

16 Fazit

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit der Verwendung von deutschsprachigen Leitfäden mit Empfehlungen für einen geschlechtergerechte(re)n Sprachgebrauch als Instrument zur Förderung der Gleichstellung an Schweizer Hochschulen. Sprachleitfäden können bestimmte Merkmale und Praktiken aufweisen, die sich mit den Konzepten der *Dispositive* nach Michel Foucault in Verbindung bringen lassen (vgl. Kapitel 7.2 und 12.3). Foucault verwendete den Begriff *Dispositive*, um komplexe Netzwerke von Wissen und Macht zu beschreiben, die die Art und Weise beeinflussen, wie wir denken, sprechen und handeln, also unsere sozialen Praktiken. Sprachleitfäden können als Teil eines solchen Dispositivs betrachtet werden, da sie bestimmte Regeln, Normen und Vorgaben für die Verwendung von Sprache festlegen. Sie dienen dazu, die Art und Weise zu beeinflussen, wie Menschen kommunizieren und ihre Gedanken ausdrücken. Mithilfe des DIMEAN-Modells nach Spitzmüller/Warnke (2011; vgl. auch Warnke/Spitzmüller 2008), der Diskursanalyse (KDA, PDA) und Ansätzen der *Queer Theory* bzw. *Queeren Linguistik* wurden unterschiedliche Aspekte der Sprachleitfäden untersucht. Die zentrale Fragestellung in der vorliegenden Arbeit lautete, wie sich das Verhältnis von Theorie und Praxis bei der Umsetzung von Gleichstellung und Diversität für alle Geschlechter in den Sprachleitfäden der Hochschulen gestaltet (vgl. Kapitel 4.2). Dabei zielte die Arbeit darauf ab, non-binäre Lebensrealitäten sichtbar zu machen und zu untersuchen, inwieweit diese in Sprachleitfäden Berücksichtigung finden. Das ist deshalb relevant, weil Formen von Ungerechtigkeit wie *maldistribution*, *misrecognition* und *misrepresentation* nach Nancy Fraser sowie *Geschlechternormen* und Formen von *Genderismus*, wie sie von Judith Butler (vgl. Kapitel 7.3) und Lann Hornscheidt (vgl. Kapitel 8.5) beschrieben werden, einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von non-binären Menschen und trans Menschen allgemein haben (vgl. Kapitel 2.2). Je nachdem, welche Sprachpolitik vonseiten der Hochschulen verfolgt wird – nicht-sexistisch, LGBT+-freundlich und/oder nicht-heteronormativ – und wie hoch der Grad der Formalität ist (vgl. Motschenbacher 2014, Kapitel 3.1), können non-binäre Menschen sichtbar oder unsichtbar gemacht werden, denn ein Rückgriff auf Normen, so Judith Butler (2009), grenzt immer auch die Sphäre des Intelligiblen ein. Butler plädiert dafür zu fragen, wie eine Politik aussehen soll, damit alle Menschen das erhalten, was sie für ein lebenswertes Leben brauchen (vgl. Kapitel 7.2). Darin spielen

öffentliche Institutionen wie Hochschulen eine wesentliche Rolle. Als Akteur*innen gestalten sie die Produktion von Sprachleitfäden sowie den Diskurs um Geschlecht und geschlechtergerechte(re) Sprache mit.

Mithilfe von *Hetero- und cisnormativitätskritischen* Ansätzen aus der *Queer Theory* (vgl. Kapitel 7) und *Queeren Linguistik* (vgl. Kapitel 8.4) bzw. der *linguistischen Diskursanalyse nach Foucault* (vgl. Kapitel 12.3) wurden unterschiedliche Fragestellungen untersucht, um herauszufinden, ob es sich bei den Sprachleitfäden um Praxen von »doing the doing« oder »doing the document« handelt (vgl. Kapitel 4.2), d.h., ob sie ihr Inklusions- und Diversitätsversprechen einhalten oder ob sie Ausschlüsse und Diskriminierungen (re)produzieren. Entsprechend wurde die Rolle der Akteur*innen bei der Gestaltung der Sprachleitfäden untersucht, z.B. wie sich die Hochschulen in Bezug auf Non-Binarität, Neografien mit Genderzeichen, Neopronomen etc. positionieren und welche Vorstellungen von Geschlecht vorhanden sind bzw. in den Dokumenten vertreten werden. Es wurde untersucht, ob und wie die Einbeziehung und Darstellung von non-binären Menschen erfolgt und wie über sie gesprochen und geschrieben wird. Die Bedeutung von strategischen Dokumenten wie Sprachleitfäden liegt darin, dass sie die Diskrepanz zwischen Handlungen und dem Reden über Handlungen aufzeigen können. In der Analyse hat sich bestätigt, dass sich der Diskurs verschoben hat, d.h., neben der Sichtbarmachung von Frauen geht es heute auch darum, non-binäre Menschen sichtbar zu machen (vgl. Kapitel 1, dazu auch Kapitel 8).

