

14 Ergebnisse der Leitfadenanalyse und Diskussion

Nachdem in den vorherigen Kapiteln verschiedene Teilfragen und Analyseaspekte präsentiert wurden, fokussiert sich dieses Kapitel nun auf die daraus resultierende zentrale Frage, die an Ahmed (2007: 591) angelehnt ist: Wie gestaltet sich das Verhältnis von Theorie und Praxis bei der Umsetzung von Gleichstellung und Diversität für alle Geschlechter in den Sprachleitfäden? Wie steht es also konkret um das Verhältnis zwischen »doing the document« und »doing the doing«? Eine Liste der untersuchten Dokumente mit Angabe der Institutionen und Erscheinungsdaten findet sich unter Kapitel 13.1.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Analyse eines komplexen Themengebiets. Es ist jedoch nicht möglich, jeden interessanten Aspekt aus der Untersuchung des Leitfadenkorpus in vollem Umfang zu behandeln. Aus diesem Grund beschränkt sich die Präsentation der Ergebnisse auf ausgesuchte Aspekte und Beispiele, um einen detaillierten Einblick zu geben. Dies bedeutet jedoch nicht einen Verzicht auf Vollständigkeit, sondern eine notwendige Einschränkung, um innerhalb des vorgegebenen Rahmens ein umfassendes Verständnis des Themas zu vermitteln. Die Beispiele wurden sorgfältig ausgewählt, um die zentralen Aspekte zu verdeutlichen und gleichzeitig eine aussagekräftige Analyse zu gewährleisten. Um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu erhöhen, wurden im Anschluss an die Analyse konkrete Handlungsempfehlungen formuliert.

14.1 Akteur'innen

Auf der Ebene der Akteur'innen ist es von Interesse, die *Interaktionsrollen* näher zu untersuchen: Wer spricht im Text (*Produzent'innenrollen*) und wer wird angesprochen (*Rezipient'innenrollen*) (vgl. Spitzmüller/Warnke 2011: 174ff.)? Die Entwicklung von Sprachleitfäden an Hochschulen beinhaltet oft eine Zusammenarbeit verschiedener Interessengruppen und Akteur'innen: Die Hochschulleitung, einschliesslich des Rektorats oder des Präsidiums, ist in die Entwicklung von Sprachleitfäden involviert. Sie legen die Richtlinien und den Rahmen für die Leitfadenentwicklung fest. Fakultäten, Abteilungen und Dozierende werden ebenfalls in den Prozess einbezogen, da sie einen direkten Einfluss auf die sprachlichen Aspekte des Lehrplans und der Studiengänge haben. Sie tragen zur Identifi-

fizierung von Schlüsselthemen bei und geben Anregungen zur sprachlichen Sensibilisierung. Studierendenvertretungen oder -vereine bringen die Perspektive der Studierenden ein. Gleichstellungsbeauftragte oder Personen in ähnlichen Positionen setzen sich in ihrer Institution für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion ein, so dass sie meist für die Entwicklung bzw. Implementierung der Sprachleitfäden verantwortlich sind. Linguist*innen werden ebenfalls konsultiert, um sprachliche Aspekte zu unterstützen, aber es existieren auch interdisziplinäre Arbeitsgruppen, um einen breiteren Konsens zu erreichen. Es ist jedoch schwierig, die Frage nach den *Produzent*innenrollen* nur anhand der Analyse der Sprachleitfäden zu beantworten: Werden nur die Institutionen und/oder die Dienststellen für Gleichstellung, Diversity und Inklusion aufgeführt, »sprechen« diese zwar im Text und können eine Förmlichkeit und Offizialität zum Ausdruck bringen, jedoch lassen sich die an der Entwicklung Beteiligten nicht identifizieren. Eine interessante Frage aus *hetero-* und *cisnormativitätskritischer* Perspektive ist, welche Geschlechter im Entwicklungsprozess involviert waren: Ein Sprachleitfaden, der von Menschen unterschiedlicher Geschlechter verfasst wird, stellt sicher, dass verschiedene Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt werden. Ansonsten besteht das Risiko, dass bestimmte sprachliche Aspekte und Bedürfnisse vernachlässigt oder unsichtbar gemacht werden. Eine diverse Gruppe hingegen kann sicherstellen, dass ein Sprachleitfaden breit(er) angelegt ist. Es wurde versucht, über entsprechende Fragen im Kontextfragebogen (vgl. Kapitel 13.2) nähere Informationen zum Geschlecht und den *Rezipient*innenrollen* zu erhalten. Dabei wurde explizit darauf verzichtet, z.B. aufgrund von aufgeführten Vornamen auf ein bestimmtes Geschlecht zu schliessen, weil diese nicht an bestimmte Geschlechtsidentitäten geknüpft sind. Was die *Rezipient*innenrollen* betrifft, erscheint die Frage »Wer wird angesprochen?« vorerst trivial. Schliesslich richten sich Sprachleitfäden, die von den Hochschulen verfasst werden, normalerweise an die Hochschulgemeinschaft. Hier ist aus *hetero-* und *cisnormativitätskritischer* Perspektive von Interesse, welche Geschlechter direkt, z.B. über die explizite Nennung von *Frauen* und *Männern*, oder indirekt, z.B. über die Aufführung bestimmter sprachlicher Strategien, die entweder einer »klassischen« *cis*-feministischen oder eher *queer-feministischen* Sprachkritik zugeordnet werden können, angesprochen werden. Auf der Wortebene können sowohl Institutionsbezeichnungen als auch das Vorkommen von *cis* und *trans* als Adjektive oder Präfixe diskursanalytisch relevant sein, da sie auf Akteur*innen und deren Positionen verweisen. Daher werden im Folgenden verschiedene damit zusammenhängende Aspekte genauer untersucht und diskutiert. Zudem kann die Untersuchung eines *Diversitäts- und Inklusionstopos* und der *Symbolik* von Genderzeichen auf der transtextuellen Ebene aufschlussreich sein. In der Diskursanalyse kann sich der Begriff *Topos* auf einen wiederkehrenden, konventionalisierten Diskursbaustein beziehen, der in einem bestimmten sozialen oder kulturellen Kontext verwendet wird (vgl. z.B. Spitzmüller/Warnke 2011: 191), d.h., ein *Topos* kann als eine Art *gemeinsame Wissensgrundlage* (vgl. Bendel Larcher 2015: 172) betrachtet werden, auf die Diskursteilnehmer*innen zurückgreifen, um ihre Argumentation zu stützen oder bestimmte Überzeugungen zu vermitteln. *Topoi* dienen dazu, bestimmte Ideen, Werte oder Vorstellungen zu verankern und zu verstärken. Über die Untersuchung des *Diversitäts- und Inklusionstopos* und des Verständnisses über Genderzeichen können die zugrundeliegenden ideologischen Strukturen in Bezug auf Geschlecht seitens der Akteur*innen aufgedeckt werden.

