzlich in drei Kategorien unterscheiden: Während einige Dokumente eher den Charakter einer einfachen Auflistung und Übersicht verschiedener Formen und Beispiele tragen, sind andere als Anleitung mit mehr oder weniger eindeutigen Wertungen bzw. Empfehlungen zu verstehen, einige wenige Dokumente gehen noch darüber hinaus und formulieren klare Vorgaben.

Die Leitfäden, die eine Übersicht und eine einfache Nennung gängiger Schreibweisen auflisten, dienen Leser_innen eher als lose Orientierung und werden anhand kurzer Beispiele vorgestellt. Dies spiegelt sich auch in der Länge oder dem gewählten Format wider. Als Anlage des Gleichstellungsrahmenplans ist das Dokument der WWU Münster lediglich zwei Seiten lang. Dementsprechend bestehen auch nicht für alle empfohlenen Formulierungen Beispiele, und wenn doch, sind es lediglich einzelne Wörter. Zwar wird eine Empfehlung ausgesprochen, jedoch handelt es sich dabei um die „Kombination aus geschlechtsneutralen (Um-)Formulierungen, Doppelnennungen und einer Form der Paarformulierung“ (WWU Münster 2018: 13), womit keine bestimmte Form festgelegt wird. Eine ähnlich knappe und offene Übersicht erfolgt auch in den Flyern der DSHS Köln und der FernUniversität in Hagen. So schreibt die DSHS Köln:

„Dies sind lediglich Vorschläge, die je nach Verwendung und Personen, an die der Text adressiert ist, angepasst werden können“ (DSHS Köln 2020: o. S.).

Die FernUniversität in Hagen spricht sich gegen die „ausschließliche Verwendung des generischen Maskulinums sowie abwertende oder sexistische Formulierungen“ aus, diese sollten „möglichst vermieden werden“ (FernUniversität in Hagen 2021: o. S.). Darüber hinaus werden die Formen nach den Strategien des Sichtbarmachens von Geschlechtervielfalt und Binartität sowie Neutralisierungen mit knappen positiven Beispielen aufgezeigt.



Im Kontrast dazu stehen die Leitfäden der Hochschule für Musik und Tanz Köln und die der Folkwang Universität der Künste, in denen der Gebrauch geschlechtersensibler Sprache in verbindliche und optionale Anwendungsbereiche unterteilt ist. Für den optionalen Bereich, wozu bspw. hochschulinterne E-Mails gehören, werden konkrete Grundregeln empfohlen. Hier legen sich beide Hochschulen auf die Verwendung neutraler Formulierungen und den Genderstern fest und führen auch lediglich für diese beiden Formen Beispiele an. Verbindlich gilt die Anwendung der genannten Formen für bestimmte Dokumenttypen und Textsorten, wozu u. a. Abschlussdokumente, (Arbeits-)Zeugnisse, amtliche Bescheide, Richtlinien, Formulare und Aushänge der Hochschulen zählen. Für die Erfassung und Nutzung von Stammdaten in Statistiken, Zeugnissen und Verträgen führt die Folkwang Universität zudem zusätzliche Anweisungen an.

Ähnlich wie im gesamten deutschsprachigen Hochschulraum arbeiten die meisten nordrhein-westfälischen Hochschulen mit Leitfäden auf der Ebene von Empfehlungen. Eine Gruppe von Hochschulen empfiehlt vorrangig neutrale Formulierungen, die gleiche Anzahl an Hochschulen bevorzugt dagegen Formen zur Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt und eine dritte Gruppe fokussiert binäre Sprachformen. Zur letzten Gruppe zählen lediglich zwei Hochschulen, deren Leitfäden zudem zu den ersten Veröffentlichungen dieser Art gehören und auch vor der Novellierung des Personenstandsgesetzes verfasst wurden. Formen, die über Binarität hinausgehen, werden zwar im Leitfaden der HHU Düsseldorf genannt, allerdings stehen sie lediglich nebensächlich am Ende des Leitfadens. Zudem gibt es im Vorwort einen Hinweis dazu, dass mit „wenigen Ausnahmen [...] hauptsächlich sprachliche Mittel zur besonderen Kenntlichmachung des weiblichen und männlichen Geschlechts vorgestellt“ (HHU Düsseldorf 2017: 5) werden, der zwar auf Sprachformen zur Repräsentation von Geschlechtervielfalt verweist, jedoch wie eine Generalklausel wirkt, die an anderer Stelle kritisiert wird. Der Leitfaden der TH Ostwestfalen-Lippe wurde schon 2011 veröffentlicht und enthält keine Formen wie den Gender Gap, -stern oder den Unterstrich. Das Binnen-I wird mit der Begründung abgelehnt, dass die mündliche Umsetzung schwierig und „orthografisch nicht korrekt“ (TH OWL 2011: 3) sei und dass die Lesbarkeit erschwert würde.

Eine klare Empfehlung zur vorrangigen Anwendung von Formen, die auf das Sichtbarmachen von Geschlechtervielfalt abzielen, lässt sich an drei Hochschulen (Universität zu Köln, HS Düsseldorf, FH Dortmund) finden, zwei Hochschulen (FH Bielefeld, TU Dortmund) empfehlen den Genderstern und Neutralisierungen gleichermaßen. In diesen Leitfäden wird der Genderstern als spezifische Schreibweise bevorzugt, binäre Formen werden allerdings auch als mögliche Option vorgestellt. So betont die FH Dortmund, dass „es auch nicht die eine verbindliche Vorschrift“ (FH Dortmund 2018: 2) gäbe, sondern nur Möglichkeiten aufgezeigt würden. Nur ein kurzer Hinweis hebt den Genderstern neben anderen Formen hervor: „Gender-Sternchen (von der Gleichstellungsbeauftragten empfohlen)“ (FH Dortmund 2018: 5). In anderen Leitfäden werden die Empfehlungen meist kurz in einem Satz begründet. So schreibt die Universität zu Köln:

„Das Gleichstellungsbüro der Universität Köln bevorzugt aus diesen Gründen das Gender-Sternchen. Denn wir verfolgen das Ziel, alle geschlechtlichen Identitäten in unserer Sprache abzubilden.“ (Universität zu Köln 2020:19)

Die gleiche Anzahl an Leitfäden empfiehlt, vorrangig neutrale Schreibweisen zu benutzen. Die RWTH Aachen legt dabei folgende Rangfolge fest:

„Vorrangig sollen genderneutrale Formulierungen genutzt werden. Weiterhin sollen durch Beidnennungen (Femininum/Maskulinum) Frauen sichtbarer gemacht werden. Zur Adressierung aller Geschlechter soll einheitlich das Gendersternchen genutzt werden (statt Gender Gap oder Doppelpunkt)“ (RWTH Aachen 2021: 4).

Wiederum andere empfehlen entweder die Verwendung des Gendersterns oder den Doppelpunkt, wenn eine neutrale Formulierung nicht möglich ist. So schreibt die HS Niederrhein beispielsweise:

„Wenn eine geschlechtsneutrale Darstellung nicht möglich scheint, können alle Geschlechter (männlich, weiblich und divers) durch die Verwendung des Gender-Doppelpunkts angesprochen werden“ (HS Niederrhein 2021: 24).

Jedoch wird im weiteren Verlauf auch darauf hingewiesen, dass der Doppelpunkt nur bei „Platzknappheit verwendet werden [sollte], zum Beispiel in Formularen, da sie schlecht vorgelesen oder vorgetragen werden können“ (HS Niederrhein 2021: 25).

Besondere Schwerpunkte einzelner Leitfäden

Empfehlungen werden nicht nur in Bezug auf die passende Schreibweise formuliert, sondern auch für konkrete (hochschulbezogene) Anwendungsbereiche ausgesprochen. Hier wird neben der Ansprache im E-Mail-Verkehr häufig auf Reden, Vorträge und Abkürzungen akademischer Grade oder Titel eingegangen. Darüber hinaus werden in einigen Dokumenten neben Beispielen zu den Sprachformen anregende Hinweise und kontextbezogene Beispiele angeführt. So schreibt die RWTH Aachen:

„In der E-Mailsignatur oder im Anschluss an einen verfassten Text kann ein Passus aufgenommen werden, der die zukünftige Ansprache in der individuellen Kommunikation erleichtert: Wir möchten Sie respektvoll ansprechen. Teilen Sie uns gerne mit, welche Anrede Sie wünschen“ (RWTH Aachen 2021: 10).

Besonders ausführlich geht auch die Universität Siegen im Abschnitt „Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag“ (Universität Siegen 2019: 9) bspw. auf die Verwendung geschlechtersensibler Sprache in wissenschaftlichen Texten ein. In ihrem Leitfaden wird darauf hingewiesen, dass es „oft hilfreich [ist], sich klarzumachen, dass [...] die Erscheinungsweisen geschlechtersensibler Sprache nicht komplizierter oder aufwändiger sind als andere Eigenheiten des wissenschaftlichen Schreibens“ (Universität Siegen 2019: 9).

Auffällig ist, dass in einigen Leitfäden auch auf eine geschlechtersensible Bildsprache und auf die Umsetzung der Formen in der gesprochenen Sprache hingewiesen wird. In Bezug auf den Gebrauch von Bildern wird auf die gleichwertige Darstellung von Männern und Frauen eingegangen, wie etwa im Leitfaden der HS Niederrhein:

„Frauen und Männer sollten gleich häufig auf Bildern gezeigt und gleichwertig dargestellt werden, das heißt auf gleicher Höhe oder gleicher Position, beispielsweise beide stehend und nicht der Mann stehend und die Frau sitzend. Auch sollten Frauen und Männer nicht in veralteten und stereotypen Rollen abgebildet werden, zum Beispiel eine Frau, die Protokoll führt und ein Mann, der ein Meeting leitet“ (HS Niederrhein 2021: 31).

Darüber hinaus weisen die Dokumente eine große Bandbreite an einzelnen Orientierungshilfen und Strategien der Vermittlung geschlechtersensibler Sprache auf. Einige Leitfäden bieten für weiterführende Informationen Listen mit Links zu Websites, Stellungnahmen oder anderen Leitfäden und Richtlinien (bspw. RWTH Aachen, HS Niederrhein, HS Rhein-Waal). Andere gehen explizit auf Argumente für und gegen geschlechtersensible Sprache ein (bspw. Universität zu Köln, HHU Düsseldorf), verweisen auf die Anwendung in verschiedenen Fremdsprachen (bspw. TU Dortmund, Universität Siegen) oder gehen auch auf semantische Geschlechterdiskriminierung (Universität zu Köln) ein.

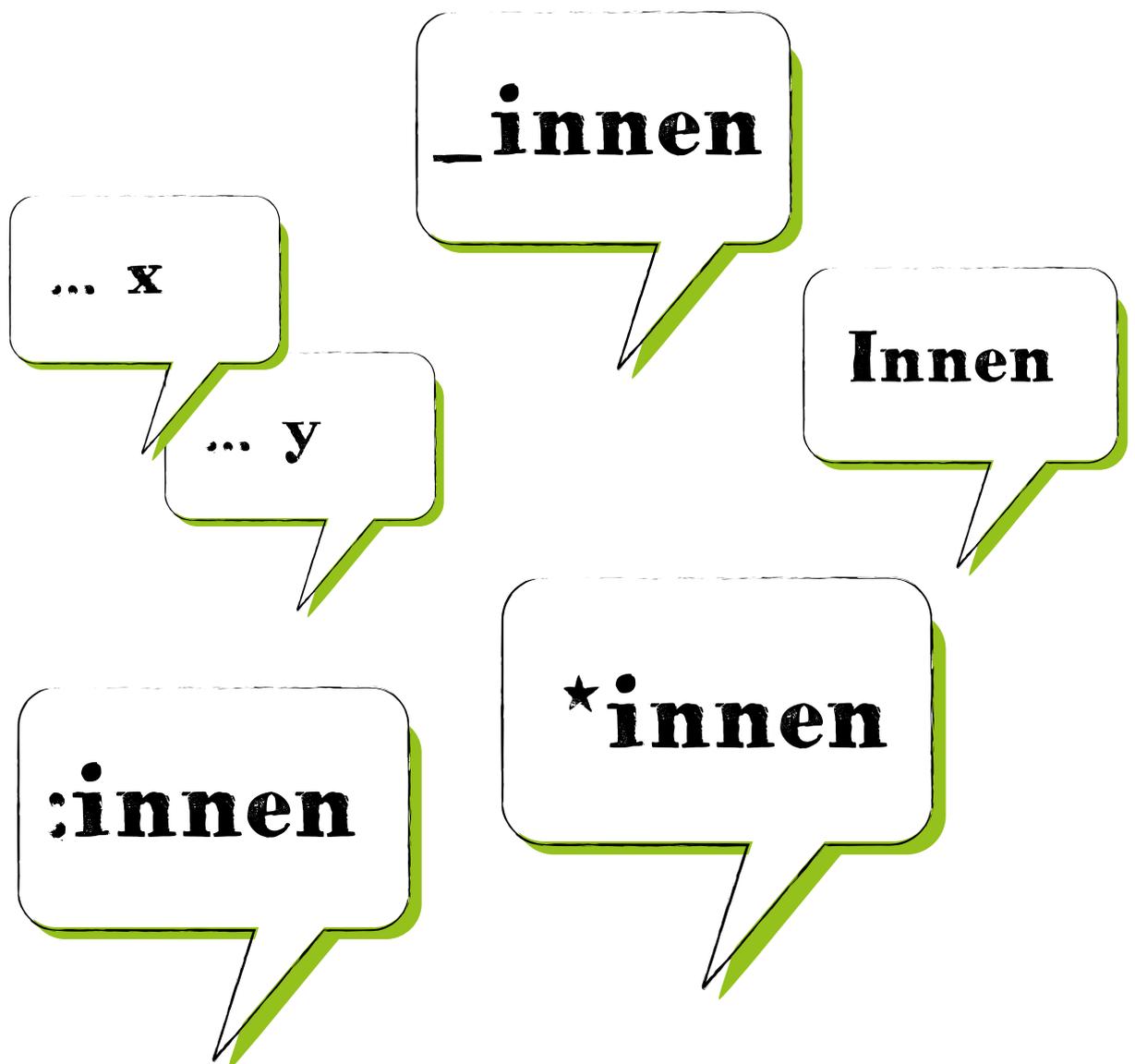
Fazit

Anhand der empirischen Annäherung an einen Überblick über die Leitfäden innerhalb des deutschsprachigen Hochschulraums hat sich gezeigt, dass sich regionale Schwerpunkte in der Verbreitung der Leitfäden erfassen lassen. Auch im Zeitverlauf lässt sich beobachten, dass immer mehr Hochschulen Sprachleitfäden entwickeln. Insbesondere in den vergangenen Jahren ist die Entwicklung von einer hohen Dynamik geprägt, die sich auch in der inhaltlichen Ausgestaltung wiederfinden lässt. Zunehmend werden neben geschlechtsneutralisierenden Sprachformen Techniken empfohlen, die Geschlechtervielfalt sichtbar machen.

Die Analyse der Sprachleitfäden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigt auch, dass die Arbeit an Leitfäden für geschlechtersensible Sprache in den vergangenen Jahren intensiviert wurde. Die



Veröffentlichung eines solchen Leitfadens wird im Wesentlichen mit Verweis auf drei Themenfelder begründet: Es werden Anliegen vorgebracht, die Antidiskriminierung und Gleichstellung in den Mittelpunkt stellen, aber auch rechtliche Vorgaben werden genutzt, um die Relevanz deutlich zu machen, und nicht zuletzt bilden wissenschaftliche Erkenntnisse aus den Bereichen der Psychologie und Sprachwissenschaft den Hintergrund einiger Leitfäden. In den Leitfäden wird sowohl die Strategie der Sichtbarmachung als auch der Neutralisierung aufgeführt. Insgesamt wird auf eine Vielzahl an Techniken verwiesen. Dabei werden insbesondere Techniken, die auf eine Unsichtbarkeit von Geschlecht ausgelegt sind, hervorgehoben und auch Techniken, die eine Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt fördern, stehen vermehrt im Mittelpunkt, wohingegen Techniken zur Sichtbarmachung von Frauen (und Männern) häufig weiterhin genannt werden, ohne jedoch im Fokus zu stehen. Um den Leser_innen geschlechtersensible Sprache nahe zu bringen, greifen viele Leitfäden auf einen Stil mit umfangreichen Beispielen zurück. Dabei unterscheiden sich die Dokumente jedoch in ihrem Charakter. Während in einem großen Teil Empfehlungen ausgesprochen werden, wollen einzelne Leitfäden lediglich informieren oder aber sie geben klare Vorgaben. Letztlich ist festzustellen, dass sich viele der Leitfäden durch einzelne Besonderheiten auszeichnen. Beispiele hierfür wären die Aufnahme von Bildsprache, hochschulspezifischen Anwendungsgebieten, Argumentationshilfen, wissenschaftlichen Texten oder Fremdsprachen.



RECHTSWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN

GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE AN HOCHSCHULEN AUS RECHTLICHER PERSPEKTIVE

Nora Wienfort

Zurzeit besteht offensichtlich kein gesellschaftlicher Konsens zu der Frage, ob und wenn ja auf welche Weise Sprache geschlechterinklusiv¹ zu gestalten ist; es hat sich eine Vielzahl divergierender Praktiken herausgebildet. Das Recht spiegelt diese Unsicherheit: Positionen der Rechtswissenschaft und -praxis zu Fragen geschlechterinklusive Sprache sind sehr kontrovers und befinden sich im Wandel. In diesem Beitrag wird der Forschungsstand zu der Frage dargestellt, ob – und wenn ja, inwieweit – die Verwendung geschlechterinklusive Sprache durch und an staatlichen Universitäten und Hochschulen entweder rechtlich geboten oder gar verpflichtend ist. Fest steht jedenfalls, dass es bisher in Deutschland keine rechtliche Regelung gibt, die die Verwendung geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen und Universitäten verbietet.

Bestandsaufnahme rechtswissenschaftlicher Forschung

Zwar wird auch in den traditionell konservativen Rechtswissenschaften die Verwendung geschlechterinklusive Sprache in Forschung und Lehre zunehmend diskutiert (Evers/Wienfort 2020: 19; Kowalski 2020: 2229ff.; Valentiner 2017; Chebout/Gather/Valentiner 2016: 190ff., 2018: 79ff.). Inwieweit der Gebrauch geschlechterinklusive Sprache in Forschung und Lehre aus rechtlicher Perspektive erlaubt bzw. zwingend ist, ist allerdings weiterhin kein zentraler Forschungsgegenstand der Rechtswissenschaften in Deutschland. Dies mag überraschen: Die Verwendung nichtgeschlechterinklusive Sprache kann eine Ungleichbehandlung im Sinne der Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz (GG) darstellen, für deren Rechtfertigung es rechtlicher Maßstäbe bedarf. Ein Grund für die konstatierten Forschungslücken ist wohl, dass sich aus dem Recht bisher nur begrenzt verbindliche Aussagen zur Zulässigkeit bzw. Notwendigkeit der Verwendung geschlechterinklusive Sprache ziehen lassen. Der hier dargestellte Forschungsstand steckt allerdings insgesamt noch in den Kinderschuhen. Er wird maßgeblich geprägt von der einzigen bisher vorliegenden Monografie zu „Rechtliche[n] Maßgaben für geschlechtergerechte Sprache“ (Bauer 2020; s. jüngst auch Lembke 2021).

Zu unterscheiden ist grundsätzlich danach, ob Hochschulen und Universitäten sich als Verwaltungsbehörden äußern (etwa im Zusammenhang mit einer Immatrikulation), ob also hoheitliches Handeln vorliegt, oder ob eine Äußerung im Zusammenhang mit Forschung und Lehre, d. h. in Ausübung der von Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit (Epping/Hillgruber 2021: Rn. 179; Britz 2013: Rn. 11ff.) getätigt wird. Bedienen sich Hochschulen und Universitäten der Rechts- und Verwaltungssprache als Verwaltungsbehörden, sind verfassungsrechtliche wie auch einfachgesetzliche Vorgaben zu beachten, die etwa beinhalten, dass es Personen, die sich nicht als „männlich“ oder „weiblich“ einordnen, möglich sein muss, eine positive Geschlechtsangabe (etwa „divers“) zu wählen. Inwieweit diese Vorgaben auch gelten, wenn Personen sich als Lehrende oder Forschende äußern, ist in der rechtswissenschaftlichen Forschung noch ungeklärt.

Verfassungsrecht

Staatliche Hochschulen und Universitäten sind in der Regel Körperschaften des öffentlichen Rechts² und damit grundsätzlich grundrechtsverpflichtet (Dreier 2013: Rn. 56). Aus dem Grundgesetz lässt sich eine Verpflichtung zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen und Universitäten nach derzeitigem Forschungsstand jedoch wohl nicht umfassend ableiten. Zwar heißt es in Art. 3 Abs. 2 GG: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichbe-

¹ „Geschlechterinklusive Sprache“ meint hier jede Bezeichnung von Personen, die wenigstens die zwei häufigsten Geschlechter, Männer und Frauen, explizit inkludiert. Der Begriff erfasst also auch Bezeichnungsformen, die neben Männern und Frauen weitere Geschlechter erfassen, ist aber nicht auf diese beschränkt. Nicht geschlechterinklusive sind danach nur das generische Maskulinum und das generische Femininum.

² Vgl. § 58 Abs. 1 Satz 1 Hochschulrahmengesetz.



rechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Daraus leitet Bauer (2020) in Zusammenschau mit dem Ausbildungsauftrag der Hochschulen her, dass diese auf geschlechtergerechte Sprache hinzuwirken hätten (Bauer 2020: 257f.). Dieser Ausbildungsauftrag finde aber Schranken in den Grundrechten der Lehrenden und der Studierenden (Bauer 2020: 259).

Selbst wenn sich aus Art. 3 GG ein Gebot staatlicher Stellen zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache grundsätzlich entnehmen ließe,³ sind also je nach Sachverhaltskonstellation entgegenstehende Grundrechte der sich Äußernden zu beachten. Hier ist zu differenzieren: Handeln Universitäten und Hochschulen als Behörden, insbesondere bei der Ausführung von Verwaltungsaufgaben (Bauer 2020: 229), sind sie grundrechtsverpflichtet. Sie können sich also nicht auf eigene Grundrechte berufen. Gleiches gilt für Beamte und Angestellte hinsichtlich dienstlicher Äußerungen (so – im Ergebnis allerdings etwas unklar – Bauer 2020: 227ff.). Schwieriger ist die Rechtslage hinsichtlich Äußerungen, die im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit aus Art. 5 Abs. 3 GG getätigt werden: Die Wissenschaftsfreiheit erfasst auch die in Forschung und Lehre verwendete Sprachform (Bauer 2020: 229 m. w. N.; andere Ansicht Gärditz 2021: Rn. 169). Während der aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG resultierende Ausbildungsauftrag der Hochschulen dafür spreche, dass die Freiheit der Lehre jedenfalls hinsichtlich des „Ob“ der Verwendung geschlechtergerechter Sprache zurückzutreten habe (Bauer 2020: 231),⁴ dürfe im Bereich der Forschung geschlechtergerechte Sprache nicht eingefordert werden (Bauer 2020: 232). Ob diese Maßstäbe für die Abwägung zwischen kollidierenden grundrechtlichen Interessen überzeugen und welche weiteren Parameter zu berücksichtigen sind, ist eine offene Forschungsfrage.

