

15 Ergebnisse aus dem Kontextfragebogen und Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Online-Befragung »Gendern an Hochschulen« zusammengefasst (N = 100). Da in der Umfrage auch Filter eingebaut bzw. Fragen mit Bedingungen gestellt wurden, wurde die Verteilung der Antworten – wenn nicht anders angezeigt – nur für die Befragten berechnet, die diese Bedingungen erfüllten. Die Prozentangaben zeigen somit den prozentualen Anteil der Befragten an, die eine bestimmte Frage beantwortet haben. Zudem werden (meistens in Klammern) die absoluten Zahlen als Referenz mit angegeben. Die Fragen werden mit Ausnahme der demografischen Angaben grundsätzlich in der Reihenfolge aus der Online-Befragung behandelt. Um die Ergebnisse aus dem Fragenblock *Einführung ins Thema Gendern* nicht zu verfälschen, wurde für die Fragestellungen die Schreibung mit Genderstern gewählt, weil sie üblicherweise die bekannteste Neografie ist.

15.1 Demografische Angaben

(Liste mit Optionsfeldern)

Geschlechtsidentität	Anzahl (n = 75)	Prozent
trans Frau	0	0.00 %
trans Mann	0	0.00 %
cis Frau	60	80.00 %
cis Mann	8	10.67 %
(trans) non-binär	7	9.33 %

Altersspanne	Anzahl (n = 82)	Prozent
jünger als 20	0	0.00 %
20–29	6	7.32 %
30–39	21	25.61 %
40–49	27	32.93 %
50–59	23	28.05 %
60 oder älter	5	6.10 %

Arbeitspensum	Anzahl (n = 82)	Prozent
Voll berufstätig (Pensum von mind. 90 %)	32	39.02 %
Teilweise berufstätig (Pensum unter 90 %)	47	57.32 %
Aktuell nicht berufstätig	0	0.00 %
Sonstiges	3	3.66 %

Bei den demografischen Angaben wurden nur die nötigsten Daten erfasst: Geschlechtsidentität, Alter und Arbeitspensum. Die Geschlechtsidentität wurde operationalisiert, um Rückschlüsse auf die vertretenen Geschlechter zu erhalten: Sind z. B. auch trans bzw. non-binäre Menschen an der Entwicklung der Sprachleitfäden beteiligt? Fließt ihre Perspektive auch mit in die Arbeit ein? Die meisten Befragten (80.00 %) geben an, cis Frauen zu sein. Cis Männer (10.67 %) und (trans) non-binäre Menschen (9.33 %) sind ebenfalls repräsentiert, aber keine trans Frauen oder trans Männer. 6 von insgesamt 7 (trans) non-binären Menschen sind/waren an einer Schweizer Hochschule oder den Zentralen Sprachdiensten der Bundeskanzlei angestellt bzw. in ihrem Auftrag tätig. Davon haben 4 angegeben, aktiv an der Entwicklung eines Sprachleitfadens involviert gewesen zu sein. Angaben zum Alter können allenfalls etwas über die »feministische Sozialisierung« einer Person aussagen und eventuell eine mögliche Erklärung für das Präferieren bestimmter Strategien des Genderns sein. Die meisten Teilnehmer*innen (32.93 %) sind zwischen 40 und 49 Jahre alt und wurden somit an der Schnittstelle zwischen den Forderungen der feministischen und *queer-feministischen* Sprachkritik sozialisiert. Angaben zum Arbeitspensum können zusammen mit den Antworten aus den offenen Fragen Rückschlüsse auf Zeit-Ressourcen bei der Entwicklung des Sprachleitfadens ermöglichen. 39.02 % der Befragten arbeiten mit einem Pensum von mindestens 90 %, die Mehrheit (57.32 %) ist teilweise berufstätig. Die Frage nach der investierten Zeit für die Erstellung eines Sprachleitfadens ist allerdings komplex, so dass hier weiterführende qualitative Interviews in Betracht gezogen werden sollten, um differenziertere Ergebnisse zu erhalten.

15.2 Fragen-Set »Einführung ins Thema Gendern«

Zu Beginn der Umfrage wurde erfasst, welche Strategien des Genderns persönlich genutzt werden.

Frage: Welche der folgenden Möglichkeiten zu gendern nutzen Sie persönlich (beruflich oder privat)? (Mehrfachauswahl)

Strategie	Anzahl (N = 100)	Pro- zent
Generisches Maskulinum (Professor, Studenten)	7	7.00 %
Generisches Femininum (Professorin, Studentinnen)	8	8.00 %
Doppelform/Beidnennung (Professorinnen und Professoren)	52	52.00 %
Dreiformal/Dreifachnennung (Studentinnen, Studenten und Student*innen)	7	7.00 %
Wechseln/Alternieren zwischen weiblichen und männlichen Formen (»An der Uni arbeiten Professorinnen, Dozenten ...«)	18	18.00 %
Erweitertes Wechseln/Alternieren (»An der Uni arbeiten Professorinnen, Dozent*innen, Oberassistenten ...«)	12	12.00 %
Binnen-I (StudentIn, ProfessorInnen)	7	7.00 %
Ausrufezeichen (Student!n, Professor!nnen)	0	0.00 %
Klammern (Student(in), Professor(-in), Lehrer(innen), Ärzt(-innen))	0	0.00 %
Schrägstrich (Student/in, Professor/-in, Lehrer/innen, Ärzt/-innen)	10	10.00 %
Genderstern (Student*in, Prof*essorin, Lehrer*innen, Ärzt*innen)	67	67.00 %
Gendergap (Student_in, Profess_orin, Lehrer_innen, Ärzt_innen)	23	23.00 %
Genderdoppelpunkt (Student:in, Prof:essorin, Lehrer:innen, Ärzt:innen)	61	61.00 %
Mediopunkt (Student-in, Prof-essorin, Lehrer-innen, Ärzt-innen)	9	9.00 %
Zirkumflex (Student^in, Prof^essorin, Lehrer^innen, Ärzt^innen)	0	0.00 %
Trema (Studentin, Professorinnen)	0	0.00 %
Neutralisierungen und geschlechtsindifferente Bezeichnungen (Personal, Lehrkraft, Präsidium)	82	82.00 %
Passivkonstruktionen (»Der Antrag ist vollständig auszufüllen«)	55	55.00 %
Partizip (»herausgegeben von«)	47	47.00 %
-x/-ecs/ens (Profx, Studentecs, Dozierens)	4	4.00 %
Entgendern nach Phettberg (Study, Lesy, Studenty, Kollegys)	2	2.00 %
Umgangssprachliche Formen (Studis, WiMis)	37	37.00 %
Genderpause/Glottisschlag	52	52.00 %
Sonstiges	5	5.00 %

Am häufigsten verwendet werden Strategien des Entgenderns, darunter Neutralisierungen und geschlechtsindifferente Bezeichnungen (82.00 %), Passivkonstruktionen (55.00 %) und Partizipien (47.00 %). Bei den Neografien sind Genderstern (67.00 %) und Genderdoppelpunkt (61 %) besonders in Gebrauch. Der Gendergap schneidet im Vergleich weniger gut ab (23.00 %). Genderstern und Genderdoppelpunkt finden zudem mehr Verwendung als Doppelformen. Eine Person gab unter »Sonstiges« an, mit Apostroph zu gendern (Student*innen) (vgl. Kapitel 9.1), was darauf hindeutet, dass die Schreibung – wenn auch spärlich – bereits im Gebrauch ist. 52 % geben an, die sogenannte Genderpause bzw. den Glottisschlag anzuwenden, was darauf schliessen lässt, dass sich die Genderpause unter den Teilnehmenden etabliert. Das »generische« Maskulinum wird weiterhin verwendet, jedoch nur von 7.00 % der Befragten. Doppelformen werden von 52 % angewandt, die Dreifachnennung (Studentinnen, Studenten und Student*innen) von 7.00 % (vgl. Kapitel 9.1), was für die Verwendung von Neografien als spezifische Personenbezeichnungen spricht.

Die meisten Ergebnisse stehen im Einklang mit den Ergebnissen aus Ivanov et al. (2019) und Löhr (2022), nämlich dass Neutralisierungen am beliebtesten sind, gefolgt vom Genderstern. Der Gendergap scheint an Beliebtheit zu verlieren. Auch hier bestätigt sich, dass generisch verwendete maskuline Formen von den Befragten kaum noch genutzt werden. Genau wie Löhr (2022) feststellte, haben es Formen mit *-x* bzw. *-ecs* schwer, sich durchzusetzen.

Frage: Was sind Ihrer Meinung nach Gründe, warum gegendert wird? (Freier Text)

Mit dieser Frage (n = 90) sollte eruiert werden, welches Konzept von *Gendern* besteht. Die Frage wurde bewusst offen formuliert, um die Möglichkeit zu geben, auch weitere Aspekte, die mit Gendern assoziiert werden, einzubringen und allenfalls Einblick in die allgemeine Haltung der Befragten zum Thema Gendern zu erhalten.

Die Mehrheit der Befragten nennt die Berücksichtigung aller Geschlechter und die Sichtbarmachung von Frauen und non-binären Menschen. Häufig genannt wird auch die Annahme, dass Sprache Realität schafft. Folgende Schlüsselwörter gehören dabei zu den meistgenannten:

Abbildung 20: Wortwolke »Gründe fürs Gendern« (erstellt mit MAXQDA)



In zwei Fällen wird Gendern eher mit Frauen assoziiert: erstens: »[...] gegendert wird, weil die Zweite-Welle Feminist*innen sich für die Sichtbarmachung von Gender in der Sprache eingesetzt haben. Dann hat die genderqueere Bewegung dies aufgegriffen«; zweitens: »Die Präsenz der Frauen in der Gesellschaft, Politik, Wissenschaft, technischen Berufen ... deutlicher durch die Sprache sichtbar machen«. Im ersten Fall wird ein Verständnis von Feminismus als etwas den Frauen Zugehöriges bzw. die »genderqueere Bewegung« als etwas Eigenes, vom Feminismus Unabhängiges erkennbar. Im anderen Fall werden Frauen und Geschlechtervielfalt als Opposition dargestellt (»Sichtbarmachung von Frauen und Geschlechtervielfalt«). Geschlechtervielfalt kann hier als Synonym für queere Existenzweisen verstanden werden, während *Frauen* auch in diesem Fall eine eigene Kategorie darstellen. In einem anderen Statement wird Gendern explizit als »Rücksichtnahme auf eine Minderheit von Personen in der Gesellschaft« verstanden. Neben dem »Einbezug aller Geschlechtsidentitäten« versteht eine weitere Person Gendern als »Einbezug [von] LGBT« und »Gegner von Gleichstellung Mann Frau«. Hier ist unklar, warum L, G und B – sexuelle/romantische Orientierungen – mit Geschlechtsidentität gleichgestellt werden und warum Gendern – entgegen allgemeiner Haltung – als etwas Kontraproduktives in Bezug auf Gleichstellung verstanden wird. Eine weitere Person hält zum Gendern fest, dass mensch zeigen möchte, »dass man zu einer progressiven Gruppe gehört«, und verbindet Gendern mit »Peer-pressure«. Hier wird ein Verständnis von Gendern einerseits als *virtue signaling*, andererseits als *Zwang* über *Gruppendruck* sichtbar.

Drei Teilnehmer*innen erwähnen das »generische« Maskulinum explizit als eine Form des Genderns, eine Person schreibt, Gründe für das Gendern seien »[z]u wenig Gender-Wissen, Traditionalismus, Sprach-Konservatismus, Unbeweglichkeit«.

Die Antworten lassen auf eine alternative, erweiterte Auffassung von *Gendern* schließen, nämlich als Praxis, die alle Geschlechter (non-binäre Menschen, Frauen, Männer) umfasst – anders als bspw. Diewald und Steinhauer, die unter *Gendern* ein »sprachliches Verfahren, um Gleichberechtigung [...] von Frauen und Männern [...] zu erreichen« (Diewald/Steinhauer 2019: 7; vgl. auch Diewald/Steinhauer 2022: 10 und 15f.), verstehen. Dies

könnte als Hinweis auf eine Diskursverschiebung hin zu inklusiveren Vorstellungen von Geschlecht deuten.