Nomina propria: Institutionsbezeichnungen

In den Sprachleitfäden wurden nur wenige Namen von Fachstellen für Gleichstellung, Diversity und Inklusion vorgefunden, die ein binäres Geschlechterverständnis widerspiegeln: Das Dokument der PH Bern (2010), das zu den älteren untersuchten Sprachleitfäden gehört, also vor dem Aufkommen von Schreibungen mit Gendergap, Genderstern etc. verfasst wurde, führte damals den Namen »Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern« (vgl. PH Bern 2010: 12). Mittlerweile heisst die institutsübergreifende Stelle Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung (FK SUV) (vgl. Pädagogische Hochschule Bern 2023). Auch an der Universität Freiburg hiess die Fachstelle »Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann« (vgl. Universität Freiburg 2019: *Geschlechtersensible Sprache*) und nennt sich heute »Dienststelle Gleichstellung, Diversität und Inklusion« (vgl. Universität Freiburg 2023).

Die Namen der Fachstellen haben sich im Laufe der Zeit geändert und es wurden inklusivere Bezeichnungen gewählt. Diese Umbenennungen deuten darauf hin, dass eine bewusstere Berücksichtigung non-binärer Identitäten und die Einbeziehung von Diversität und Inklusion stattfindet oder zumindest angestrebt wird. Die meisten Dienststellen verwenden aktuell im Namen Begriffe wie »Chancengleichheit«, »Diversität/Diversität/Vielfalt« und »Inklusion«, jedoch sind Dienststellen darunter, die in ihren Sprachleitfäden hetero- und cisnormative Vorstellungen von Geschlecht (re)produzieren und non-binäre Geschlechter nicht thematisieren, wie z.B. die »Fachstelle Diversity« der Fachhochschule Graubünden (2020).

Cis und trans

In 6 der insgesamt 46 Dokumente wurden Lexeme zu *cis*, in 16 Dokumenten Lexeme zu *trans* verwendet. Lexeme rund um *genderqueer* und *non-binär* wurden in 23 Dokumenten gefunden, was insgesamt 51.11 %, also ca. der Hälfte der Sprachleitfäden entspricht. Werden jene Dokumente nicht mitberücksichtigt, die queeren Akteur*innen zuzuordnen sind, so bleiben immer noch 19, was 42.22 % entspricht. Diese Ergebnisse deuten auf eine Ungleichheit sowohl der Diskursmacht als auch Sichtbarkeit verschiedener Gruppen hin bzw. auf eine Nichtbenennung von *cis* als privilegierte und natürlich angenommene Position. Dass Non-Binarität in 51.11 % des Gesamtumfangs Erwähnung findet, legt nahe, dass eine Diskursverschiebung stattfindet bzw. dies könnte auf eine zunehmende Sensibilisierung und Anerkennung von Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Vorstellungen von Geschlecht hinweisen. Dass *trans* weniger häufig fällt, könnte damit erklärt werden, dass der Begriff eher mit *trans* binären Menschen in Zusammenhang gebracht wird und nicht als Oberbegriff für alle *trans* Identitäten verstanden wird.