Bei der Verwendung von Vordrucken und Formularen, welche die Angabe des Geschlechts verlangen, muss nach neuerer Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts⁵ die Möglichkeit bestehen, neben „weiblich“ und „männlich“ einen positiven Geschlechtseintrag zu wählen, etwa „divers“. Andernfalls liegt ein Verstoß gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) und das Diskriminierungsverbot nonbinärer Personen aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.“) vor.

Einfaches Bundes- und Landesrecht

Einfachrechtliche Vorgaben des Bundes- oder des nordrhein-westfälischen Landesrechts spezifisch zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache an Universitäten und Hochschulen existieren soweit ersichtlich nicht.

Aus einfachem Bundesrecht lassen sich keine Vorgaben zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache an Universitäten und Hochschulen ableiten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist nicht einschlägig, weil sein Anwendungsbereich auf Benachteiligungen Beschäftigter im Arbeitsverhältnis (§ 6 AGG) bzw. Benachteiligungen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse (§ 19 Abs. 1 AGG) beschränkt ist. Ob die Verwendung nichtgeschlechterinklusive Sprache eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes i. S. d. AGG darstellen kann, kann damit für den universitären Gebrauch dahinstehen. Der Bundesgerichtshof hat in einer 2018 ergangenen Entscheidung festgestellt, die Verwendung des generischen Maskulinums in Formularen und Vordrucken stelle keine unzulässige Benachteiligung i. S. d. § 19 AGG dar.⁶ Geklagt hatte eine Frau, der gegenüber die Sparkasse in Formularen und Vordrucken allein grammatisch männliche Personenbezeichnungen benutzte („Kontoinhaber“). Diese Entscheidung ist in der Rechtswissenschaft jedoch hochumstritten (Grünberger 2018: 719ff.; Spangenberg 2018: 345ff., s. insb. 350ff. zur Kritik an der Figur der „objektiven Sicht eines verständigen Dritten“; Mangold 2018; hinsichtlich weiter Teile der Entscheidungsbeurteilung ebenfalls kritisch Bachmann 2018: 1648ff.; für zahlreiche weitere Nachweise s. Bauer 2020: 315 Fn. 1951).

Das Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen (HochschulG NRW)⁷ macht keine Vorgaben zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache. Es verweist in § 24 Abs. 6 allerdings auf das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW).⁸ Das LGG, gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LGG NRW auch auf Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes anwendbar, bestimmt in seinem § 4:

³ Schulze-Fielitz bejaht dies für individuelle Anreden, geht dabei aber nicht auf die spezifische grundrechtliche Gemengelage an Universitäten und Hochschulen ein (Schulze-Fielitz 1989: 277).

⁴ Zur Frage nach dem Verhältnis von Wissenschaftsfreiheit und Art. 3 Abs. 3 GG bezüglich der Verwendung von Lehrmaterialien vgl. Duyen Nguyen/Gaumert (2019), allerdings dort nicht auf geschlechterinklusive Sprache, sondern auf stereotype Ausbildungsfälle bezogen.

⁵ BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017, Az.: 1 BvR 2019/16, Rn. 36, 56, juris = BVerfGE 147, 1 – Dritte Option.

⁶ BGH, Urt. v. 13.03.2018, Az.: VI ZR 143/17, juris = BGHZ 218, 96.

⁷ Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014.

⁸ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999.

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Daraus ergibt sich eine Verpflichtung zur Verwendung geschlechterinklusive Sprache bei Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften sowie Vordrucken, aber auch hinsichtlich dienstlicher Kommunikation, in Broschüren, beim Internetauftritt oder bezüglich personalisierter Anreden in Briefen und E-Mails (Steylaers 2020: 3).

Hochschul- oder fakultätsinterne Leitfäden

Zahlreiche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universitäten haben Leitfäden zur Verwendung geschlechtergerechter bzw. -inklusive Sprache an ihrer Universität erstellt (s. Herrmann/Sickelmann i. d. B.). Diese unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihres Inhalts und ihrer Länge. Der Leitfaden der Universität Tübingen etwa ist mit zwei Seiten knapp gehalten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen empfiehlt die Verwendung von Beidnennungen und geschlechterneutrale Formulierungen (Eberhard Karls Universität Tübingen 2019: 2). Dagegen empfiehlt das Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin in seinem 31 Seiten umfassenden Leitfaden das Gender-Sternchen (Humboldt-Universität zu Berlin 2019: 11), in einer nicht datierten Ergänzung wird inzwischen stattdessen der Doppelpunkt als barriereärmer empfohlen (Humboldt-Universität zu Berlin o. J.). Der Leitfaden der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln (2020) macht keine eindeutige Empfehlung, sondern erläutert verschiedene Möglichkeiten mit ihrem Für und Wider.

Diese Leitfäden sind rechtlich nicht verbindlich. Sie stellen lediglich Orientierungshilfen und Empfehlungen dar.

Fazit und Empfehlungen

Aus rein juristischer Perspektive gibt es zurzeit keine konkreten Empfehlungen für den geschlechterinklusive Sprachgebrauch an Hochschulen und Universitäten. Die Wissenschaftsfreiheit des Art. 5 Abs. 3 GG und die Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG⁹ gebieten vor dem Hintergrund des Fehlens eines gesellschaftlichen Konsenses zu „Ob“ und „Wie“ der Verwendung geschlechterinklusive Sprache, Lehrenden und Studierenden einen weiten Spielraum zu belassen. Angesichts der verbreiteten, aus gleichheitsrechtlicher Perspektive jedenfalls problematischen Verwendung des generischen Maskulinums an Universitäten und Hochschulen ist weitere juristische Forschung, insbesondere hinsichtlich der Frage entsprechender grundrechtlicher Bindungen in Forschung und Lehre, dringend vonnöten. Ob und ggf. wie Studierende geschlechterinklusive Sprache verwenden, darf für die Bewertung einer Leistung angesichts der unklaren Rechtslage derzeit nicht von Relevanz sein (Bauer 2020: 235f.).

Rechtlich nicht bindende Leitfäden der Universitäten, Hochschulen und Fakultäten können wertvolle Orientierung für eine geschlechterinklusive Verwendung von Sprache geben und regen zur sachlichen Diskussion über das „Wie“ geschlechterinklusive Sprache an.

Zum Weiterlesen

- Bauer, Annelie (2020). Rechtliche Maßgaben für geschlechtergerechte Sprache. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Landes Niedersachsen. Berlin: Duncker & Humblot.
- Duyen Nguyen, Thi My & Gaumert, Stella (2019). Das Recht auf diskriminierungsfreie Lehrmaterialien in der juristischen Ausbildung. Working Paper Nr. 17 der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte. Humboldt-Universität zu Berlin. Zugriff am 23. November 2021 unter: http://hlcmr.de/wp-content/uploads/2019/03/WP_17_HLCMR_2019_Recht-auf-diskriminierungsfreie-Ausbildung.pdf.

⁹ Soweit Studierende sich nicht auf die Wissenschaftsfreiheit berufen können, ist die Meinungsfreiheit einschlägig (vgl. Bauer 2020: 233).



- Lembke, Ulrike (2021). Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. Zugriff am 3. Januar 2022 unter <https://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelle-Meldungen-und-Veranstaltungen/Gutachten-bestätigt-Genderstar-verwirklicht-Verfassungsauftrag>.
- Mangold, Anna Katharina (2021). Geschlechtergerechte Sprache in der Verfassung des Landes Brandenburg. Zugriff am 3. Januar 2022 unter: <https://gruene-fraktion-brandenburg.de/publikationen/gutachten-geschlechtergerechte-sprache-der-verfassung>.
- Schulze-Fielitz, Helmuth (1989). Die maskuline Rechtssprache als Verfassungsproblem. Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft, 72(3), 273–291 (mit Erwidern Grabruker, Marianne, S. 292–299).

SPRACHWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN

SPRACHWISSENSCHAFTLICHE ERGEBNISSE ZUR FRAGE GESCHLECHTERINKLUSIVER SPRACHE

Miriam Lind

Dieser Beitrag diskutiert aus sprachhistorisch-semanticischer Perspektive die (vermeintliche) Genderinklusivität maskuliner Personenbezeichnungen und zeigt dabei die Schwachstellen gängiger Argumente für das „generische Maskulinum“ auf. Auf dieser Grundlage wird abschließend eine Empfehlung aus linguistischer Sicht für geschlechterinklusive Sprachgebrauch gegeben.

Sprachhistorische und semantische Forschungsergebnisse

Die germanistische Sprachwissenschaft beschäftigt sich seit dem Aufkommen feministischer Sprachkritik in den späten 1970er- und frühen 1980er-Jahren mit der Frage, ob und inwieweit die Referenz auf Personen mittels Substantiven (z. B. *Besucher*, *Arbeiter*) und Pronomina (z. B. Interrogativpronomen wie *wer* oder Indefinitpronomen wie *jemand*) eine inhärente Geschlechtsspezifität aufweist oder ob diese geschlechtsindifferent erfolgt (z. B. Trömel-Plötz 1978). Im Zentrum stand und steht dabei die Frage, ob Personenbezeichnungen, die grammatisch Maskulina sind (*der Arbeiter*, *der Besucher*), auch männlichen Sexus implizieren oder ob diese „generisch“, d. h. hier geschlechtsübergreifend, verstanden werden. Damals wie heute wird sowohl von Fachpersonen als auch von Lai:innen gerne postuliert, dass es das sogenannte „generische Maskulinum“, also die geschlechtsunspezifische Nutzung grammatisch maskuliner Personenbezeichnungen, „schon immer“ gegeben habe und dass grammatisches Genus mit außersprachlichem Sexus nichts zu tun habe. Von einer solchen Position aus stellt sich also die Frage nach genderinklusive Sprachformen gar nicht weiter, da maskuline Personenreferenz neben der spezifischen Bezeichnung männlicher Individuen angeblich alle anderen Geschlechter einschließt.

Sprachhistorische Aspekte

Dieser Position ist aus sprachhistorischer Sicht allerdings entgegenzuhalten, dass wir allein schon aufgrund der lückenhaften historischen Quellenlage kaum nachvollziehen können, ob maskuline Personenbezeichnungen in älteren Sprachstufen des Deutschen geschlechtsübergreifend verwendet wurden (vgl. Irmen/Steiger 2005). Dagegen können wir aber bereits für das Althochdeutsche einen engen Zusammenhang von Genus und Sexus feststellen: Germanische Rufnamen, die in der Regel zweigliedrige Komposita waren (heute noch sichtbar in Namen wie *Gertrud*, entstanden aus *gēr* ‚Speer‘ + *trut* ‚Stärke‘, und *Wolfram*, aus *wolf* ‚Wolf‘ + *rabān* ‚Rabe‘), wurden nicht etwa semantisch, also aufgrund ihrer Bedeutung, geschlechtssegregiert, sondern allein auf der Basis ihres Zweitglieds, das das Genus des gesamten Worts bestimmt. War dieses zweite Substantiv im Namen ein Femininum (wie *-trut* in *Gertrud*), so wurde der Name für Frauen gebraucht, war es ein Maskulinum (wie *-rabān* in *Wolfram*), handelte es sich um einen Jungennamen (vgl. Oelkers 2003).

Auch der Vorläufer unseres heutigen Movierungssuffixes *-in*, mit dem wir feminine Personenbezeichnungen aus maskulinen ableiten (*Lehrer* → *Lehrerin*), existierte bereits in althochdeutscher Zeit: Neben dem *kuning* ‚König‘ ist auch die *kuningin* ‚Königin‘ belegt. Gleiches gilt für *meistar* ‚Meister‘ und *meistarinna* ‚Meisterin‘ sowie einige mehr. Schon im Althochdeutschen bestehen diese weiblichen Formen nicht nur für Personen, sondern erstrecken sich auch ins Tierreich: Zum *esil* ‚Esel‘ gibt es *esilin* ‚Eselin‘, zu *lewo* ‚Löwe‘ besteht *lewin* ‚Löwin‘. Ob allerdings in dieser Periode weibliche und männliche Individuen einer Spezies, eines Berufs- oder Personenstands im Allgemeinen unter der maskulinen Form subsumiert wurden oder ob stets die maskuline und die feminine Form gewählt wurden, können wir heute nicht mehr entscheiden, dazu sind die überlieferten Textmengen schlicht zu gering. Dass allerdings für viele Jahr-



hunderte Frauen in vielen maskulinen Personenbezeichnungen wie *Student*, *Arzt* oder *Wähler* ganz sicher nicht mitgemeint waren, liegt allein deshalb schon auf der Hand, weil Frauen bis ins 20. Jahrhundert hinein von vielen dieser beruflichen und bürgerlichen Rollen ausgeschlossen waren.

Wir finden außerdem in sprachpflegerischen und grammatischen Schriften der Frühen Neuzeit vielfach Hinweise auf die Annahme, dass Genus und Sexus miteinander korrelieren, etwa wenn Johann Christoph Gottsched 1749 schreibt: „Wörter, die männliche Namen, Ämter, Würden oder Verrichtungen bedeuten, sind auch männliches Geschlechts. [...] Alle Namen und Benennungen, Ämter, Titel, Würden und Verrichtungen des Frauenvolkes sind weibliches Geschlechts“ (zitiert nach Doleschal 2002: 47). In einem Disput im Böhmisches Landtag (1912), bei dem es um die Frage ging, ob eine Frau in den Landtag einziehen könne, wurde sogar explizit auf die grammatisch maskuline Formulierung „Als Landtagsabgeordneter ist jeder gewählt, der ...“ im Gesetzestext verwiesen, um zu begründen, weshalb Frauen selbstverständlich nicht in den Landtag gewählt werden könnten (vgl. Diewald/Steinhauer 2017: 29).

Sprachgeschichtlich lässt sich also keineswegs belegen, dass die Verwendung grammatisch maskuliner Personenbezeichnungen „schon immer“ oder überhaupt zu irgendeinem Zeitpunkt regelmäßig zur (Mit-) Bezeichnung nichtmännlicher Personen verwendet worden wäre. Dies ist freilich keine Evidenz *ex negativo* dafür, dass Frauen und nichtbinäre Menschen nie in maskulinen Bezeichnungen inkludiert waren; vielmehr zeigt die Forschung, dass die Sprachgeschichte keine eindeutige Evidenz für einen genderinklusiven Gebrauch maskuliner Sprachformen liefert.

Semantische Aspekte

Neben dieser sprachhistorischen Argumentation ist auch die geschlechtsneutrale Bedeutung, die das „inklusive“ generische Maskulinum gemäß seinen Verfechter:innen hat, aus semantischer Perspektive zweifelhaft. Häufig wird hier argumentiert, dass maskuline Personenbezeichnungen zwei Dinge gleichzeitig leisten könnten: Zum einen referierten sie gemäß dem natürlichen Genuszuweisungsprinzip auf männliche Personen, zum anderen verwiesen sie gleichzeitig unter Absehung von Geschlecht auf alle Personen, die die semantischen Merkmale der jeweiligen Personenbezeichnung aufweisen; *Maler* soll also spezifisch männliche Personen meinen, die beruflich Malarbeiten tätigen, oder aber als Oberbegriff für den Beruf geschlechtsneutral auf alle Menschen, die diesen Beruf ausüben, verweisen. Maskulina wären somit gleichzeitig *Hyperonym* (Oberbegriff) und *Hyponym* (Unterbegriff). Dies ist, wie Diewald (2018) überzeugend darlegt, semantisch widersinnig, denn geschlechtsunspezifische (*epizöne*) Oberbegriffe zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie eben keine vergeschlechtlichten Paarbildungen ermöglichen, sondern diese als ihre Unterbegriffe haben: *Pferd* ist z. B. epizönes Hyperonym zu sexusspezifischem *Stute* und *Hengst*, und nicht etwa gleichzeitig geschlechtsunspezifischer Ober- und spezifisch männlicher Unterbegriff mit dem Gegensatz **Pferdin*. Im menschlichen Bereich sehen wir eine ebensolche Verteilung z. B. bei *Kind* vs. *Junge* und *Mädchen*. Der Oberbegriff zu *Mann* und *Frau* wäre *Mensch*, eventuell auch *Person*.¹

Gerade diese sexusbezogene Unterspezifiziertheit echter geschlechtsneutraler Oberbezeichnungen wird regelmäßig von Gegner:innen geschlechterinklusive Sprache genutzt, um die vermeintliche Unsinnigkeit des Genderns zu illustrieren, z. B. *Menschin*, *Gästin*, *Mitglied(er)in*. Dabei verkennen sie, dass diese ungrammatischen Formen eigentlich genau das belegen, was die Verfechter:innen des „generischen“ Maskulinums bestreiten, nämlich dass genuine Hyperonyme eben nicht gleichzeitig geschlechtsdefinite Hyponyme sein können. Die unironische Verwendung unnötiger Movierungen wie *Mitgliederinnen*, *Gästin* und *Abgeordnetinnen* (in allen drei Fällen ist bereits das Grundwort geschlechtsneutral) zeugt aber auch – mindestens – von Unsicherheit, wie und welche Personenbezeichnungen zu gendern sind oder gar von einer Umdeutung der Femininmovierung von einer Markierung weiblichen Geschlechts hin zu einem Marker für (linke) gesellschaftspolitische Positionierungen, wie dies Kotthoff (2020) vermutet.

Interaktion sprachlicher Formen mit mentalen Repräsentationen

Dass das generische Maskulinum den Ansprüchen an einen Sprachgebrauch, der Menschen aller Geschlechter einschließt, aus linguistischer Sicht nicht gerecht werden kann, ist deutlich geworden. Gleich-

¹ Dass Genus unsere Wahrnehmung von außersprachlichem Geschlecht so stark prägt, dass selbst *Person* und *Mensch* nicht als genuin geschlechtsneutral, sondern entsprechend ihres Genus als eher weiblich (*die Person*) und eher männlich (*der Mensch*) interpretiert werden, zeigt Klein (i. E.).

zeitig sollte allerdings berücksichtigt werden, dass dies auch von anderen grammatisch-syntaktischen Faktoren beeinflusst wird: Zum Beispiel ist der männliche Bias von Maskulina im Singular stärker als im Plural. Gleiches gilt bezüglich Definitheit und semantischen Rollen. Dies wird in Kotthoff/Nübling (2018) unter dem Stichwort Referenzialität ausführlich behandelt. Psycholinguistische Studien (s. Ferstl i. d. B.) zeigen, dass alternative Sprachformen wie die sogenannte Binnenmajuskel (*SchreinerInnen*) oder Paarformen (*Schreinerinnen und Schreiner*) einen stärkeren kognitiven Einbezug von Frauen bewirken. Inwieweit die Verwendung neuerer Formen wie Gender Gap (*Schreiner_innen*), Gendersternchen (*Schreiner*innen*) oder der Gender-Doppelpunkt (*Schreiner:innen*) tatsächlich zu einer stärkeren mentalen Repräsentation nichtbinärer Menschen führt, ist bisher nur unzureichend untersucht – ein Missstand, den ein kürzlich gestartetes Projekt von Evelyn Ferstl beheben wird. Eine Studie von Löhr (2021) zeigt zumindest, dass nichtbinäre Menschen selbst sich durch geschlechtsneutrale Formulierungen und die Verwendung von Gendersternchen und Gender Gap stärker repräsentiert fühlen als durch andere Formen der Personenreferenz; ein Datum, das gerade in Anbetracht der Einführung der juristischen Geschlechtskategorie „divers“ ernst genommen werden sollte.

Fazit und Empfehlungen

Es bedarf also sprachlicher Formen, die entweder gänzlich von Geschlecht als sprachlich relevanter Kategorie absehen oder aber alle Geschlechter gleichermaßen einschließen. Letzteres erweist sich allein deshalb schon als schwierig, weil sich noch keine Referenz- und Adressierungsformen für nichtbinäre und juristisch „diverse“ Menschen etabliert haben – es fehlt an grammatischen Ausdrucksformen, mit denen eine dritte Geschlechtskategorie im Genussystem berücksichtigt werden könnte: Das Neutrum ist wegen seiner dehumanisierenden Konnotationen keine Alternative. Es bleibt abzuwarten, welche der derzeit populären Formen (Gender Gap, Gendersternchen oder Gender-Doppelpunkt) sich längerfristig durchsetzen wird. Darüber hinaus stehen Studien aus, die untersuchen, welche Formen bzw. Schreibweisen geschlechtergerechter Sprache zu einer besonders ausgewogenen mentalen Repräsentation aller Geschlechter führen; diesen wäre dann in künftigen Empfehlungen zu folgen.

Aus diesen Gründen kann als Mittel der Wahl die sprachliche Absehung von Geschlecht durch Nutzung geschlechtsneutraler Begriffe und Formulierungen empfohlen werden, also z. B. die Verwendung von Präsenstypizipien (*Studierende, Mitarbeitende*), Komposita mit *-kraft* (*Lehrkraft, Fachkraft*) oder *-person* (*Lehrperson, Fachperson*), adjektivische Umschreibungen (z. B. statt *Empfehlung des Arztes* besser *ärztliche Empfehlung*) oder Umschreibungen mit *Person* oder *Mensch* (statt *Experte* z. B. *Person mit Expertise*) usw. In Kontexten, in denen geschlechtsneutrale Umschreibungen nicht möglich sind, empfiehlt sich die Verwendung von geschlechtergerechten Personenbezeichnungen, in denen durch den Einsatz von Sonderzeichen zwischen maskuliner und femininer Endung Raum für nichtbinäre Geschlechter geschaffen wird (z. B. *Lokführer:innen/Lokführer_innen/Lokführer*innen*), da die sprachliche Markierung von Geschlecht, wenn sie nicht gänzlich vermeidbar ist, alle rechtlich anerkannten Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen sollte.

Zum Weiterlesen

- Diewald, Gabriele (2018). Zur Diskussion: Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik – exemplarisch exerziert am Streit um das sogenannte generische Maskulinum. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 46(2), 283–299.
- Diewald, Gabriele & Nübling, Damaris (2022). *Genus – Sexus – Gender*. Berlin/Boston: de Gruyter.
- Kotthoff, Helga (2020). Gender-Sternchen, Binnen-I oder generisches Maskulinum, ... (Akademische) Textstile der Personenreferenz als Registrierungen? *Linguistik Online*, 103(3), 105–127. <https://doi.org/10.13092/lo.103.7181>
- Kotthoff, Helga & Nübling, Damaris (2018). *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr.
- Müller-Spitzer, Carolin (2021). Geschlechtergerechte Sprache: Zumutung, Herausforderung, Notwendigkeit? *IDS Sprachreport*, 37(2), 1–12.

PSYCHOLOGISCHE UND NEUROLINGUISTISCHE PERSPEKTIVEN

PSYCHOLOGISCHE STUDIEN ZUR WIRKUNG GENDERGERECHTER SPRACHE

Sara Köser

Über gendergerechte Sprache wird seit den späten 1970er-Jahren nicht nur diskutiert, sondern auch geforscht. Die wissenschaftliche Sachlage zeigt seitdem einhellig, dass Frauen bei maskulinen Personenbezeichnungen gedanklich weniger eingeschlossen werden als bei gendergerechten Formen. Zudem beeinflussen diese Sprachformen auch unser Handeln bzw. unsere Verhaltensabsichten. Wer also gendergerecht handeln möchte, sollte dies auch im eigenen Sprachgebrauch reflektieren. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die psychologischen und psycholinguistischen Untersuchungen zu gendergerechter Sprache im Deutschen und Englischen.