Frage: Wie sicher fühlen Sie sich in der Anwendung von gendergerechter/ -sensibler Sprache? (Matrix)

Die Mehrheit der Teilnehmer*innen fühlt sich sicher bis sehr sicher in der Anwendung gendersensibler Sprache:

Skala	1 – sehr unsicher	2	3	4	5 – sehr sicher
(n = 93)	(0) 0.00 %	(2) 2.15 %	(8) 8.60 %	(38) 48.39 %	(45) 40.86 %

Wenn ein Wert zwischen 1 und 3 angegeben wurde, wurde die Person um eine Begründung gebeten:

Frage: Warum fühlen Sie sich eher unsicher? (Freier Text)

Die Befragten (n = 9) gaben zusammengefasst folgende Gründe für die Unsicherheit an: Zum einen würden allgemeingültige Regeln fehlen. Auch seien die Weisungen vonseiten der Regierung teilweise noch nicht klar. Je nach Formulierung müsste nachgeschlagen werden, wie »korrekt« gegendert wird, z. B. beim Verfassen von Artikeln. Als weitere Begründung wird die Sozialisierung mit dem »generischen« Maskulinum angegeben oder dass generisches Maskulinum und Femininum »schöner« und »einfacher« seien. Eine Person macht die Unsicherheit vom Kontext abhängig: Sie fühle sich an der Hochschule sicher und ausserhalb weniger sicher, was leider nicht weiter ausgeführt wird. Denkbar wäre, dass die Unsicherheit abhängig ist von der Art, wie das Gendern im sozialen Umfeld wahrgenommen wird. Weitere genannte Erklärungen für die Unsicherheit sind die Weiterentwicklung des »sprachlichen Anspruchs«, verschiedene nicht geläufige Formen sowie »unterschiedliche Handhabung mit dem Thema«. Die Forschung sei sich z. B. nicht einig, welche die »beste Variante« sei (»Beispiel: Doppelpunkt zwar gut für non-binäre Personen und für Lesegeräte, aber nicht für Personen mit DaZ [= Deutsch als Zweitsprache, LNC]«). Gendern lenke des Weiteren »von wichtigen Gleichstellungsthemen, Care Work etc. ab«. Hier ist die Verbindung zum Thema Unsicherheit nicht ersichtlich. Ein weiterer Grund sei, dass das Thema Gendern aktuell »unter grosser Medienpräsenz« stehe und dass Hochschulen für ihre Bemühungen kritisiert werden. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die meiste Unsicherheit aus der Annahme heraus entsteht, es gebe eine »richtige« und »korrekte« Art zu gendern. Die Vielfalt an Neografien wird dabei weniger als Freiheit im Experimentieren, sondern vielmehr als Faktor verstanden, der die Wahl der »richtigen« und »korrekten« Art des Genderns erschwert. Dass die Formen noch unbekannt und »ungeläufig« seien, trägt zusätzlich zur Unsicherheit bei. Ein weiterer Aspekt, der hier verstärkend hinzukommt, ist die Annahme, es müsste eine einheitli-

che Form geben, die diverse Anliegen zusammenbringt, also eine Form, die zugleich geschlechtersensibel, barrierefrei und für Menschen, die Deutsch als Zweitsprache lernen, einfach verständlich ist. Daraus ableiten lässt sich die Notwendigkeit, einerseits die Vor- und Nachteile einzelner Neografien verständlich machen zu müssen sowie den erforderlichen Kontext zu geben, um nachzuvollziehen, warum die Einführung einheitlicher Formen (zumindest gegenwärtig) nicht möglich und auch nicht unbedingt erwünscht ist. Andererseits scheint es nötig, Vorurteile abzubauen, die z.B. gegenüber Menschen mit Migratisierungserfahrung bestehen (z.B. dass Deutsch zu lernen für alle Individuen eine grosse Herausforderung ist) sowie die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen miteinander zu denken (z.B. dass es Menschen mit Migratisierungserfahrung und/oder einer Beeinträchtigung gibt, die selbst non-binär sind), so dass sie nicht zwingend in einem Konkurrenzverhältnis stehen und deshalb auch keine Wertung erfahren müssen (z.B. dass ein bestimmtes Thema dringender oder wichtiger sei als ein anderes, was als rhetorische Strategie des Whataboutism verstanden werden kann).

Eine weitere ernst zu nehmende Unsicherheit entsteht aus der medialen Aufmerksamkeit, die Gendern seit ein paar Jahren erfährt. Schnell entsteht der Eindruck, die Mehrheit der Bevölkerung, der Linguist*innen und anderer Fachexpert*innen sei dem Thema gegenüber eher kritisch eingestellt. Dabei unterliegt der Wissenschaftsjournalismus nicht selten dem Phänomen der falschen Ausgewogenheit (vgl. Kapitel 10.3).

Einerseits ist es eine unerlässliche Aufgabe der Hochschulen, die Wissenschaftskommunikation im Allgemeinen und die Beziehungen zu den Wissenschaftsjournalist*innen zu stärken bzw. Angebote zu entwickeln (z.B. Vorträge, Workshops, Tagungen etc., direkte Ansprechpersonen zur Verfügung stellen), um sie auf das False-Balance-Problem (oder auch Matthäus-Effekt) zu sensibilisieren. Andererseits müssen safer spaces für Hochschulangehörige geschaffen werden, damit sie geschlechtersensibel sprechen, schreiben und sich zum Thema äussern können, ohne zur Zielscheibe von Gegner*innen zu werden (z.B. allgemeine und nicht persönliche Kontaktdaten angeben, die Rechtsberatungen der Hochschulen auf Cyberkriminalität bzw. -mobbing sensibilisieren, direkte Ansprechpersonen zur Verfügung stellen und eine schnelle Reaktionszeit garantieren etc.).

Frage: Wie schätzen Sie Ihre Kenntnisse zum Thema Gender und gendergerechte/-sensible Sprache ein? (Matrix)

(n = 80)	1 – keine oder wenig Kenntnisse	2	3	4	5 – sehr gute Kennt- nisse
Überblick über aktuelle Möglichkeiten des Genderns	0.00 %	2.50 %	18.7 %	48.7 %	30.00 %

Geschichte der Frauenbewegung	0.00 %	5.00 %	28.75 %	46.25 %	20.00 %
Geschichte des Feminismus	0.00 %	6.25 %	32.50 %	41.25 %	20.00 %
Geschichte der LGBT+-Bewegung	1.25 %	17.50 %	45.00 %	23.75 %	12.50 %
Überblick über aktuelle politische Diskussionen zu Gleichstellung/-berechtigung in der Schweiz	0.00 %	3.75 %	17.50 %	47.50 %	31.25 %
Überblick über aktuelle politische Diskussionen zum Thema Trans und Non-Binarität	0.00 %	10.00 %	31.25 %	40.00 %	18.75 %
Überblick über rechtliche Situation von trans non-binären Menschen in der Schweiz	0.00 %	20.00 %	41.25 %	25.00 %	13.75 %
Verständnis des Vokabulars aus der LGBT+-Community	1.25 %	5.00 %	38.75 %	31.25 %	23.75 %
Verständnis intersektionaler Zusammenhänge	2.53 %	7.59 %	15.19 %	37.97 %	36.71 %
Aktuelle Positionen innerhalb der Linguistik	12.82 %	38.46 %	28.21 %	15.38 %	5.13 %

Die Ergebnisse zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Befragten ein hohes Mass an Kenntnissen zu bestimmten Aspekten von Geschlecht und geschlechtergerechter(er) Sprache hat. Jedoch gibt es auch Themenbereiche, in denen ein grosser Teil der Befragten nur begrenzte oder gar keine Kenntnisse hat, wie bspw. die Geschichte der LGBT+-Bewegungen oder den Überblick über aktuelle politische Diskussionen zum Thema Trans und Non-Binarität sowie das Verständnis intersektionaler Zusammenhänge, die alle mit dem Thema (Ent-)Gendern verknüpft sind. In Anbetracht dieser Ergebnisse könnten zukünftige Handlungsmöglichkeiten darauf abzielen, das Bewusstsein und das Wissen der Menschen zu den Themen zu erhöhen, bei denen die Kenntnisse noch begrenzt sind. Es könnten Workshops und Fortbildungen zu diesen Themen angeboten werden, um sicherzustellen, dass die Menschen besser informiert sind und in der Lage sind, die Zusammenhänge zwischen oben genannten Themen und geschlechtergerechte(re)r Sprache zu verstehen.

Frage: Wie würden Sie einer anderen Person in wenigen Sätzen erklären, was Non-Binarität ist bzw. was non-binäre Menschen ausmacht? (Freier Text)

Die Mehrheit der Definitionen (n = 86) entspricht grösstenteils oder gänzlich der Definition von Non-Binarität unter Kapitel 2.2. Nur in zwei bzw. drei Fällen wird Non-Binarität (partiell) mit Intergeschlechtlichkeit verwechselt. Eine Person beschreibt Non-Binarität als Ungewissheit (»Es ist nicht klar, ob ein Mensch sich als Mann oder als Frau fühlt«). Drei Personen benennen Geschlecht als soziales Konstrukt. Drei weitere ordnen Non-Binarität explizit als Form von Trans ein, eine von ihnen hält dabei fest: »Ich habe hier immer noch das Problem der Unkenntnis/des zu wenig Wissen/Verstehens, dass ich nicht weiss, wie ich korrekt trans und cis einordne, wenn es zur Erklärung von Non-Binarität kommt.« 4 Befragte definieren Non-Binarität als »Verneinung« des binären Geschlechtermodells. 18 schreiben explizit, dass non-binäre Menschen sich nicht in das binäre Geschlechtermodell einordnen lassen *wollen/möchten*. 23 Befragte schreiben von *Selbstdefinition* (z.B. »Nicht-binäre Menschen identifizieren sich ...«). 7 sprechen verschiedene Nuancen der Non-Binarität (z.B. agender, genderfluid) an.

Auch wenn die Mehrheit der Befragten Non-Binarität definieren kann, ist es aufgrund der wenigen Ausnahmen dennoch sinnvoll, Glossare zu erstellen, die eine klare Bestimmung und Abgrenzung der Begriffe (*cis/trans*, *trans/inter* etc.) ermöglichen und auf die bei Unsicherheit zurückgegriffen werden kann.

Frage: Geben Sie an, welche Formulierungen Ihrer Meinung nach welche Menschen sprachlich berücksichtigen. (Matrix)

Strategie	Anzahl (N = 100)	Männer	Frauen	non-binäre Menschen
Generisches Maskulinum (Professor, Studenten)	100	87 %	7 %	6 %
Generisches Femininum (Professorin, Studentinnen)	100	12 %	84 %	5 %
Doppelform/Beidnennung (Professorinnen und Professoren)	100	86 %	86 %	4 %
Dreiformen/Dreifachnennung (Studentinnen, Studenten und Student*innen)	100	74 %	73 %	78 %
Wechseln/Alternieren zwischen weiblichen und männlichen Formen (»An der Uni arbeiten Professorinnen, Dozenten ...«)	100	73 %	71 %	2 %
Erweitertes Wechseln/Alternieren (»An der Uni arbeiten Professorinnen, Dozent*innen, Oberassistenten ...«)	100	69 %	68 %	62 %
Binnen-I (StudentIn, ProfessorInnen)	100	82 %	82 %	10 %
Ausrufezeichen (Student!n, Professor!nnen)	100	62 %	62 %	32 %

Klammern (Student(in), Professor(-in), Lehrer(innen), Ärzt(-innen))	100	74 %	61 %	3 %
Schrägstrich (Student/in, Professor/-in, Lehrer/innen, Ärzt/-innen)	100	77 %	74 %	3 %
Genderstern (Student*in, Prof*essorin, Lehrer*innen, Ärzt*innen)	100	75 %	77 %	79 %
Gendergap (Student_in, Profess_orin, Lehrer_innen, Ärzt_innen)	100	75 %	76 %	68 %
Genderdoppelpunkt (Student:in, Prof:essorin, Lehrer:innen, Ärzt:innen)	100	77 %	77 %	72 %
Mediopunkt (Student-in, Prof-essorin, Lehrer-innen, Ärzt-innen)	100	64 %	64 %	55 %
Zirkumflex (Student^in, Prof^essorin, Lehrer^innen, Ärzt^innen)	100	58 %	58 %	48 %
Trema (Studentin, Professorinnen)	100	46 %	52 %	40 %
Neutralisierungen und geschlechtsindifferente Bezeichnungen (Personal, Lehrkraft, Präsidium)	100	73 %	73 %	74 %
Passivkonstruktionen (»Der Antrag ist vollständig auszufüllen«)	100	70 %	68 %	71 %
Partizip (»herausgegeben von«)	100	69 %	66 %	68 %
-x/-ecs/ens (Profx, Studentecs, Dozierens)	100	43 %	41 %	58 %
Entgendern nach Phettberg (Study, Lesy, Studenty, Kollegys)	100	44 %	41 %	55 %
Umgangssprachliche Formen (Studis, WiMis)	100	65 %	60 %	57 %
Genderpause/Glottisschlag	100	61 %	63 %	62 %

Bei dieser Frage sollte erschlossen werden, ob Neografien als Formen verstanden werden, die alle Geschlechter berücksichtigen, allenfalls nur non-binäre Menschen, oder ob sie ähnlich wie die Kurzformen mit Schrägstrich und Binnen-I als Formen verstanden werden, die vor allem Männer und Frauen einbeziehen. Der Genderstern ist die einzige Form, welche für non-binäre Menschen mit 79.00 % einen minimal höheren prozentualen Anteil erzielt (+ 2–4 %; Männer 75.00 %, Frauen 77 %). Die gängigen Formen mit Gendergap (– 7–8 %), Genderdoppelpunkt (– 5 %) und insbesondere Mediopunkt (– 9 %) schneiden diesbezüglich minimal schlechter ab. Es ist auffällig, dass diese drei Formen, die zu den bekanntesten gehören, von den Befragten eher als binäre (Kurz-)Formen verstanden wurden.

Diese Frage wurde von insgesamt 7 non-binären Menschen beantwortet. Diese haben mehrheitlich Genderstern, Gendergap, Genderdoppelpunkt und Mediopunkt gleich bewertet und als Formen angegeben, die non-binäre Menschen repräsentieren. Nur in einem einzigen Fall wurden Gendergap und Mediopunkt nicht so eingeschätzt. Weniger geläufige Strategien wie Zirkumflex (3 von 7 Stimmen) und Trema (3 von 7 Stimmen) wurden von non-binären Menschen unterschiedlich bewertet. Das Ergebnis lässt den

Schluss zu, dass die befragten non-binären Menschen zumindest bei den üblichen Neografien nicht auf ein bestimmtes Sonderzeichen festgelegt sind. Es wäre an dieser Stelle über ein qualitatives Interview interessant zu erfahren, welches die Gründe für die unterschiedlichen Bewertungen bei unüblichen Neografien sind: ob z.B. eine strategische Motivation vorliegt (ob womöglich die Bekanntheit einer bestimmten Schreibung entscheidend ist) oder ob visuelle Aspekte (z.B. ein bestimmtes Zeichen als binär zu interpretieren) eine Rolle spielen. Zusammengefasst zeigt sich hier die Notwendigkeit, Neografien und ihre Verwendung zu kontextualisieren und immer wieder ihre ursprüngliche Funktion zu betonen, so dass sie zukünftig nicht mehr als binäre Kurzformen missverstanden werden.