Diversität und Inklusion

Bei der Untersuchung des *Diversitäts- und Inklusionstopos* und der *Symbolik* von Genderzeichen stellt sich u.a. die Frage, wie Akteur*innen seit etwa 2017/2018 Inklusion und Diversität sowie Neogrammien wie Gendergap, Genderstern usw., die zu dieser Zeit erstmals

aufgegriffen wurden, verstehen. An dieser Stelle werden diverse Aspekte anhand einiger Auszüge diskutiert (Hervorhebungen LNC):

<p>Es steht dabei ausser Frage, dass auch dort, wo in Texten des Bundes Paarformen (Bürgerinnen und Bürger) verwendet werden, alle Geschlechtsidentitäten gemeint sind. Die deutsche Sprache hat bislang keine Mittel herausgebildet, die es erlauben würden, auch Geschlechtsidentitäten ausserhalb des binären Modells in solchen Formulierungen ausdrücklich zu erwähnen. Dennoch versteht die Bundeskanzlei Paarformen als sprachliche Klammern, die Diversität markieren und alle miteinander schliessen sollen (Bundeskanzlei 2021).</p>
<p>Die Bundeskanzlei lehnt die Verwendung des Gendersterns und ähnlicher typografischer Mittel zur Markierung von Genderdiversität aus sprachlichen, sprachpolitischen und rechtlichen Gründen ab. (Bundeskanzlei 2021)</p>
<p>Eine weitere Frage gilt es derzeit bezüglich der Geschlechtervielfalt zu lösen: so sollten auch non-binäre Geschlechterpositionen in einer inklusiven Sprache benannt werden. (Universität St. Gallen o. D.)</p>
<p>Mit Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt sprechen Sie auch die sogenannte dritte, non-binäre Geschlechterkategorie an: also Menschen, die sich identitär oder biologisch in einem Zwischenraum der Geschlechterpolarität befinden. Diese Varianten unterstreichen die sprachliche Inklusion des gesamten Spektrums von Geschlechterdiversität. (Universität St. Gallen o. D.)</p>
<p>Binnen-I und Schrägstrich werden derzeit mehr und mehr von Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt abgelöst, da sich die Forderung der Akzeptanz von Geschlechtervielfalt und weiteren Diversitäts-Kategorien mehr Gehör verschafft. (Universität St. Gallen o. D.)</p>
<p>Denken, sprechen und schreiben Sie ganz selbstverständlich für alle Menschen. Um Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und einzubeziehen, berücksichtigen Sie diese bereits bei der Planung und Konzeption von Berichten, Vorlesungen, Ausstellungen und Projekten. Zitieren Sie Expertinnen und Experten. Berücksichtigen Sie bei der Bildauswahl oder bei Beispielen auch Frauen. Achten Sie bei der Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen auf Ausgewogenheit und Meinungsvielfalt. (Zürcher Fachhochschule ZFH o. D.: 3)</p>
<p>Paarformen Wir empfehlen die Verwendung zweier Kurzformen. Die des statischen Unterstrichs und die des Querstrichs. Diese sollten vorwiegend in Formularen, Kurzmitteilungen, Stelleninseraten, Protokollen nicht aber in längeren Arbeiten, Artikeln und Referaten verwendet werden. Sie finden zunehmend Akzeptanz in verschiedenen Textsorten.</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Student_in oder Student/-in → Dozent_in oder Dozent/-in → Mitarbeiter_innen oder Mitarbeiter/-innen
<p>Beim statischen Unterstrich handelt es sich um eine neuere Erscheinungsform, die jedoch schon vielerorts Einzug gefunden hat. Insbesondere im akademischen Kontext kommt diese Variante bereits regelmässig zur Anwendung. Als weiterentwickelte Form des Binnen-I oder des Querstrichs soll die durch den Unterstrich geschaffene Lücke vielfältigere Möglichkeiten und Gestaltungsspielräume symbolisieren. (Zürcher Fachhochschule ZFH o. D.: 3)</p>
<p>In Kurztexten wie Formularen, Protokollen, Aktennotizen etc. kann die Vielfalt der Geschlechter auch mit einem Doppelpunkt ausgedrückt werden. (Pädagogische Hochschule Graubünden PHGR 2020: 3)</p>
<p>Mit typografischen Auszeichnungen können in verkürzter Form alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen sind [sic!]. (FFHS 2021: 6).</p>
<p>Elegantes, schönes Gendern wagt den Spagat: mehr Sichtbarkeit für Frauen sowie Respekt für die Vielfalt der Menschen. (Olderdissen 2022: 13)</p>

Unter **Diversität und Vielfalt** ist die Unterscheidung zwischen Menschen einer Gruppe gemeint. Die- se Unterschiede können Dimensionen wie Alter, **Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung**, Herkunft/Nationalität, Religion oder physische oder psychische Beeinträchtigung betreffen. Unter **Inklusion** verstehen wir das Miteinbeziehen aller Menschen einer Gruppe sowie den Abbau von Diskriminierung. (Fernfachhochschule Schweiz FFHS 2021: 3)

Im Hinblick auf die Sprache bedeutet Diversität, dass sprachliche Diskriminierungen abgebaut werden und alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, sexueller Orientierung etc. miteinbezogen werden. (Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB 2022: 1)