Forschungslage

Bereits in den 1970er-Jahren zeigten erste englischsprachige Studien Einflüsse von Geschlechtsstereotypizität in Stellenanzeigen auf. Seitdem ist die Forschungsliteratur auch im deutschsprachigen Raum stark angewachsen.

In der Regel wird in den vorliegenden Studien die unterschiedliche Wirkung dreier Varianten verglichen: Beidnennungen („Lehrerinnen und Lehrer“), genderneutrale Formen („Lehrkräfte“) und rein maskuline Formen („Lehrer“) werden mittels inferenzstatistischer Verfahren gegenübergestellt. Im Englischen kann diese Unterscheidung nur bei Pronomen (z. B. „he“, „she“), im Deutschen auch bei Nomen getroffen werden. Das stereotype Geschlecht der Bezeichnungen (Bsp.: Elektriker/-in – maskulin; Erzieher/-in – feminin; Nachbar/-in – neutral; vgl. Gabriel/Gygax/Kühn 2018) wird auf verschiedene Weise berücksichtigt. Die Methodiken entsprechen den aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstandards und entstammen der Psychologie und Psycholinguistik. Sofern nicht anders berichtet, bezieht sich die Ergebnisdarstellung auf den Unterschied von Beidnennung sowie genderneutralen Personenbezeichnungen als gendergerechte Sprache und rein maskulinen Formen.

Wie gendergerechte Sprache unser Denken beeinflusst

In der Argumentation, dass gendergerechte Sprache wirklich gendergerecht ist, ist die kognitive Repräsentation ein wichtiger erster Schritt. Eyetracking-Studien zeichnen die Blicke beim Lesen im Millisekundenbereich auf und belegen, dass das grammatische Geschlecht von Personenbezeichnungen („Lehrer“ vs. „Lehrerin“) mit dem biologischen Geschlecht der Personen zusammenhängt (Genus-Sexus-Kongruenz) und unsere gedankliche Verarbeitung der Begriffe beeinflusst. So stocken wir im Lesefluss, wenn eine Personenbezeichnung nicht zum grammatischen oder stereotypen Geschlecht der bezeichneten Person passt. Liest man also von „Erzieherinnen“, die kurz darauf als „Frauen“ bezeichnet werden, oder von „Elektrikern“, die als „Männer“ bezeichnet werden, ist das weniger verwirrend, als wenn sich „Erzieher“ als „Frauen“ entpuppen (vgl. z. B. Irmen 2007; weiterführend z. B. in EEG-Studien wie Irmen/Holt/Weisbrod 2010).

Weiterhin ist gut belegt, dass wir bei gendergerechten Formen tatsächlich mehr an Frauen denken als bei maskulinen Formen. Wird eine Gruppe durch Beidnennungen oder genderneutrale Formen bezeichnet, wird beispielsweise der Frauenanteil einer Gruppe höher geschätzt und prototypische Gruppenmitglieder werden eher als Frauen identifiziert als bei rein maskulinen Gruppenbezeichnungen (vgl. z. B. Braun/Sczesny/Stahlberg 2005).

Wie gendergerechte Sprache unser Handeln beeinflusst

Der nächste wichtige Schritt ist die Einsicht, dass gendergerechte Sprache nicht nur auf unser Denken, sondern auch auf unser Handeln wirkt. Dieser Einfluss ist besonders eindrücklich im Arbeitskontext zu beobachten.

Schon früh zeigten erste englischsprachige Studien den Erfolg neutral gestalteter Stellenanzeigen (Bem/Bem 1973) sowie einen Einfluss gendergerechter Sprache auf positive Merkmale stereotyp geprägter Jobs (Briere/Lanktree 1983; Dayhoff 1983). In jüngerer Zeit zeigte sich für englische Einstellungsgespräche, dass sich Frauen durch gendergerechte Formulierungen stärker motiviert und zugehörig fühlen und mehr mit der Stelle identifizieren, als dies bei maskulinen Formulierungen der Fall ist (Stout/Dasgupta 2011).

Besonders interessant sind hier die deutschsprachigen Studien, die sich mit Führungspositionen beschäftigen: Die Suche nach „Geschäftsführerin oder Geschäftsführer“ in Stellenausschreibungen fördert gleichen Bewerbungswillen und Einstellungschancen bei Männern und Frauen sowie eine positive Wahrnehmung der Organisation (Zusammenfassung bei Horvath 2015). Außerdem reduziert gendergerechte Sprache zwar das Gehalt frauentypischer Berufe, beeinflusst aber nicht den wahrgenommenen sozialen Status oder die Kompetenz (Horvath et al. 2016). Zuversichtlich stimmen hier auch Ergebnisse, dass Grundschulkinder Frauen in männertypischen Berufen durch gendergerechte Bezeichnungen stärker wahrnehmen und für erfolgreich halten sowie dass diese das Interesse von Mädchen und die Selbstwirksamkeit aller Kinder für diese Berufe stärken (Vervecken/Hannover/Wolter 2013; Vervecken/Hannover 2015).

Wie gendergerechte Sprache stärker verbreitet werden kann

Da die psychologische Forschung deutlich belegt, dass gendergerechte Formen Frauen mehr in unserem Denken und Handeln berücksichtigen als rein maskuline Begriffe, schließt sich die Frage an, wie diese Formen bessere Verbreitung finden können. Der Fokus liegt dabei weniger auf der Tatsachenbeschreibung, wie weit verbreitet gendergerechte Sprache an sich ist, sondern vielmehr darauf, wie ihre Verbreitung gefördert werden kann.

Hinweise darauf geben Interventionsstudien im Englischen, in denen sich vor allem der eigene Sprachgebrauch und teilweise auch die Einstellung zu gendergerechter Sprache bei Studierenden veränderten. Dies war sowohl nach einem Training als auch nach weniger auffälligen Korrekturen in Berichten oder auch bei geringen Änderungen in Instruktionen zu beobachten (Adamsky 1981; Cronin/Jreisat 1995; McMinn et al. 1991; Parks/Robertson 2002; Prentice 1994).

Im Deutschen zeigen zum einen argumentative Texte Wirkung: So verändern Argumente für gendergerechte Sprache den Sprachgebrauch im Deutschen mehr zu ihren Gunsten als Argumente für maskuline Formen oder keinerlei Argumentation (Koeser/Sczesny 2014). Doch auch ganz subtil lässt sich der Sprachgebrauch beeinflussen: Alleine das Lesen gendergerechter Formen führt zu häufigerer Nutzung – bei Männern allerdings nur, wenn sie auf die Formen hingewiesen werden (Koeser/Kuhn/Sczesny 2014). Da neben der Einstellung auch Gewohnheit den eigenen Gebrauch gendergerechter Formen beeinflusst (Sczesny/Moser/Wood 2015), lässt dies auf eine zunehmend stärkere Verbreitung hoffen.

Blick in die Zukunft

Die bisherige Studienlage bezieht sich auf gendergerechte Sprache im Sinne von Beidnennungen und genderneutralen Formen. Seit einigen Jahren finden zunehmend Personenbezeichnungen Eingang in die Sprache, die nicht nur Männer und Frauen, sondern genderunabhängig alle Menschen inkludieren sollen. Dies umfasst Abkürzungen der Beidnennung mit Zwischenzeichen wie Sternchen („Lehrer*innen“), Gender Gap („Lehrer_innen“) oder Doppelpunkt („Lehrer:innen“), aber auch stärker veränderte Formen wie „Lehrx“ oder „Lehry“.

Zur Verarbeitung, Verbreitung und Akzeptanz dieser Formen liegen aus der psychologischen Forschung bislang nur sehr wenige Erkenntnisse vor. Allgemein zeigten genderneutrale Formen („Lehrkräfte“) eine



geringe Verzerrung zugunsten der männlichen Interpretation (male bias) als Beidnennungen – hier könnte also Vorsicht geboten sein. Aufschlüsse zu den neuen Formen gibt es bislang zum schwedischen Personalpronomen „hen“, das um 2015 als genderneutrale Alternative zu „han“ („er“) und „hon“ („sie“) eingeführt wurde: Es wird seit der Einführung zunehmend positiv wahrgenommen und häufiger verwendet (Gustafsson Sendén/Bäck/Lindqvist 2015) und wirkt sich zudem positiv auf die Einstellung zu Frauen und queeren Personen aus (Tavits/Pérez 2019).

Fazit und Empfehlungen

Die Studienlage aus psychologischer und psycholinguistischer Sicht zeigt eindrücklich, dass gendergerechte Sprache den Weg zu einer fairen Welt mitgestalten kann. Die hier gezeigten Auszüge der Forschungslage belegen, dass sowohl unser Denken als auch unser Handeln durch die verwendete Sprachform beeinflusst werden. Zukünftige Forschungsarbeiten werden uns sicher auch spannende Einblicke in die Verarbeitung der neuen inklusiven Formen und ihre Konsequenzen geben.

Auch wenn sie so gemeint sein mögen, werden maskuline Formen nicht generisch wahrgenommen und tragen somit eine Verzerrung zugunsten der Männer und zulasten der Frauen in sich. Auch bei alltagsnahen Entscheidungen und Bewertungen werden Frauen durch Beidnennungen und genderneutrale Formen in Selbst- und Fremdwahrnehmung stärker berücksichtigt als durch maskuline Formen.

- Wenn Sie maskuline Formen generisch (d. h. allgemeingültig) verwenden, überbetonen Sie damit den Anteil der Männer.
- Wenn Sie Beidnennungen oder neutrale Formen verwenden, werden Frauen in unseren Köpfen und unseren Aktionen mehr angesprochen.
- Wenn Sie neuere Formen wie „Leser*innen“, „Leser_innen“, „Leser:innen“ oder „Lesery“ verwenden, zeigen Sie, dass Sie alle Menschen jenseits des binären Gender-Begriffs inkludieren möchten. Welchen Einfluss diese Formen auf unser Denken und Handeln haben, ist bislang noch nicht erforscht.
- Die Effekte von Beidnennungen und neutralen Formen ähneln sich sehr. Als pragmatische Differenzierung bietet sich an, Beidnennungen in einfachen Zusammenhängen und Neutralisierungen an sprachlich komplizierten Stellen zu nutzen. Ein Vorteil von Beidnennungen ist, dass sie wahrscheinlich Frauen stärker sichtbar machen, weil die weibliche Form explizit benannt wird. Ein Vorteil von genderneutralen Formen ist, dass sie im aktuellen Diskurs stärker als angemessene Formulierungen für alle Menschen betrachtet werden.

Nahezu jede sprachliche Erwähnung von Personen ist im Deutschen eine genderrelevante Entscheidung, die Sie selbst treffen müssen. Aus empirisch-wissenschaftlicher Sicht tragen die gendergerechten Formen ihren Namen zu Recht. Ich wünsche also gerne Ihnen als „Leserinnen und Lesern dieses Kapitels“ oder auch „allen, die dieses Kapitel lesen“ viel Freude und Erkenntnis damit.

Zum Weiterlesen

- Sczesny, Sabine (2019). Wieso muss das sein?! Zum Nutzen gendergerechter Sprache. blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 15.10.2019. <https://doi.org/10.17185/gender/20191015>
- Stahlberg, Dagmar; Braun, Friederike; Irmen, Lisa & Sczesny, Sabine (2007). Representation of the sexes in language. In Klaus Fiedler (Hrsg.), *Social communication* (S. 163–187). New York: Psychology Press.

PSYCHO- UND NEUROLINGUISTISCHE FORSCHUNG ZU MASKULINEN PERSONENBEZEICHNUNGEN

Evelyn C. Ferstl

Eine Männersprache – so hat Luise Pusch, eine der Begründerinnen der feministischen Linguistik, das Deutsche charakterisiert (Pusch 1984). Wie in vielen anderen Genus-Sprachen werden im Deutschen maskuline Personenbezeichnungen gewählt, wenn das Geschlecht der Person unbekannt oder irrelevant ist. Diese sogenannte generische – oder besser geschlechtsübergreifende – Verwendung des maskulinen Genus wird seither vehement verteidigt oder kritisiert. Unterschiedliche Vorschläge für eine gendergerechte Sprache wurden entwickelt, finden aber nur allmählich Einzug in den allgemeinen Sprachgebrauch.

Die Geister scheiden sich vor allem an zwei Thesen. Die erste, grundlegende These ist, dass Frauen (oder nichtmännliche Personen) zwar mitgemeint sein mögen, aber nicht mitgedacht werden. In anderen Worten: Die Aufforderung „Fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker!“ erzeugt allein durch das grammatische Genus eine männlich dominierte Vorstellung der genannten Personen. Ob bzw. wie stark diese Tendenz durch das semantische Stereotyp (Misersky et al. 2014) bzw. kulturelles Wissen ausgehebelt wird (z. B. gibt es sehr viele Apothekerinnen und nur wenige Apotheker) ist eine weitere Fragestellung. Die zweite These bezieht sich auf gendersensible Sprache und besagt, dass die Verwendung alternativer Formen (z. B. Beidnennung, Binnen-I, Neutralformen oder Gendersternchen) die Lesbarkeit von Texten erschwert oder gar unmöglich macht.

In diesem Beitrag fasse ich knapp die wenigen neurolinguistischen Studien zusammen, die sich mit dem Verstehen des generischen Maskulinums befassen. In zwei einleitenden Abschnitten zu den beiden Hauptthesen werden auch psycholinguistische Studien zur Verarbeitung von maskulinen Personenbezeichnungen und/oder geschlechtersensibler Sprache herangezogen, bevor in einem Fazit einige Empfehlungen gegeben werden.

Geschlechtsrepräsentation von maskulinen Personenbezeichnungen

Es steht außer Frage, dass Leser und Hörerinnen die geschlechtsübergreifende Lesart des Maskulinums kennen und nutzen. Sie geben etwa bei expliziter Befragung an, dass *Besucher aus Taiwan* auch Besucherinnen mit einschließt (de Backer/de Cuypere 2012), oder dass elliptische Referenzen der Form *Anton ist Pilot. Petra auch.* durchaus üblich und akzeptabel sind (Trutkowski 2018).

Weitere Methoden sind Schätzaufgaben („Wie hoch schätzen Sie den Frauenanteil in dieser Gruppe?“; Blake/Klimmt 2010), Satz-Wort- oder Satz-Bild-Zuordnungsaufgaben (ein Satz gefolgt von dem Wort Frau oder einem Bild, das eine Frau zeigt; Ferstl/Dietsche 2017), oder Produktions- oder Benennungsaufgaben („Setzen Sie die Geschichte fort und benennen Sie die Personen!“; Klein 1988; Heise 2000, 2003; Stahlberg/Sczesny 2001; Stahlberg/Sczesny/Braun 2001; Gabriel/Mellenberger 2004). Die Ergebnisse dieser Studien wurden bereits vielfach rezipiert (Irmen/Linner 2005; Kotthoff/Nübling 2018; Gygas et al. 2021) und sind eindeutig: Maskuline Personenbezeichnungen werden seltener (und langsamer) mit weiblichen Personen oder gemischten Gruppen in Verbindung gebracht als mit männlichen (Irmen/Köhncke 1996; Blake/Klimmt 2010; Braun et al. 1998; Rothmund/Scheele 2004). Dieser Effekt variiert mit einer Reihe von Faktoren, wie z. B. der Definitheit der Personenbezeichnung, dem semantischen Stereotyp oder dem Numerus (stärker im Singular als im Plural) (de Backer/de Cuypere 2012).

Eine andere experimentelle Vorgehensweise bedient sich der Konstruktion von Sätzen oder kurzen Texten, in denen verschiedene Wörter aufeinander referieren, wie z. B.

- 1) Die *Studenten* gingen zur Mensa, weil einige der *Männer* Hunger hatten.
- 2) Die *Studenten* gingen zur Mensa, weil einige der *Frauen* Hunger hatten.



Im Nebensatz bezieht sich die Phrase „einige der Männer“ oder „einige der Frauen“ (die *Anapher*) auf die vorher genannten *Studenten* (das *Antezedens*). Diese anaphorische Referenz kann nur dann mühelos hergestellt werden, wenn die Interpretation des Antezedens *Studenten* Personen des jeweiligen Geschlechts miteinschließt. Versuchspersonen entscheiden in diesen Experimenten über die Wohlgeformtheit oder Plausibilität solcher Sätze oder kurzer Texte. Verminderte Akzeptanzraten und erhöhte Lesezeiten für die weibliche Anapher (*Frauen* in Satz 2) werden in mehreren, auch sprachvergleichenden Experimenten berichtet (Gygax et al. 2021; Gygax et al. 2008; Garnham et al. 2012). Dieser deutliche Genus-Effekt wird nur unwesentlich durch semantische Stereotyp-Information abgeschwächt. Dies zeigt, dass im Deutschen das maskuline Genus eine männliche Lesart nahelegt. Die Verwendung von neutralen Partizipialformen (z. B. *Studierende*) gleicht diesen Effekt aus (Sato/Gabriel/Gygax 2016).

Dass der *male bias* nicht nur gesellschaftliche Partizipation widerspiegelt, sondern durch das generische Maskulinum verstärkt wird, zeigt der direkte Vergleich unterschiedlicher Benennungsmodelle. Gendergerechte Formulierungen bewirken eine deutliche Erhöhung geschätzter Frauenanteile (Blake/Klimmt 2010) und eine häufigere Nennung weiblicher Namen (Klein 1988; Heise 2000). Diese Effekte sind zwar für Neutralformen (z. B. *Studierende*, *Lehrkraft*) schwach (Heise 2000; Kusterle 2011; Hermeler 2021), jedoch für feminisierende Formen (z. B. Binnen-I oder Beidnennung) sehr deutlich ausgeprägt. Zweifels- ohne fördert geschlechtersensible Sprache den gedanklichen Einbezug von nichtmännlichen Personen. Diese Sichtbarkeit in der Sprache wirkt sich z. B. darauf aus, welche Berufe Mädchen für erstrebenswert halten (Verwecken/Hannover 2015; Verwecken/Hannover/Wolter 2013), oder welches Wissen für die Problemlösung herangezogen wird (Kollmayer et al. 2018).

Die seit der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2019 vermehrte Nutzung nichtbinärer Formen wurde bisher noch nicht erforscht. Da auch die Formen mit Unterstrich, Genderstern oder Genderdoppelpunkt den femininen Suffix ‚in‘ tragen (Lehrer_in, Lehrer*in, Lehrer:in), ist zu erwarten, dass der gedankliche Einbezug von Frauen auch mit diesen Varianten erhöht wird. Ob die intendierte inklusive Lesart erreicht wird, die explizit auch Personen anderer Geschlechtsidentitäten einschließt, ist eine noch offene Frage. Die Verwendung von maskulinen Personenbezeichnungen mit Zusätzen (z. B. m/w/d), wie man sie etwa in Stellenanzeigen häufig findet, ist dagegen nicht geeignet, eine inklusive Lesart zu erzeugen (vgl. Rothmund/Scheele 2004).

Lesbarkeit von Texten in gendersensibler Sprache

Die meisten Studien zur Lesbarkeit von geschlechtersensibel formulierten Texten beschränken sich auf eine subjektive Bewertung durch die Lesenden. Dabei werden unterschiedliche Konstrukte verwendet (z. B. Textverständlichkeit, Lesbarkeit, Textqualität; Braun et al. 2007), die nicht immer eindeutig zu trennen sind. Die Ergebnisse ergeben noch kein einheitliches Bild. So fanden etwa Blake und Klimmt (2010) keine Unterschiede zwischen Texten mit dem generischen Maskulinum im Vergleich zu zwei geschlechtersensiblen Versionen, während in Braun et al. (2007) nur männliche, nicht aber weibliche Teilnehmende gendersensible Texte (Beidnennung oder Binnen-I) schlechter bewerteten als Texte mit generischem Maskulinum. In einer differenzierten Studie konnten Friedrich und Heise (2019) zwar die subjektive Lesbarkeit eines Textes mithilfe textlinguistischer Prinzipien verbessern; es spielte jedoch keine Rolle, ob Maskulinum oder Beidnennung verwendet wurde. Die Qualität der Schrägstrich-Variante (z. B. *Lehrer/-inn/en*) wird im Gegensatz zur Beidnennung oder Neutralform schlechter bewertet als Texte im generischen Maskulinum (Klimmt/Pompetzki/Blake 2008; Pöschko/Prieler 2018).

Solche subjektiven Bewertungen der Lesbarkeit oder Textqualität werden möglicherweise beeinflusst durch die Einstellung der Personen gegenüber geschlechtersensibler Sprache. Lesezeiten als objektives Maß der Verarbeitungsschwierigkeit sind für Texte mit Beidnennung oder Binnen-I im Vergleich zum Maskulinum leicht erhöht. Dieser Effekt lässt sich jedoch vornehmlich darauf zurückführen, dass die gendersensiblen Texte etwas länger sind, d. h. mehr Buchstaben enthalten (vgl. *Lehrer* mit *LehrerIn*) (Blake/Klimmt 2010). Die indirekte Überprüfung der Textqualität anhand der Erinnerungsleistung für Textinhalte ergibt keinen Nachteil für geschlechtersensible Texte (Braun et al. 2007).

Weitere Studien sind nötig, um die Lesbarkeit von Wörtern und Texten in verschiedenen Varianten systematisch zu untersuchen. Dazu eignen sich vor allem Messungen der Lesezeiten für einzelne Wörter (statt gesamte Sätze oder Texte) sowie Eye-Tracking-Studien, die natürliches, selbst-getaktetes Lesen erlauben (Ferstl/Kaiser 2013; Irmen/Roßberg 2004; Reali/Esaulova/von Stockhausen 2015).

Erste eigene Daten zur Lesbarkeit von nichtbinären Formen zeigen, dass Studierende keine Probleme mit dem Lesen von Wörtern mit dem Gendersternchen haben (Kruppa/Fenn/Ferstl 2021). In einer lexikalischen Entscheidungsaufgabe zeigten sich keine Unterschiede in den Reaktionszeiten zwischen nichtbinären und femininen Formen. Zukünftige Forschung sollte breitere Bevölkerungsgruppen einbeziehen und die Lesbarkeit in zusammenhängenden Texten untersuchen.

Neurowissenschaftliche Studien

Neurolinguistische Studien sind besonders geeignet, um unmittelbare, automatische Prozesse aufzuzeigen. Studien, in denen die Reaktionen auf sprachliche Stimuli im EEG (Elektroenzephalogramm) erfasst werden, helfen dabei, verschiedene Verarbeitungsstufen zu unterscheiden (z. B. syntaktische, semantische oder Integrationsprozesse). Das EEG wird aufgezeichnet, während Personen Sätze hören oder lesen. Die Sätze enthalten Wörter, die fehlerhaft oder unerwartet sind. Wir wissen, dass ein *inhaltlich* überraschendes Wort eine charakteristische Reaktion auslöst, die sogenannte N400-Komponente (also eine niedrigere, negativere EEG-Amplitude ca. 400 Millisekunden nach dem Wort). Im Gegensatz dazu wird die Integration eines *grammatikalisch* unerwarteten oder falschen Worts durch eine etwas spätere P600-Komponente angezeigt (also eine höhere, positive EEG-Amplitude ca. 600 Millisekunden nach dem Wortanfang). Diese Komponenten werden auch ereignis-korrelierte Potentiale (EKP) genannt.