Fachverbände wie z.B. die *Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen buko*f (2020) oder der *Bundesverband Hochschulkommunikation* (2020) müssen sich aufgrund der Aktualität und Prominenz des Gendern-Themas gezwungenermaßen positionieren und Empfehlungen aussprechen. Viele Hochschulen in der Schweiz verfügen ausserdem über Positionspapiere bzw. Diversity-Policies und Aktionspläne (vgl. z.B. Universität Zürich UZH 2018c, 2019; Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2022; Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW 2022). Darin verpflichten sich die Hochschulen, Diskriminierung zu bekämpfen und gleiche Chancen für alle Mitglieder unabhängig von Geschlecht, sexueller/romantischer Orientierung etc. zu gewährleisten. Solche Dokumente können potenziell dazu führen, dass sich Hochschulen positiv darstellen, ohne die dort beschriebenen Anforderungen in den Sprachleitfäden konsequent umzusetzen. Diese Diskrepanz wird als Problem identifiziert, da Dokumente zur Gleichstellung oft als Beweis für bereits bewältigte Diskriminierungen betrachtet werden, was die eigentlichen Ungleichheiten verschleiert.

Ein interessanter Aspekt für zukünftige Forschung bleibt die Untersuchung der Verbindung zwischen den Sprachleitfäden und Diversity Policies sowie Aktionsplänen einer Hochschule, um ein umfassenderes Verständnis für die Integration sprachlicher Aspekte in die Gesamtstrategie zu gewinnen. Dies könnte dazu beitragen, dass die Sprachleitfäden nicht nur als isoliertes Instrument betrachtet werden, sondern als ein Element eines umfassenden Ansatzes zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit an Hochschulen.

Die Dissertation zeigt die Notwendigkeit auf, ein Bewusstsein für die Machtstrukturen zu schaffen, die in der Gesellschaft existieren und die Existenz non-binärer Menschen erschweren. In der vorliegenden Arbeit wurde beobachtet, dass in der deutschen Linguistik und der öffentlichen Debatte oft Unwissenheit und zuweilen eine

Ignoranz bezüglich Trans-Themen und Geschlechtsvielfalt feststellbar sind, so dass Wissenschaftler*innen selbst dazu beitragen können, gesellschaftliche Veränderungen zu behindern, indem sie *Genderismen* reproduzieren. Das ist nicht irrelevant, da sich Hochschulen bei der Entwicklung von Sprachleitfäden auf wissenschaftliche Erkenntnisse bzw. Expert*innen-Wissen stützen. Bei der Analyse zeigte sich, dass die Sprachleitfäden der Hochschulen selbst zu Orten der Diskriminierung werden können, weshalb die Institutionen das Wissen über Geschlecht in Forschung, Lehre und Verwaltung reflektieren und dekonstruieren müssen, um diskriminierende Strukturen zu erkennen und zu verändern. Die Ergebnisse des Online-Fragebogens, welcher den Entstehungskontext der Sprachleitfäden erfassen sollte, deuten darauf hin, dass unterschiedliche Wissensbestände vorliegen, sei es in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht (vgl. Kapitel 2.2), sei es in Bezug auf den institutionellen, historischen und politischen Kontext (vgl. Kapitel 4 bis 6), in welchem Strategien von *Gendern* und *Entgendern* (vgl. Kapitel 9) eingebettet sind. Des Weiteren wurde festgestellt, dass Sprachformen von den Akteur*innen teilweise unterschiedlich beurteilt werden und dass die Positionierungen vereinzelt auf falschen linguistischen Tatsachen beruhen. Für die Herstellung und Überarbeitung von Sprachleitfäden im Sinne einer Berücksichtigung und Sichtbarmachung non-binärer Menschen ist das Füllen solcher Wissenslücken angezeigt. Die Analyse von 46 Dokumenten, darunter alle verfügbaren deutschsprachigen Leitfäden der Hochschulen in der Schweiz sowie Empfehlungen aus der queeren Community und ausgewählten aktuell veröffentlichten Handbüchern und Ratgebern (vgl. Kapitel 14), zusammen mit 100 ausgewerteten Kontextfragebögen (von denen 82 vollständig ausgefüllt wurden; vgl. Kapitel 15), zeigt, dass die meisten Hochschulen zwar Massnahmen ergreifen möchten, um Diskriminierung gegenüber non-binären Menschen entgegenzuwirken, jedoch weitere Anstrengungen erforderlich sind, um *hetero-* und *cisnormative* Vorstellungen von Geschlecht zu reflektieren, zu dekonstruieren und letztendlich zu verändern. Die Analyse hat das Aufgreifen von Argumenten in einzelnen Dokumenten aufgedeckt, die normalerweise von Gegner*innen des Genderns (vgl. Kapitel 14) vertreten werden. An dieser Stelle zeigt sich eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit öffentlichen Reaktionen. Befassen sich Institutionen mit diesen Argumenten, können sie sich abgrenzen, indem sie wissenschaftliche Fakten entgegenhalten und internen Widerständen begegnen sowie Unsicherheiten abbauen.