Paarformen können durch Kurzformen mit typografischen Mitteln (Stern, Doppelpunkt, Unterstrich) dargestellt werden [...], **um auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten einzuschliessen**. Dass sie gegenüber Formen wie Professor/-inn/en« **grammatikalisch etwas weniger korrekt** sind, wird dabei **in Kauf genommen**. (Universität Basel UNIBAS 2022: 3)

Aus den obengenannten Ausschnitten der Sprachleitfäden lassen sich folgende Analyse-Ergebnisse festhalten: Die Bundeskanzlei betrachtet die Verwendung von Paarformen, wie z.B. »Bürgerinnen und Bürger«, als eine Möglichkeit, Geschlechterdiversität anzuerkennen und alle Geschlechtsidentitäten einzubeziehen. Es scheint an dieser Stelle widersprüchlich, dass maskuline Formen in generischer Funktion abgelehnt werden (»Generisches Maskulinum«), Paarformen in generischer Funktion jedoch nicht, sondern Diversität markieren sollen. Während die Bundeskanzlei von Genderstern und anderen typografischen Mitteln abrät, werden diese von Hochschulen wie z.B. der Universität St. Gallen nahegelegt, um non-binäre Menschen sprachlich zu inkludieren. Sie werden hier eindeutig als Strategien zur Sichtbarmachung von genderqueeren Menschen verstanden. Die Pädagogische Hochschule Graubünden PHGR weist zwar darauf hin, dass der Genderdoppelpunkt die Vielfalt der Geschlechter ausdrücken kann, jedoch wird Non-Binarität an keiner Stelle im Sprachleitfaden erwähnt und/oder erklärt, so dass Leser*innen mit einer binären Vorstellung von Geschlecht den Genderdoppelpunkt als weitere Kurzform zur Repräsentation der binären Geschlechter auffassen könnten. Explizit ist das binäre Verständnis hingegen an der Universität Freiburg: »Die geschlechtersensible Sprache beinhaltet nicht nur die systematische Verwendung von geschlechtsneutralen Formen oder dem Unterstrich (Gender Gap), um Wörter zu feminisieren« (Universität Freiburg 2019: *Geschlechtersensible Sprache. Was ist das?*). Die Zürcher Fachhochschule ZFH legt nahe, alle Geschlechter anzusprechen, jedoch wird im darauffolgenden Satz nur auf Männer und Frauen referiert. Hier wird zudem ein androzentrisches Weltbild sichtbar: Mit der Partikel *auch* in »auch Frauen« wird das Männliche als Norm stilisiert und Frauen als das Andere konstruiert, das explizit berücksichtigt werden muss. Der Gendergap wird zudem als eine Kurzform interpretiert, die »neuer« ist und »vielfältigere Möglichkeiten und Gestaltungsräume« (Zürcher Fachhochschule ZFH o. D.: 3) symbolisiert. Jedoch wird nicht weiter erläutert, was dies genau bedeuten soll. Die Einbettung als eine Weiterentwicklung von z.B. Binnen-I lässt somit Raum offen für binäre Interpretationen des Gendergaps.

Insgesamt zeigt sich, dass Sprachgebrauch und -gestaltung mit Neogrammien im Kontext von Geschlechterinklusion verschiedene Interpretationen zulassen. Es ist plausibel anzunehmen, dass Formen mit Genderzeichen, die entwickelt werden, um non-

binäre Menschen sichtbar zu machen, binär interpretiert werden. In einer psycholinguistischen Forschung müsste diese These überprüft werden. Es liegt in der Verantwortung der Akteur*innen, den nötigen Kontext zu den empfohlenen Formen zu liefern und sensibel auf Veränderungen und Entwicklungen zu reagieren. Dies erfordert eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Sprachleitfäden und -richtlinien.

14.2 Historizität: Einordnung der Sprachleitfäden

Der Aspekt der Historizität auf der transtextuellen Ebene bezieht sich darauf, dass die untersuchten Sprachleitfäden immer in einem historischen Kontext und unter bestimmten sprachpolitischen und sozialen Bedingungen entstanden sind. Um eine angemessene Analyse durchzuführen, war bzw. ist es wichtig, den zeitlichen Kontext, in dem die Sprachleitfäden verfasst wurden, zu berücksichtigen und zu verstehen, welche Empfehlungen zu dieser Zeit üblich waren. Wie Kapitel 9 zu entnehmen ist, verändern sich sprachliche Praxen im Laufe der Zeit. Neografien wie Gendergap und Genderstern wurden erst in den letzten Jahrzehnten als geschlechtsinklusive Alternativen zu einem binären Sprachgebrauch diskutiert und eingeführt. Daher wurden diese sprachlichen Mittel in älteren Sprachleitfäden entsprechend nicht berücksichtigt.