»Generisches« Femininum und Maskulinum werden erwartungsgemäss als spezifische Personenbezeichnungen verstanden.

Schreibungen mit Apostroph wurden im Fragebogen nicht berücksichtigt, weil die Idee einer Etablierung des Apostrophs als Genderzeichen während des Schreibprozesses der vorliegenden Arbeit entstand. Die Idee von inklusiven Formen mit Apostroph wirft Fragen auf, die in zukünftigen Studien vertieft werden könnten, bspw. ob eine Rechtsschreibkonformität zu mehr Akzeptanz solcher Neografien führt.

15.3 Fragen-Set »Fragen zur Entstehung des Sprachleitfadens«

Frage: Verfügt die Hochschule, an der Sie beschäftigt waren/sind, über einen Sprachleitfaden mit Empfehlungen für einen geschlechtergerechten/ -sensiblen Sprachgebrauch? (Liste mit Optionsfeldern)

92.21 % (71) gaben an, dass ein Sprachleitfaden vorhanden ist, 5.19 % (4) beantworteten die Frage mit nein und 2.60 % (2) waren nicht sicher bzw. wussten es nicht.

Frage: Verweist Ihre Hochschule zusätzlich auf einen oder mehrere externe Sprachleitfäden? (Liste mit Optionsfeldern)

38.18 % (21) der Befragten gaben an, nicht zusätzlich auf weitere externe Leitfäden zu verweisen. 71.82 % beantworteten die Frage mit ja. Zu den meistgenannten gehören die Websites www.nonbinary.ch, www.geschicktgender.de und www.genderapp.org, der Sprachleitfaden der Universität Bern UNIBE, der Bundeskanzlei und die Publikation »Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit« (AG Feministisch Sprachhandeln 2014/2015). Somit befinden sich zumindest zwei Quellen, die die sprachliche Berücksichtigung non-binärer Menschen explizit thematisieren, wiederholt auf der Liste. Da der Sprachleitfaden der Bundeskanzlei erst im Februar 2023 aktualisiert wurde, verweisen die gegenwärtigen Dokumente der Hochschulen noch auf die Ausgabe von 2009, die ihrerseits auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtet ist.

Frage: Warum verfügt Ihre Hochschule nicht über einen Sprachleitfaden mit Empfehlungen für einen geschlechtergerechten/-sensiblen Sprachgebrauch? (Mehrfachauswahl)

Als Grund werden die fehlenden Ressourcen in der Entwicklung genannt oder dass die Empfehlungen zwar vorhanden seien, aber nicht in Form eines Leitfadens, sondern z.B. in einem Handout zum wissenschaftlichen Schreiben bzw. im Intranet für alle Hochschulangehörigen zugänglich.

Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre soeben angekreuzten Antworten zu kommentieren/spezifizieren. (Wenn Sie z.B. angegeben haben, dass keine Ressourcen bestehen, zeigen Sie auf, welche Ressourcen vorhanden sein müssten.) (Freier Text)

Ein/e Teilnehmer*in spezifizierte, dass es sich bei den fehlenden Ressourcen um eine »knappe Personaldecke« handle. Zudem sei in der Kolleg*innenschaft keine einhellige Meinung über den Sinn eines solchen Sprachleitfadens vorhanden. Eine andere Person hielt fest, dass zwei Formen von Sprachempfehlungen entwickelt wurden: »einen für Website und Kommunikation gegen aussen verbindlichen, und einen erweiterten für interessierte Hochschulangehörige, die sich vertiefter mit der Thematik inklusive Sprache auseinandersetzen wollen.« Da der Fragebogen anonym ausgefüllt wurde, kann an dieser Stelle nicht gesagt werden, ob und falls ja, wie sich diese beiden Dokumente unterscheiden.

Frage: Verweist Ihre Hochschule stattdessen auf einen oder mehrere externe Leitfäden? (Liste mit Optionsfeldern)

Eine Person antwortete mit nein, sonst »es werden auch Referenzen angegeben« oder »Verweis an andere Hochschulen«.

Eine Person gab an, dass der Leitfaden noch in der Entwicklung ist und voraussichtlich innerhalb der nächsten 12 Monate veröffentlicht/zugänglich gemacht wird. Sie sei an der Entwicklung beteiligt, aber mit jemand anderem zusammen (z.B. mit anderen Mitarbeitenden, innerhalb einer Arbeitsgruppe u.Ä.). Der Leitfaden wird voraussichtlich das Thema Trans/Non-Binarität behandeln. Er wird nur online zugänglich sein und kann nur auf der Website konsultiert und nicht heruntergeladen werden. Die Anwendung des Leitfadens in wissenschaftlichen Arbeiten wird voraussichtlich nicht beurteilt.

Frage: Werden Sie bzw. Ihr Team im Entwicklungsprozess des Sprachleitfadens mit Empfehlungen für einen gendergerechten/-sensiblen Sprachgebrauch voraussichtlich die Unterstützung durch Expert*innen erhalten? (Mehrfachauswahl)

Hier wurden Verein(e) (z.B. Transgender Network Switzerland TGNS, Lesbenorganisation Schweiz LOS, Pink Cross), Gleichstellungsbeauftragte anderer Hochschulen (Uni,

ETH, FH, PH) und Blinden- und Sehbehindertenvereine als geplante und valable Expert*innen für das Abholen von Wissen genannt. Diese repräsentieren unterschiedliche Bereiche, einschliesslich der LGBT+-Community, und können ihr spezifisches Wissen und ihre Erfahrung in Bezug auf geschlechtergerechte(re) Sprache und die Bedürfnisse der genannten Gruppen einbringen.

Frage: Haben Sie geplant, bei der Entwicklung des Sprachleitfadens die Meinung folgender Gruppen innerhalb Ihrer Hochschulgemeinschaft einzuholen bzw. nach ihren Bedürfnissen in Bezug auf den Sprachleitfaden zu fragen? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an. (Mehrfachauswahl)

Es wurden Studierende (Bachelor, Master, PhD), akademisches Personal (Dozierende, Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende etc.), Rektorat/Hochschulleitung, Abteilung für Kommunikation/Presse, Fakultäten/Dekanate, Fachstelle für Gleichstellung, Webdienste/Zentrale Informatik, HR/Personaldienst, Personaldienst genannt. Die Angaben deuten darauf hin, dass eine Breite an Interessengruppen innerhalb der Hochschulgemeinschaft in den Prozess der Entwicklung des Sprachleitfadens einbezogen werden soll. Auf diese Weise werden verschiedene Bedürfnisse und Perspektiven berücksichtigt.

Frage: In welcher Form ist der Sprachleitfaden zugänglich? (Liste mit Optionsfeldern)

Form	Anzahl	Prozent
Nur Print	1	1.43 %
Nur online	25	35.71 %
Print und online	42	60.00 %
Sonstiges: wenn, dann nur intern (und online) verfügbar Online; einzelne Restexemplare als Print-Version (werden nicht nachgedruckt)	2	2.86 %

Die meisten Sprachleitfäden werden sowohl online als auch im Print-Format angeboten, was die Zugänglichkeit erhöht. Ein beachtlicher Teil der Sprachleitfäden ist nur online zugänglich. Mögliche Gründe können ein grösseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsbewusstsein sein sowie die Tatsache, dass die Inhalte aufgrund des raschen Wandels regelmässig aktualisiert werden müssen und auf diese Weise nicht immer wieder neue Materialien gedruckt werden müssen.

Frage: Sie haben angegeben, dass der Sprachleitfaden online zugänglich ist. Kann er als Dokument heruntergeladen werden (z.B. PDF, Word, PowerPoint, Poster etc.)? (Liste mit Optionsfeldern)

95.38 % (62) gaben an, dass der Sprachleitfaden heruntergeladen werden kann, 4.62 % (3) hingegen, dass er nur auf der Website konsultiert werden kann.

Wenn ein Leitfaden als PDF-Dokument zum Download bereitgestellt wird, ermöglicht dies den Nutzern einen einfachen Zugriff. Das Dokument kann ausgedruckt und offline konsultiert oder auf einem Gerät gespeichert werden. Eine Online-Version des Leitfadens kann möglicherweise häufiger oder unkomplizierter aktualisiert werden. In diesem Fall kann es sinnvoll sein, den Sprachleitfaden in beiden Versionen anzubieten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Nutzer*innen gerecht zu werden.

Frage: Ist der Sprachleitfaden für die breite Öffentlichkeit zugänglich oder nur intern?
(Liste mit Optionsfeldern)

68.75 % (44) gaben an, dass der Leitfaden für die breite Öffentlichkeit zugänglich ist, 31.25 %, dass er nur intern ist. Das bedeutet, dass deutlich mehr Sprachleitfäden an deutschsprachigen Hochschulen der Schweiz kursieren als von aussen sichtbar, jedoch gestaltet sich ihre Integration in wissenschaftliche Analysen als herausfordernd.

Frage: Sie haben angegeben, dass Sie mit jemand anderem zusammen an der Entwicklung des Sprachleitfadens für einen gendergerechten/sensiblen Sprachgebrauch aktiv beteiligt waren. Waren Sie die hauptverantwortliche Person (z.B. in einer Leitungsfunktion)? (Liste mit Optionsfeldern)

28.1 % (11) waren in einer Leitungsfunktion, 48.72 % gaben an, nicht die hauptverantwortliche Person gewesen zu sein, und 23.8 % gaben unter Sonstiges u.a. an, dass das Projekt entweder in Co-Leitung geführt wurde, die Leitung gewechselt hat oder es keine hauptverantwortliche Person gab, weil es sich um Arbeitskollektive handelte oder das Projekt auf Eigeninitiative war.

Frage: Haben Sie bzw. hat Ihr Team im Entwicklungsprozess des Sprachleitfadens mit Empfehlungen für einen gendergerechten/-sensiblen Sprachgebrauch die Unterstützung durch Expert*innen erhalten bzw. mit ihnen zusammengearbeitet? (Liste mit Optionsfeldern)

82.86 % (29) gaben an, Unterstützung durch Expert*innen erhalten zu haben, 17.14 % (6) beantworteten die Frage hingegen mit nein. In der nachfolgenden Frage wurde gefragt, um welche Art von Expert*innen es sich dabei handelte.

Frage: Bitte geben Sie an, vom wem Sie und/oder Ihr Team unterstützt wurden bzw. mit wem eine Zusammenarbeit bestand: (Mehrfachauswahl mit Kommentar)

Antwort	Anzahl	Prozent
Verein(e) (z.B. Transgender Network Switzerland TGNS, Lesbenorganisation Schweiz LOS, Pink Cross): Transgender Network Switzerland TGNS oder einzelne Mitglieder des Vereins wurden an dieser Stelle 8 Mal explizit genannt.	11	37.93 %
Institutionsexterne Fachstelle für Gleichstellung (z.B. der Stadt)	6	20.69 %
Gleichstellungsbeauftragte anderer Hochschulen (Uni, ETH, FH, PH):	14	48.28 %
Auf gendergerechte/-sensible Sprache spezialisierte Beratungsagenturen	0	0.00 %
Fachexpert*innen (Linguist*innen, Expert*innen für Geschlechterforschung/ Gender Studies)	22	75.86 %
Sonstiges: Hier wurden mehrfach hochschulinterne Gruppen/Institutionseinheiten sowie Studierende und Studierendenvereine genannt. In einem Fall wurden noch andere Expertisen eingeholt (Antirassismus), weil der betreffende Leitfaden nicht nur geschlechtergerechte Kommunikation behandelt. Eine Person gab an, selbst in Gender Studies und queer-feministischer Linguistik ausgebildet und innerhalb queerer Communitys vernetzt zu sein.	6	20.69 %

Am meisten konsultiert wurden Fachexpert*innen, gefolgt von Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen, was für eine gute Vernetzung zwischen den Institutionen spricht – jedoch auch die Gefahr birgt, gegenseitig Inhalte zu übernehmen, ohne das eventuelle Reproduzieren von *Genderismus* zu hinterfragen. Interessant ist zudem, dass Vereine wie Transgender Network Switzerland TGNS hinzugezogen wurden. TGNS wurde insgesamt 8 Mal explizit genannt. Das lässt die Annahme zu, dass TGNS eine gewisse Sichtbarkeit erreicht hat und als valable Organisation für das Abholen von Wissen angesehen wird.

Hervorzuheben ist auch die Unterstützung vonseiten der Studierenden und Studierendenvereine, da Gegner*innen geschlechtersensibler Sprache nicht selten argumentieren, dass Sprachleitfäden in undemokratischer Manier den Studierenden aufgezwungen würden.

Frage: Haben Sie bei der Entwicklung des Sprachleitfadens folgende Gruppen innerhalb Ihrer Hochschulgemeinschaft involviert, d.h. z.B. ihre Meinung eingeholt bzw. nach ihren Bedürfnissen in Bezug auf den Sprachleitfaden gefragt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden an.