Diese Unterscheidung machen sich Studien zu Personenreferenzen zunutze. Osterhout, Bersick und Mclaughlin (1997) zeigten im Englischen, dass die Inkongruenz zwischen dem lexikalisch definierten Geschlecht einer Personenbezeichnung (z. B. *König, Tante*) und einem nachfolgenden reflexiven Pronomen (*herself/himself*) eine P600-Reaktion auslöst, wie sie auch bei der Integration von syntaktischen Verletzungen auftritt (Kreiner et al. 2009). Auch für semantische Stereotype berichteten sie einen ähnlichen aber – vor allem für Männer – schwächeren P600-Effekt. In einer neueren Studie zeigten Misersky et al. (2014) ebenfalls eine P600, wenn semantische Stereotype verletzt wurden, die u. a. von Einstellungen zu Geschlechterrollen beeinflusst war.

Im Deutschen verglichen Hammer et al. (2005) die Inkongruenz zwischen grammatischem Genus und Pronomen. Für Personenbezeichnungen, bei denen zusätzlich zum Genus das natürliche Geschlecht der Person zur Inkongruenz beitrug (z. B. *Frau, Mann*), waren die P600-Effekte größer als für Objektbezeichnungen (z. B. *Jacke, Mantel*). Diese und ähnliche Studien (Hammer et al. 2007; Schmitt/Lamers/Münste 2002) deuten darauf hin, dass Geschlechtsinformation schnell aktiviert und in die Textrepräsentation eingebunden wird. Dies ist für lexikalisch-definitische und grammatische Hinweise stärker ausgeprägt als für semantische Stereotype.

In einem EKP-Experiment zum generischen Maskulinum untersuchten Irmen, Holt und Weisbrod (2010) den Effekt von semantischen Stereotypen auf die Aktivierung von Geschlechtsinformation. Ein Satzbeispiel für ein maskulines Stereotyp ist:

Viele *Informatiker* tragen eine Brille, denn diese *Männer/Frauen/Leute* arbeiten viel am Rechner.

Die Ergebnisse zeigen u. a. einen Inkongruenz-Effekt für die feminine Anapher *Frauen*, wenn das Stereotyp der Personenbezeichnung wie im Beispiel männlich ist. Ein entsprechender Effekt tritt nicht auf, wenn das Stereotyp weiblich ist, gefolgt von der Anapher *Männer*. Dies lässt darauf schließen, dass hier das grammatische Genus die Stereotyp-Information überschreibt.

Misersky, Majid und Snijders (2019) untersuchten den Einfluss des Genus mit maskulinen und femininen Personenbezeichnungen als Antezedens. In ihrem Experiment wurden nur semantisch neutrale Personenbezeichnungen verwendet.

Die *Studenten/Studentinnen* gingen zur Mensa, weil einige der *Männer/Frauen* Hunger hatten.

Beide inkonsistenten Bedingungen (*Studenten/Frauen* oder *Studentinnen/Männer*) lösten eine P600-Komponente aus, die auf den Versuch einer Integration der widersprüchlichen Geschlechtsinformation hinweist. Für feminine Personenbezeichnungen, gefolgt von *Männer*, war eine zusätzliche, positive Komponente schon nach 400 Millisekunden zu beobachten. Dieser Effekt trat für maskuline Personenbezeichnungen nicht auf, was den häufigen generischen Gebrauch von maskulinen Pluralformen reflektiert.

Beide Experimente zeigen Einflüsse von grammatischer und semantischer Information auf die Interpretation von Personenbezeichnungen. Maskuline Personenbezeichnungen im Plural werden zwar eher inklusiv interpretiert als feminine, ihr maskulines Genus ermöglicht aber unabhängig vom semantischen Gehalt eine relativ mühelose Integration einer männlichen Anapher. Dies bestätigt die Macht der Grammatik im Deutschen, zeigt aber auch, wie wichtig es ist, Kontextfaktoren und interindividuelle Unterschiede zu berücksichtigen.

Fazit und Empfehlungen

Trotz der noch relativ spärlichen Studienlage lassen sich aus der zusammengefassten Literatur die folgenden Empfehlungen für eine gendersensible Sprache ableiten (s. auch Gabriel/Gygax/Kuhn 2018):

- Die Vermeidung von generisch intendierten maskulinen Personenbezeichnungen ist notwendig, um die gedankliche Repräsentation von nichtmännlichen Personen zu erhöhen. Zusätze zu den maskulinen Bezeichnungen (z. B. Fußnoten oder der Hinweis m/w/d) sind nicht ausreichend, um den *male bias* zu vermindern.
- Die explizite Feminisierung (z. B. durch Beidnennung oder Binnen-I) trägt dazu bei, Frauen und Mädchen in der Sprache sichtbarer zu machen. Diese Strategie ist besonders dort effektiv, wo gesellschaftliche Stereotype wirken. Die Schrägstrich-Variante sollte wegen ihrer geringeren Akzeptanz hingegen vermieden werden.
- Neutralisierende Formen sind vor allem in Kombination mit feminisierenden Formen wirkungsvoll. Darüber hinaus werden sie als weniger auffällig wahrgenommen und dienen daher der Lesbarkeit von Texten.

Eine Entscheidung darüber, welche der Strategien verwendet wird, kann nur im Einzelfall getroffen werden. Neutralformen sind weniger effektiv, um den *male bias* zu reduzieren. Die stärker wirkende Feminisierung hat dagegen manchmal den Nebeneffekt, dass mit weiblichen Bezeichnungen das Prestige z. B. von Berufen niedriger eingeschätzt wird (Vervecken/Hannover 2015; Horvath et al. 2016). Dies reflektiert derzeitige Sprachgewohnheiten und Geschlechterstereotype. Der vermehrte Gebrauch von femininen Personenbezeichnungen – und die fortschreitende Gleichstellung in der Gesellschaft – kann dabei helfen, diese Konnotationen allmählich zu verändern.

Die Studienlage zu nichtbinären Formen erlaubt noch keine Aussagen. Eine Reduzierung des *male bias* durch diese Formen ist zwar wahrscheinlich, und sie werden mit vermehrtem Gebrauch geläufiger werden. Eine Empfehlung lässt sich daraus jedoch derzeit nicht ableiten.

Die Verwendung von gendersensibler Sprache ist abhängig vom Kontext und der Zielsetzung. So wird eine Prüfungsordnung anderen Regeln unterliegen als eine von Studierenden verfasste Hausarbeit oder die E-Mail-Korrespondenz in einer Arbeitsgruppe. Genre- oder Registerunterschiede sollten in flexiblen Leitlinien zur gendergerechten Sprache Berücksichtigung finden.

Zusätzlich zur Vermeidung strikt maskuliner Personenbezeichnungen ist es wichtig, *Gender Bias* auch in anderen Bereichen zu vermindern. Sexismus in der Sprache zeigt sich in vielfältiger und oft subtiler Weise, nicht nur in der Grammatik, sondern auch in der Wortwahl. Das Bewusstsein für sprachlich und gesellschaftlich verankerte Stereotype zu schärfen, ist eine wichtige Aufgabe für Bildungseinrichtungen und trägt zu einer inklusiven, kooperativen Universitätskultur bei. Die Diskussion um das richtige *Gendern* kann dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Zum Weiterlesen

- Ferstl, Evelyn C. & Kaiser, Anelis (2013). Sprache und Geschlecht: Wie quantitative Methoden aus der Experimental- und Neuropsychologie einen Beitrag zur Geschlechterforschung leisten können. *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 5(3), 9–25.
- Gygax, Pascal; Sato, Sayaka; Öttl, Anton & Gabriel, Ute (2021). The masculine form in grammatically gendered languages and its multiple interpretations: a challenge for our cognitive system. *Language Sciences*, 83, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2020.101328>
- Irmen, Lisa & Linner, Ute (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. *Zeitschrift für Psychologie*, 213, (3), 167–175. <https://doi.org/10.1026/0044-3409.213.3.167>
- Kotthoff, Helga & Nübling, Damaris (2018). *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr.
- Misersky, Julia; Majid, Asifa & Snijders, Tineke M. (2019). Grammatical gender in German influences how role-nouns are interpreted: Evidence from ERPs. *Discourse Processes*, 56(8), 643–654. <https://doi.org/10.1080/0163853X.2018.1541382>



HOCHSCHULDIDAKTISCHE PERSPEKTIVEN

SPRACH- UND HOCHSCHULDIDAKTISCHE ASPEKTE GESCHLECHTERINKLUSIVER SPRACHE

Nadine Bieker und Kirsten Schindler

Im folgenden Beitrag stehen Fragen des Erwerbs und der Vermittlung geschlechterinklusive Sprache im Fokus. Dazu beziehen wir uns auf die Institutionen Schule und Hochschule. Diese sprachdidaktische Perspektive wird an einzelnen Stellen um eine schul- und hochschulpolitische Perspektive ergänzt.

Geschlechterinklusive Sprache als Lern- und Vermittlungsgegenstand in der Schule

Geschlechterinklusive Sprache bildet einen Lerngegenstand, der vom Primarbereich bis zum Sekundarbereich II Einblicke in sprachliche Muster (innersprachlich) und Verwendungsweisen (außersprachlich) erlaubt sowie Reflexionen darüber ermöglicht, welchen Normen und Konventionen unsere Sprache unterliegt bzw. unterliegen sollte.

Im *Primarbereich* geht es um das Durchdringen des Genus-Systems (im Deutschen), der Zuweisung von Genera (bei Nomen) und der Flexion der Genera. Schüler*innen lernen, dass Referenzausdrücke wie Artikel und Pronomen genusfest sind und sich auf Substantive beziehen. Am Beispiel von Personen wird die Genus-Sexus-Schnittstelle sichtbar, wenngleich sie meist unkommentiert und in der Regel binär eingeführt wird. In aktuellen Schulbüchern wird zunehmend darauf geachtet, geschlechtliche Vielfalt auch in den Personendarstellungen abzubilden (Ott 2015).

Im *Sekundarbereich I* kommt dem Thema geschlechterinklusive Sprache im Kompetenzfeld Sprachreflexion und dem Themenbereich Sprachvariation Bedeutung zu. Thematische Anknüpfungspunkte sind dann einerseits Fragen, ob und inwieweit geschlechtliche Unterschiede in der Sprache sichtbar sind bzw. ob und inwieweit Sprache (geschlechtliche) Stereotypen reproduziert, aber auch, wie Geschlechter inklusiv zu adressieren sind.

Die in der Wissenschaft (Linguistik) und Öffentlichkeit geführte Diskussion um geschlechterinklusive Sprache wird in der *Sekundarstufe II* adressiert. So finden sich nicht nur in schulischen Übungsmaterialien entsprechende Aufgaben (siehe Feilke et al. 2016: „Kann es eine geschlechtergerechte Sprache geben?“), sondern auch ganze Unterrichtsreihen, die sich mit dem Thema beschäftigen (vgl. Graf/Sturm 2007; Hohm 2020; Von der Kammer 2020). Auch im Pool zu den Aufgaben des Zentralabiturs für das Fach Deutsch wird das Thema regelmäßig adressiert.¹ Da es sich um Aufgaben im Zentralabitur handelt, ist davon auszugehen, dass das Thema bereits zuvor im Deutschunterricht behandelt wurde.

Der Zusammenhang von Sprache und Geschlecht ist also spiralcurricular verankert und stellt auch in der Sprachpraxis (der angemessenen und respektvollen Adressierung) einen zentralen Lernbereich dar. Studierende können hier also an ein entsprechendes Vorwissen anknüpfen. Fragen geschlechterinklusive Sprachgebrauchs treten zudem in allen Sprachen bzw. sprachlichen Fächern, wenn auch unterschiedlich gelagert, auf. Hier bieten sich auch sprachkontrastive Herangehensweisen an: Das geschlechterinklusive Pronomen ‚hen‘ im Schwedischen wird nach seiner Einführung nicht nur breit positiv rezipiert, sondern sorgt auch für das Aufbrechen binärer Geschlechtervorstellungen (Gustafsson Sendén/Renström/Lindqvist 2021). In einer australischen Studie sind es die Lehrkräfte selbst, die geschlechterinklusive Formen (z. B. ‚they‘) einfordern und nutzen (Pauwels/Winter 2006).

Eine nicht nur im schulischen Kontext diskutierte Frage ist, inwieweit geschlechterinklusive Sprache jenseits partizipativer Bemühungen auch wichtige Sprachfunktionen erfüllt, also eindeutig und verständlich

¹ Siehe auch <https://www.iqb.hu-berlin.de/abitur> [Zugriff: 01.09.2021].

sein kann. Befunde dazu, ob und inwieweit Schüler*innen/Studierende Schulbuch- bzw. Fachtexte lesen und verstehen können, die geschlechterinklusiv formuliert sind, liegen bislang nur vereinzelt vor, zeigen aber ein vergleichsweise eindeutiges Bild: Pöschko und Prieler arbeiten in einer Studie mit Schüler*innen der SII heraus, dass die „Textfassung keinen signifikanten Einfluss auf die Erinnerungsleistung hat. Die Schüler/innen verstanden die drei Textversionen generisches Maskulinum/Schrägstrichschreibweise/Neutralformen also in etwa gleich gut“ (Pöschko/Prieler 2018: 18). Auch Friedrich und Heise belegen, dass das generische Maskulinum nicht dem Nennen von Beidformen überlegen ist, was die Verständlichkeit von Texten betrifft (vgl. Friedrich/Heise 2019). Sie beziehen sich in ihrer Studie auf Studierende. Huckauf et al. (2018) können zeigen, dass der Genderstern knapp nach dem generischen Maskulinum als besonders förderlich für die Verständlichkeit wahrgenommen wird. Als im engeren Sinne inklusiv und entsprechend sinnvoll werden eigens kreierte Formen beschrieben (vgl. die Studie zum Englischen und Schwedischen von Lindqvist et al. 2019). Noch komplexer stellt sich die Situation bezüglich unterschiedlicher Lernenden- bzw. Adressatengruppen dar, also z. B. die möglicherweise miteinander konfligierenden Ziele, einfache *und* genderinklusive Texte zu formulieren. Bedijs (2021) zeigt anschaulich, dass diese Zielsetzungen nicht in Opposition stehen müssen.

Geschlechterinklusive Sprache im Kontext Schule zu thematisieren, hat neben der im engeren Sinne sprachdidaktischen Dimension zugleich eine weitere Dimension, die in diesem Zusammenhang relevant ist. Sie bezieht sich auf die sogenannte außersprachliche Realität, die Lebenswelt der Lernenden, (heranwachsende) Schüler*innen. Die Schule ist ein Mikrokosmos, der für Schüler*innen ihre Lebenswelt darstellt, in der sie ihre geschlechtliche Identität entwickeln und verhandeln und gegenüber anderen Identitäten in Beziehung setzen. Schüler*innen werden dabei nicht nur bestimmte (geschlechtliche) Rollen zugewiesen, ihnen werden auch (schulische) Kompetenzen zu- oder abgesprochen. Dies gilt beispielsweise für sprachliche Kompetenzen. ‚Mädchen‘ gelten als kompetentere Leser*innen und bessere Schreiber*innen als ‚Jungen‘. Schulleistungsstudien wie PISA (die eine vermeintlich objektive Kompetenzmessung vornehmen) suggerieren entsprechend stabile Befunde.

Insgesamt fehlt es aber an Studien, die über das in Selbstauskünften erhobene biologische Geschlecht hinausgehen und sich stärker auf Fragen des Gender beziehen. Eine Forderung, die Philipp und Sturm bereits 2011 formulieren. Vornehmlich wirkt nach wie vor ein heteronormatives Paradigma nach. Die EU-Kommission gegen Rassismus und Intoleranz von 2013 expliziert, dass Homo-/Transphobie eines der größten Probleme an deutschen Schulen sei. 73 % der LGBT-Schüler*innen haben in der Schule noch nie offen über ihre sexuelle Orientierung gesprochen. 64 % haben negative Kommentare über ihre Klassenkamerad*innen gehört, die als LGBT wahrgenommen werden (vgl. European Commission against Racism and Intolerance 2013: 37). Eine produktive Auseinandersetzung mit und um geschlechterinklusive Sprache kann so nicht gelingen. Dass Lehrkräfte im Umgang mit dem Thema überfordert sind, lässt sich auch durch einen eklatanten Mangel in ihrer Ausbildung erklären. Pohl macht deutlich:

*„Eine selbstverständliche Teilnahme von Lehramtsstudierenden und angehenden Schulsozialarbeiter*innen von Studiengängen in diesem Bereich wird im Rahmen des verpflichtenden erziehungswissenschaftlichen Studiums an deutschen Hochschulen nicht verlangt. Die Folge: Lehrkräften mangelt es an Kompetenzen im Umgang mit homo- und transphoben Äußerungen.“ (Pohl 2017: 218)*

Und auch Vierneisel hebt hervor, dass gerade in Bildungsbereichen, die der unmittelbaren staatlichen Verantwortung unterliegen, die Implementierung der Thematik im Lehramtsstudium, im Referendariat und in der Weiterbildung von Lehrer*innen, in Schule und vorschulischer Bildung kaum gelinge (vgl. Vierneisel 2019: 7). Um dies zu ändern, bedarf es der Veränderung bereits in der Lehramtsausbildung, weshalb sich die Hochschulen intensiv(er) mit der Differenzkategorie ‚Geschlecht‘ in Lehre und Forschung auseinandersetzen sollten.

Geschlechterinklusive Sprache als Thema an der Hochschule

Ebenso wie die Schule stellt die Hochschule eine Lehr-Lern-Institution dar. Gegenüber schulischen Kontexten lässt sich an der Hochschule von einer größeren Freiwilligkeit (aufseiten der Studierenden) und

Autonomie (aufseiten der Lehrenden) sprechen. Lehrinhalte werden aus den Fächern heraus entwickelt und in entsprechende Curricula eingespeist. Hochschuldidaktische Forschungen zeichnen sich entsprechend durch eine deutlich größere Heterogenität aus.

Geschlechterinklusive Sprache ist nach Durchsicht entsprechender Curricula kein systematischer Bestandteil hochschulischer Lehre.² Auch in Angeboten zur Hochschuldidaktik findet sich kein vergleichbares Modul. Wenngleich Anknüpfungspunkte zu Kursen wie „Selbsterfahrungsübungen: Inklusion in der Lehre“ (Hochschuldidaktisches Zentrum der UzK) und solchen Fragen wie „Wie fühlt es sich an, Aufgabenstellungen aufgrund von Sprachbarrieren nicht zu verstehen? Wie bewerten wir unsere Umgebung aufgrund unserer Sozialisation?“ durchaus möglich wären. Auch die hochschuldidaktischen Zielsetzungen dieses Moduls und einer Diskussion geschlechterinklusive Sprache sind durchaus ähnlich. So heißt es in dem Ankündigungstext des ZHDs:

„In diesem Workshop werden mögliche Diversitätsdimensionen, die Ihnen in der Hochschullehre begegnen können, aufgezeigt und mit Selbsterfahrungsübungen simuliert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können Sie in einer praktischen Einheit zum Beispiel zur Planung barrierearmer Lehre oder chancengleicher Prüfungen berücksichtigen.“

Von der Universität Wien findet sich ein umfangliches Paper zu den „Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre“ aus dem Jahr 2007, das allerdings ‚nur‘ binär organisiert ist (Gindl/Hefler/Hellmer 2007). Die Universität Göttingen stellt Bausteine zur Umsetzung von Gender und Diversität in der Hochschullehre³ bereit, die zum Teil lediglich auf andere Universitäten verweisen, teilweise aber auch eigene Anregungen liefern. Deutlich wird aber, dass es an den Hochschulen noch nicht gängig ist, einen Konnex zwischen Geschlecht und Lehre herzustellen.

Institutionelle Reaktionen: Sprachleitfäden und Verbote

Vermehrt finden sich jedoch mittlerweile Sprachleitfäden für eine geschlechtergerechte Sprache, die die Hochschulen intern herausgeben⁴. Auch in der Kommunikation nach außen wird das Thema adressiert, wie sich u. a. an Veranstaltungen und Vorgaben der Hochschulkommunikation (Pressestellen etc.) zeigt (2020 sind entsprechende Empfehlungen des Bundesverbands für Hochschulkommunikation vorgelegt worden). Deutlich wird insgesamt, dass die Relevanz einer geschlechtergerechten Sprache zunimmt. Während die Kommunikation nach außen meist zentral gesteuert wird, stellt sich die Situation nach innen anders dar. Bei den Leitfäden, die weder einheitlich noch in allen Fällen so prominent sind, dass sich alle Studierenden und Mitarbeiter*innen über deren Existenz bewusst sind, handelt es sich oftmals nur um Anregungen.⁵ Dass sich weder die Hochschulen noch einzelne Institute auf eine einheitliche, alle Geschlechter inkludierende Sprache festlegen wollen, mag u. a. darin begründet sein, dass sich bisher keine Schreibweise gesamtgesellschaftlich durchgesetzt hat und dass es teils ungelöste grammatikalische Probleme damit gibt. Schließlich hat auch der Rat für deutsche Rechtschreibung, der im deutschsprachigen Raum die Orthografie vorgibt, eine solche Schreibweise noch nicht legitimiert. In seinem letzten Statement zu geschlechtersensiblen Schreibweisen heißt es:

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung bekräftigt in seiner Sitzung am 26.03.2021 seine Auffassung, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen. Dies ist allerdings eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Aufgabe, die nicht allein mit orthografischen Regeln und Änderungen der Rechtschreibung gelöst werden kann. Das Amtliche Regelwerk gilt für Schulen sowie für Verwaltung und Rechtspflege. Der Rat hat vor diesem Hintergrund die Aufnahme von Asterisk („Gender-Stern“), Unterstrich („Gender-Gap“), Doppelpunkt oder anderen verkürzten Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinnern in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung zu diesem Zeitpunkt nicht empfohlen.“ (Rat für deutsche Rechtschreibung 2021)

Für (Hoch-)Schulen als Orte des Lehrens und Lernens, die zugleich öffentliche Institutionen sind, hat diese Unsicherheit unmittelbare Konsequenzen. Lehrkräfte und Dozierende, aber auch Schüler*innen und

² Dazu wurden ausgewählt die Curricula der Lehramtsstudiengänge (Fachdidaktik und Bildungswissenschaften) an der Universität zu Köln ausgewertet: https://www.zhd-workshops.uni-koeln.de/all_courses.php [Zugriff: 01.09.2021].

³ <https://www.uni-goettingen.de/de/bausteine+hochschullehre/588010.html> [Zugriff: 01.09.2021].

⁴ Siehe dazu das Forschungsprojekt „Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis“: <https://www.gabrielediewald.de/forschung/genderprojekt.html> [Zugriff: 01.09.2021] sowie Herrmann/Sickelmann i. d. B.

⁵ Einzelne Hochschulen verteilen sie aber – ähnlich anderer Infomaterialien – bei Neueinstellungen.

Studierende wissen oftmals nicht sicher, was eine angemessene und zugleich orthographisch normierte geschlechterinklusive Sprache bedeuten kann. Auf schulischer Seite zeigen sich entsprechende Reaktionen in Verboten. So hat nun als erstes Ministerium der Freistaat Sachsen vielfältige Formen geschlechterinklusive Sprache (dazu gehören Gendersternchen, Genderdoppelpunkt etc.) per ministeriellem Erlass verboten und auf die Unvereinbarkeit mit den Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung hingewiesen; andere Bundesländer wie Schleswig-Holstein folgen. An Hochschulen stellt sich die Situation etwas anders dar, da solche Vorgaben (z. B. im Rahmen von Haus- und Seminararbeiten) meist in Absprache zwischen Dozierenden und Studierenden erfolgen oder über entsprechende dezentrale Vorgaben (Leitfäden an Instituten) geregelt sind.