Einige der gesammelten und untersuchten Sprachleitfäden sind undatiert. Der älteste datierte Leitfaden stammt aus dem Jahr 2009, der jüngste aus dem Jahr 2023. Die Analyse zeigt, dass in den letzten Jahren eine deutliche Diskursverschiebung stattgefunden hat. Während in älteren Leitfäden noch ein binäres Geschlechterverständnis vorherrscht und die Sprachempfehlungen ausschliesslich Männer und Frauen berücksichtigen, werden in den neueren Leitfäden vermehrt Formen zumindest erwähnt oder gar empfohlen, die auch non-binäre Menschen berücksichtigen. Der älteste datierte Sprachleitfaden, der Non-Binarität themisiert, ist jener der Universität Bern UNIBE (2017) und zeigt sich dabei besonders progressiv. Darin wird die Behandlung »neuer Strategien« wie folgt begründet:

Das Kapitel vier geht auf Diskussionen über neue Strategien der sprachlichen Darstellung von Geschlechtern jenseits der strikten Einteilung in Frauen und Männer ein. Die dort aufgeführten Empfehlungen gehen über die im Gleichstellungs-Reglement geforderten Regelungen hinaus, sie spiegeln jedoch neuere Sprachbräuche wider, die auch Eingang in die Universität Bern UNIBE gefunden haben. (Universität Bern UNIBE 2017: 5)

Mit Ausnahme des Sprachleitfadens der FernUni Schweiz (2019) und der Fachhochschule Graubünden (2020) behandeln die Sprachleitfäden, die in den letzten sechs Jahren herausgegeben wurden, Neografien wie mit Gendergap, Genderstern etc., jedoch auf unterschiedliche Weise. Darauf wird in den folgenden Kapiteln mit Fokus auf verschiedene Aspekte näher eingegangen.

Legen Hochschulen weiterhin ältere Sprachleitfäden nahe (oder nutzen sie selbst), die nicht mehr dem aktuellen Diskurs nach Vielfalt entsprechen, kann dies mehrere Gründe haben: Hochschulen haben oft begrenzte Ressourcen und Prioritäten, die auf

andere Bereiche wie Forschung und Lehre oder die Infrastruktur ausgerichtet sind. Die Aktualisierung von Sprachleitfäden kann in diesem Kontext als weniger wichtig oder dringlich erscheinen. Veränderungen in der Sprachpraxis erfordern zudem eine Änderung von Gewohnheiten und Denkweisen. Es ist möglich, dass es an einer Institution einen gewissen Widerstand gegen Veränderungen gibt und daher ältere Sprachleitfäden beibehalten werden. Manchmal könnte es auch an einem Verständnis für die Bedeutung von geschlechterinklusiver Sprache oder an der Sensibilität für die Anliegen marginalisierter Gruppen fehlen. Eine Institution könnte auch eine bestimmte gesellschaftliche Position vertreten, die gegenüber geschlechterinklusiver Sprache und den damit verbundenen Diskursen kritisch eingestellt ist. In diesem Fall könnten ältere Sprachleitfäden beibehalten werden, um diese Position zu unterstützen. Wenn neuere Sprachleitfäden, die nach dem Aufkommen von geschlechterinklusiven Neografien entwickelt wurden, weiterhin nur binäre Formen empfehlen und Neografien nicht einmal *thematisieren*, bedeutet dies m.E., dass diese Dokumente nicht mit dem aktuellen Diskurs und den Veränderungen in der Sprachpraxis Schritt halten oder sie ignorieren.

14.3 Materialität: Zugänglichkeit der Sprachleitfäden

Auf der intratextuellen Ebene bzw. der visuellen Textstruktur wurde die Materialität bzw. Zugänglichkeit der Sprachleitfäden näher untersucht. Es wurde festgestellt, dass die meisten Sprachleitfäden in digitaler Form vorliegen, was das Sammeln für die Erstellung des Korpus erleichterte. Ein Sprachleitfaden in digitaler Form bietet eine Reihe von Vorteilen im Vergleich zur Print-Version: Da digitale Dokumente einfach zu aktualisieren sind, können Änderungen und Ergänzungen schnell und unkompliziert vorgenommen werden. Im Gegensatz dazu können gedruckte Sprachleitfäden teuer und zeitaufwendig sein, um sie zu aktualisieren und neu zu verteilen. Digitale Sprachleitfäden sind zudem leicht zugänglich und können von jeder Person mit Internetzugang abgerufen werden. Dies ist besonders vorteilhaft für Mitarbeiter*innen oder Studierende, die an verschiedenen Standorten oder sogar ausserhalb der Hochschule arbeiten und Zugriff auf das entsprechende Dokument brauchen. Digitale Sprachleitfäden können des Weiteren interaktive Funktionen wie Suchfunktionen, Verlinkungen und multimediale Inhalte enthalten, die die Nutzer*innen bei der Suche nach bestimmten Informationen unterstützen und ihnen helfen, sich schneller und effektiver mit dem Inhalt vertraut zu machen (vgl. z.B. ZHAW 2022; Universität Basel UNIBAS 2022). Sie können in verschiedenen Formaten vorliegen und für verschiedene Geräte angepasst werden, einschliesslich Desktop-Computern, Laptops, Tablets und Smartphones (vgl. z.B. HfH 2021; Universität Freiburg 2019). Dies erhöht die Flexibilität und Benutzungsfreundlichkeit. Nicht zuletzt sind digitale Dokumente umweltfreundlicher, da sie keine Papier- oder Druckkosten verursachen, was den heutigen Nachhaltigkeitsansprüchen der Hochschulen entspricht. Die Sprachleitfäden können auch leichter gespeichert und archiviert werden, ohne dass physische Lagerflächen benötigt werden.