Gruppe	Anzahl (n = 38)	Prozent
Studierende (Bachelor, Master, PhD)	25	65.79 %
Akademisches Personal (Dozierende, Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende etc.)	25	65.79 %
Rektorat/Hochschulleitung	31	81.58 %
Abteilung für Kommunikation/Presse	29	76.32 %
Fakultäten/Dekanate	8	21.05 %
Fachstelle für Gleichstellung	26	68.42 %
Webdienste/Zentrale Informatik	5	13.16 %
HR/Personaldienst	18	47.37 %
Facility Management/Hausdienst	1	2.63 %
Weitere akademische Dienste	4	10.53 %
Sonstiges: Hier wurden u.a. die Gleichstellungskommission, LGBT+- und P2P-Gruppen (<i>Peer-to-Peer</i>) genannt sowie die Recruiting-Stelle oder die Abteilung Hochschuldidaktik.	8	21.05 %

Relativ hoch ist der Anteil der Redaktionen bzw. Abteilungen für Kommunikation und Presse, was damit erklärt werden kann, dass die meiste Textproduktion hier stattfindet. Relativ hoch ist auch die Beteiligung des Rektorats bzw. der Hochschulleitung. Das Ergebnis überrascht nicht, da offizielle Dokumente wie Policies, Sprachleitfäden etc. erfahrungsgemäss internen Validierungsprozessen unterliegen und dem Rektorat bzw. der Hochschulleitung zur Annahme vorgelegt werden müssen. Die hohe Beteiligung des akademischen Personals deutet darauf hin, dass bei der Entwicklung von Sprachleitfäden auf interne Ressourcen bzw. auf das Wissen von Expert*innen innerhalb der eigenen Institution zurückgegriffen wird. Über qualitative Interviews innerhalb zukünftiger Forschung könnten hier allenfalls Fragen nach der Expertise beantwortet werden, also ob bspw. Professor*innen an der Entwicklung von Sprachleitfäden beteiligt sind, weil sie Linguist*innen sind, deren Spezialisierung jedoch nicht *Gender-* und *Queere Linguistik* ist.

Auffällig tief ist der Austausch mit den Fakultäten bzw. Dekanaten und Webdiensten bzw. der Zentralen Informatik. Hier wäre eine stärkere Einbindung wünschenswert, weil die Fakultäten bzw. Dekanate häufig das Bindeglied darstellen in der Kommunikation zwischen den Redaktionen und der Hochschulgemeinschaft und einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung leisten können. Auch kann eine stärkere Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung zur Optimierung und Erweiterung technischer Möglichkeiten führen, um z.B. Bugs, die manchmal mit der Verwendung bestimmter Sonderzeichen verbunden sind, von Anfang an zu verhindern oder Online-Formulare etc. so zu konzipieren, dass sie von Anfang an alle Geschlechter berücksichtigen.

Hier bestätigt sich wieder, dass ein grosser Teil bzw. zwei Drittel der Hochschulen bei der Entwicklung des Sprachleitfadens die Studierenden involviert hat.

Frage: Sie haben angegeben, dass die Studierenden in den Entwicklungsprozess des Sprachleitfadens involviert wurden. Bitte beschreiben Sie, in welcher Form dies geschehen ist und welche Meinungen/Bedürfnisse in Bezug auf den Sprachleitfaden geäußert wurden. (Freier Text)

23 Befragte (n = 24) geben an, dass die Studierenden gleichgestellte Mitglieder waren, die entweder von Anfang an ein Mitspracherecht und Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. in der Konzipierung, Redaktion, Gestaltung und Verbreitung) hatten oder während des gesamten Entwicklungsprozesses mehrmals konsultiert wurden. Nur in einem einzigen Fall wurde ein Sounding Board erst gegen Ende des Entwicklungsprozesses eingerichtet. In 10 Fällen wurde explizit die Zusammenarbeit mit Studierendenvertretungen genannt. 6 Befragte geben an, zusammen mit den Studierenden in Projekt- bzw. Fokusgruppen gearbeitet zu haben. Sounding Boards wurden 7 Mal genannt. In einem Fall wurden qualitative Interviews mit den Studierenden geführt, in einem weiteren führten die Studierenden die Interviews selbst und übernahmen die komplette Leitfadengestaltung. Eine befragte Person gab explizit an, auch zwei studentische LGBT+-Vereine involviert zu haben. Das gegnerische Argument, dass Sprachleitfäden antidemokratisch seien und den Studierenden aufgezwungen werden, kann somit definitiv entkräftet werden.

Frage: Behandelt der Sprachleitfaden das Thema Trans/Non-Binarität? (Liste mit Optionsfeldern)

37 Befragte (n = 39) geben an, dass der Leitfaden das Thema Trans/Non-Binarität behandelt. Eine befragte Person weiss es nicht bzw. ist sich nicht sicher. Eine weitere beantwortete die Frage mit nein. Als Gründe werden angegeben, dass die Erstellung der Empfehlungen und Internetseiten ein langwieriges Projekt gewesen sei. Die Arbeit wurde aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht mehr in Richtung einer Erweiterung fortgesetzt.

Frage: Wie viel Zeit wurde schätzungsweise für die Entwicklung des Sprachleitfadens investiert? (Freier Text)

Die Frage wurde von 37 Teilnehmer*innen beantwortet. Hier werden unterschiedliche Angaben gemacht, z. B. zwischen mehreren Stunden, Wochen und mehreren Monaten. Die Mehrheit gibt jedoch an, mehrere Jahre an der Leitfadententwicklung gearbeitet zu haben, bzw. der Prozess wird auch als langwierig und sehr zeitaufwendig beschrieben (insgesamt ca. 35 %). Eine Person schreibt, dass der Prozess unter anderen Faktoren verzögert und erschwert war, weil der Sprachleitfaden nicht vorbehaltlos von der Direktion mitgetragen wurde. In zwei Fällen wird erwähnt, dass die Arbeitsstunden nicht vergütet wurden.

Der schnelle Sprachwandel und die langsamen Entwicklungsprozesse können gewisse Herausforderungen mit sich bringen, denn ein Sprachleitfaden kann zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits »überholt« sein. Es empfiehlt sich, die Erwartungen

eines möglichst allumfassenden und definitiven Sprachleitfadens zu überdenken und stattdessen auf Reaktionsvermögen zu setzen. Hier gilt es, eine Kultur der Flexibilität zu etablieren, indem die Hochschulgemeinschaft dazu eingeladen wird, insbesondere bei Unsicherheiten entsprechende Angebote (Beratungsgespräche, Workshops etc.) wahrzunehmen, was schlussendlich auch zur Essenz der Wissenschaft gehört.

Frage: Ist der Sprachleitfaden für einen oder mehrere Bereiche Ihrer Institution verbindlich? (Matrix)

	Ja		Nein		Unsicher	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studierende (Bachelor, Master, PhD)	19	29.41 %	20	58.82 %	4	11.76 %
Akademisches Personal (Dozierende, Professor*innen)	9	27.27 %	20	60.61 %	4	12.12 %
Rektorat/Hochschulleitung	14	42.42 %	15	45.45 %	4	12.12 %
Abteilung für Kommunikation/Presse	18	52.94 %	14	41.18 %	2	5.88 %
Fakultäten/Dekanate	6	20.69 %	18	62.07 %	5	17.24 %
Fachstelle für Gleichstellung	15	46.88 %	13	40.62 %	4	12.50 %
Webdienste/Zentrale Informatik	12	35.29 %	19	55.88 %	3	8.82 %
HR/Personaldienst	15	45.45 %	15	45.45 %	3	9.09 %
Facility Management/Hausdienst	7	21.88 %	20	62.50 %	5	15.62 %
Weitere akademische Dienste	9	31.03 %	18	62.07 %	29	6.90 %

Mit Ausnahme der Abteilung für Kommunikation/Presse ist der Sprachleitfaden für die verschiedenen Hochschulbereiche grösstenteils nicht bindend. Der Aspekt der Verbindlichkeit wurde in der Analyse des Leitfadenkörpus zwar nicht explizit untersucht, jedoch zeigt sich auch hier ein ähnliches Bild: Die Sprachleitfäden sind mehrheitlich unverbindlich. Und in den Ausnahmefällen, in welchen sie als verbindlich deklariert werden (vgl. z.B. Pädagogische Hochschule Zug PHZG 2013; Berner Fachhochschule BFH 2020; Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW 2022), müsste erst einmal geklärt werden, was darunter genau verstanden wird und wie sich eine entsprechende Bewertung in wissenschaftlichen Arbeiten gestaltet. Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW gibt bspw. an, dass die Bewertungskriterien für wissenschaftliche Arbeiten »von den Lehrenden vorgängig festgelegt und angemessen kommuniziert« (ZHAW 2022: 7) werden:

Unter Vorbehalt von rechtlichen Schranken und institutionellen Vorgaben liegt es grundsätzlich im pflichtgemässen Ermessen der Hochschulen bzw. der Lehrenden, formale und inhaltliche Bewertungskriterien festzulegen, solange die Bewertung nachvollziehbar, gestützt auf sachliche Kriterien und für die Studierenden gleich

erfolgt. Die ZHAW empfiehlt den Lehrenden, sich an diesem Sprachleitfaden zu orientieren und eine inklusive Sprache zu fördern. (ZHAW 2022: 7)

In diesem Fall garantiert ein offenes Kommunizieren faire Bedingungen für die Studierenden. Sind die Bewertungskriterien nicht festgelegt, ergibt sich ein gewisser Spielraum:

Legen die Lehrenden keine eigenen Bewertungskriterien bzgl. inklusiver Sprache fest, bildet der jeweils aktuelle Sprachleitfaden der ZHAW die Orientierung für schriftliche Arbeiten. In diesem Fall darf weder die Anwendung noch die Nicht-Anwendung des Leitfadens durch Studierende eine schlechtere Bewertung nach sich ziehen. (ZHAW 2022: 7)

Dabei ist Verbindlichkeit, wie den oben genannten Beispielen zu entnehmen ist, nicht zwingend Synonym für *Pflicht* oder *Obligatorium*. Mit wenigen Ausnahmen handelt es sich bei den untersuchten Sprachleitfäden explizit um Empfehlungen. Auch wenn bestimmte Genderzeichen von der Institution nahegelegt werden, besteht ein gewisser kreativer und experimenteller Raum, wie folgende Beispiele verdeutlichen: »Wir möchten bis zur Überarbeitung des BFH-Leitfadens mit beiden Formen [Gendersternchen und Gender-Gap, LNC] Erfahrungen sammeln (Berner Fachhochschule BFH 2020: 5; vgl. dazu auch Universität Basel UNIBAS 2022: 1)« und:

Wo solche genderneutralen Formulierungen nicht möglich sind, wird an [Name der Institution, anonymisiert] der Gender-Doppelpunkt zur Sichtbarmachung aller Geschlechter empfohlen. Möglich sind auch der Genderstern oder der Gender-Gap. Welche Form der geschlechtergerechten Sprache verwendet wird, ist an [Name der Institution, anonymisiert] nicht vorgeschrieben. Sprache befindet sich ausserdem stets im Wandel, Änderungen und Weiterentwicklungen sind möglich. (Dokument 1, anonymisiert)

Hier wäre es interessant, über weiterführende Interviews nachzuvollziehen, was unter *Verbindlichkeit* von den einzelnen Hochschulen konkret verstanden wird und welche Entscheidungsprozesse, Argumente (z.B. juristische, vgl. dazu Berner Fachhochschule BFH 2020: 6) und Aushandlungen dahinterstehen.

Frage: Wann wurde der Sprachleitfaden veröffentlicht? (Liste mit Optionsfeldern)

Antwort	Anzahl	Prozent
Innerhalb der letzten 12 Monate	13	36.11 %
Vor 2 bis 5 Jahren	18	50.00 %
Vor 5 Jahren oder mehr	5	13.89 %

In den letzten fünf Jahren fand eine bemerkbare Entwicklung statt, was sich auch in der Veröffentlichung der Sprachleitfäden widerspiegelt. 86.11 % geben an, dass ihr Sprachleitfaden innerhalb der letzten fünf Jahre veröffentlicht wurde. Der Zeitpunkt entspricht ziemlich genau dem vermehrten Aufkommen des Gendersterns und weiterer Neografien. Das kann so gedeutet werden, dass in den letzten fünf Jahren ein erhöhtes Bewusstsein für gendergerechte Sprache entstanden ist und viele Hochschulen darauf reagiert haben, indem sie ihre Sprachleitfäden aktualisiert oder neue erstellt haben. Dies könnte auf eine wachsende Sensibilität und das Bestreben hinweisen, eine inklusivere Sprache zu verwenden, die die Vielfalt und Gleichberechtigung der Geschlechter besser berücksichtigt.

Frage: Wie wurde über die Veröffentlichung des Sprachleitfadens informiert? Kreuzen Sie bitte alle zutreffenden Optionen/Kanäle an. (Mehrfachauswahl)

Antwort	Anzahl	Prozent
Medienmitteilung	4	10.81 %
Newsletter	16	43.24 %
Uni-Webseite	24	64.86 %
Social Media	9	24.32 %
Vernissage/Veranstaltung	5	13.51 %
Bekanntgabe in den Lehrveranstaltungen	10	27.03 %
Bekanntgabe durch Studierendenberatung	4	10.81 %
Gar nicht	0	0.00 %
Ich weiss nicht/bin mir unsicher	6	16.22 %
Sonstiges: Als weitere Kanäle wurden genannt: – MS Teams – Zoom-Veranstaltung – das Intranet – Workshops – (eher unfreiwillige) Berichterstattung in der Tageszeitung – Podcastreihe, Radiosendungen von Studierenden – Blog – Verbreitung der Druckversion im Haus		

64.86 % der Befragten geben an, auf der Uni-Webseite über die Veröffentlichung des Leitfadens informiert zu haben. Das ist die beliebteste Art der Kommunikation. An zweiter Stelle folgt der Newsletter mit 43.24 %. Auffällig wenig genutzt werden Social-Media-Kanäle, was vermutlich damit zusammenhängt, dass das Thema (Ent-)Gendern emotional debattiert wird und Menschen dazu verleitet, auf sozialen Medien die Netiquette zu

verletzen. Einige Hochschulen haben auch sehr kreative Kommunikationswege genutzt, bspw. das Radio und das Podcast-Format.