Dass es sich bei dem Thema immer auch um ein politisches, hart umkämpftes Thema handelt, hat Henning Lobin (2021) herausgearbeitet. Er beschreibt auch die besondere Rolle und die durchaus perfiden Praktiken des Vereins für Deutsche Sprache. Aktuell läuft eine Petition gegen die Neuauflage des Dudens (August 2020).⁶ Im Anschluss an den Aufruf „Schluss mit dem Gender-Unfug“⁷ hat der Verein diesen um eine Initiative erweitert, die Studierende ermutigt, gegen geschlechtergerechte Sprache zu klagen.

Fazit und Empfehlungen

Eine systematische Verankerung von Fragen der Geschlechtlichkeit im Curriculum von Lehramtsstudierenden erscheint uns notwendig, sodass Lehrkräfte empirische Befunde durchaus kritisch deuten können und selbst auch im Umgang mit Fragen der Geschlechtlichkeit und der sprachlichen Adressierung aller Geschlechter ausgebildet sind. Wünschenswert wären einheitliche Handhabungen (zumindest innerhalb der Fächer, besser noch der Hochschule) im Umgang mit einer geschlechterinklusive Schreibweise für die interne Kommunikation der Mitarbeiter*innen der Hochschulen, aber auch für das Verfassen von Abschlussarbeiten und deren Korrektur sowie die Adressierung von Studierenden in Seminarveranstaltungen. Dabei scheint es sinnvoll, den umfassenden Umgang mit der Kategorie ‚Geschlecht‘ nicht separat zu verhandeln, sondern in das Diversity-Konzept der Hochschulen zu implementieren. Denn eine geschlechterreflektierende Sprache ist ein Aspekt einer respektvollen und wertschätzenden Kommunikation, die unter allen Umständen gepflegt und priorisiert werden sollte. Weiterhin scheint es essentiell, den doch derzeit sehr emotionalisierten und politisierten Diskurs um eine geschlechterinklusive Sprache zu verwissenschaftlichen und deutlich zu machen, dass es sich dabei nicht nur um ein demokratisch-partizipatives Anliegen, sondern um ein wissenschaftliches Forschungsgebiet handelt, das handfeste Ergebnisse vorgebracht hat. Geschlechterinklusive Sprache stellt damit kein individuelles Geschmacksurteil dar, sondern ist (auch) Ausdruck eines allgemeinen gesellschaftlichen (Sprach-)Wandels.

Zum Weiterlesen

- Diwald, Gabriele & Steinhauer, Anja (2020). Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Duden-Verlag.
- Kampshoff, Marita & Wiepcke, Claudia (Hrsg.). (2012). Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: Springer VS.
- Kotthoff, Helga & Nübling, Damaris (2018). Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr.
- Lobin, Henning (2021). Sprachkampf. Wie die Neue Rechte die deutsche Sprache instrumentalisiert. Berlin: Duden-Verlag.

⁶ <https://vds-ev.de/allgemein/aufrufe/rettet-die-deutsche-sprache-vor-dem-duden/> [Zugriff: 01.09.2021]. Der Duden hatte sich in seiner Neuauflage konsequent gegen das generische Maskulinum und für Beidformen entschieden. Neben „Gast“ – männlicher Besucher, findet sich dann beispielsweise die „Gästin“ – weibliche Besucherin. Bezeichnungen, die über die binäre Form hinausgehen, fehlen aber (noch).

⁷ <https://vds-ev.de/gegen-wartsdeutsch/gendersprache/gendersprache-unterschriften/schluss-mit-dem-gender-unfug/> [Zugriff: 01.09.2021].

GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE IN DER HOCHSCHULLEHRE

Melanie Bittner

In diesem Beitrag wird analysiert, wie sich das Verständnis geschlechtergerechter Sprache im Diskurs zu genderbewusster Hochschullehre gewandelt hat. Es wird skizziert, welche Rolle geschlechterinklusive Sprache für genderbewusste Lehre und geschlechterinklusive Hochschulen spielt und welche Handlungsbedarfe sich daraus ergeben. Abschließend werden didaktische Empfehlungen formuliert, die eine konstruktive Auseinandersetzung mit geschlechterinklusive Sprache und die Thematisierung von Machtverhältnissen ermöglichen.

Ziele und Bestandteile genderbewusster Hochschullehre

Genderbewusste Hochschullehre zielt darauf ab, allen Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht möglichst gutes Lernen zu ermöglichen.¹ Dies schließt nicht die ergänzende Sichtweise aus, dass genderbewusste Lehre auch zur Thematisierung neuer Perspektiven, zu differenzierteren Diskussionen, vielleicht weniger Studienabbrüchen und letztlich qualitativ besserer Lehre führt – also durchaus auch ‚nützlich‘ sein kann.

Genderbewusste Lehre umfasst entsprechende Rahmenbedingungen sowie von genderkompetenten Lehrenden gestaltete Lehr-Lern-Settings. Während Aspekte wie Methodenvielfalt oder die Vermeidung von Stereotypen mittlerweile weitgehend anschlussfähig sind, ist die durch Geschlechterforschung informierte Auswahl von Inhalten und zu vermittelnden Kompetenzen umkämpfter. Wie diese Inhalte umfassend und systematisch berücksichtigt werden können, zeigen die Gender-Curricula des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die für über 50 Studienfächer online zur Verfügung stehen. Die auf dieser Grundlage formulierten Mindeststandards, die „in jedem Fach zu einem geschlechtergerechten Studium und einer geschlechtersensiblen Berufsqualifizierung beitragen können“ (Becker et al. 2007: 55), sind an den meisten Hochschulen weder in Studien- und Prüfungsordnungen verankert noch spiegeln sie sich im existierenden Studienangebot wider.

Sprache als Bestandteil genderbewusster Lehre

Geschlechtergerechte Sprache ist fester Bestandteil von Konzepten und Handreichungen zu Gender in der Hochschullehre, sei es als Teil der Genderkompetenz von Lehrenden, als Anforderung an Materialien oder als Voraussetzung für respektvolle Kommunikation. Allerdings hat sich, ebenso wie im breiteren Diskurs, das Verständnis verändert, was gendergerechte Sprache bedeutet. Anfangs wurde vor allem Kritik am sogenannten generischen Maskulinum formuliert und die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen gefordert (z. B. Auferkorte-Michaelis et al. 2009 oder allgemeiner für Fortbildungen Kaschuba/Derichs-Kunstmann 2009). Umgesetzt wurde dieses Ziel neben neutralen Varianten wie z. B. „Leitung“ oder „Studierende“ vor allem durch die sogenannte Beidnennung wie z. B. „Schülerinnen und Schüler“. Seit einigen Jahren werden jedoch solche Formulierungen, die die Norm der Zweigeschlechtlichkeit reproduzieren, kritisiert und stattdessen genderinklusive Formen gefordert (z. B. Akademie der bildenden Künste Wien 2019). Es entstanden neue Schreibweisen wie „Schüler*innen“ oder „Schüler_innen“.²

Beide Positionen teilen das Wissen um die Macht von Sprachhandeln.³ Sprache prägt das Denken und die Wahrnehmung, Sprache exkludiert und inkludiert (z. B. Braun et al. 2007, Verweken/Hannover 2015). Und es gibt insbesondere bei Männern einen Bias bezüglich der Verständlichkeit von Sprache, die explizit Frauen und Männer benennt, aber kaum Unterschiede hinsichtlich ihrer tatsächlichen Verständlichkeit (Friedrich/Heise 2019). Beide Positionen teilen ebenso das Anliegen der besseren Repräsentation, fokussieren jedoch auf unterschiedliche Gruppen: Frauen oder Menschen jenseits der binären Geschlechterordnung. Aus queerfeministischer Sicht ist es entscheidend, die beiden sprachpolitischen Ansätze nicht gegeneinander auszuspielen, sondern in der Kommunikation an Hochschulen kreative Lösungen zu finden, die weder Frauen unsichtbar machen noch die binäre Geschlechterordnung reproduzieren.⁴

¹ Die Verwendung des Begriffs „genderbewusst“ statt „gendergerecht“ oder „gendersensibel“ soll darauf hinweisen, dass Hochschullehre innerhalb gesellschaftlicher Strukturen stattfindet und die dadurch entstehenden Ungleichheiten nicht ausgleichen kann. Individuelle Lehrende haben zudem begrenzt Einfluss auf organisationale Strukturen und Regelungen. Sich der eingeschränkten Wirkungsmöglichkeit von Hochschuldidaktik bewusst zu sein, bedeutet nicht, Verantwortung von sich zu weisen, sondern ist Teil eines machtkritischen Blicks auf das Bildungssystem.

² Zum Doppelpunkt und dem damit verbundenen Missverständnis um erhöhte Barrierefreiheit s. Poth (2020).

³ Die Operationalisierung gendergerechter Sprache erfolgt in der bisherigen Forschung vor allem durch binäre Formen. Geschlechterinklusive Formen werden erst seit Kurzem berücksichtigt.

⁴ „Geschlechterinklusive Sprache“ wird in diesem Beitrag für diesen Ansatz verwendet, „geschlechtergerechte Sprache“ als Oberbegriff für unterschiedliche Varianten.

Geschlechterinklusive Sprache und die Implementation von Gender in der Lehre

Im folgenden Abschnitt geht es darum, was sich aus dem bisher skizzierten Verständnis von genderbewusster Lehre für die Umsetzung geschlechterinklusive Sprache als notwendig und empfehlenswert ergibt. Dabei fließen meine Erfahrungen als Mitarbeiterin der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre an der Freien Universität Berlin, meine freiberufliche Tätigkeit an anderen Hochschulen und der kollegiale Austausch im Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre ein.

Position für geschlechterinklusive Sprache beziehen

Der Hinweis auf und der Gebrauch von geschlechterinklusive Sprache wirken vielfach polarisierend. Es gibt Bedenken, Polemiken, massive Widerstände und auch systematische Angriffe gegen Akteur*innen der Genderforschung und Gleichstellungspolitik (Hark/Villa 2015). Gleichzeitig ist an Hochschulen ein großes Interesse an dem Thema wahrzunehmen. Studierende, die bereits routiniert genderinklusive sprechen, werden dabei oft als Vorreiter*innen gesehen und motivieren Lehrende zur Auseinandersetzung mit dem Thema. Lehrende und Beschäftigte aus der Verwaltung äußern auch den Wunsch, die verschiedenen Positionen, Argumentationen und Vorschläge verstehen zu wollen. Sie fragen nach Orientierung durch Empfehlungen oder Handreichungen der Hochschule. Berichtet wird auch von unangenehmen Situationen und Konflikten bei der Ansprache von Personen, z. B. in Personalauswahlverfahren: Beschwerden über (in der binären Logik) falsch gegenderte Ansprache, über die Verwendung binärgegenderter, aber auch über die Verwendung geschlechtsneutraler Ansprache. Als Fazit lässt sich sagen, dass es keine Verhaltensweise gibt, mit der alle einverstanden sind. Es ist also notwendig, eine Haltung zu entwickeln, und dies kann insbesondere von Hochschulen – als öffentliche Einrichtungen mit dem Auftrag, Gleichstellung umzusetzen und Diskriminierung zu bekämpfen – erwartet werden.

Genderbewusste Lehre ist mehr als gendergerechte Sprache

Für genderbewusste Lehre ist jedoch, wie oben gezeigt, Sprache nur ein Element. Daher ist es sinnvoll, für Lehrende weitere Angebote zu machen. Viele Hochschulen haben bereits Toolboxen, Handreichungen, Portale, Leitfäden etc. erstellt. Die größere Herausforderung liegt in der Implementation, die durch die Projektförmigkeit und Befristung von Initiativen verstärkt wird. Auch mit Blick auf Studierende ergeben sich Bedarfe. Als zentrale Kompetenz, auf die Studienprozesse ausgerichtet sein sollen, nennt der Wissenschaftsrat bereits 2008 in seinen Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium „Gender- und Diversitykompetenz“. Voraussetzung hierfür ist die bereits thematisierte Qualifizierung von Lehrenden sowie ggf. die explizite Anpassung von Studienordnungen und Modulbeschreibungen.

Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ist mehr als geschlechterinklusive Sprache

Eine geschlechterinklusive Hochschule braucht außerdem nicht nur eine klare Haltung bezüglich Sprache, sondern auch andere strukturelle Maßnahmen zum inklusiven Umgang mit Geschlechtervielfalt. An erster Stelle ist hier ein selbstbestimmter Namens- und Geschlechtseintrag zu nennen, der oft Grundlage für offizielle Kommunikation, aber auch Dokumente wie Zeugnisse sowie die Namensanzeige in digitalen Tools für die Lehre ist. Details und weitere Aspekte nennt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in ihren Handlungsempfehlungen (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen 2020).

Fazit und Empfehlungen

Abschließend möchte ich noch auf einige didaktische Empfehlungen zur Thematisierung von geschlechterinklusive Sprache eingehen. Da es sich um ein umstrittenes und polarisierendes Thema handelt, ist es notwendig, diesem Diskurs beim Lernen auch Platz zu geben. Das muss jedoch nicht bedeuten, dass offengelassen wird, ob geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen angewendet werden sollte. Hochschulen sollten sich wie bereits erläutert pro genderinklusive Sprache positionieren, diese konsequent

anwenden und niedrigschwellige, anwendungsorientierte Auseinandersetzung ermöglichen, z. B. durch Handreichungen, aber auch regelmäßige Weiterbildungen. Auch bzw. gerade unter diesen Voraussetzungen entsteht Raum für Diskussion des *warum* und *wie*. Unbedingt transparent gemacht werden sollte, dass geschlechterinklusive Sprache eine relativ junge Form der seit den 1980er-Jahren diskutierten geschlechtergerechten Sprache ist, die ebenfalls umkämpft war, und dass sich daraus Spannungsverhältnisse ergeben können. Darüber hinaus gibt es bei der Etablierung geschlechterinklusive Sprache auch offene Detailfragen, weil es noch keine umfassenden grammatischen Regeln gibt.⁵

Das Konzept der Fehlerfreundlichkeit (Goel 2016) einzuführen und aktiv umzusetzen ist deshalb auch beim Thema geschlechterinklusive Sprache äußerst hilfreich. Es geht dabei um eine Balance zwischen Lehrveranstaltungen als Schutzraum vor Diskriminierung und Lernraum über Diskriminierung. Fehlerfreundlichkeit trägt dem Umstand Rechnung, dass Hochschulen keine machtfreien Räume sind, dass der Erwerb von Gender- und Diversitykompetenz viel mit der eigenen Identität und Verortung zu tun hat und dass insbesondere in intersektionalen Verhältnissen erfahrungsgemäß allen Fehler unterlaufen, die andere verletzen können.

Geschlechterinklusive Sprache ist allerdings ein hervorragendes Thema, um Hierarchien und Machtverhältnisse explizit zu thematisieren. Viele konstruktive Vorschläge, wie die Verwendung von „Vorname Nachname“, statt „Frau/Herr Nachname“, führen nämlich schnell zu der Frage, wer an Hochschulen wen so adressieren kann oder wer es lieber nicht wagt, darüber zu entscheiden – im Grunde also zu den informellen Regeln, unreflektierten Privilegien und Widerständen gegen Veränderung, die auch genderbewusste Lehre erschweren.

Zum Weiterlesen

- Akademie der bildenden Künste Wien (Hrsg.). (2019). trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Wien. Zugriff am 30. November 2021 unter <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole & Linde, Frank (Hrsg.). (2018). Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742046>
- Bittner, Melanie & Garske, Pia (2020). Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Respektvolle Kommunikation fördern – Übergriffe vermeiden – schwierige Situationen bewältigen. In Hochschulforum Digitalisierung (Hrsg.), Dossier Diversität und Barrierefreiheit. Zugriff am 30. November 2021 unter <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/respektvolle-kommunikation-online-lehre>.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) (Hrsg.). (2020). Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. Zugriff am 30. November 2021 unter <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf>.
- Mense, Lisa (2017). Geschlechtergerecht lehren. Deutsche Universitätszeitung (DUZ), (6), 65–67.

⁵ Die Duden-Redaktion hat sich mittlerweile in einigen Publikationen mit dem sprachlichen Gendern auseinandergesetzt und z. B. auch online die Schreibweise mit Sternchen aufgenommen. Sie sieht aber aktuell noch keine gesellschaftliche Norm, die sich im Regelwerk abbilden lässt, sodass bislang auch offen ist, ob z. B. *Ärzt*in* korrekt ist (bei der Schreibweise mit Schrägstrich wird „Arzt/Ärztin“ empfohlen) oder wie beim Konjugieren von Substantiven zu verfahren ist, also z. B. „des*der Antragsteller*in“ oder „des*der Antragstellers*in“.

GESCHLECHTERINKLUSIVE SPRACHE ALS DIDAKTISCHES MITTEL IN DER HOCHSCHULLEHRE

Isabel Collien und Inga Nüthen

Geschlechterinklusive Sprache ist seit Ende der 1970er-Jahre Gegenstand polarisierender, öffentlicher Auseinandersetzungen, auch an Hochschulen. Feministische Linguist*innen, wie Luise F. Pusch und Senta Trömel-Plötz, kritisierten einen androzentrischen Sprachgebrauch. Dieser repräsentiert das männliche Geschlecht als allgemein Menschliches. Erste Bemühungen, diese Repräsentation zu verändern, führten zunächst zu Varianten des sprachlichen Einschlusses von zwei Geschlechtern, wie dem Binnen-I (StudentInnen) oder der Beidnennung (Professorinnen und Professoren). Später folgten Varianten, die auch eine Repräsentation von mehr als zwei Geschlechtern ermöglichen, wie der Asterisk (Mitarbeiter*innen) oder der Unterstrich (Sekretär_innen). Die rechtliche Anerkennung eines dritten Geschlechts durch das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2018 unterstreicht, dass eine umfassende geschlechterinklusive Sprache geschlechtliche Vielfalt abbilden muss.

Seit einigen Jahren weitet sich die Debatte auf einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch aus. Gegner*innen dieser Sprachpolitiken dämonisieren diese als Lernhemmnis und Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit. Dabei ist längst bekannt, dass diskriminierungssensible und geschlechterinklusive Sprache Teilhabe und Empowerment im Lehr-Lern-Raum fördert. Wir zeigen im Folgenden, dass eine reflektierende Auseinandersetzung um die Wirkung und Bedeutung von Sprache als didaktisches Mittel Zukunftskompetenzen vermittelt und Wissenschaftsfreiheit in einer pluralen, demokratischen Gesellschaft stärkt.

Was bedeutet Wissenschaftsfreiheit in einer pluralen Gesellschaft?

Die Anerkennung von Pluralität ist die Grundlage für ein demokratisches Miteinander, das für die gleiche Teilhabe und Repräsentation aller Menschen eintritt. Der jüdische Autor Max Czollek formuliert dementsprechend den Anspruch an heutige demokratische Gesellschaften, passende politische Konzepte zum Umgang mit Vielfalt zu entwickeln:

„Die Vielfalt der Migrationsgeschichten, Begehren und Weltanschauungen ist längst Normalität in deutschen Städten. Es sind die politischen Konzepte, die nicht hinterherkommen.“ (Czollek 2018: 74)

Auch Zukunftsforscher*innen zählen Diversity zu den Megatrends der Zukunft (Zukunftsinstitut 2021: o. S.) und Hochschulen reagieren darauf mit entsprechenden Strategien und Politiken. Die plurale Gesellschaft ist somit Grundbedingung einer demokratischen Wissensproduktion.

Wissenschaft an Hochschulen als ein Teil demokratischer Wissensproduktion hat historisch wie gegenwartspolitisch diese Grundbedingung nicht ausreichend berücksichtigt und historisch gewachsene Dominanzverhältnisse (re)produziert (vgl. bspw. AG gegen Rassismus in den Lebenswissenschaften 2009; Gutiérrez Rodríguez et al. 2016). Um entsprechende politische Konzepte zum Umgang mit Vielfalt in der Wissenschaft und an Hochschulen entwickeln zu können, müssen zunächst zwei Aspekte anerkannt werden. Erstens ist Wissenschaft ein von Machtverhältnissen durchzogener, traditionell exklusiver Ort, der z. B. Frauen bis zum Beginn des letzten Jahrhunderts schlicht ausgeschlossen hat. Auch heute sind Bildungsaufstiege von Arbeiter*innenkindern, Migrant*innen oder Menschen mit Rassismuserfahrungen keine Selbstverständlichkeit. Zweitens heißt es, kritisch zu reflektieren, dass Wissenschaft sich immer wieder in den Dienst und Zeitgeist menschenverachtender Ideologien gestellt hat.

Vor diesem Hintergrund formuliert das *Netzwerk Wissenschaftsfreiheit* ein Verständnis von Wissenschaftsfreiheit, das diese „als einen Prozess der Erweiterung von Teilhabe an Wissenschaft“ begreift, der in Forschung und Lehre „Räume kritischer Auseinandersetzung über jenes System Wissenschaft [ermöglicht], dessen Funktionieren auch auf Diskriminierung, Prekarisierung und Ausschluss beruht“ (Netzwerk Wissenschaftsfreiheit 2021: o. S.). Wissenschaft wird in dieser Perspektive als vermachteter Raum begriffen,

welcher gleichzeitig die Instrumentarien seiner Veränderung bereithält und sich dieser Verantwortung stellen muss. Dies ist gerade Aufgabe einer demokratischen Wissenschaft, die Innovationen und Wandel hervorbringen und allgemeingültiges Wissen als „eine aktive Ermöglichung der Produktion von Wissen, Forschung und Lehre der Vielen“ (Netzwerk Wissenschaftsfreiheit 2021: o. S.) schaffen will.

Ausgehend von diesem Verständnis von Wissenschaftsfreiheit stellt sich die Frage, wie geschlechterinklusive Sprache genutzt werden kann, um Teilhabe, Selbstreflexion und Innovation in der Wissenschaft auszuweiten. Oder anders: Wie können wir geschlechterinklusive Sprache einsetzen, um demokratische Wissenschaftsfreiheit im Lehr-Lern-Raum zu fördern?