Um herauszufinden, ob Dokumente im Intranet geschützt werden, wurde eine entsprechende Frage in den Kontextfragebogen eingebaut (vgl. Kapitel 13.2). Dies ist deshalb relevant, weil die Materialität der Sprachleitfäden auch von ihrem Kontext abhängt. Ein

öffentlich zugänglicher Sprachleitfaden hat eine andere Materialität als ein geschützter Sprachleitfaden. Letzterer ist in der Regel nur für bestimmte Mitglieder der Hochschulgemeinschaft zugänglich und hat somit eine begrenztere Materialität. Durch die Online-Befragung konnte festgestellt werden, dass ein Teil der Dokumente in der jeweiligen Hochschule über das Intranet zugänglich ist. Das bedeutet, dass die Materialität dieser Sprachleitfäden nicht so begrenzt ist, wie es auf den ersten Blick scheint, und dass mehr Sprachleitfäden im Umlauf sind, als von aussen sichtbar. Dies wäre positiv zu beurteilen, weil dies bedeuten würde, dass mehr Organisationen und Institutionen Sprachleitfäden verwenden und Wert auf eine geschlechtergerechte(re) Sprache legen. Wenn diese Sprachleitfäden nur im Intranet zugänglich sind, kann dies verschiedene Gründe haben, wie z.B. die Vermeidung von Kontroversen. Zum Beispiel könnte eine Hochschule beschlossen haben, ihren Sprachleitfaden intern zu halten, um sicherzustellen, dass dieser nicht versehentlich an die Öffentlichkeit gelangt und negative Reaktionen auslöst, bspw. von politischen Akteur*innen. Diese und weitere Aspekte könnten in zukünftigen Forschungsarbeiten eingehend untersucht werden, um ein umfassenderes Verständnis für die Bedenken z.B. der Mitarbeitenden zu gewinnen und passende Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

14.4 Text-Bild-Beziehungen und Typografie betreffend Non-Binarität

Ebenfalls auf der intratextuellen Ebene bzw. auf der Ebene der visuellen Textstruktur wurden die Text-Bild-Beziehungen und typografische Aspekte analysiert. In den Sprachleitfäden sind verschiedene Arten von Illustrationen enthalten: solche, die zum Gesamtaufbau des Dokuments gehören (z.B. Coverbilder und solche, die das Thema allgemein begleiten oder veranschaulichen sollen), und solche, die in Textabschnitten zur Bildersprache Negativ- oder Positivbeispiele darstellen sollen. Einerseits stellt sich die Frage nach der Konsistenz: Stimmen die Darstellungen in Text und Bild überein oder widersprechen sie sich? Werden bspw. in den Texten non-binäre Menschen thematisiert bzw. besteht ein Anspruch auf Darstellung allgemeiner Vielfalt, während Bilder nur Frauen und Männer zeigen? Andererseits stellt sich die Frage nach der Funktion: Welche Funktion haben Bilder im Hinblick auf den Text in Bezug auf Trans bzw. Non-Binarität? Werden Bilder genutzt, um stereotype Vorstellungen aufzubrechen oder um bestimmte Vorstellungen zu verstärken?

Keiner der untersuchten Sprachleitfäden enthält Bilder, die trans- oder non-binäre Menschen repräsentieren. Ebenso wurden keine ausführlichen Anleitungen zum Umgang mit dem Thema Trans- und Non-Binarität in Bezug auf visuelle Aspekte vorgefunden. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bukof (2020) erwähnt immerhin den Umgang mit Piktogrammen (»Piktogramme, die ein ›drittes Geschlecht‹ grafisch darzustellen versuchen, sind potentiell diskriminierend und daher nicht zu empfehlen« (bukof 2020: 6). Im aktualisierten, nur direkt auf der Website einsehbaren Leitfaden der Hochschule für Heilpädagogik HfH (2021) steht zudem, mensch soll »nonbinäre Menschen selbstverständlich abbilden« (Hochschule für Heilpädagogik HfH 2021: *Verzicht auf Klischees*), jedoch ohne weitere Erklärung. In der Version von 2018, die als Dokument auf der Website weiterhin verlinkt

und downloadbar ist, heisst es unter »Bildsprache« (vgl. Hochschule für Heilpädagogik HfH 2021: 7): »Geschlechtersensibilität und Vielfalt drücken sich nicht nur in Texten, sondern auch in Bildern aus. Dies gilt für die Botschaft, ihre Wirkung und den Kontext. [...] Männer und Frauen sollen gleichwertig abgebildet werden.« (Hochschule für Heilpädagogik HfH 2021: 7) Es folgen Fotos von z.B. Männern in Pflegeberufen und Frauen in technischen Berufen.