Frage: Wie wurde der Sprachleitfaden innerhalb Ihrer Hochschule aufgenommen? Gab es positive/negative Rückmeldungen? Eventuell rechtliche Klagen? Bitte beschreiben Sie, wie Sie die Akzeptanz des Sprachleitfadens wahrnehmen. (Freier Text)

Die Frage nach der Rezeption des Sprachleitfadens wurde von 35 Befragten beantwortet. Eine Person hält fest, dass seit der Veröffentlichung des Sprachleitfadens die Studierenden »bis heute« berichten, er sei für eine genderinklusive Kommunikation hilfreich, eine weitere, dass die Studierenden es begrüsst haben, »dass es einen Leitfaden geben wird[,] und gewünscht, dass dieser verbindlich werde, damit sie sich auch alle nicht nur daran halten könnten, sondern auch müssten.« Das würde »ihnen [...] Sicherheit geben.« In zwei Fällen wurde die Erstellung oder Überarbeitung des Sprachleitfadens von den Studierenden selbst initiiert. Ein*e Student*in führt aus:

Ich habe auch immer wieder Gespräche zu (unsensibler) Sprache in unserem Unterricht und dem direkten Zusammenhang mit Umgangsformen und gesteigerter Wahrnehmung der Mitmenschen mit Mitstudierenden geführt, besonders mit anderen trans und nicht-binären Mitstudierenden, auch schon vor der Entstehung des Sprachleitfadens[,] somit konnte ich auch andere Stimmen als die meine in dieses Projekt einfließen lassen.

Eine weitere Person stellt einen Zusammenhang zwischen der Veröffentlichung des Leitfadens und dem Coming-out von trans Menschen fest:

Was aber mit Abstand das Wertvollste und Schönste war, waren alle direkten und indirekten Outings von anderen trans und nicht-binären Personen, die sich in dem Klima mit dem neuen Sprachleitfaden und der Gender_Gap Vortragsreihe nun doch sicher genug gefühlt haben. Unter den neuen Studierenden, die nach mir angefangen haben, hat es auch noch viel mehr trans und nicht-binäre Studierende und sogar eine dozierende Person! [...] Nach Veröffentlichung des Sprachleitfadens und Starten der Vortragsreihe trauten sich drei Personen aus meinem unmittelbaren Umfeld, sich zu outen. Mittlerweile sind es mindestens 14, darunter auch eine dozierende Person, welche offen geoutet eingestellt wurde. Das ist die einzig wichtige Rückmeldung[,] die mich interessiert. Nämlich das [sic!] mein Einsatz zu einem Sprachleitfaden geführt hat, welcher etwas bewirkt hat – ein Dominoeffekt [sic!] wurde in Gang gesetzt und jetzt sind wir an einem Punkt, wo sich trans und nicht-binäre Menschen schon mindestens so viel sicherer fühlen, dass sie sich getrauen können, offen geoutet zu studieren.

Drei Personen geben an, dass die Institutions-Website mit dem Sprachleitfaden sehr gut besucht werde: Eine von ihnen hält fest, dass der Sprachleitfaden das »mit massivem Abstand am häufigsten heruntergeladene Dokument auf der Gleichstellungswebseite« sei und vermutlich zu mehr Beratungsanfragen betreffend inklusive Sprache geführt habe.

Eine andere berichtet, dass die (gedruckte) Broschüre sehr gefragt sei, und die dritte, dass Kursangebote zu inklusiver Sprache in der Regel sofort ausgebucht seien.

Die zahlreichen positiven Reaktionen auf den Leitfaden werden von den Befragten mehrheitlich damit erklärt, dass der Sprachleitfaden Empfehlungen und keine Vorschriften enthalte. Ein'e Teilnehmer'in gibt als Begründung an, dass darauf geachtet wurde, »den Anti-Sprachpolizei-Reflex nicht zu triggern«. Weitere Gründe, die von den Befragten genannt werden, sind »viele Freiheiten«, dass der Sprachleitfaden aufzeige, »wie einfach der Einsatz einer inklusiven Sprache ist«, und das Zurverfügungstellen erweiterter Inhalte: »Wir haben im Weiteren mit Sensibilisierungen gearbeitet, statt nur Regeln, Beispiele und Umsetzungshilfen zu geben (Experiment zu eigenem Denken mittels Assoziationen)«. Ein'e Teilnehmer'in berichtet, dass mit mehr negativen Reaktionen gerechnet wurde, gerade aufgrund der Aufnahme des Themas Non-Binarität in den Leitfaden. Kritische Kommentare kamen – wie den Statements zu entnehmen ist – mehrheitlich in der ersten Entwicklungsphase des Sprachleitfadens und vornehmlich von Dozierenden. Die Kritik betrifft die befürchtete Aufnahme einzelner Formen (generisches Femininum) oder die Frage nach der Verbindlichkeit des Sprachleitfadens. Eine andere Person berichtet hingegen, dass die Mitarbeitenden bei der Ausarbeitung des Sprachleitfadens dafür plädiert hätten, ihn verbindlich zu machen, was von der Geschäftsleitung nach Kritik zu Beginn approbiert wurde. Ein'e Teilnehmer'in ist »genervt«, dass der Sprachleitfaden nicht verbindlich ist, eine andere schreibt, dass allgemeine Erleichterung herrsche, »dass Richtlinien von Seiten [der] Institution gegeben werden«. Eine andere Person schreibt, dass der Leitfaden umstritten sei und Personen an Machtpositionen versuchen würden, »ihre Haltung durchzudrücken«.

Den Aussagen lässt sich entnehmen, dass eine hohe Nachfrage nach den Sprachleitfäden und damit verbundenen Angeboten (z.B. Workshops) besteht bzw. ein grosses Interesse vorhanden ist, sich mit dem Thema geschlechtergerechte(re) Sprache auseinanderzusetzen. Die Empfehlungen sind meist unverbindlich, was von der Mehrheit der Befragten als positiv bewertet wird. Es ist deshalb eher unwahrscheinlich, dass die Sprachleitfäden in Zukunft als verbindlich deklariert werden. Die Akzeptanz der Dokumente wird stattdessen durch entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen gefördert. Dass Bedenken mehrheitlich in der ersten Entwicklungsphase der Dokumente geäussert werden, lässt darauf schliessen, dass diese mit der Zeit ausgeräumt werden können und ein Konsens gefunden wird. Ein möglicher Grund könnte sein, dass in der Anfangsphase der Entwicklung von Sprachleitfäden Unklarheiten darüber bestehen, wie bestimmte sprachliche Richtlinien angewendet werden sollen und welche Auswirkungen sie haben können. Mit Klarstellungen können diese Unsicherheiten ausgeräumt werden. Zudem könnten Personen möglicherweise nicht ausreichend über die Ziele, den Kontext und die Grundsätze des Sprachleitfadens informiert sein. Wenn mehr Informationen bereitgestellt und die Ziele und Vorteile des Dokuments klar kommuniziert werden, können Bedenken verringert werden. Es ist auch möglich, dass in der Anfangsphase Bedenken darüber bestehen, wie die vorgeschlagenen sprachlichen Richtlinien in der Praxis umgesetzt werden können und welche Auswirkungen dies auf die Kommunikation haben wird. Ausserdem können in den frühen Phasen verschiedene Meinungen und Perspektiven aufeinandertreffen. Durch einen partizipativen Entwicklungsprozess, der die Einbeziehung und Berücksichtigung der verschiedenen Interessengruppen ermöglicht, kann

ein Konsens gefunden werden. Nicht zuletzt könnte ein weiterer Grund sein, dass mit der Zeit Erfahrungen gesammelt und Rückmeldungen von den Nutzer*innen erhalten werden und diese es ermöglichen, den Sprachleitfaden zu verbessern bzw. Anpassungen vorzunehmen und auf spezifische Bedürfnisse einzugehen, was zu einem erhöhten Konsens führen kann.

Des Weiteren wird in einzelnen Antworten der Umgang mit den Formen beschrieben, dass z.B. die Erwartung herrsche, »eine spezifische Form zu bestimmen, an die sich alle halten können und sollen«, oder dass viele Mitarbeitende verunsichert seien, »weil momentan so viele Formen nebeneinander bestehen (Gender-Stern, Gender-Doppelpunkt, Gender-Gap usw.). Es herrscht Unsicherheit darüber, welcher Form der Vorzug gegeben werden sollte.« Auch hätten sich manche mehr Vorgaben gewünscht, die nun der Einheitlichkeit wegen ausgehandelt werden müssen. Zwei Befragte berichten, dass es konstruktives Feedback auch in Form von Rückfragen zum Gebrauch inklusiver Sprache gebe (z.B. »Habe ich den Leitfaden da und da korrekt angewandt?«, »Wie gehe ich in dieser oder jener Situation am besten/korrekt vor?«). Nur in einem einzigen Fall wird von einer rechtlichen Klage berichtet, einhergehend mit negativem Feedback direkt an das Rektorat gerichtet. Einzig eine Person nennt explizit Beschwerden vonseiten der Studierenden, d.h., dass sich manche regelmässig auf der Social-Media-App *Jodel* »empören« würden; jedoch sei die Akzeptanz grundsätzlich hoch.

Eine weitere Person schreibt, dass sie diffamierende E-Mails erhalten habe und die Forderung gestellt wurde, sie zu entlassen, weil sie innerhalb der Institution den Auftrag hatte, zum Thema Gendern zu beraten, und ihre E-Mail-Adresse auf der Website neben dem Dokument angegeben war. Ein*e Teilnehmer*in stellt einen Unterschied zwischen den Reaktionen innerhalb und ausserhalb der Institution fest (Hervorhebungen von LNC):

Die internen Kommentare und Fragen zeichnen insgesamt ein positives, interessiertes und differenziertes Bild. Es gab nur ganz wenige negative Rückmeldungen. Die externen Rückmeldungen hingegen sind mehrheitlich von Unmut bis Empörung geprägt und kommen sowohl vom Inhalt wie der Tonalität **unqualifiziert bis respektlos** daher. **Negative Kritik** gab es **aus der männlichen Bevölkerung, SVP-Politikerinnen und -Politikern** und z.T. von **Medien**. Hier lag der Fokus v.a. auf der **Bewertung studentischer Arbeiten**. Die Fakten wurden dabei oft falsch, ungenau oder tendenziös und **verzerrt** wiedergegeben.

Zusammengefasst bestätigt sich erneut, dass die Studierenden die Sprachleitfäden grundsätzlich akzeptieren und nutzen und Bedenken, wenn überhaupt, von Dozierenden ausgesprochen werden. In einigen Fällen wurde die Entwicklung eines Sprachleitfadens sogar von den Studierenden selbst initiiert. Behandelt das Dokument das Thema Non-Binarität, trägt es zudem dazu bei, dass non-binäre Menschen, sowohl Studierende als auch Dozierende, es als Hinweis auf ein transinklusives Umfeld verstehen und den Mut finden, sich am Studien- bzw. Arbeitsplatz zu outen. Ein negatives Klima wird – so ist den Antworten zu entnehmen – vorwiegend von Medien und rechten politischen Akteur*innen, also von aussen, konstruiert (vgl. dazu z.B. Stefanowitsch 2018a: 11f.). Hier gilt es erneut, Wege zu finden, um jene zu schützen, die mit dem Thema *Gendern*

in Verbindung gebracht werden und Opfer digitaler Gewalt werden (können). Die öffentliche Kommunikation von Wissenschaftler*innen erfordert – siehe die Akademien der Wissenschaften Schweiz (2021) – nicht nur professionelle, sondern auch soziale, psychologische und gegebenenfalls rechtliche Unterstützung. Die Forschung zeigt, dass es eine zunehmende Vielfalt der öffentlichen Kommunikation über wissenschaftliche Themen gibt, was zu persönlichen Angriffen auf Wissenschaftler*innen führen kann, insbesondere auf Frauen (vgl. Akademien der Wissenschaften Schweiz 2021: 3), aber auch auf queere Menschen bzw. auf andere Universitätsangehörige. In solchen Situationen ist es wichtig, dass die Organisationen und die wissenschaftliche Gemeinschaft die betroffenen Wissenschaftler*innen bzw. Mitarbeiter*innen unterstützen. Leider gibt es in der Schweiz derzeit keine ausreichende Unterstützung in diesem Bereich. Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Fachverbände sollten deshalb Kapazitäten aufbauen. Diese Kapazitäten sollten z.B. sowohl professionelle Unterstützung bei der Kommunikation als auch soziale und psychologische Unterstützung durch Peers, Mentor*innen und Vorgesetzte umfassen. Es ist auch wichtig, nötigenfalls rechtliche Unterstützung anzubieten. Möglichkeiten zur Unterstützung bestehen in der Bereitstellung von Toolkits zur Wissenschaftskommunikation, Hilfe bei der Kommunikation auf Social Media und mit Stakeholdern, oder im Bereich der Krisenkommunikation (vgl. Akademien der Wissenschaften Schweiz 2021: 3f.).

Hier zeigt sich erneut der Bedarf, die nebeneinander existierenden Neografien zu kontextualisieren und Beratungsangebote (Workshops, Sprechstunden etc.) weiter auszubauen, um die Unsicherheiten in der Anwendung der Sprachleitfäden innerhalb der Hochschulgemeinschaft anzugehen.

Plant Ihre Institution aktuell, den Sprachleitfaden zu überarbeiten? (Liste mit Optionsfeldern)

Antwort	Anzahl (n = 35)	Prozent
Ja	16	43.24 %
Nein	14	37.84 %
Ich weiss nicht/bin mir nicht sicher	7	18.92 %

Ein grosser Teil der Befragten gibt an, dass eine Überarbeitung des vorhandenen Sprachleitfadens geplant sei. Nahezu genauso viele Teilnehmer*innen geben an, dass der Sprachleitfaden vorerst nicht überarbeitet wird, was damit zu erklären ist, dass sehr viele Sprachleitfäden in den letzten fünf Jahren entweder neu erschienen sind oder aktualisiert wurden (vgl. Kapitel 13).