Geschlechterinklusive Sprache als didaktisches Mittel zur Wahrnehmungs- und Teilhabeerweiterung

Sprache hat Einfluss darauf, was Teil unserer Wahrnehmung der Wirklichkeit ist und was nicht. Durch Be- und Entnennung finden folglich Ein- und Ausschlüsse statt, auch in Lernräumen. Die Wirkung von geschlechterinklusive Sprache ist hier lange belegt: Werden verschiedene Geschlechter sprachlich repräsentiert, weckt dies andere Assoziationen als die verallgemeinerte männliche Bezeichnung. Im Unterschied zum generischen Maskulinum führt die sprachliche Repräsentation von zwei Geschlechtern dazu, dass nicht nur Männer mit einer Position in Verbindung gebracht werden (Stahlberg/Sczesny 2001). So werden z. B. die Fähigkeiten von Frauen im Hinblick auf Führungspositionen als gleichwertiger eingestuft, wenn in Stellenanzeigen eine Beidnennung erfolgt (Horvath/Sczesny 2016). Eine explizite Ansprache motiviert Frauen, sich in Männerdomänen vorzuwagen, während das vorgeblich neutrale generische Maskulinum eher Zurückhaltung auslöst:

„Es hat sich gezeigt, dass durch das ‚Nicht-Mitgemeintfühlen‘ unbewusst auch Distanz zu Männerdomänen aufgebaut wird und es zu weniger Bereitschaft der Frauen führt, sich mit typischen Männerrollen auseinanderzusetzen, was wiederum die stereotype Verteilung verstärkt.“ (Elsen 2020: 100)

Geschlechterinklusive Sprache wirkt folglich sexistischen Gesellschaftsstrukturen entgegen. Mit Blick auf die Wahrnehmung von mehr als zwei Geschlechtern reichen Beidnennungen jedoch nicht aus. Lösungen wie Asterisk oder Unterstrich wirken anerkend. Jedoch zeigen erste Studien zur Veränderung von Wahrnehmungsweisen bei Verwendung des Asterisk, dass diese sprachliche Repräsentation allein die Wahrnehmung nichtbinärer Geschlechter nicht ausreichend erhöht (Koch 2021). Denn: Wenn Menschen sich unter Geschlecht vor allem Männer oder Frauen vorstellen, lesen sie den Asterisk entsprechend binär. Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch (2021) argumentiert daher, dass es neben der nichtbinären Schreibweise einer Sensibilisierung der Sprachgemeinschaft für nichtbinäre Geschlechter bedarf. Die Verwendung geschlechterinklusive Sprache muss folglich inhaltlich-didaktisch eingebettet werden. Mit Stefanowitsch lässt sich argumentieren, dass wir mit unserem Sprachgebrauch nicht nur Inhalte abbilden, sondern auch unsere Perspektive kommunizieren und somit nicht zuletzt den betroffenen Gruppen zeigen, „dass wir überhaupt Gleichheit wollen“ (Stefanowitsch 2018: 62). Dieses Wollen lässt sich gut anhand diskriminierungssensibler Sprache illustrieren, bei der es vor allem um die Vermeidung bisher genutzter, eine Gruppe diffamierender Begrifflichkeiten geht. Hierfür ist eine kritische Reflexion der (historischen) Bedeutung von Begriffen notwendig, die – so sein Vorschlag für einen orientierungsgebenden Maßstab – die Stimmen der betroffenen Gruppen ernstnehmen muss. Im Zentrum steht ein sensibler, ethischer Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und Selbstbezeichnungen. Aus didaktischer Perspektive geht es bei der Bewertung der Wirkung von geschlechterinklusive Sprache also um die Wahrnehmungsebene und um die Frage einer inklusiven Haltung. Dementsprechend bedarf es einer inklusiven Grundhaltung und einer grundlegenden Auseinandersetzung über Geschlechtervorstellungen, um die weiteren didaktischen Potenziale geschlechterinklusive Sprache zu entfalten.

Geschlechterinklusive Sprache als didaktisches Mittel des Lernens durch Verunsicherung

Eine Grundmotivation des Lernens besteht darin, Handlungsfähigkeit in einer sich beständig verändernden Welt zu erlangen. Das bedeutet die Fähigkeit zu erlangen, Paradoxien zu erkennen, Widersprüche auszuhalten und gleichzeitig in ein reflektiertes Handeln zu kommen. Kompetenzen, wie Ambiguitätstoleranz, erweisen sich auch vor dem Hintergrund der globalen Covid-19-Pandemie als essenzielle Zukunftskompetenzen (Bauer et al. 2012; Lang-Wojtasik 2020). Lehrende haben folglich die Aufgabe, Lernenden den Mehrwert von Verunsicherung und Paradoxien für ihren Lernprozess aufzuzeigen. Momente der Verunsicherung können didaktisch genutzt werden, um kritische, wissenschaftliche Reflexion anzuregen.

Geschlechterinklusive Sprache beinhaltet Verunsicherungsmomente, die Gesprächsanlässe über wissenschaftliche Präzision, Machtverhältnisse und marginalisierte Perspektiven bieten. So ist eine Absicht von Asterisk und Unterstrich beispielsweise zu irritieren. Sie sollen sich bewusst nicht einfach in den Lesefluss einfügen, sondern die ‚gewohnte‘ Ordnung der Sprache unterbrechen. Beide Varianten hinterfragen die Grundannahme heteronormativer Gesellschaften, wonach es natürlicherweise nur zwei Geschlechter gibt, die im Begehren aufeinander bezogen sind. Hiervon ausgehend lassen sich beispielsweise in der Biologie, Medizin oder Sportwissenschaft gewinnbringende Debatten um die geschlechtsspezifische Zuordnung von Hormonen wie Testosteron oder Östrogen führen (Krämer 2020).

Dass Lernende auf geschlechterinklusive Sprache, je nach eigener Positionierung und Prägung, unterschiedlich reagieren, ist an sich kein Problem. Verunsicherungen lösen bisweilen Abwehrmechanismen aus, vor allem bei denjenigen, die von einem Machtverhältnis profitieren (Goel/Stein 2012). Denjenigen hingegen, deren Erfahrungen weitgehend ausgeblendet bleiben, werden durch neue sprachliche Ausdrucksmittel mehr Handlungsräume eröffnet. So argumentiert etwa die Philosoph*in und Publizist*in Antke Engel unter anderem für eine Strategie der VerUneindeutigung, die „als aktiv verfolgte Praxis Möglichkeiten [eröffnet], eigene Erfahrungen oder Wünsche nicht-normgerechter Geschlechtlichkeit und Sexualität selbstbewusst ins Spiel zu bringen“ (Engel 2013: 10).

Als Lehrende gilt es, Lernende dazu zu befähigen, die Mechanismen hinter dem eigenen Denken und Handeln zu hinterfragen und damit erkenntnisgewinnend und handlungserweiternd umzugehen. Dynamiken der Rekonstruktion und Dekonstruktion der eigenen Wahrnehmungsmuster fördern letztendlich auch die wissenschaftliche Neugier und den Erkenntnisgewinn.

Die Erkenntnis, dass Verunsicherung produktiv wirken kann, ist traditionell Gegenstand von Geschlechterforschung, die von einem Unbehagen mit dem Gegebenen ausgeht und gesellschaftliche Macht- und Herrschaftskonstellationen untersucht. Vor diesem Hintergrund hat Engel die Strategie der VerUneindeutigung vorgeschlagen, die darauf abzielt, Normen und Normalität zu hinterfragen, ohne neue zu etablieren (Engel 2013). Das Potenzial dieser Strategie liegt darin, „dass die Veränderbarkeit je konkreter, geo-historisch spezifischer Geschlechter- und Sexualitätsregime aufgezeigt wird, ohne dies mit Behauptungen darüber zu schmücken, wie eine ‚queere‘ oder ‚normale‘ Sexualität oder Geschlechtlichkeit auszusehen hätte“ (Engel 2013: 10). In diesem Sinne bleibt auch Sprachkritik immer dynamisch, um (neue) Ausschlüsse zu reflektieren und zu vermeiden. Hinterfragen, neu zusammensetzen, vorläufige Antworten formulieren – all dies sind seit jeher Aspekte innovativen, kritischen, wissenschaftlichen Denkens, die über Auseinandersetzungen mit geschlechterinklusive Sprache vermittelt werden können.

Machtreflektierende Sprachkritik fördert Konfliktfähigkeit, Perspektivenvielfalt und Fehlerfreundlichkeit

Sprachliche Ein- und Ausschlussmechanismen sind dynamisch und oftmals dient Sprache dazu, ungleiche Machtverhältnisse in einer vermeintlich demokratisch-meritokratischen Gesellschaft zu verschleiern (Bourdieu/Passeron 1971). Begreifen wir Sprache und Machtverhältnisse als eng verbunden und dynamisch, so wird klar: Die Auseinandersetzung mit Sprache im Lehr-Lern-Raum bedeutet sowohl eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, als auch ein fortwährendes Bemühen und Ringen um Inklusion.

Konflikt, nicht Konsens fördert diese Inklusion. Dabei gilt es auch „immer kritisch nach[zu]fragen, wie Harmonie hergestellt wird, welche Funktionen sie erfüllt und wen sie ausschließt“ (Goel/Stein 2012: o. S.).

Urmila Goel und Alice Stein (2012) haben mit Blick auf die Verwobenheit gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse für eine machtkritische Haltung als Grundlage für Bildungssettings plädiert, in denen Differenzen thematisiert werden. Eine solche Haltung zielt darauf ab, die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden zu stärken, und erfordert von Lehrenden die Fähigkeit, sich selbst in den Machtverhältnissen und ihren Verflechtungen zu verorten. Dabei gehören Konfliktfähigkeit, gegenseitige Anerkennung und Fehlerfreundlichkeit zu den didaktischen Grundprinzipien. Es gilt zu akzeptieren, dass Lösungsansätze immer nur vorläufige sein können, bis bessere gefunden sind – ganz im Sinne von Wissenschaft als Suchbewegung. Weiterhin wird ein Bewusstsein für unterschiedliche Positionierungen und ungleiche Teilhabechancen gefördert, welches in die Ausbildung der reflektierten Handlungsfähigkeit der Lernenden (und Lehrenden) einfließt. Letztendlich geht es im Sinne des didaktischen Konzepts der Kompetenzentwicklung darum, „in komplexen, entscheidungs- und zukunfts-offenen, oft problembeladenen Handlungssituationen selbstorganisiert und kreativ handeln zu können“ (Bauer et al. 2012: 190).

Fazit und Empfehlungen

Vor dem Hintergrund unserer Ausführungen plädieren wir für eine didaktische Perspektive der machtreflektierenden Sprachkritik auf der Basis einer inklusiven Grundhaltung. Wir gehen davon aus, dass die Verwendung geschlechterinklusive Sprache kein Automatismus für mehr Teilhabe und Empowerment ist. Um in diesem Sinne wirksam zu werden, bedarf es weiterhin einer inklusiven Grundhaltung, besonders auch in Lehr-Lern-Settings. Denn: Wenn wir uns auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch einigen könnten,

„wäre noch nicht alles gut und die materielle Diskriminierung betroffener Gruppen noch lange nicht beseitigt. Aber ein Bemühen um eine nicht diskriminierende Sprache wäre ein Zeichen, dass wir überhaupt Gleichheit wollen.“ (Stefanowitsch 2018: 62)

Darüber hinaus bedarf es eines Bewusstseins dafür, dass Sprache von verwobenen Machtverhältnissen durchzogen und wandelbar ist. Alle Ansätze, Sprache inklusiver und diskriminierungsfreier zu gestalten, sind daher vorläufige, bis bessere gefunden werden. Auf diese Weise vermittelt, können geschlechterinklusive Sprachpolitiken didaktisch auch genutzt werden, um Wissenschaft als nie abgeschlossenen Erkenntnisprozess aufzuzeigen. Sie können des Weiteren eingesetzt werden, um kritisch zu reflektieren, wie Wissensproduktion durch die Einbettung in gesellschaftliche Machtverhältnisse geformt und beschränkt wurde und wird.

Geschlechterinklusive Sprache dient sowohl der Teilhabeerweiterung in Bildungssettings als auch der Einübung von wissenschaftlichen Zukunftskompetenzen, wie Ambiguitätstoleranz, Machtreflexion und Dekonstruktionsfähigkeit. In diesem Sinne trägt die Auseinandersetzung mit geschlechterinklusive Sprache zu demokratischer Wissenschaftsfreiheit als Wissensproduktion von den und für die Vielen bei.

Zum Weiterlesen

- Elsen, Hilke (2018). Das Tradieren von Geschlechterstereotypen – Sprache und Medien. *Interculture journal*, 17(30), 41–61.
- Goel, Urmila & Stein, Alice (2012). Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität. Zugriff am 23. November 2021 unter <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesstexte/goelstein/>.
- Hornscheidt, Lann & Sammla, Ja'n (2021). Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache. Hiddensee: w_orten & meer.
- Stabsstelle Gleichstellung Georg-August-Universität Göttingen: Inklusive Schreibweise – eine Handreichung. Zugriff am 15. November 2021 unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/618812.html>.
- Stefanowitsch, Anatol (2018). Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin: Duden-Verlag.

EMPFEHLUNGEN ZUR FÖRDERUNG GESCHLECHTERINKLUSIVER SPRACHE AN HOCHSCHULEN

Orientiert an aktuellen Erkenntnissen zu geschlechtergerechter und -inklusive Sprache, wie sie in dieser Handreichung versammelt sind, können hochschulinterne Regelungen geschaffen werden, die den sprachlichen Wandel im Sinne eines partizipativen, demokratischen und inklusiven Hochschullebens fördern. Die folgende Zusammenfassung bietet einen Überblick über die von den Autor:innen dieser Handreichung empfohlenen Strategien, mit geschlechterinklusive Sprache im Hochschulkontext umzugehen. Aus den Beiträgen der Expertinnen geht zumindest ein gemeinsames Fazit hervor: Noch gibt es keine eindeutigen und konkreten Empfehlungen, wie an der Hochschule mit geschlechterinklusive Sprache umgegangen werden sollte. Es zeichnen sich jedoch einige wichtige Leitlinien ab, an denen sich Hochschulen für ihre eigene Praxis in der Lehre und in anderen Arbeitsbereichen orientieren können.

Aus rechtlicher und rechtswissenschaftlicher Perspektive

... sind Wissenschafts- und Meinungsfreiheit sowie Freiheit von Lehre und Forschung an Hochschulen zu respektieren. Angesichts einer bislang fehlenden gesellschaftlichen Einigung über den Sprachgebrauch kann die Verwendung verschiedener Formen geschlechterinklusive Sprache ebenso wenig untersagt wie eingefordert werden. Hochschulen sind als Körperschaften des öffentlichen Rechts jedoch dazu verpflichtet, die Vorgaben ihrer jeweiligen Landesgleichstellungsgesetze hinsichtlich der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzuwenden.

- ➔ Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern betrifft die dienstliche interne und externe Kommunikation und insbesondere Stellenausschreibungen. Inwiefern hierbei Beidnennungen oder neutralisierende Sprachformen anzuwenden sind, ist je nach Bundesland unterschiedlich geregelt.
- ➔ Darüber hinaus müssen Vordrucke und Formulare, die eine Angabe des Geschlechts verlangen, einen positiven Geschlechtseintrag – z. B. „divers“ – neben „weiblich“ und „männlich“ anbieten.
- ➔ Für die Hochschullehre gilt, dass es für die Leistungsbewertung keine Rolle spielen darf, ob und wie geschlechterinklusive Sprache verwendet wird.
- ➔ Für die Erstellung von Leitfäden ist daher zu berücksichtigen, für welchen Kontext die Empfehlungen gelten sollen.

In sprachwissenschaftlichen Empfehlungen

... zeigt sich der unabgeschlossene gesellschaftliche Prozess. Bislang fehlt es sowohl lexikalisch als auch grammatisch an Ausdrucksformen, die ‚neutral‘ sind bzw. alle Geschlechter gleichermaßen einschließen, d. h. die auch eine dritte Geschlechtskategorie berücksichtigen. Bis sich solche Formen etablieren, kann die Nutzung geschlechtsneutraler Begriffe und Formulierungen empfohlen werden. Dazu eignen sich zum Beispiel:

- ➔ Präsenzpartizipien (*Studierende, Mitarbeitende*),
- ➔ Komposita mit *-kraft* (*Lehrkraft, Fachkraft*) oder *-person* (*Lehrperson, Fachperson*),
- ➔ adjektivische Umschreibungen (z. B. statt *Empfehlung des Arztes* besser *ärztliche Empfehlung*),
- ➔ Umschreibungen mit *Person* oder *Mensch* (statt *Experte* z. B. *Person mit Expertise*) usw.



Sind geschlechtsneutrale Umschreibungen nicht möglich, können geschlechtergerechte Personenbezeichnungen verwendet werden, in denen durch den Einsatz von Sonderzeichen zwischen maskuliner und femininer Endung Raum für nichtbinäre Geschlechter geschaffen wird (z. B. *Professor:innen*, *Professor_innen*, *Professor*innen*), um alle rechtlich anerkannten Geschlechter gleichermaßen einzubeziehen.

Psycho- und neurolinguistische Studien

... belegen, wie die verwendeten Sprachformen unser Denken und Handeln beeinflussen. Ganz eindeutig zeigt sich: Maskuline Formen werden nicht generisch wahrgenommen. Auch bei Entscheidungen und Bewertungen – im Hochschulkontext besonders relevant – werden Frauen durch Beidnennungen und genderneutrale Formen in Selbst- und Fremdwahrnehmung stärker berücksichtigt als durch maskuline Formen.

- ➔ Zusätze zu maskulinen Bezeichnungen (z. B. Fußnoten oder der Hinweis m/w/d) sind nicht ausreichend, um den *male bias* zu vermindern.
- ➔ Neutralisierende Formen sind vor allem in Kombination mit feminisierenden Formen wirkungsvoll. Aufgrund ihrer geringeren Auffälligkeit dienen sie zudem der Lesbarkeit von Texten.
- ➔ Schriftliche Formen wie „Leser*innen“, „Leser_innen“, „Leser:innen“ oder „Lesery“ zeigen zumindest die Absicht an, alle Menschen jenseits des Binären ansprechen zu wollen. Es besteht allerdings eine Forschungslücke zur Wirkung.
- ➔ Die Textsorte ist für die Wahl einer passenden Form ebenfalls entscheidend, da eine Prüfungsordnung anderen sprachlichen Regeln unterliegt als eine Seminararbeit oder ein E-Mail-Anschreiben. Sich daraus ergebende Genre- oder Registerunterschiede sollten in flexiblen Leitlinien zur gendergerechten Sprache Berücksichtigung finden.

Für die Hochschullehre

... sind verschiedene Aspekte relevant, die die Lernsituation, Lerninhalte, die Didaktik und die Hochschule als demokratischen Raum betreffen.

- ➔ Geschlechterreflektierende Sprache ist ein Aspekt respektvoller und wertschätzender Kommunikation.
- ➔ Lehrveranstaltungen an Hochschulen können und sollten sowohl als Schutzraum vor Diskriminierung und gleichzeitig als Lernraum über Diskriminierung funktionieren.
- ➔ Deshalb geht es darum, dem Diskurs um gendersensible Sprache Raum in Veranstaltungen und Lerngruppen zu geben, die sich nicht explizit damit beschäftigen. Die Frage „Wie wollen wir miteinander reden und welche Bezeichnungen nutzen wir dafür“ ist für Studierende auch im Kontext von Rassismus und Homophobie wichtiger geworden.
- ➔ Hochschulen können sich pro genderinklusive Sprache positionieren, diese konsequent anwenden und niedrigschwellige, anwendungsorientierte Auseinandersetzung ermöglichen, z. B. durch Handreichungen, aber auch regelmäßige Weiterbildungen von Lehrenden.
- ➔ Eine systematische Verankerung des Themas „Geschlecht (und Sprache)“ im Curriculum von Lehramtsstudierenden wäre wünschenswert, um künftigen Lehrkräften zu ermöglichen, empirische Befunde zu Geschlechterfragen kritisch deuten zu können und eine Ausbildung in der sprachlichen Adressierung aller Geschlechter zu erhalten.

- ➔ Geschlechterinklusive Sprache dient der Teilhabeerweiterung in Lernsituationen, aber auch dazu, wissenschaftliche Zukunftskompetenzen wie Ambiguitätstoleranz, Machtreflexion und Dekonstruktionsfähigkeit zu erwerben. Die (inhaltliche) Auseinandersetzung mit geschlechterinklusive Sprache trägt so zu demokratischer Wissenschaftsfreiheit bei.

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung geschlechtergerechter Sprache an Hochschulen

... wird empfohlen, die interne Diskussion um Vorgehensweisen und Leitlinien auf eine vielschichtige Basis zu stellen:

- ➔ Auf Hochschulebene sollte geschlechtergerechte Sprache als zentraler Beitrag zu Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit hervorgehoben werden. Durch die Diskussion und Verwendung geschlechterinklusive Varianten können Hochschulen zur Gleichstellung der Geschlechter und generell zu einem offeneren und vorurteilsfreieren Umgang miteinander beitragen.
- ➔ Dazu gehört auch eine sichtbare Darstellung sprachlicher Grundlagen, Regeln, Ausdrucksmittel und ihrer jeweiligen Wirkung sowie die Erläuterung und Diskussion der als empfehlenswert erachteten sprachlichen Vorgehensweisen in verschiedenen Kontexten.
- ➔ Unterschieden werden sollte dabei zwischen verschiedenen Handlungs- und Aufgabenbereichen nach Kriterien wie Thema, Inhalt, Zweck, Rezipierende, Reichweite, Öffentlichkeitsgrad, Textsorte usw.
- ➔ Unterstützt werden Hochschulangehörige durch die Erstellung von auf die spezifischen Zwecke zugeschnittenen Beispielsammlungen und das Angebot von Informationsveranstaltungen, Workshops und Formaten zum Erfahrungsaustausch.
- ➔ Über sprachliche Interventionen, wie die öffentliche Diskussion, innerinstitutionelle Bemühungen um geschlechterinklusive Sprache und die Publikation von Leitfäden, können Hochschulen gesellschaftlichen Sprachwandel aktiv mitgestalten und fördern.
- ➔ Geschlechtergerechte und -inklusive Praxis kann in der Hochschule gelebt und im Austausch mit Erkenntnissen aus der Gender-Forschung und -Linguistik weiterentwickelt werden.