Die vorliegende Dissertation betont die ethische und politisch-rechtliche Verantwortung von Hochschulen, sich den gesellschaftlichen Veränderungen zu stellen und eine Kultur der gelebten Vielfalt zu fördern. Die Analyse der Sprachleitfäden und die Auswertung der Online-Umfrage ermöglichten die Identifikation von positiven Beispielen sowie Desideraten, die in den bestehenden Sprachleitfäden bisher nicht ausreichend behandelt wurden oder auf eine Weise, die *Hetero-* und *Cisnormativität* reproduziert. Diese Desiderate bildeten zusammen mit den positiven Beispielen die Grundlage für die Entwicklung eines eigenen Sprachleitfadens, der diese Lücken adressiert und der Hochschulkommunikation eine Anleitung bietet, die non-binäre Menschen berücksichtigt. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse greift der Sprachleitfaden *RespACT!* (vgl. Kapitel 17) auf aktuelle sprachwissenschaftliche Erkenntnisse sowie Empfehlungen aus der queeren Community zurück. Dieser Leitfaden enthält Leitlinien, die von Beginn an non-binäre Menschen mitberücksichtigen, und bietet praktische Beispiele zur Ver-

anschaulichung. Er basiert einerseits auf bewährten Inhalten von bereits bestehenden Sprachleitfäden. Darüber hinaus wurden jedoch auch Inhalte berücksichtigt, die – wie sich aus der Analyse ergab – in den existierenden Leitfäden fehlen, aber aus einer Positiven Diskursanalyse heraus als wünschenswert erachtet werden. Das Ziel war es, einen umfassenden und praxisorientierten Leitfaden zu erstellen, der Hochschulen bei der Entwicklung oder Aktualisierung ihrer eigenen Sprachleitfäden unterstützt. Im Folgenden werden die identifizierten Lücken aus der Leitfadenuntersuchung zusammengefasst und konkrete Folgerungen für die Konstruktion des eigenen Best-Practice-Leitfadens gezogen:

Wie aus der Korpusanalyse resultiert, gibt es in Bezug auf eine angemessene Darstellung und Kommunikation über non-binäre Menschen allgemein Optimierungsbedarf. Zum einen bleibt die *cis*-Position in den meisten Fällen unbenannt, weil sie als die Norm und als das Natürliche wahrgenommen wird. Im Leitfaden wurden deshalb entsprechende Beispiele eingebaut, die die Problematik aufzeigen sollen. Des Weiteren hat sich in der Analyse der Sprachleitfäden herausgestellt, dass die diversen Dimensionen von Geschlecht teilweise vermischt werden und Non-Binarität nicht immer korrekt definiert wird. Zu diesem Zweck wurde ein Glossar erstellt, in welchem relevante Begriffe zu ebendiesen Dimensionen erklärt und voneinander abgegrenzt werden. Weiter wurde festgestellt, dass in zahlreichen Leitfäden immer noch inadäquate Bezeichnungen für trans Menschen verwendet werden, darunter wissenschaftlich inexakte und/oder pathologisierende Ausdrücke. Um die Weiterverwendung dieser Bezeichnungen zu vermeiden, wurde – gestützt auf die Empfehlungen von Transgender Network Switzerland TGNS – eine entsprechende Tabelle inklusive Begründungen ausgearbeitet. Als Vorlage diente die Tabelle aus dem Leitfaden des Vereins, sie wurde allerdings mit Beispielen zu Non-Binarität erweitert. Wie die Ergebnisse der Text-Bild-Analyse (vgl. Kapitel 14.4) zeigen, ist es zudem notwendig, Angebote zur visuellen Darstellung non-binärer Menschen zu machen. Entsprechende Ressourcen wurden in den Sprachleitfaden eingebaut. Um die (Re)Produktion von Klischees zu vermeiden, wird auf Bilder zurückgegriffen, die von queeren Menschen selbst zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer Mehrwert des Sprachleitfadens liegt in der Art der Themenentfaltung und Typografie. Es wurde darauf geachtet, das Thema Non-Binarität zu zentralisieren und von Beginn an nur Strategien vorzustellen, die alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen. Die Untersuchung der Leitfäden hat des Weiteren ergeben, dass Formen mit Genderzeichen im Singular (*der*die Professor*in*) nicht zwangsläufig als geschlechtsspezifisch interpretiert werden. Eine entsprechende Etablierung ist allerdings von Bedeutung, um Benennungslücken zu füllen und non-binären Menschen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen sowie das Bewusstsein für gesellschaftliche Vielfalt zu schärfen. Dies kann der eigene Best-Practice-Leitfaden alleine nicht leisten. Dafür wären Workshops bzw. Schulungen zum Thema Gendern für die Hochschulgemeinschaft nötig, in welchen diese Inhalte explizit behandelt werden. Hochschulen können des Weiteren ihre Sprachleitfäden entsprechend überarbeiten und Richtlinien zur Verwendung von Genderzeichen im Singular formulieren. Diese Richtlinien können betonen, dass z. B. der Genderstern im Singular nicht nur verwendet werden soll, wenn das Geschlecht einer Person unbekannt ist, sondern auch dann, wenn Non-Binarität ausgedrückt werden soll. Die geschlechtsspezifische Verwendung kann aktiv gefördert werden, indem

Hochschulen ihre Kommunikation auf offiziellen Websites, in Veröffentlichungen und anderen Medien entsprechend gestalten.

Die Institution Hochschule ist in vielerlei Hinsicht heterogen. Einerseits setzt sie sich aus verschiedenen Mitgliedern zusammen, darunter Studierende, Lehrende, das Verwaltungspersonal und Rektorat. Andererseits umfasst die Hochschulkommunikation verschiedene Bereiche wie die Web- und IT-Abteilung, Grafik und Redaktion. Zudem gibt es eine Vielzahl von akademischen Diensten. Es ist deshalb wichtig, dass Sprachleitfäden die verschiedenen Zielgruppen berücksichtigen. *RespACT!* verfolgt einen umfassenden Ansatz und richtet sich dementsprechend nicht nur an Autor*innen von wissenschaftlichen Texten, sondern hat auch spezifische Bedürfnisse von Dozierenden, HR-Mitarbeitenden, UX-Designer*innen etc. und damit einhergehende Herausforderungen im Blick. Bei der Analyse ergab sich, dass einzelne Aspekte in den Sprachleitfäden oder in dafür vorgesehenen Dokumenten behandelt werden (vgl. z.B. Universität Zürich UZH 2018b), allerdings findet sich im Korpus kein Sprachleitfaden mit einer ähnlichen Fokussierung. Damit die Empfehlungen für möglichst viele Menschen zugänglich sind, wurde der Stil des Sprachleitfadens angepasst. Es wurde deshalb darauf geachtet, eine ausgewogene Mischung aus fachlichen Informationen und verständlichen Erklärungen zu bieten, um sicherzustellen, dass sowohl Expert*innen als auch Nicht-Expert*innen den Inhalt gleichermassen erfassen können.