Warum hat Ihre Institution geplant, den Sprachleitfaden zu überarbeiten? Geben Sie die Gründe an. (Freier Text)

Von den 14 Teilnehmer*innen, die sich zu dieser Frage äusserten, werden als Gründe für eine geplante Überarbeitung des Dokuments der Sprachwandel und die Aktualität genannt. Zudem wird die allgemeine Praxis der Überprüfung und Überarbeitung von Dokumenten sowie die Notwendigkeit von Präzisierungen und Konkretisierungen aufgrund von Erfahrungen und Rückmeldungen erwähnt. Als weiterer Grund wird die Verunsicherung der Mitarbeitenden bei der Anwendung des Leitfadens genannt («Wann wähle ich welche Form und was sage ich damit aus?«), was darauf schliessen lässt, dass entsprechende Fragen aufgegriffen und im Leitfaden neu behandelt werden. Des Weiteren wird die Erweiterung der Inhalte bzw. Themen (z.B. diversitätssensible Bildwahl, intersektionale Themen wie Rassismus) erwähnt sowie die Priorisierung neutraler und Integration neuerer Formen. Weitere Gründe sind eine Erweiterung bezogen auf mündliche Sprache (darunter zu Non-Binarität und Pronomenverwendung). In zwei Fällen wird angegeben, dass der Sprachleitfaden mit dem Genderdoppelpunkt ergänzt werden soll. Auch wird in drei Fällen angegeben, dass eine einheitliche Regelung zu Formen für Non-Binarität angestrebt sei. Einmal wird genannt, dass eine Einordnung bzw. Kontextualisierung der verschiedenen Zeichen wie Genderstern etc. geplant sei.

Frage: Haben Sie bereits einmal einen Workshop besucht und/oder gegeben zum Thema gendergerechte/ inklusive Sprache? (Liste mit Optionsfeldern)

Antwort	Anzahl (n = 39)	Prozent
Ja, schon einmal besucht	13	33.33 %
Ja, schon einmal gegeben	5	12.82 %
Ja, sowohl besucht als auch gegeben	13	33.33 %
Nein	8	20.51 %

Mit 66.66 % haben zwei Drittel der Befragten schon einmal einen Workshop zum Thema Gendern besucht, während 46.15 % angeben, selbst Inhalte zum Thema Gendern zu vermitteln. Die Ergebnisse deuten einerseits auf ein ausgeprägtes Interesse an der Teilnahme an solchen Veranstaltungen hin und andererseits auf das Bedürfnis, erworbenes Wissen und Fähigkeiten aus den Workshops weiterzugeben. Ein Fünftel der Befragten hat weder an einem Workshop teilgenommen noch selbst Inhalte zum Thema Gendern vermittelt. Dies kann in zwei Richtungen gedeutet werden. Entweder haben sich die betreffenden Personen bereits genügend Expertise ausserhalb von Workshops angeeignet oder sie sehen den Bedarf nicht. Um sicherzustellen, dass mehr Menschen auf das Thema aufmerksam werden und sich aktiv daran beteiligen, sollten zukünftige Handlungsmöglichkeiten darauf abzielen, das Bewusstsein für die Bedeutung von Gender in verschiedenen Kontexten zu erhöhen und Workshops für eine breitere Zielgruppe zugänglicher zu machen. Es könnte auch hilfreich sein, spezifische Schulungen für Personen anzubieten, die Inhalte zum Thema Gendern vermitteln möchten, um sicherzustellen, dass sie

über das notwendige Wissen und die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um effektiv zu unterrichten.

Frage: Welches Vorwissen zum Thema gendergerechte/ sensible Sprache bringen Sie mit? (Mehrfachauswahl)

Auf die Frage, welches Vorwissen die Befragten zum Thema Gendern mitbringen, haben 38 Teilnehmer*innen geantwortet (n = 38).

Antwort	Anzahl (n = 38)	Prozent
Gender Studies (Studium oder Lehre)	12	31.58 %
Linguist*in (ohne Forschungsschwerpunkt Gender-/Queere Linguistik)	7	18.42 %
Gender-/Queer-Linguist*in	4	10.53 %
Gleichstellungsbeauftragte*r	17	44.74 %
Fachlicher Austausch mit trans non-binären Menschen	25	65.79 %
Konsum von Fachliteratur	30	78.95 %
Mitarbeit in einer queeren Organisation/in einem queeren Verein	8	21.05 %
Sonstiges: – Berufliche Beschäftigung mit Anti-Diskriminierung und Ethik – PhD in Sozial- und Kulturanthropologie – Austausch mit Fachpersonen zum Thema Rassismus und Behinderung – Mitgliedschaft in einer Diversity-Kommission – eigene wissenschaftliche Forschung zum Thema – Verein Gleichstellungsarbeit – selbst non-binär – Austausch mit involvierten Studierenden und im Freund*innenkreis	16	42.11 %

Aus den Antworten wird ersichtlich, dass die Teilnehmer*innen unterschiedliches Vorwissen und Erfahrungen mitbringen. Über zwei Drittel der Befragten, die diese Frage beantwortet haben (65,79 %), haben sich bereits beruflich mit trans- und nicht-binären Personen ausgetauscht, was die Relevanz der Zusammenarbeit unterstreicht.

Frage: Standen Sie aufgrund Ihrer Mitarbeit in einer queeren Organisation/einem queeren Verein und/oder aufgrund Ihrer (queeren) Geschlechtsidentität einer Institution/Hochschule in beratender Funktion zur Entwicklung eines Sprachleitfadens zur Seite? (Liste mit Optionsfeldern)

Zwei Teilnehmer*innen beantworteten die Frage mit ja.

Frage: Und wie war die Zusammenarbeit? Bitte geben Sie an, wie sehr die einzelnen Aussagen auf Sie zutreffen. (Matrix)

	1 – wenig zutref- fend	2	3	4	5 –sehr zutref- fend
Es bestand ein ernsthaftes Interesse für die Anliegen queerer Menschen				50 %	50 %
Mein Fachwissen zu queeren The- men war gefragt				50 %	50 %
Wenn ich konkrete Vorschläge gemacht habe, wurden sie berück- sichtigt oder umgesetzt				100 %	
Ich fühlte mich in meiner beraten- den Funktion ernst genommen				50 %	50 %
Ich bin mit der Umsetzung des Sprachleitfadens zufrieden				100 %	

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit im Kontext von queeren Anliegen von den beiden Antwortenden insgesamt positiv wahrgenommen wird. Insbesondere wird angegeben, dass das Fachwissen zu queerer Thematik gefragt war und dass konkrete Vorschläge zur Umsetzung von Massnahmen berücksichtigt oder umgesetzt wurden. Auch die Umsetzung des Sprachleitfadens wird als zufriedenstellend bewertet. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass die Zusammenarbeit im Kontext von queeren Anliegen eine positive Auswirkung auf die Umsetzung von Massnahmen hat. Es ist wichtig, diese Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln, um sicherzustellen, dass queere Menschen im Entwicklungsprozess angemessen berücksichtigt und vertreten werden.

Frage: Würden Sie rückblickend in der Entwicklung des Sprachleitfadens anders vorgehen oder etwas ändern? Warum? (Freier Text)

Die Frage wurde von 33 Befragten beantwortet (n = 33). Davon geben 19 an, dass sie nichts oder nicht grundsätzlich etwas ändern wollen würden. Einzelne Befragte würden verschiedene Kommunikationsaspekte optimieren bzw. anders gestalten (z.B. einen besseren Zeitplan erstellen, Überlegungen früher ansetzen, mit der Leitung absprechen, wo der Leitfaden veröffentlicht wird etc.). Zwei Befragte würden sich (mehr) Support vonseiten des Rektorats bzw. der Leitung wünschen. Jemensch würde sich die Durchführung von Workshops wünschen, was jedoch aufgrund fehlender Ressourcen nicht realisierbar sei. Eine Person, die angibt, in den letzten 35 Jahren an mindestens 100 Leitfäden

mitgearbeitet zu haben, hält fest, dass der Hauptknackpunkt bei der fortlaufenden Optimierung des Sprachleitfadens sei, Dokumente zu erstellen, »die fluide und fortlaufend veränderbar« bzw. »anpassbar an die Praxis seien«. Ein häufig angesprochenes Thema ist das der Verbindlichkeit des Sprachleitfadens: Zwei weitere Personen würden den Leitfaden als verbindlich erklären; eine dritte würde ihn nicht mehr als studiengangsinterne Initiative kommunizieren, sondern von Anfang an als für die gesamte Institution geltende Empfehlung. Eine weitere Person schreibt zusätzlich: »[...] die internen Veranstaltungen haben gezeigt, dass sich viele Mitarbeitende einen Sprachleitfaden wünschen, der eher präskriptiv ist, da sie verunsichert sind, welche Formen die »richtigen« sind.« Eine mögliche Umsetzung in diesem Sinne werde deshalb aktuell überprüft. Eine andere Person schreibt zur Verbindlichkeit:

Der [sic!] Entscheid, dass es sich nicht um einen verbindlichen Leitfaden, sondern eine informative Publikation mit Empfehlungen handelt, schätze ich rückblickend als sehr zielführend ein, da sich die Leute in ihren Kontexten inhaltlich damit beschäftigen müssen. Die Unverbindlichkeit hatte es uns auch erlaubt, schon damals den Gender_Gap/das Gender*Sternchen mit aufzuführen, was dazu geführt hat, dass sich progressive Ecken der Uni legitimer fühlen, es anzuwenden. Das Mitauführen wäre in einem verbindlichen Leitfaden undenkbar gewesen.

Ein weiteres zentrales Thema, das in den Antworten angesprochen wurde, ist das der Expertise. Eine Person würde sich wünschen, Expert*innen einzubeziehen, »da uns Kompetenzen in diesem Bereich fehlen«. Eine weitere hätte gerne mit mehreren französischsprachigen Kolleg*innen anstatt nur mit einer zusammengearbeitet, um die Entscheidungen für oder gegen bestimmte Formen für die französische Sprache besser abzustützen. Jemensch würde nachträglich mehr Expert*innen aus queeren Organisationen involvieren. Ein*e dritte*r Teilnehmer*in würde sich wünschen, »direkt in einen Austausch zu kommen, um ihre Argumente für/gegen eine bestimmte Form, bzw. Begründungen und Legitimationen besser zu verstehen.« Jemensch führt zudem Folgendes aus (Hervorhebungen von LNC):

Dinge, die wichtig sind, und aus meiner Erfahrung (mit unterschiedlichen Hochschulen, Institutionen) häufig nicht beachtet werden: **Einbindung von trans, inter*, non-binären, genderqueeren (tinq) Menschen** in die Entwicklungsprozesse von Anfang an; tinq Personen werden häufig unentgeltlich eingebunden (sollte gegen **faire Entlohnung** erfolgen); Fachwissen von tinq Personen wird häufig nicht als solches anerkannt (sondern auf die Identität bzw. persönliche Erfahrungen von tinq reduziert); Angst, etwas Neues zu wagen, verhindert häufig Innovation und führt dazu, die Argumente und Lebenssituationen von tinq Menschen wieder zu **entkräften** (»das ist zu radikal, das können wir nicht machen, dafür sind die Menschen noch nicht bereit«); mit der Entwicklung von Sprachleitfäden beauftragte Personen sind **häufig selbst nicht Expert*innen** auf dem zu bearbeitenden Gebiet (zusätzliche Expertise einholen; Budget zur Verfügung stellen); mehr Allyship zwischen cis und tinq Menschen notwendig; mehr cis Menschen in Führungspositionen sollten die Anliegen von tinq Menschen verstehen wollen und für die Anliegen von tinq eintreten.

Aus den Antworten lässt sich eine überwiegende Zufriedenheit der Befragten mit der Entwicklung des Sprachleitfadens herauslesen. Einige Befragte zeigen dennoch diverse Kommunikationsaspekte auf, d.h., es gibt Raum für Optimierungen. Der Wunsch nach Unterstützung, z.B. vonseiten des Rektorats oder der Leitung, legt nahe, dass die Entwicklung und Implementierung eines Sprachleitfadens nicht ohne institutionelle Unterstützung reibungslos verläuft. Auch ist die Verfügbarkeit ausreichender Ressourcen ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Umsetzung eines Sprachleitfadens. Des Weiteren zeigt sich, dass Flexibilität und Anpassungsfähigkeit wichtige Merkmale eines Sprachleitfadens sind, um den sich ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden. Auch scheint die Notwendigkeit einer klaren Positionierung des Leitfadens in Bezug auf seine Verbindlichkeit gegeben zu sein.

Wenn das Durchführen eigener Workshops aufgrund fehlender Ressourcen nicht möglich ist, wäre es eine Option, entsprechende Angebote von aussen zu buchen, bspw. könnten Organisationen wie TGNS angefragt werden, die entsprechende Workshops entweder selbst durchführen oder qualifiziertes Personal dafür vermitteln. Solche Formate sind wichtig, weil in diesem Rahmen Hochschulangehörige darin unterstützt werden können, den Sprachleitfaden ihrer Institution besser zu verstehen und Unsicherheiten hinsichtlich der »richtigen« Formen zu reduzieren. Zusätzlich wird queeren Menschen die Gelegenheit geboten, die Hochschulen von ihrem Expert*innen-Wissen und ihren Erfahrungen profitieren zu lassen und Non-Binarität bzw. Trans sichtbar zu machen.