ANHANG

LITERATURVERZEICHNIS

- Adamsky, Cathryn (1981): Changes in pronominal usage in a classroom situation. In: *Psychology of Women Quarterly*, 5 (5), 773–779. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1981.tb01101.x>
- AG gegen Rassismus in den Lebenswissenschaften (Hrsg.) (2009): *Gemachte Differenz: Kontinuitäten biologischer „Rasse“-Konzepte*. Münster: Unrast Verlag.
- Akademie der bildenden Künste Wien (Hrsg.) (2019): *trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf> (Zugriff am 29.11.2021).
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Linde, Frank (Hrsg.) (2018): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742046>
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/Fitzek, Ingrid (Hrsg.) (2009): *Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule*. Opladen [u. a.]: Budrich UniPress.
- Bachmann, Gregor (2018): Kein Anspruch auf geschlechtergerechte Sprache in AGB und Formularen. In: *Neue Juristische Wochenschrift*, 23, 1648–1652. <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fjnw%2F2018%2Fcont%2Fjnw.2018.1648.1.htm&anchor=Y-300-Z-NJW-B-2018-S-1648-N-1> (Zugriff am 14.12.2021).
- Bauer, Annelie (2020): *Rechtliche Maßgaben für geschlechtergerechte Sprache. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Landes Niedersachsen*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Bauer, Hans G./Hemmer-Schanze, Christiane/Munz, Claudia/Wagner, Jost (2012): *Innovationsarbeit lernen – Lernkonzept und Rahmenbedingungen*. In: Böhle, Fritz/Bürgermeister, Markus/Porschen, Stephanie (Hrsg.), *Innovation durch Management des Informellen*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 189–209.
- Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun (2007): *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – Eine Handreichung. 2., erweiterte Auflage*. Bonn.
- Bedijs, Kristina (2021): *Schlägt Verständlichkeit Diversität – oder schafft Diversität Verständlichkeit? Zu Möglichkeiten und Grenzen gendersensibler Sprache in der Leichten Sprache*. In: *trans-kom*, 14 (1), 145–170.
- Bem, Sandra L./Bem, Daryl J. (1973): Does Sex-Biased Job Advertising „Aid and Abet“ Sex Discrimination? In: *Journal of Applied Social Psychology*, 3 (1), 6–18. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x>
- Bittner, Melanie/Garske, Pia (2020): *Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Respektvolle Kommunikation fördern – Übergriffe vermeiden – schwierige Situationen bewältigen*. Hochschulforum Digitalisierung. <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/respektvolle-kommunikation-online-lehre> (Zugriff am 29.11.2021).
- Blake, Christopher/Klimmt, Christoph (2010): *Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten*. In: *Publizistik*, 55 (3), 289–304. <https://doi.org/10.1007/s11616-010-0093-2>

- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.
- Braun, Friederike/Gottburgsen, Anja/Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (1998): Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 26 (3), 265–283. <https://doi.org/10.1515/zfgl.1998.26.3.265>
- Braun, Friederike/Oelkers, Susanne/Rogalski, Karin/Bosak, Janine/Sczesny, Sabine (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 58 (3), 183–189. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.3.183>
- Braun, Friederike/Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (2005): Cognitive Effects of Masculine Generics in German: An Overview of Empirical Findings. In: Communications, 30 (1), 1–21. <https://doi.org/10.1515/comm.2005.30.1.1>
- Briere, John/Lanktree, Cheryl (1983): Sex-Role Related Effects of Sex Bias in Language. In: Sex Roles, 9 (5), 625–632. <https://doi.org/10.1007/BF00290069>
- Britz, Gabriele (2013): Art. 5 III (Wissenschaft). In: Dreier, Horst (Hrsg.), Grundgesetz. Kommentar, Bd. 1. 3. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck. <https://www.beck-shop.de/dreier-grundgesetz-kommentar-gg-band-i-praeambel-artikel-1-19/product/11680537> (Zugriff am 26.11.2021).
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hrsg.) (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (Zugriff am 30.11.2021).
- Chebout, Lucy/Gather, Selma/Valentiner, Dana-Sophia (2016): Sexismus in der juristischen Ausbildung. In: Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, 4, 190–193. <https://doi.org/10.5771/1866-377X-2016-4-190>
- Chebout, Lucy/Gather, Selma/Valentiner, Dana-Sophia (2018): Und täglich grüßt das Murmeltier. Sexismuskritik und Abwehrreaktionen im juristischen Kontext. In: Recht und Politik, 54 (1), 79–81. <https://doi.org/10.3790/rup.54.1.79>
- Cronin, Christopher/Jreisat, Sawsan (1995): Effects of modeling on the use of nonsexist language among high school freshpersons and seniors. In: Sex Roles, 33 (11–12), 819–830. <https://doi.org/10.1007/BF01544781>
- Czollek, Max (2018): Desintegriert euch! München: Carl Hanser Verlag.
- Dayhoff, Signe A. (1983): Sexist Language and Person Perception: Evaluation of Candidates from Newspaper Articles. In: Sex Roles, 9 (4), 527–539. <https://doi.org/10.1007/BF00289792>
- De Backer, Maarten/De Cuypere, Ludovic (2012): The Interpretation of Masculine Personal Nouns in German and Dutch: A Comparative Experimental Study. In: Language Sciences, 34 (3), 253–268. <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2011.10.001>
- Degele, Nina (2020): Der schwangere Arzt im Praktikum: Interventionen der Gender Studies zu geschlechtergerechter Sprache. In: Zeitschrift für Pädagogik und Theologie, 72 (1), 30–41. <https://doi.org/10.1515/zpt-2020-0004>



- Diewald, Gabriele (2018): Zur Diskussion: Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik – exemplarisch exerziert am Streit um das sogenannte generische Maskulinum. In: Zeitschrift für germanistische Linguistik, 46 (2), 283–299. <https://doi.org/10.1515/zgl-2018-0016>
- Diewald, Gabriele (o. J.): Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis. <https://www.gabrielediewald.de/forschung/genderprojekt.html> (Zugriff am 24.11.2021).
- Diewald, Gabriele/Nübling, Damaris (2022): Genus – Sexus – Gender. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Duden.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Duden.
- Doleschal, Ursula (2002): Das generische Maskulinum im Deutschen. Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne. In: Linguistik Online, 11 (2), 39–70. <https://doi.org/10.13092/lo.11.915>
- Dreier, Horst (2013): Art. 19 III GG. In: Dreier, Horst (Hrsg.), Grundgesetz. Kommentar, Bd. 1. 3. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck. <https://www.beck-shop.de/dreier-grundgesetz-kommentar-gg-band-i-praeambel-artikel-1-19/product/11680537> (Zugriff am 26.11.2021).
- Duden (Hrsg.) (2016): Die Grammatik. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin: Duden. <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Duden-Die-Grammatik-9-Auflage> (Zugriff am 24.11.2021).
- Duyen Nguyen, Thi My/Gaumert, Stella (2019): Das Recht auf diskriminierungsfreie Lehrmaterialien in der juristischen Ausbildung. Working paper Nr. 17. Berlin: Humboldt-Universität. www.hlcmr.de/wp-content/uploads/2019/03/WP_17_HLCMR_2019_Recht-auf-diskriminierungsfreie-Ausbildung.pdf (Zugriff am 29.11.2021).
- Elsen, Hilke (2018): Das Tradieren von Genderstereotypen – Sprache und Medien. In: Interculture journal, 17 (30), 41–61. <https://doi.org/10.25595/1931>
- Elsen, Hilke (2020): Gender – Sprache – Stereotype. Geschlechtersensibilität in Alltag und Unterricht. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Engel, Antke (2013): Queerversity und die Strategie der VerUneindeutigung. Sexuelle Vielfalt als Prinzip für die Arbeit in Institutionen. 4. Mai 2013. https://www.profamilia.de/fileadmin/dateien/fachpersonal/Engel_prof_a-Text_2013.pdf (Zugriff am 29.11.2021).
- Epping, Volker/Hillgruber, Christian (2021): Art. 5 Abs. 3 GG. In: Epping, Volker/Hillgruber, Christian (Hrsg.), BeckOK Grundgesetz, Bd. Ed. 48. München: Beck. https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/BeckOKGG_48/cont/BECKOKGG.htm (Zugriff am 26.11.2021).
- European Commission against Racism and Intolerance (2013): ECRI-Bericht über Deutschland (fünfte Prüfungsrunde). Strassburg. <https://rm.coe.int/fifth-report-on-germany-german-translation-/16808b5682> (Zugriff am 14.12.2021).
- Evers, Helene/Wienfort, Nora (2020): Mut zum Gendern. In: NJW-aktuell (47), 19.
- Feilke, Helmuth/Lehnen, Katrin/Rezat, Sara/Steinmetz, Michael (2016): Materialgestütztes Schreiben lernen. Grundlagen – Aufgaben – Materialien – Sekundarstufen I und II. Braunschweig: Schroedel.

<https://www.westermann.de/artikel/978-3-507-41750-2/Materialgestuetztes-Schreiben-lernen-Grundlagen-Aufgaben-Materialien> (Zugriff am 23.11.2021).

- Ferstl, Evelyn/Dietsche, Lena (2017): Is gender-fair language needed? How grammatical gender influences representations of discourse referents. In: Proceedings of the 39th Annual Meeting of the Cognitive Science Society. London: Cognitive Science Society, 3706–3706.
- Ferstl, Evelyn C./Kaiser, Anelis (2013): Sprache und Geschlecht: Wie quantitative Methoden aus der Experimental- und Neuropsychologie einen Beitrag zur Geschlechterforschung leisten können. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 5 (3), 9–25.
- Friedrich, Marcus C. G./Heise, Elke (2019): Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts? An Experiment Using an Authentic Contract Manipulating Single Role Nouns and Pronouns. In: Swiss Journal of Psychology, 78 (1–2), 51–60. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>
- Gabriel, Ute/Gygax, Pascal M./Kuhn, Elisabeth A. (2018): Neutralising Linguistic Sexism: Promising but Cumbersome? In: Group Processes & Intergroup Relations, 21 (5), 844–858. <https://doi.org/10.1177/1368430218771742>
- Gabriel, Ute/Mellenberger, Franziska (2004): Exchanging the Generic Masculine for Gender-Balanced Forms – The Impact of Context Valence. In: Swiss Journal of Psychology, 63 (4), 273–278. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.63.4.273>
- Gärditz, Klaus Ferdinand (2021): Art. 5 Abs. 3 GG. In: Maunz, Theodor/Dürig, Günter/Herzog, Roman/Scholz, Rupert/Herdegen, Matthias/Klein, Hans H. (Hrsg.), Grundgesetz. Grundwerk mit 94. Ergänzungslieferung. München: Beck. <https://www.schweitzer-online.de/loseblatt/Maunz/Grundgesetz-Grundwerk-Fortsetzungsbezug/9783406458620/B15292/> (Zugriff am 26.11.2021).
- Garnham, Alan/Gabriel, Ute/Sarrasin, Oriane/Gygax, Pascal/Oakhill, Jane (2012): Gender Representation in Different Languages and Grammatical Marking on Pronouns: When Beauticians, Musicians, and Mechanics Remain Men. In: Discourse Processes, 49 (6), 481–500. <https://doi.org/10.1080/0163853X.2012.688184>
- Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Hellmer, Silvia (2007): Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Wien: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. (o. J.): Gender in Schule und Unterricht. http://www.genderundschule.de/index.cfm?uuid=6DD62EB4D06511D6B42C0080AD795D93&and_uuid=6DD634EFD06511D6B42C0080AD795D93 (Zugriff am 24.11.2021).
- Goel, Urmila (2016): Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen. In: Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. Berlin: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt Universität zu Berlin. <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> (Zugriff am 29.11.2021).
- Goel, Urmila/Stein, Alice (2012): Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität. http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Goel_und_Stein_Bildungsarbeit_01.pdf (Zugriff am 29.11.2021).
- Graf, Eric/Sturm, Afra (2007): Der Heulsuser und die Fremdlingin. Nachdenken über geschlechtergerechte Personenbezeichnungen. In: Praxis Deutsch, (201), 50–57.



- Grünberger, Michael (2018): Das „generische Maskulinum“ vor Gericht. In: JuristenZeitung, 73 (14), 719–727. <https://doi.org/10.1628/jz-2018-0188>
- Günthner, Susanne/Hüpper, Dagmar/Spieß, Constanze (Hrsg.) (2012): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin: De Gruyter.
- Günthner, Susanne (2019): Sprachwissenschaft und Geschlechterforschung: Übermittelt unsere Sprache ein androzentrisches Weltbild? In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 571–579. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_126
- Gustafsson Sendén, Marie/Bäck, Emma A./Lindqvist, Anna (2015): Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: the influence of time on attitudes and behavior. In: *Frontiers in Psychology*, 6, 893. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00893>
- Gustafsson Sendén, Marie/Renström, Emma/Lindqvist, Anna (2021): Pronouns Beyond the Binary: The Change of Attitudes and Use Over Time. In: *Gender & Society*, 35 (4), 588–615. <https://doi.org/10.1177/08912432211029226>
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Ha, Kien Nghi/Hutta, Jan S./Kessé, Emily Ngubia/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, 4 (2/3), 161–190. <https://doi.org/10.36900/suburban.v4i2/3.262>
- Gygax, Pascal/Gabriel, Ute/Sarrasin, Oriane/Oakhill, Jane/Garnham, Alan (2008): Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. In: *Language and Cognitive Processes*, 23 (3), 464–485. <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>
- Gygax, Pascal/Sato, Sayaka/Öttl, Anton/Gabriel, Ute (2021): The masculine form in grammatically gendered languages and its multiple interpretations: a challenge for our cognitive system. In: *Language Sciences*, (83), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2020.101328>
- Hammer, Anke/Goebel, Rainer/Schwarzbach, Jens/Münste, Thomas F./Jansma, Bernadette M. (2007): When Sex Meets Syntactic Gender on a Neural Basis during Pronoun Processing. In: *Brain Research*, 1146, 185–198. <https://doi.org/10.1016/j.brainres.2006.06.110>
- Hammer, Anke/Jansma, Bernadette/Lamers, Monique/Münste, Thomas (2005): Pronominal Reference in Sentences about Persons or Things: An Electrophysiological Approach. In: *Journal of cognitive neuroscience*, 17 (2), 227–239. <https://doi.org/10.1162/0898929053124947>
- Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (Hrsg.) (2015): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: transcript.
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: *Sprache & Kognition*, 19 (1/2), 3–13. <https://doi.org/10.1024//0253-4533.19.12.3>
- Heise, Elke (2003): Auch einfühlsame Studenten sind Männer: Das generische Maskulinum und die mentale Repräsentation von Personen. In: *Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis*, 35 (2), 285–291.
- Hermeler, Jeanette (2021): Die Assoziation von Geschlecht bei Personenbezeichnungen ohne gebräuchliche feminine Ableitung. In: *Muttersprache*, 131 (3), 270–289.
- Hohm, Michael (2020): Sprachwandel. Sprachkritik – Wenn die Sprache zum Streitfall wird. In: 105 RAAbits Deutsch/Sprache.

- Hornscheidt, Lann/Sammla, Ja'n (2021): *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache*. Hiddensee: w_orten & meer.
- Horvath, Lisa (2015): *Gender-Fair Language in the Context of Recruiting and Evaluating Leaders*. In: Welpel, Isabell/Brosi, Prisca/Ritzenhöfer, Lisa/Schwarz Müller, Tanja (Hrsg.), *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte: Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09469-0_23
- Horvath, Lisa K./Merkel, Elisa F./Maass, Anne/Sczesny, Sabine (2016): *Does Gender-Fair Language Pay Off? The Social Perception of Professions from a Cross-Linguistic Perspective*. In: *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02018>
- Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2016): *Reducing Women's Lack of Fit with Leadership Positions? Effects of the Wording of Job Advertisements*. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 (2), 316–328. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1067611>
- Huckauf, Anke/Hensel, Lisa/Oberzaucher, Elisabeth/Ehlers, Jan (2018): *Okulomotorik und Lesefluss beim Lesen von Texten in geschlechterfairer Schreibung*. In: Schwender, Clemens/Schwarz, Sascha/Lange, Benjamin P./Huckauf, Anke (Hrsg.), *Geschlecht und Verhalten aus evolutionärer Perspektive*. Lengerich: Pabst Science Publishers, 239–307.
- Irmen, Lisa (2007): *What's in a (Role) Name? Formal and Conceptual Aspects of Comprehending Personal Nouns*. In: *Journal of Psycholinguistic Research*, 36 (6), 431–456. <https://doi.org/10.1007/s10936-007-9053-z>
- Irmen, Lisa/Holt, Daniel V./Weisbrod, Matthias (2010): *Effects of Role Typicality on Processing Person Information in German: Evidence from an ERP Study*. In: *Brain Research*, 1353, 133–144. <https://doi.org/10.1016/j.brainres.2010.07.018>
- Irmen, Lisa/Köhncke, Astrid (1996): *Zur Psychologie des „generischen“ Maskulins*. In: *Sprache & Kognition*, 15 (3), 152–166.
- Irmen, Lisa/Linner, Ute (2005): *Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen*. In: *Zeitschrift für Psychologie*, 213 (3), 167–175. <https://doi.org/10.1026/0044-3409.213.3.167>
- Irmen, Lisa/Roßberg, Nadja (2004): *Gender Markedness of Language: The Impact of Grammatical and Nonlinguistic Information on the Mental Representation of Person Information*. In: *Journal of Language and Social Psychology*, 23 (3), 272–307. <https://doi.org/10.1177/0261927X04266810>
- Irmen, Lisa/Steiger, Vera (2005): *Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachphilosophische, sprachwissenschaftliche und psychologische Aspekte im historischen Diskurs*. In: *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 33 (6), 212–235. <https://doi.org/10.1515/zfgl.33.2-3.212>
- Kampshoff, Marita/Wiepcke, Claudia (Hrsg.) (2012): *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kaschuba, Gerrit/Derichs-Kunstmann, Karin (2009): *Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in die Fortbildung*. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93280/cff16de22e7138fe6bb12730f606f34f/arbeitshilfe-fortbildung-gleichstellungsorientiert-data.pdf> (Zugriff am 29.11.2021).
- Keller, Rudi (1990): *Sprachwandel. Von der unsichtbaren Hand in der Sprache*. Tübingen: A. Francke Verlag GmbH.



- Klein, Andreas (im Erscheinen): Wohin mit Epikoina? Überlegungen zur Grammatik und Pragmatik geschlechtsindefiniter Personenbezeichnungen. In: Diewald, Gabriele/Nübling, Damaris (Hrsg.), *Genus – Sexus – Gender*. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Klein, Josef (1988): Benachteiligung der Frau im generischen Maskulinum – eine feministische Schimäre oder psycholinguistische Realität. In: Oellers, Norbert (Hrsg.), *Vorträge des Germanistentags Berlin 1987*, Bd. 1. Tübingen: Niemeyer, 310–319.
- Klimmt, Christoph/Pompetzki, Verena/Blake, Christopher (2008): Geschlechterrepräsentation in Nachrichtentexten. In: *Medien & Kommunikationswissenschaft*, 56 (1), 3–20. <https://doi.org/10.5771/1615-634x-2008-1-3>
- Koch, Melissa (2021): So verändert geschlechtergerechte Sprache die Wahrnehmung. EARSandEYES. <https://www.earsandeyes.com/blog/geschlechtergerechte-sprache-gendersternchen-17097/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Koeser, Sara/Kuhn, Elisabeth A./Sczesny, Sabine (2014): Just Reading? How Gender-Fair Language Triggers Readers' Use of Gender-Fair Forms. In: *Journal of Language and Social Psychology*, 34 (3), 343–357. <https://doi.org/10.1177/0261927X14561119>
- Koeser, Sara/Sczesny, Sabine (2014): Promoting Gender-Fair Language: The Impact of Arguments on Language Use, Attitudes, and Cognitions. In: *Journal of Language and Social Psychology*, 33 (5), 548–560. <https://doi.org/10.1177/0261927X14541280>
- Kollmayer, Marlene/Pfaffel, Andreas/Schober, Barbara/Brandt, Laura (2018): Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task. In: *Frontiers in Psychology*, 9, 985. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00985>
- Kotthoff, Helga (2020): Gender-Sternchen, Binnen-I oder generisches Maskulinum, ... (Akademische) Textstile der Personenreferenz als Registrierungen? In: *Linguistik Online*, 103 (3), 105–127. <https://doi.org/10.13092/lo.103.7181>
- Kotthoff, Helga/Nübling, Damaris (2018): *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Kowalski, Philipp (2020): Geschlechtergerechte Sprache im Spannungsfeld mit rechtswissenschaftlicher Methodik. In: *Neue Juristische Wochenschrift*, 31, 2229–2234.
- Krämer, Dennis (2020): *Intersexualität im Sport. Mediale und medizinische Körperpolitiken*, Bd. 26. Bielefeld: transcript.
- Kreiner, Hamutal/Mohr, Sibylle/Kessler, Klaus/Garrod, Simon (2009): Can context affect gender processing? ERP differences between definitional and stereotypical gender. In: Alter, Kai/Horne, Merle/Lindgren, Magnus/Roll, Mikael/von Koss Torkildsen, Janne (Hrsg.), *Brain Talk: Discourse with and in the brain*. Lund: Birgit Rausing Language Program Conference Series in Linguistics, 107–119.
- Kruppa, Alexandra/Fenn, Julius/Ferstl, Evelyn C. (2021): Does the asterisk in gender-fair word forms in German impede readability? Evidence from a Lexical Decision Task. Paris.
- Kusterle, Karin (2011): *Die Macht von Sprachformen: Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Lange, Maria B. (2008): *Sprachnormen im Spannungsfeld schriftsprachlicher Theorie und Praxis*. Berlin, New York: De Gruyter.

- Lang-Wojtasik, Gregor (2020): Unsichere Sicherheit und Sichere Unsicherheit – Gedanken zu einer „neuen Normalität“ im Bildungsbereich mit globaler Perspektive. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 43 (3), 18–22. <https://doi.org/10.31244/zep.2020.03.05>
- Lembke, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. <https://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelle-Meldungen-und-Veranstaltungen/Gutachten-bestätigt-Genderstarverwirklicht-Verfassungsauftrag> (Zugriff am 03.01.2022).
- Lindqvist, Anna/Renström, Emma A./Gustafsson Sendén, Marie (2019): Reducing a Male Bias in Language? Establishing the Efficiency of Three Different Gender-Fair Language Strategies. In: Sex Roles, 81 (1), 109–117. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0974-9>
- Lobin, Henning (2021): Sprachkampf: Wie die Neue Rechte die deutsche Sprache instrumentalisiert. Berlin: Duden.
- Lühr, Ronja A. (2021): Gendergerechte Personenbezeichnungen 2.0. Wie nichtbinäre Personen den Genderstern und andere Bezeichnungsvarianten beurteilen. In: Muttersprache, Gesellschaft für deutsche Sprache e. V. [GfdS], 131 (2), 172–182. <https://doi.org/10.53371/60206>
- Mangold, Anna Katharina (2018): Frauen sind mitgemeint...? <https://verfassungsblog.de/frauen-sind-mitgemeint/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Mangold, Anna Katharina (2021). Geschlechtergerechte Sprache in der Verfassung des Landes Brandenburg. <https://gruene-fraktion-brandenburg.de/publikationen/gutachten-geschlechtergerechte-sprache-der-verfassung> (Zugriff am 03.01.2022).
- McMinn, Mark R./Troyer, Pamela K./Hannum, Laurel E./Foster, James D. (1991): Teaching Nonsexist Language to College Students. In: The Journal of Experimental Education, 59 (2), 153–161.
- Mense, Lisa (2017): Geschlechtergerecht lehren. In: Deutsche Universitätszeitung: DUZ, (6), 65–67.
- Misersky, Julia/Gygax, Pascal M./Canal, Paolo/Gabriel, Ute/Garnham, Alan/Braun, Friederike/Chiarini, Tania/Englund, Kjellrun/Hanulikova, Adriana/Ottl, Anton (2014): Norms on the Gender Perception of Role Nouns in Czech, English, French, German, Italian, Norwegian, and Slovak. In: Behavior Research Methods, 46 (3), 841–871.
- Misersky, Julia/Majid, Asifa/Snijders, Tineke M. (2019): Grammatical Gender in German Influences How Role-Nouns Are Interpreted: Evidence from ERPs. In: Discourse Processes, 56 (8), 643–654. <https://doi.org/10.1080/0163853X.2018.1541382>
- Müller-Spitzer, Carolin (2021): Geschlechtergerechte Sprache: Zumutung, Herausforderung, Notwendigkeit? In: IDS Sprachreport, 37 (2), 1–12. <https://doi.org/10.14618/sr-2-2021-muel>
- Netzwerk Wissenschaftsfreiheit (2021): Wissenschaftsfreiheit. <https://netzwerk-wissenschaftsfreiheit.org/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Oelkers, Susanne (2003): Naming Gender. Empirische Untersuchungen zur phonologischen Struktur von Vornamen im Deutschen. Frankfurt a. M. [u. a.]: Peter Lang Verlag. <https://www.peterlang.com/document/1095843> (Zugriff am 29.11.2021).
- Osterhout, Lee/Bersick, Michael/McLaughlin, Judith (1997): Brain Potentials Reflect Violations of Gender Stereotypes. In: Memory & Cognition, 25 (3), 273–285. <https://doi.org/10.3758/BF03211283>