Die kontinuierliche Optimierung des Sprachleitfadens ist angesichts der rasanten Veränderungen eine Herausforderung. Es empfiehlt sich, konkrete Überprüfungs- und Aktualisierungszyklen festzulegen. Dies könnte bspw. jährlich erfolgen, je nachdem, wie häufig relevante Änderungen in der Praxis auftreten. Ein solcher Zyklus stellt sicher, dass der Leitfaden *à jour* ist und die Arbeit sich nicht häuft. Auch können Feedback-Mechanismen eingerichtet werden, z.B. über eine E-Mail-Adresse, ein Online-Formular etc. Werden die Benutzer*innen dazu ermutigt, Fragen zu stellen, Vorschläge zu machen und potenzielle Verbesserungen einzureichen, kann eine Optimierung des Leitfadens Schritt für Schritt erfolgen. Auch empfiehlt es sich, die vorgenommenen Änderungen am Sprachleitfaden zu protokollieren. Dadurch erhalten Akteur*innen einen Überblick über die Entwicklung des Sprachleitfadens und können Änderungen mitverfolgen. Solche Aufzeichnungen können auch dazu dienen, um das Rektorat bzw. die Institutionsleitung stärker zu involvieren.

Was die Frage nach einem unverbindlichen oder verbindlichen Leitfaden bzw. informativen oder präskriptiven Richtlinien betrifft, zeigt sich keine einheitliche Haltung. Ein präskriptiver bzw. verbindlicher Sprachleitfaden schafft Klarheit darüber, welche sprachlichen Standards an der Hochschule gelten. Er gewährleistet eine einheitliche Sprachverwendung auf dem gesamten Campus, dadurch wird die Konsistenz in der Kommunikation und in schriftlichen Arbeiten verbessert. Ist ein Sprachleitfaden verbindlich, signalisiert die Hochschule, dass sie die Einhaltung als wichtig erachtet und dass sie aktiv Massnahmen ergreift, um eine inklusive und diskriminierungsfreie Sprache zu fördern. Allerdings verbirgt sich hier die Gefahr, dass non-binäre Menschen aktiv diskriminiert werden, falls die verbindlichen Richtlinien nur Männer und Frauen berücksichtigen. Mit verbindlichen Leitfäden können Mechanismen zur Durchsetzung

und Überprüfung ihrer Einhaltung geschaffen werden. Dies könnte beispielsweise in Form von Schulungen, Überprüfungen von schriftlichen Arbeiten oder Massnahmen bei Nichteinhaltung geschehen. Durch die Schaffung von Verantwortlichkeiten wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Richtlinien beachtet und respektiert werden. Ein Nachteil ist jedoch, dass präskriptive Sprachleitfäden als Einschränkung der individuellen Meinungsfreiheit wahrgenommen werden können. Einzelne Personen könnten das Gefühl haben, dass ihre Sprache eingeschränkt oder zensiert wird. Ein weiterer Nachteil wäre, dass die Durchsetzung eines verbindlichen Leitfadens möglicherweise zusätzliche Ressourcen und Verwaltungsaufwand erfordert, um die Einhaltung zu überwachen und bei Verstössen angemessen zu reagieren.

Ein unverbindlicher, informativer Leitfaden ermöglicht den Hochschulangehörigen eine grössere Freiheit bei der Wahl ihrer Ausdrucksweise. Er erlaubt es den Nutzer*innen, kreativ und innovativ mit Sprachformen umzugehen. Ohne die Notwendigkeit, die Einhaltung eines verbindlichen Sprachleitfadens zu überwachen, könnte der Verwaltungsaufwand reduziert werden. Ein unverbindliches Dokument kann jedoch zu einer uneinheitlichen Sprachverwendung führen bzw. es kann nicht gewährleistet werden, dass sich die Hochschulmitglieder an Corporate-Richtlinien halten. Ohne klare Vorgaben besteht zudem die Gefahr, dass diskriminierende Sprache verwendet wird, die andere verletzen oder ausschliessen könnte.

15.4 Fragen-Set »Persönliche Haltung«

Frage: Machen Sie persönlich in Bezug auf Gendern einen Unterschied zwischen dem privaten Sprachgebrauch und dem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz? (Freier Text)

Die Teilnehmer*innen hatten die Möglichkeit, die Frage in Form eines freien Textes zu beantworten (n = 81). 59.26 % (48) beantworteten die Frage eindeutig mit nein. Genannte Begründungen sind eine grundsätzliche Haltung bzw. eine Frage des Respekts und das Anliegen, stets alle Menschen bzw. Geschlechter sprachlich zu berücksichtigen.

20.99 % (19) beantworteten die Frage mit ja, d.h., sie machen einen Unterschied zwischen dem privaten Sprachgebrauch und dem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz. 7.41 % (6) geben an, am Arbeitsplatz ein bestimmtes Genderzeichen zu nutzen und privat ein anderes oder gar mehrere zu verwenden zum Experimentieren. Dabei geben 4 Befragte an, beruflich den Genderdoppelpunkt und privat den Genderstern zu verwenden. Eine Person führt dabei aus: »[...] in der Arbeitskommunikation verwende ich selten auch den Doppelpunkt in Situationen, wo ich auf eine positive Reaktion des Gegenübers angewiesen bin. Ich habe den Eindruck, dass der Doppelpunkt Personen, die der geschlechtergerechten Sprache eher kritisch gegenüberstehen, weniger provoziert.«

Drei Personen geben an, privat den Glottisschlag weniger oft zu verwenden. Zwei Befragte begründen die Verwendung von Doppelformen wie folgt (Hervorhebungen von LNC):

Ja, punktuell in der gesprochenen Sprache. Und im formelleren schriftlichen Austausch verwende ich **tendenziell eher zweigeschlechtliche Formen**. Dies hat teilweise damit zu tun, dass ich das Ziel, verstanden zu werden und keine **Missverständnisse** aufkommen [zu] lassen, höher gewichte als meinen Wunsch, mich inklusiv zu verhalten.

In der Lehre und in den Publikationen achte ich sehr auf **die Nennung zumindest von weiblichen und männlichen Personen**. Das färbt ganz klar auch auf den privaten Sprachgebrauch ab. **Nicht ganz einfach** finde ich die **sprachliche Berücksichtigung von non-binären Personen**.

Nur eine einzige Person gibt an, privat grundsätzlich nicht zu gendern. Für die Unterscheidung zwischen dem privaten Sprachgebrauch und dem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz wurden folgende Gründe angegeben: spezifische Anforderungen von Verlagen, offizielle Dokumente mit bestimmten Vorgaben, der Wunsch, »Stellvertreterdiskussionen« verhindern und nicht provozieren zu wollen, sowie die Anpassung an das Gegenüber (»Es hängt aber davon ab, ob ich den Personen einen Zugang zur inklusiven Sprache schaffen kann oder nicht (nach meiner Einschätzung)«, »[...] haben meine Gesprächspartner*innen Vorwissen oder nicht? Wie viel muss/kann/will ich gerade erklären? Was ist die Erstsprache meines Gegenübers? Möchte ich erst einmal beim Gegenüber hinhören und mich dann anpassen/absetzen? Will ich im konkreten Moment vielleicht sogar ein wenig provozieren?«). In einer weiteren Begründung zeigt sich eine politische Strategie:

Nein, ich nutze zwischenmenschlich die Empfehlungen der Hochschule auch privat, wobei ich vorab innerhalb politischer Diskussion als Brückenbauer bewusst darauf verzichte, zumal dann, wenn ich auch bürgerliche und politisch eher rechts orientierte Menschen erreichen und überzeugen möchte, da noch immer sehr viele dieser Menschen diese Sprachform als politisch-links motiviert verordnen.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Einstellung und Praxis des Genderns sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext von individuellen Überlegungen und verschiedenen Faktoren abhängen. Es gibt keine einheitliche Herangehensweise, sondern eine Vielfalt von Ansichten und Entscheidungen. Die Mehrheit der Befragten zeigt eine positive Einstellung gegenüber geschlechtergerechter(er) Sprache und gendert sowohl privat als auch am Arbeitsplatz. Diese Personen betrachten das Gendern als Ausdruck von Respekt und möchten sicherstellen, dass alle Menschen und Geschlechter sprachlich berücksichtigt werden. Dies deutet auf eine wachsende Sensibilität für inklusive Sprache und eine Anerkennung der Bedeutung von Geschlechtervielfalt hin. Einige Befragte machen jedoch einen Unterschied zwischen dem privaten und dem beruflichen Sprachgebrauch. Sie verwenden unterschiedliche Genderzeichen oder -formen, je nach Kontext und Zielgruppe. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von der Anpassung an Vorwissen und Sprachgewohnheiten der Gesprächspartner*innen bis hin zu strategischen Überlegungen, um bestimmte Personen zu erreichen oder provozieren zu wollen. Dies zeigt, dass der Sprachgebrauch auch von praktischen Erwägungen und sozialen Dynamiken beeinflusst wird. Einige Befragte geben an, dass sie am Arbeitsplatz bestimm-

ten Vorgaben folgen müssen, sei es von Verlagen oder in offiziellen Dokumenten. Das verdeutlicht, dass auch externe Faktoren eine Rolle bei der Entscheidung für geschlechtergerechte Sprache spielen können. Es gibt auch Befragte, die in bestimmten Situationen bewusst auf geschlechtergerechte(re) Sprache verzichten, um Stellvertreterdiskussionen zu vermeiden oder politisch anders orientierte Menschen zu erreichen. Dies zeigt, dass das Gendern weiterhin auf kontroverse Reaktionen stossen kann und politisch ist. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass das Gendern eine dynamische Entwicklung durchläuft und von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird, darunter persönliche Einstellungen, soziale Normen, berufliche Anforderungen und politische Strategien.

Frage: Was ist Ihre persönliche Meinung zum Thema Gendern? (Freier Text)

Die Frage wurde von 81 Teilnehmer*innen beantwortet. 96.29 % äussern sich positiv zum Gendern. Dabei gehören »Selbstverständlichkeit« und »Sichtbarkeit« zu den mehrfach genannten Schlüsselwörtern. Mit 12.35 % (10) wird zudem sehr häufig das *Prinzip der sprachlichen Relativität* genannt, d.h., dass Sprache die Wahrnehmung beeinflusst und Wirklichkeit schafft. Die meisten Antworten thematisieren die sprachliche Berücksichtigung aller Menschen und Sichtbarmachung von Frauen und non-binären Menschen sowie die Sensibilisierung für Geschlechter ausserhalb der Binarität. Lediglich in zwei Fällen werden die binären Geschlechter (Frau/Mann) etwas mehr in den Vordergrund gestellt (Hervorhebungen von LNC):

Die sprachliche Gleichstellung und Inklusion aller Menschen ist mir sehr wichtig und ich wende das Gendern breit an. Ob aller Inklusion aller Menschen ist mir aber auch wichtig, **die weiterhin bestehenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen weiterhin bezeichnen zu können**. Meine Vision ist, dass es die Geschlechtsbezeichnungen irgendwann überhaupt nicht mehr braucht. Aber wir sind noch nicht dort, **darum müssen die Frauenrechte weiter betont und gefördert werden**. Die **feministische** und die **Queer-Bewegungen** können idealerweise einander ergänzen und voneinander profitieren.

Gendern ist nicht mehr als ein Ausdruck von Respekt im gepflegten Miteinander und gelebte Gleichstellung, **primär von Frau und Mann, nicht aber zwingend von Unentschlossenen sowie Rand- und Splittergruppen**. Sie ist nur dann und dort glaubwürdig, wo sie als verinnerlichte Haltung auch authentisch gelebt wird (Respekt und Toleranz).

Insgesamt geben drei Teilnehmer*innen an, sich eine geschlechtsfreie bzw. -neutrale(re) Sprache zu wünschen. In drei anderen Fällen nehmen die Befragten eine kritische Haltung ein: Eine Person gibt an, Gendern sei »überbewertet«, eine andere schreibt: »Gendern« tut mir weh. Ich bin im Bezug auf Sprache (Ausdrucksform, Stil) sehr sensibel. »Gendern« (schon allein dieses Wort) ist eine Verstümmelung der Sprache, erschwert die Kommunikation, macht Texte unleserlich etc.« Erstgenannte Person gab keine Informationen darüber an, ob sie an einer Hochschule angestellt ist/war oder jemals in ihrem

Auftrag tätig war. Die zweitgenannte Person gab zu Beginn der Umfrage an, nicht in einem solchen Arbeitsverhältnis zu stehen.

Eine weitere kritische Stimme lautet:

Gut gemeint, leider völlig falsch rausgekommen. Die Studien von Luise F. Pusch sind psychologisch und methodisch schlecht. Der Gedanke, dass die Sprache das Denken formt (Sapir-Whorf-Hypothese), hat sich als in dieser Konsequenz nicht haltbar herausgestellt. Es ist umgekehrt: Wir müssen das Denken ändern, dann folgt das Handeln (und damit dann später auch die Sprache). Zusätzlich wurde das Gendern von Interessengruppen für die eigenen Zwecke instrumentali-siert. Eine rationale, wissenschaftliche Diskussion dazu ist erschwert.

In 8 Fällen wird festgestellt und/oder bedauert, dass die Sachlichkeit in der Debatte nicht gegeben sei (Hervorhebungen von LNC):

Ich [...] wünsche mir mehr Leichtigkeit in die Debatte. Ich verstehe nicht, warum das Thema so aggressiv in den Medien behandelt wird und die Lager noch mehr verhärtet.
[...] die oberflächliche, undifferenzierte Berichterstattung und Diskussion in der Öffentlichkeit macht mich wütend und traurig. Zudem finde ich es problematisch, dass eine Partei das Thema für ihren Wahlkampf missbraucht , ohne zu beachten, dass sie damit Menschen ausschliesst und verletzt.
Wichtiges Thema. Gendern als zeitgemässer Umgang mit Sprache und Gleichbehandlung/ Gleichberechtigung. Flexible Umsetzung anstreben. Vorschriften oder Verbote scheinen wenig zielführend angesichts emotional/politisch aufgeladener Debatte .
Leider ist daraus [dem Gendern, LNC] ein politisches Reizwort gemacht worden. Sprachliche Präzision und Respekt für verschiedene Menschen sollten jedoch keine politische Debatte sein, sondern eine Selbstverständlichkeit.
Ich mag den Begriff [Gendern, LNC] nicht so sehr und finde es toll, dass wir im Deutschen den Begriff Geschlecht [haben, LNC], der auch Leiblichkeit umfassen kann. Ich bin manchmal irritiert, dass wir nun gesellschaftlich-medial diesen Ausdruck so breit verwenden und es auch das totale Reizwort werden konnte.
Das Thema ist für mich mittlerweile zu einer sprachlichen Praktik – wie jede andere auch – geworden. Entsprechend versuche ich mich auch nicht mehr zu stark zum defensiven Argumentieren für eine gendergerechte Sprache zu verleiten. Mir scheint, dass solche Diskussionen, in denen das Gendern verteidigt werden muss, oftmals auf Provokationen beruhen, die von einer Seite vorgetragen werden, der die Argumente fehlt.
Es [das Gendern, LNC] ist enorm wichtig, [...] weil an den zum Teil sehr emotional geführten Diskussionen deutlich wird, dass es eine Art Machtkampf ist.
Eine sachliche Diskussion wäre gut. Es wird zum Schlachtfeld eines »Kulturkampfs« – Schade, die Auseinandersetzung könnte so spannend und gewinnbringend sein!

Insgesamt zeigen die Statements, dass die Befragten eine differenzierte und sachliche Diskussion über Sprachleitfäden an Hochschulen wünschen und den Fokus auf Gleichberechtigung und Respekt legen. Gleichzeitig wird die politische Instrumentali-

sierung des Themas kritisiert und der Wunsch nach einer Entschärfung der Debattenkultur geäußert.

Gendern wird zudem als politisches Statement aufgefasst (Hervorhebungen von LNC):

Gendern ist ein Mittel dazu, alle Menschen in meinem Umfeld anzuerkennen und es ist auch ein Mittel der politischen Positionierung .
Wer sich wissentlich und bewusst einer diskriminierenden Sprache bedient und damit aktiv und gezielt unterschiedliche Menschen oder Gruppen von Menschen von der gesellschaftlichen, beruflichen etc. Teilhabe ausschließt, macht damit seine Ablehnung gegenüber Werten wie z.B. Menschenrechten und demokratischer Rechtsstaatlichkeit deutlich.
Sprache schafft soziale Realität, soziale Realität schafft Sprache. Daher ist Sprache politisch . Und weil Sprache politisch ist, ist es sinnvoll, zu gendern, wenn wir eine inklusive Gesellschaft haben wollen, in der das Geschlecht tatsächlich keine Rolle spielen soll, wo es a priori keine Rolle spielt und wenn wir die binären Geschlechterrollen noch mehr aufbrechen wollen und stattdessen eine Vielfalt von Geschlechtern anstreben wollen.
Ich finde es unakkommodierend zu gendern, um Personen unterschiedlichster Geschlechtsidentitäten einzubeziehen und als gleichberechtigte Personen demokratischer Gesellschaften anzuerkennen.
Ich finde es [das Gendern, LNC] wichtig. Insbesondere als Signalwirkung: Die Tatsache, »dass« ich so rede, ist ein Meta-Statement [.] mit dem ich jenen, die ausgegrenzt werden, sage, dass ich sie nicht ausgrenzen möchte[.] und andererseits ist es ein Meta-Statement an jene, die auch im Politischen gegen Inklusion sind.

Zwei Befragte stören sich grundsätzlich am Ausdruck *Gendern* [Hervorhebung von LNC]:

Den Begriff »Gendern« halte ich für verfehlt, da er impliziert, dass wir das Geschlecht in die geschlechtsneutrale Sprache »hereinholen«. In Wahrheit ist auch der Gebrauch des generischen Maskulinums eine Art von »Gendern«. Ich halte es mit West & Zimmerman: »You cannot not do gender.«

Ich mag den Begriff [Gendern, LNC] nicht so sehr und finde es toll, dass wir im Deutschen den Begriff Geschlecht [haben, LNC], der auch Leiblichkeit umfassen kann. [...] Früher hieß das mal diskriminierungsfreie Sprache oder nicht-sexistische oder geschlechtergerechte Sprache. Da war überall der **Machtaspekt** noch explizit drin. Gendern verharmlost es auch irgendwie und klingt so nach Werbeslogan: Sprichst du noch oder genderst du schon? Es lässt sich dann auch so leicht ins Lächerliche ziehen. Aber die Verwendung von einer geschlechtergerechten Sprache finde ich sehr wichtig.

Einerseits wird *Gendern* als missverständlich gesehen, weil die Verwendung des »generischen« Maskulinums auch eine Form von Gendern sei – in diesem Fall geschlechtsspezifisch männlich. Andererseits wird Gendern als unpräzise und verharmlosend eingestuft,

weil der Ausdruck im Gegensatz zum deutschen *Geschlecht* die körperliche Ebene zu wenig in den Blick nehme und den »Machtaspekt« ausblende.

In Bezug auf Neografien mit Genderzeichen lassen sich die Antworten der Befragten auf vornehmlich zwei Positionierungen verdichten:

Positionierung 1	Positionierung 2
Mit Blick auf Fragen der Menschenwürde und Antidiskriminierung ist die Verwendung einer (geschlechter-)inklusive Sprache ein kleiner Beitrag , der vergleichsweise leicht (und kostengünstig) umzusetzen ist.	Grundsätzlich wichtig und richtig, jedoch je nach Situation und Text mit dem Nachteil, dass Sprache schwerfällig, kompliziert oder nicht mehr natürlich wirkt.
Es gibt keinen Grund, nicht zu gendern. Es ist auch spannend zu beobachten, was es für zahlreiche Lösungsvorschläge gibt, um die deutsche Sprache offener für alle Geschlechter zu machen – diese sprachliche Diversifizierung erachte ich als produktiv und nicht etwa als hinderlich .	Auf der anderen Seite sehe ich das Risiko, dass [...] die eine wichtige Funktion von Sprache, nämlich die Genauigkeit , darunter leidet. Zudem befürchte ich, [dass] diese neuen Sprachformen einen anti-ontologischen Trend verstärken, der die Reflexion über das[,] was über Zweigeschlechtlichkeit hinausgeht[,] eher behindert als befördert.
Wir reproduzieren bestehende Vorstellungen, Einstellungen und also Strukturen oder aber brechen diese mit Sprache auf – für einen kleinen »Unkostenbeitrag« bzw. allein mit einer etwas reflektierteren Schreib- und Sprechweise.	Ich bin mir dennoch nicht so sicher, dass es hilfreich für dessen [das Gendern, LNC] Akzeptanz ist, gefühlt » ständig « neue & minimal andersartige Schreibvarianten dafür zu lancieren, aber die Sprache gehört uns nun mal allen und gegen Kreativität will man ja auch nicht sein. :) Zudem, in der deutschen Sprache (nicht meine Muttersprache) fällt dies massiv viel schwerer ins Gewicht als in andere Sprachen und kann klobig [sic!] und unelegant werden. Wie man damit umgehen möchte und welche Ansätze in Frage kommen, ist letztlich auch eine Frage des Kontexts. Aber grundsätzlich möchte ich so inklusiv und so korrekt wie möglich kommunizieren. Das geht ohne das Gendern nicht.
[Gendern] [i]st ein sehr wichtiges Thema und eigentlich wäre es nicht schwierig , sich daran zu halten. Ich gendere konsequent mit : [Doppelpunkt, LNC].	
[...] und persönlich bin ich an neuen , mir noch unbekannten Strategien interessiert .	
Wichtig, mir sind nicht alle Formen bekannt, würde gern mehr darüber wissen.	

Ich finde es enorm wichtig, bewusst zu schreiben und mündlich zu kommunizieren. Als Auszubildnerin von Primarlehrpersonen sehe ich mich da als Sprachvorbild, das sie hoffentlich für ihre spätere Unterrichtspraxis übernehmen und sie wiederum für die Schüler:innen ein Vorbild sein werden. [...] Ausserdem ist es sehr interessant, wie sich über das Einüben von inklusiven und neutralen Formen auch die Betrachtung der Welt ändert.	
--	--

Während die Positionierung 1 eine offene Haltung gegenüber Neografien und die Vorstellung einer leichten Umsetzung sowie einen bewussten und präziseren Umgang mit Sprache umfasst, zeigt sich in der Positionierung 2 eine kritische Haltung gegenüber Neografien mit Bedenken in Bezug auf Aspekte wie z.B. Ästhetik und Präzision. Trotz dieser Gegensätze gibt es einige gemeinsame Punkte. Beide Positionierungen betonen die Bedeutung des bewussten Schreibens und der mündlichen Kommunikation. Sie zeigen auch Interesse an neuen Strategien und einem tieferen Verständnis für geschlechterinklusive Sprache. Dies deutet darauf hin, dass es Raum für eine weiterführende Diskussion und Erkundung gibt, um Ansätze zu entwickeln, die die Bedenken bezüglich der Sprachfälligkeit und Komplexität berücksichtigen und gleichzeitig die Ziele der Gleichberechtigung und Inklusion non-binärer Menschen erreichen.

Zwei Teilnehmer*innen thematisieren sprachliche Vorschriften: »Vorschriften oder Verbote scheinen wenig zielführend angesichts emotional/politisch aufgeladener Debatte« und »Wenn Gendervorschriften jedoch dogmatisch und einengend werden, sind sie für mich genauso problematisch wie die alten Dogmata«. Eine weitere Person wünscht sich zudem Nachsicht: »Mir ist aber wichtig, dass ›Fehler‹ weiterhin erlaubt sind: Wir brauchen eine offene Fehlerkultur, um in dieser Entwicklung weiterzukommen.« Die Aussagen verdeutlichen, dass es verschiedene Ansätze und Meinungen gibt, wie mit dem Thema Gendern umgegangen werden sollte, und dass es wichtig ist, einen ausgewogenen Ansatz zu finden, der sowohl die Notwendigkeit der Gleichberechtigung und Inklusion berücksichtigt als auch die individuellen Unsicherheiten aufgreift. Es gibt dazu keine Einheitslösung, dennoch einige Ansätze, die hilfreich sein könnten: Sensibilisierungskampagnen könnten durchgeführt werden, um das Bewusstsein für die Bedeutung und die positiven Auswirkungen einer geschlechtergerechte(re)n Sprache zu schärfen. Die Empfehlungen sollten (weiterhin) so entwickelt werden, dass sie Flexibilität ermöglichen und zu einem kreativen Umgang mit den Formen einladen, ohne dabei auf starre Regeln zurückzugreifen. Hier ist eine offene Fehlerkultur wichtig, um Menschen zu ermutigen, geschlechtergerechte(re) Sprache auszuprobieren, jedoch ohne die Notwendigkeit einer Berücksichtigung non-binärer Menschen zu relativieren. Es sollte Raum für Lernprozesse und Reflexion geben, so dass Fehler als Gelegenheit zur Verbesserung betrachtet werden. Die kontinuierliche Forschung kann hier helfen, neue Gendern-Ansätze zu entwickeln, die möglicherweise zu neuen Sprachwerkzeugen, Richtlinien und Schulungsprogrammen führen, die die Umsetzung und Akzeptanz erleichtern.

In einzelnen Statements angesprochen werden weitere Aspekte, die über das Gendern hinausgehen, z.B. der Bedarf nach intersektionalen Ansätzen, die grundsätzliche Hinterfragung von Geschlechterrollen, Gesetzgebung und andere rechtliche Aspekte, welche die Binarität der Geschlechter normalisieren. Eine Person sprach zudem die eigene Positionierung an:

Natürlich habe ich Verständnis für eine ältere Generation, die mit der Thematik [das Gendern, LNC] stark überfordert ist, bemühe mich aber wenn möglich hier den Dialog zu suchen. Insbesondere auch, da ich als cis Frau grosse Privilegien genieße und mich in der Verantwortung sehe non-binäre Personen zu entlasten. Damit meine ich, dass viele, die wegen ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert werden, auch immer aufgefordert werden »Aufklärungsarbeit« zu leisten, was ich sehr problematisch finde.

Die genannten Aspekte weisen darauf hin, dass die Diskussion um geschlechtergerechte(re) Sprache über das rein linguistische Gendern hinausgeht und in einen breiteren Kontext eingebettet ist. Die Notwendigkeit intersektionaler Ansätze (vgl. Kapitel 7.1) betont, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht isoliert von anderen Identitäten betrachtet werden kann. Es geht darum, die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht, Race, Klasse, Sexualität und Behinderung zu erkennen und in der Diskussion zu berücksichtigen. Hier ist es wichtig, eigene Positionierungen und Privilegien anzuerkennen (vgl. Kapitel 12.2), um daraus Verantwortlichkeiten zu formulieren. Die Erwähnung rechtlicher Aspekte betont die Tatsache, dass geschlechtergerechte(re) Sprache auch mit gesetzlichen Bestimmungen (vgl. Kapitel 6) verbunden ist. Bestimmte Gesetze können als *Dispositive* (vgl. Kapitel 12.3) die binäre Vorstellung von Geschlecht unterstützen bzw. aufrechterhalten und somit eine Herausforderung für die Geschlechtergerechtigkeit darstellen.