- Ott, Christine (2015): Innocent Maths? Gender Representations in German Maths Books. In: Mills, Sara/Mustapha, Abolaji S. (Hrsg.), Gender Representation in Learning Materials. International Perspectives. New York: Routledge, 52–63.
- Parks, Janet B./Robertson, Mary Ann (2002): The Gender Gap in Student Attitudes toward Sexist/Non-sexist Language: Implications for Sport Management Education. In: Journal of Sport Management, 16 (3), 190–208. <https://doi.org/10.1123/jsm.16.3.190>
- Pauwels, Anne/Winter, Joanne (2006): Gender Inclusivity or ‘Grammar Rules OK’? Linguistic Prescriptivism vs Linguistic Discrimination in the Classroom. In: Language and Education, 20 (2), 128–140. <https://doi.org/10.1080/09500780608668717>
- Philipp, Maik/Sturm, Afra (2011): Literalität und Geschlecht. Zum subjektiv wahrgenommenen und in Leistungstests ermittelten schriftsprachlichen Leistungsvermögen von Jungen und Mädchen. In: Didaktik Deutsch, 16 (31), 68–95. <https://doi.org/10.25656/01:21281>
- Pöschko, Heidemarie/Prieler, Veronika (2018): Zur Verständlichkeit und Lesbarkeit von geschlechtergerecht formulierten Schulbuchtexten. Zeitschrift für Bildungsforschung, 8 (1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/s35834-017-0195-2>
- Pohl, Frank G. (2017): Geschlechter- und Rollenbilder in Schulen der Vielfalt. In: Glockentöger, Ilke/Adelt, Eva (Hrsg.), Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis. Münster, New York: Waxmann Verlag, 217–233.
- Poth, Anna E. (2020): Wie ist der Gender-Doppelpunkt für Blinde? <https://www.genderleicht.de/gendern-mit-doppelpunkt-ist-fuer-sehbehinderte-am-besten/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Prentice, Deborah A. (1994): Do Language Reforms Change Our Way of Thinking? In: Journal of Language and Social Psychology, 13 (1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0261927X94131001>
- Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache. 14. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (2021): Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlungen vom 26.03.2021. <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/> (Zugriff am 24.11.2021).
- Reali, Chiara/Esaulova, Yulia/von Stockhausen, Lisa (2015): Isolating Stereotypical Gender in a Grammatical Gender Language: Evidence from Eye Movements. In: Applied Psycholinguistics, 36 (4), 977–1006. <https://doi.org/10.1017/S0142716414000010>
- Rothmund, Jutta/Scheele, Brigitte (2004): Personenbezeichnungsmodelle auf dem Prüfstand. Lösungsmöglichkeiten für das Genus-Sexus-Problem auf Textebene. In: Zeitschrift für Psychologie, 212 (1), 40–54. <https://doi.org/10.1026/0044-3409.212.1.40>
- Sachs, Michael (2021): Rechtsgutachten. Die Verwendung von „gendergerechter Sprache“ als zulässiges Kriterium bei der Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen an der Universität Kassel. <https://www.uni-kassel.de/uni/aktuelles/aus-der-hochschule/stellungnahmen-der-hochschule/stellungnahme-zur-verwendung-geschlechtergerechter-sprache-in-pruefungen-12/2021> (Zugriff am 03.01.2022).
- Sato, Sayaka/Gabriel, Ute/Gygax, Pascal M. (2016): Altering Male-Dominant Representations: A Study on Nominalized Adjectives and Participles in First and Second Language German. In: Journal of Language and Social Psychology, 35 (6), 667–685. <https://doi.org/10.1177/0261927X15625442>

- Schmitt, Bernadette M./Lamers, Monique/Münste, Thomas F. (2002): Electrophysiological Estimates of Biological and Syntactic Gender Violation during Pronoun Processing. In: *Cognitive Brain Research*, 14 (3), 333–346. [https://doi.org/10.1016/S0926-6410\(02\)00136-2](https://doi.org/10.1016/S0926-6410(02)00136-2)
- Schulze-Fielitz, Helmuth (1989): Die maskuline Rechtssprache als Verfassungsproblem. In: *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft*, 4 [72] (3), 273–291.
- Sczesny, Sabine (2019): Wieso muss das sein?! Zum Nutzen geschlechtergerechter Sprache. <https://www.gender-blog.de/beitrag/nutzen-geschlechtergerechter-sprache>. <https://doi.org/10.17185/gender/20191015>
- Sczesny, Sabine/Moser, Franziska/Wood, Wendy (2015): Beyond Sexist Beliefs: How Do People Decide to Use Gender-Inclusive Language? In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41 (7), 943–954. <https://doi.org/10.1177/0146167215585727>
- Spangenberg, Ulrike (2018): Alltag oder Diskriminierung? Das generische Maskulinum in Formularen und Vordrucken von Sparkassen. In: *Kritische Justiz*, 51 (3), 345–354. <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2018-3-345>
- Spielberger, Marc/Eber, Christopher (2019): Das dritte Geschlecht im Arbeitsrecht. In: *Arbeit und Arbeitsrecht*.
- Spieß, Constanze/Reisigl, Martin (Hrsg.) (2017): *Sprache und Geschlecht. Empirische Analysen*, Bd. 90, 91. Duisburg: Universitätsverlag Rhein-Ruhr. <https://www.uvrr.de/osnabruecker-beitraege-obst/obst-91-sprache-und-geschlecht-band-2.html> (Zugriff am 29.11.2021).
- Stahlberg, Dagmar/Braun, Friederike/Irmen, Lisa/Sczesny, Sabine (2007): Representation of the Sexes in Language. In: Fiedler, Klaus (Hrsg.), *Social communication*. New York, NY, US: Psychology Press, 163–187.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: *Psychologische Rundschau*, 52 (3), 131–140.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine/Braun, Friederike (2001): Name Your Favorite Musician: Effects of Masculine Generics and of Their Alternatives in German. In: *Journal of Language and Social Psychology*, 20 (4), 464–469.
- Stefanowitsch, Anatol (2018): *Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen*. Berlin: Duden.
- Stefanowitsch, Anatol (2021): *Funktioniert das Gendersternchen (und wie)?* <http://www.sprachlog.de/2021/06/18/funktioniert-das-gendersternchen-und-wie/> (Zugriff am 29.11.2021).
- Stout, Jane G./Dasgupta, Nilanjana (2011): When He Doesn't Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36 (6), 757–769. <https://doi.org/10.1177/0146167211406434>
- Steylaers, Christel (2020): Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) in der kommunalen Praxis nach der LGG-Reform 2016. In: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.), *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*. Hamburg: Dashöfer, 3.11.
- Tavits, Margit/Pérez, Efrén O. (2019): Language Influences Mass Opinion toward Gender and LGBT Equality. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116 (34), 16781–16786. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908156116>



- Trömel-Plötz, Senta (1978): Linguistik und Frauensprache. In: Linguistische Berichte, 57, 49–68.
- Trutkowski, Ewa (2018): Wie generisch ist das generische Maskulinum? Über Genus und Sexus im Deutschen. In: ZAS Papers in Linguistics, 59, 83–96. <https://doi.org/10.21248/zaspil.59.2018.437>
- Universität zu Köln (2020): Aktuelles Workshop-Programm. https://www.zhd-workshops.uni-koeln.de/all_courses.php (Zugriff am 24.11.2021).
- Valentiner, Dana-Sophia (2017): (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen. Eine hamburgische Studie. Hamburg: Universität Hamburg. <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/gremien-und-beauftragte/broschuere-gleichstellung.pdf> (Zugriff am 13.12.2021).
- Verein Deutsche Sprache e. V. (2019): Schluss mit Gender-Unfug! Der Aufruf und seine Erstunterzeichner. <https://vds-ev.de/gegenwartsdeutsch/gendersprache/gendersprache-unterschriften/schluss-mit-dem-gender-unfug/> (Zugriff am 24.11.2021).
- Verein Deutsche Sprache e. V. (o. J.a): Rettet Deutsch vor Gendersprech. Wer klagt, bekommt Hilfe. <https://vds-ev.de/mitteilungen/rettet-deutsch-vor-gendersprech/> (Zugriff am 24.11.2021).
- Verein Deutsche Sprache e. V. (o. J.b): Rettet die deutsche Sprache vor dem Duden. Aufruf. <https://vds-ev.de/allgemein/aufrufe/rettet-die-deutsche-sprache-vor-dem-duden/> (Zugriff am 24.11.2021).
- Vergoossen, Hellen P./Renström, Emma A./Lindqvist, Anna/Gustafsson Sendén, Marie (2020): Four Dimensions of Criticism Against Gender-Fair Language. In: Sex Roles, 83, 328–337. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01108-x>
- Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children’s Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: Social Psychology, 46 (2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>
- Vervecken, Dries/Hannover, Bettina/Wolter, Ilka (2013): Changing (S)Expectations: How Gender Fair Job Descriptions Impact Children’s Perceptions and Interest Regarding Traditionally Male Occupations. In: Journal of Vocational Behavior, 82 (3), 208–220. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>
- Vierneisel, Carolin (Hrsg.) (2019): Queeres Lehren und Lernen an lehrramtsbildenden Hochschulen. Verortungen und Impulse im Rahmen der Arbeit der Forschungs- und Netzwerkstelle Vielfalt Lehren! Göttingen: Waldschlösschen Verlag.
- Von der Kammer, Marion (2020): Reflexion über Sprache. Der, die, das – das Deutsche als Genus-Sprache. Wie gerecht kann Sprache sein? In: 103 RAAbitz Deutsch/Sprache.
- Wetschanow, Karin (2017): Von nicht-sexistischem Sprachgebrauch zu fairen W_ortungen: Ein Streifzug durch die Welt der Leitfäden zu sprachlicher Gleichbehandlung. In: Sprache und Geschlecht: Empirische Analysen, Bd. 90, 91. Duisburg: Universitätsverlag Rhein-Ruhr, 33–59. <https://doi.org/10.7767/9783205212386.45>
- Zukunftsinstitut (2021): Megatrend Gender Shift. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-gender-shift/> (Zugriff am 29.11.2021).

ÜBERSICHT UND LINKS ZU SPRACHLEITFÄDEN

- Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/dokumente/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf (Zugriff am 19.01.2022).
- Deutsche Sporthochschule Köln (2020): Die Hochschule in den Medien. Gendersensible Sprache. https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Hochschule/Kommunikation_und_Marketing/Handreichungen_PuK/DSHS-Flyer_Gendersensible_Sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Duale Hochschule Baden-Württemberg (2019): Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden. https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Gleichstellung_Chancengleichheit/LeitfadenGeschlechtersensibleSprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Eberhard Karls Universität Tübingen (2019): Leitfaden zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an der Universität Tübingen. <https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/gendergerechte-sprache/> (Zugriff am 14.12.2021).
- Fachhochschule Aachen (2021): Gendergerechte und inklusive Sprache. Leitfaden der FH Aachen. <https://www.fh-aachen.de/downloads/gleichstellung/allgemein> (Zugriff am 14.12.2021).
- Fachhochschule Bielefeld (2019): Leitfaden zur Verwendung einer gendergerechten Sprache. <https://www.fh-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/gendergerechte-sprache> (Zugriff am 14.12.2021).
- Fachhochschule Dortmund (2018): Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache. http://www.frauenbueros-nrw.de/images/pdf/themen/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache_FH_Dortmund_.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- FernUniversität in Hagen (2021): Handlungsempfehlung „Geschlechtergerechte Sprache an der Fern-Universität in Hagen“. <https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/sprachleitfaden.pdf> (Zugriff am 14.12.2021).
- Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF (2020): Empfehlung für die Verwendung gendersensibler Sprache an der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF. https://www.filmuniversitaet.de/fileadmin/user_upload/pdfs/bekanntmachungen/2020/26_Jahrgang_Nr_2_30_01_2020.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Folkwang Universität der Künste (2019): Leitfaden für die Anwendung gendersensibler Sprache an der Folkwang Universität der Künste. https://www.folkwang-uni.de/fileadmin/user_upload/LEITFADEN_Gendersensible_Sprache_Folkwang__final_2019.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Heinrich-Heine Universität Düsseldorf (2017): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden für eine gerechte und diskriminierungsfreie Sprache. https://www.hhu.de/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Vertretungen_und_Beauftragte/Gleichstellungsbeauftragte/Publikationen/Brosch_Geschlechtergerechte-Sprache_A6_korr.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Bochum (2021): Gendersensible Sprache. Empfehlungen für Texte in Kommunikationsmedien der Hochschule Bochum. https://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/public/Die-BO_Hochschule/praesidium/BO_EmpfehlungenGendersensibleSprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Düsseldorf (2017): Geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule Düsseldorf. https://hs-duesseldorf.de/hochschule/einrichtungen/genderdiversity/sprache/Documents/200812_HSD_GDAT_geschlechtergerechte_Sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).



- Hochschule Emden-Leer (2016): Leitfaden geschlechtergerechte Sprache. Eine Information der Gleichstellungsstelle Hochschule Emden/Leer. https://uol.de/f/4/inst/sport/download/allgemein/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule für Musik und Tanz Köln (2020): Leitfaden für die Anwendung gendersensibler Sprache an der Hochschule für Musik und Tanz Köln. https://www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/2020_leitfaden_anwendung_gendersensibler_sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Niederrhein (2021): Geschlechtergerecht schreiben. Eine Handreichung des Präsidiums. https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/chancengerechtigkeit/Gleichstellung/10.05._GS_Gendern_Broschuere_A6_WEB.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Niederrhein (2020): Geschlechtergerecht schreiben. Eine Handreichung (alte Fassung, nicht online abrufbar).
- Hochschule RheinMain (2018): „Mitmeinen“ reicht nicht. Kurze Einführung in die geschlechtergerechte Verwendung von (Bild)Sprache. https://www.chancengleichheit.hs-rm.de/fileadmin/_Satellitenseiten/Chancengleichheit/Sprache-HSRM.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Hochschule Rhein-Waal (2020): Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung. https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2020/03/25/20200311_leitfaden_geschlgerechte_sprache_0.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Humboldt-Universität zu Berlin (2019): Sprache ist vielfältig. Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache. <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf/view> (Zugriff am 14.12.2021).
- Humboldt-Universität zu Berlin (o. J.): Empfehlung zu einer barriereärmeren Alternative zum Gender-Sternchen: Der Gender-Doppelpunkt. https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/geschlechtergerechte-sprache_doppelpunkt_onepager.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (o. J.): Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache. https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/pdf-dokumente/faltblatt_sprache (Zugriff am 14.12.2021).
- RWTH Aachen (2021): Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung. https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi (Zugriff am 14.12.2021).
- Stabsstelle Gleichstellung Georg-August-Universität Göttingen: Inklusive Schreibweise – eine Handreichung. <https://www.uni-goettingen.de/de/618812.html> (Zugriff am 14.12.2021).
- Technische Hochschule Köln (2018): Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden für die TH Köln. https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/gleichstellung/leitfaden_sprache_web.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe (2011): Leitfaden zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. <https://doczz.net/doc/6079574/leitfaden-zur-verwendung-einer-geschlechtergerechten---hs...> (Zugriff am 14.12.2021).
- Technische Universität Dortmund (2021): Empfehlungen der TU Dortmund zur geschlechtergerechten Sprache. http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/Medienpool/Downloadbare-Dateien/2021_Empfehlungen-der-TU-Dortmund-zur-geschlechtergerechten-Sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).



- Universität Siegen (2019): Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache. Universität Siegen. https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/beratung_und_service/handreichungen/hinweise_geschlechtergerechte_sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Universität Stuttgart (2020): Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache. In Anlehnung an die TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“. https://www.beschaefigte.uni-stuttgart.de/document/dokument_hkom/Leitfaden-geschlechtersensible-Sprache.pdf (Zugriff am 14.12.2021).
- Universität zu Köln (2020): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache (6. Aufl.).
- Universität zu Köln (2021): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache (7. Aufl.). https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf (Zugriff am 12.01.2022).
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster (2018): Anlage 3 (Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache). https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumente/zugleichstellung/gleichstellungsrahmenplan_anlage3.pdf (Zugriff am 14.12.2021).



AUTOR:INNENVERZEICHNIS

Sandra Beaufaÿs, Dr.: ist seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, in Professionen und Arbeitsorganisationen sowie qualitative Sozialforschung und Sozialtheorie. Sie ist darüber hinaus im Bereich Wissenstransfer in der Koordinations- und Forschungsstelle tätig.

Nadine Bieker, Dr.: ist seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiter:in am Institut für deutsche Sprache und Literatur II der Universität zu Köln und habilitiert sich mit einem Projekt zum Thema „Sprache und Geschlecht in Theorie und Didaktik“. Gemeinsam mit Kirsten Schindler entwickelt sie das Konzept einer geschlechtergerechten Deutschdidaktik.

Melanie Bittner ist als Mitarbeiterin der Freien Universität Berlin für die ‚Toolbox Gender und Diversity in der Lehre‘ zuständig. Seit 2011 bietet sie freiberuflich Moderation und Weiterbildungen zu dem Themenfeld Gender, Diversity und Antidiskriminierungskultur an.

Isabel Collien, Dr.: ist Expert*in für Organisationsentwicklung mit den Schwerpunkten Antidiskriminierung, Digitalisierung, Diversity und Intersektionalität. Sie leitet das Referat für Antidiskriminierung und LSBTI* bei der Hamburger Wissenschaftsbehörde und forscht und lehrt als Politikwissenschaftler*in und Volkswirt*in u. a. zu machtkritischen Perspektiven auf Diversity Management.

Gabriele Diewald, Prof. Dr.: ist seit 2001 Professorin für Germanistische Linguistik an der Leibniz Universität Hannover. Sie befasst sich mit Sprachwandel und Sprachvariation. Ihre Schwerpunkte in diesem Bereich sind das Entstehen und die Entwicklung neuer grammatischer Formen und – in jüngerer Zeit – die sprachlichen Veränderungen bei Personenbezeichnungen im Kontext des gesellschaftlichen Wandels hin zu mehr Gleichberechtigung der Geschlechter.

Evelyn C. Ferstl, Prof. Dr.: ist seit 2011 Professorin für Kognitionswissenschaft und Genderforschung an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg i. Br. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt an der Schnittstelle von Sprache und Kognition. In ihrer psycho- und neurolinguistischen Forschung beschäftigt sie sich u. a. mit dem Verstehen von Texten, mit verbalem Humor und der Verarbeitung von gender-sensibler Sprache. Sie ist Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften und Mitglied des Zentrums für Anthropologie und Genderforschung.

Jeremia Herrmann ist seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Dort arbeitet er im Schnittfeld von Geschlechter- und Hochschulforschung und beschäftigt sich u. a. mit Gleichstellungsarbeit und -politik an Hochschulen. Konkrete Themenfelder sind Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, geschlechterinklusive Sprache, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie Gender in der Lehre. Darüber hinaus promoviert er an der Ruhr-Universität Bochum zur Perspektive nicht-stillender Elternteile auf die Stillpraxis.

Christine Ivanov ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Leibniz Universität Hannover. Sie studierte Soziale Arbeit und Gender Studies in Bielefeld und Köln. Ihr Fokus liegt auf der Anwendung und Wahrnehmung von geschlechtergerechter Sprache in der Wissenschaft. Ihr Promotionsprojekt befasst sich mit den Widerständen gegen geschlechtergerechte Sprache. Zuvor war sie bereits in der Gleichstellungsarbeit einer Universität sowie der Erwachsenenbildung tätig.

Beate Kortendiek, Dr.: ist seit 1998 die Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie studierte Sozialwissenschaften und war Promotionsstipendiatin im Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen die Vernetzung von Frauen- und Geschlechterforscher:innen an den Hochschulen des Landes

NRW, Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Gender-Aspekten sowie den Wissenstransfer von Forschungsergebnissen in die Fachöffentlichkeit. Sie ist Initiatorin und Mitautorin der Gender-Reporte. Darüber hinaus gibt sie die Journale des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die Zeitschrift GENDER und die Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“ mit heraus.

Sara Köser, Prof. Dr., ist seit 2020 Professorin für Sozial- und Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius Heidelberg. Seit ihrem Studium beschäftigt sie sich intensiv mit den psychologischen Aspekten gendergerechter Sprache. Als Marie Skłodowska-Curie Doktorandin untersuchte sie empirisch, wie Argumente und Leseverhalten unsere Einstellung zu gendergerechter Sprache und unsere Verwendung derselben beeinflussen. In neueren Arbeiten und der Lehre widmet sie sich zudem verschiedenen Aspekten der Diversität, vor allem im beruflichen Kontext.

Maria Lange, Dr., arbeitet seit 2013 am Deutschen Seminar der Leibniz Universität Hannover. Seit 2017 ist sie dort Projektkoordinatorin für die Untersuchung geschlechtergerechter Sprache aus verschiedenen interdisziplinären Perspektiven. Ihr Interesse gilt Sprachwandelphänomenen und Sprachbewertung. Besondere Schwerpunkte sind hier die Sprachverfallsängste von Sprachbenutzenden, deren Bedürfnis nach sprachlicher Normierung sowie der Kontrast zwischen allgemein verbreiteten Vorstellungen über Sprache und sprachwissenschaftlichen Inhalten.

Miriam Lind ist seit 2021 Mitarbeiterin im Sonderforschungsbereich „Humandifferenzierung“ an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und forscht dort zu sprachlichen Praktiken der Dehumanisierung und Anthropomorphisierung. Sie hat 2018 mit einer Arbeit zum Namenwechsel transgeschlechtlicher Menschen promoviert und hat seitdem an den Universitäten Mainz, Koblenz-Landau und Augsburg zu Genderlinguistik, Semantik, Diskurs- und Medienlinguistik sowie im Bereich Onomastik und Human-Animal Studies gelehrt. Ihre Forschung beschäftigt sich mit der Bedeutung von Sprache und sprachlichem Handeln in sozialen Differenzierungs- und Kategorisierungsprozessen, wobei die Differenz Geschlecht eine besonders prominente Rolle in ihrer Arbeit einnimmt.

Inga Nüthen ist Expert*in für queer_feministische Politikwissenschaft mit den Schwerpunkten queer_feministische Politische Theorie und Intersektionalität/Geschlecht in der (digitalen) Lehre. Sie arbeitet zurzeit am Politikwissenschaftlichen Institut der Philipps-Universität Marburg. Zu ihren aktuellen Themen in Forschung und Lehre zählen u. a. Solidarität, schwul-lesbische Klassenpolitiken und queer-feministische politische Bildung und Didaktik.

Kirsten Schindler, Prof. Dr., ist nach Stationen an den Universitäten Bielefeld, Bayreuth und Aachen seit 2018 außerplanmäßige Professorin an der Universität zu Köln (Institut für deutsche Sprache und Literatur II) und leitet dort die Arbeitsgruppe „Professionalisierung sprachlicher Kompetenzen“. Sie arbeitet dort im Bereich der Deutschdidaktik (Sprachdidaktik) und lehrt und forscht u. a. zu den Themen Schrift- und Texterwerb, Schreib- und Textkompetenzen, Mündlichkeit und Gesprächsanalyse. Gemeinsam mit Nadine Bieker entwickelt sie das Konzept einer geschlechtergerechten Deutschdidaktik.

Sarah Sickelmann ist seit 2021 wissenschaftliche Hilfskraft in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Dort arbeitet sie in den Bereichen Forschung und Vernetzung. Konkrete Themenfelder sind Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie geschlechterinklusive Sprache. Darüber hinaus studiert sie an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Sozialwissenschaften.

Nora Wienfort ist seit 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin. Dort arbeitet sie insbesondere zur Regulierung von Netzwerken und zu deutscher und europäischer Grundrechtsdogmatik. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind die Legal Gender Studies (insb. sexistische Hassrede, geschlechterinklusive Sprache).

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-35-2