An anderer Stelle wird vermerkt:

Auch bei der sexuellen Orientierung und Identität soll auf Klischees verzichtet werden. Menschen dürfen auf Bildern nicht auf ihre sexuelle Orientierung reduziert werden. Homosexualität soll als gleichberechtigtes Lebens-, Liebes- und Familienmodell dargestellt werden und intersexuelle und transsexuelle Menschen nicht als Sonderfall. Beispiele einer differenzierten Bildsprache: lesbisches oder schwules Paar in einer Einkaufsstrasse; Abbildung von unterschiedlichen Familienkonstellationen. (Hochschule für Heilpädagogik HfH 2018: 8)

Es folgen zwar Beispiele für Regenbogenfamilien, jedoch fehlen welche zur Illustrierung von trans Menschen, die im Text genannt werden. Für die Beschreibung von trans und intergeschlechtlichen Menschen werden im oberen Abschnitt pathologisierende Ausdrücke (*intersexuell, transsexuell*, vgl. Kapitel 2.2) verwendet. Auch ist nicht klar, wie intergeschlechtliche Menschen in diesem Kontext dargestellt werden sollen, denn eine Varietät der Geschlechtsmerkmale ist für Dritte nicht erkennbar. Dies wäre an Hochschulen etwa in medizinischen Lehrbüchern und Texten, die Geschlechtsmerkmale thematisieren, möglich. Neben den üblichen Endo-Darstellungen von Penis und Vulva, Vagina, Uterus etc. wäre es angebracht, auch Beispiele für Varietäten zu zeigen, sowohl von intergeschlechtlichen Menschen als auch von trans Menschen, deren Körper sich aufgrund einer Hormontherapie verändert (z.B. eine vergrösserte Klitoris durch Testosteron).

Die Pädagogische Hochschule Zug PHZG gibt auf der Website als laufendes Projekt die »Überarbeitung/Aktualisierung des Leitfadens für diversitätssensiblen Sprach- und Bildgebrauch« an (Pädagogische Hochschule Zug PHZG o. D.: Projekte und Vernetzung). Ein etwas älterer Sprachleitfaden der PH (2013) ist – wenn auch nicht mehr auf der Webseite selbst zu finden – immer noch über Google abrufbar. Das Coverbild zeigt die ineinander verschränkten astrologischen Symbole des römischen Kriegsgottes *Mars* und der römischen Göttin der Liebe und Schönheit *Venus*. Diese Symbole werden auch heute noch zur Darstellung der binären Geschlechter verwendet. Das Venussymbol ist pink, das Marssymbol blau, was den stereotypen Effekt noch verstärkt.¹ Es stellt sich die Frage, ob neuere Sprachleitfäden, die während oder nach dem Aufkommen von Gendergap, Genderstern etc. bzw. in einem Kontext, in dem Anliegen (trans) non-binärer Menschen sichtbarer wurden, entstanden sind, mittlerweile geschlechtersensibler mit visuellen Darstellungen umgehen. Das Coverbild des Leitfadens der Berner Fachhochschule

¹ Blau galt nicht immer als typische Farbe für Jungen, Rosa nicht immer als typische Farbe für Mädchen. Die Farbzordnung verändert(e) sich im Laufe der Zeit (vgl. z.B. Maglaty 2011; Simon 2013; Maurus 2021).

BHF (2014) bspw. zeigt das Foto einer schreibenden Hand und kann als geschlechtsneutral gelesen werden.

Der Sprachleitfaden der Fachhochschule Ostschweiz FHO zeigt durchgehend dieselben zwei Figuren. Die Gesichtszüge sind identisch, jedoch trägt eine der beiden Figuren kurze Haare und hat eine flache Brust, während die andere lange, zusammengebundene Haare trägt und Brüste hat. Auch hier können die Figuren nicht neutral gelesen werden, weil die Texte nur die binären Geschlechter behandeln: »Berücksichtigen Sie auch Frauen und Männer bei der Bildauswahl und in Praxisbeispielen« (Fachhochschule Ostschweiz FHO o. D.: 1).

Ein weiterer, schätzungsweise älterer Sprachleitfaden ist der der Zürcher Fachhochschulen ZFH (o. D.; bestehend aus PH Zürich, HWZ, ZHdK und ZHAW). Im Sprachleitfaden wird der »statische Unterstrich« (ZFH o. D.: 3) bzw. Gendergap empfohlen. Jedoch wird er als Kurzform für die binären Geschlechter verstanden. So heisst es: »Als weiterentwickelte Form des Binnen-I oder des Querstrichs soll die durch den Unterstrich geschaffene Lücke vielfältigere Möglichkeiten und Gestaltungsspielräume symbolisieren« (ZFH o. D.: 3), d.h., es wird keine explizite Deutung des Gendergaps als inklusives Zeichen angeboten. Ausserdem wird in einer Info-Box mit der Überschrift »WICHTIG« die Weglassprobe erklärt:

Die Kurzformen sollten grammatisch richtig verwendet werden! Als Hilfe hierzu dient die Weglassprobe: Wird die weibliche Endung beim gewählten Kurzformbegriff weggelassen, muss ein grammatisch korrektes Wort übrig bleiben: Beispiel: Für neue Student_innen ist das Informationsbüro ganztägig geöffnet. Weglassprobe: Für neue Student... (!!!) ist das Informationsbüro ganztägig geöffnet. Diese Kurzform ist falsch, nach der Weglassprobe sollte »StudentEN« übrig bleiben. Korrekt wäre: »Für neue Studierende ist...« oder »Für neue Studentinnen und Studenten ist ...«. (ZFH o. D.: 3)

Weiter heisst es (Hervorhebungen von LNC):

Denken, sprechen und schreiben Sie ganz selbstverständlich **für alle Menschen**. Um **Frauen und Männer** gleichermassen anzusprechen und einzubeziehen, berücksichtigen Sie diese bereits bei der Planung und Konzeption von Berichten, Vorlesungen, Ausstellungen und Projekten. Zitieren Sie **Expertinnen und Experten**. Berücksichtigen Sie bei der Bildauswahl oder bei Beispielen **auch Frauen**. Achten Sie bei der Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen auf Ausgewogenheit und Meinungsvielfalt. (ZFH o. D.: 4).

Unter *alle Menschen* werden lediglich die binären Geschlechter gefasst. Zudem werden Frauen als das Andere konstruiert, während Männer die Norm darstellen. Diese bleiben an einer Stelle unbenannt, während *auch Frauen* in Beispielen oder Bildern explizit berücksichtigt werden sollen. Neben der *Heteronormativität* wird hier ebenfalls ein *Androzentrismus* deutlich. Unter diesen Aspekten ist das Bild zur Illustration des Sprachleitfadens (vgl. ZFH o. D.: 1) gleich mehrfach missglückt: Es zeigt zwei Hände über einer Computertastatur. Die rechte Hand hat dabei lila lackierte Fingernägel, die linke Hand kommt ohne Lack aus. Auf der linken Seite des Bildes ist ein Ringbuch dargestellt. Dar-

auf steht »Der?! Die? Das ...?«. Ein offener Kugelschreiber deutet darauf hin, dass die Figur, von der nur die Hände und ein Teil der Arme sichtbar sind, dabei ist, sich an einem Computerbildschirm Notizen zu machen. Die sichtbaren Teile der Kleidung lassen vermuten, dass die beiden Hände derselben Figur gehören. Es ist nicht klar, was die Lackfarbe symbolisieren soll: eine stereotypisch weibliche und stereotypisch männliche Seite, in derselben Figur vereint? Oder eine intergeschlechtliche, eine trans, eine queere Person? Zusammen mit den drei Artikeln *der*, *die*, *das* und den Fragezeichen dahinter entsteht der Eindruck, dass eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit geschlechtergerechter(er) Sprache vonseiten der Figur besteht. So, als müsste sie überlegen, ob *der* für Männer, *die* für Frauen und *das* für andere Geschlechter steht. Letzteres objektifiziert und entmenschlicht queere Personen. Was an dieser Stelle vermutlich als harmlose Spieiterei gedacht war, kann als diskriminierend aufgefasst werden.

Abbildung 19: Coverbild aus dem Sprachleitfaden der ZFH (vgl. ZFH o. D.: 1)



Für die damalige Zeit sehr progressiv zeigt sich der Sprachleitfaden der Universität Bern UNIBE (2017), der das Thema Non-Binarität behandelt und Formen wie Gendergap und Genderstern vorstellt (vgl. Universität Bern UNIBE 2017a: 38ff.; 2017b: 1). Das Coverbild zeigt unterschiedliche Kopf-Silhouetten in verschiedenen Farben. Das Bild kann als neutral betrachtet werden, da die Silhouetten keine stereotypen Geschlechterdarstellungen aufweisen. Jedoch wird nur »Geschlechtersymmetrie in der Bildsprache« (Universität Bern UNIBE 2017: 31–35) in Bezug auf Männer und Frauen thematisiert. Die Bilder, die positive Beispiele darstellen sollen, zeigen in stilisierter Form nur die binären Geschlechter: Männer mit kurzen Haaren im Anzug und Frauen mit langen Haaren im

Kostüm. Dabei steht im Leitfaden z.B.: »Oft werden in Bildern Klischees und Stereotype reproduziert, indem z.B. Frauen und Männern unterschiedliche Funktionen und Eigenschaften zugeschrieben werden« (Universität Bern UNIBE 2017: 31). Und weiter: »Achten Sie darauf, dass Sie in der Bildsprache kein relevantes Geschlecht ausschliessen, insbesondere in jenen (Fach-)Bereichen, in denen alle Geschlechter vertreten sind« (Universität Bern UNIBE 2017: 32). Hier stellt sich die Frage, was im Gegenzug ein »irrelevantes« Geschlecht sein soll. Obwohl an manchen Stellen alle Geschlechter erwähnt werden, z.B. »Bei Gruppenbildern kann darauf geachtet werden, dass alle Geschlechter gleichwertig ins Bild integriert sind« (Universität Bern UNIBE 2017: 31), werden an anderen Stellen Männer und Frauen explizit benannt (vgl. Universität Bern UNIBE 2017: 31f.) oder die Geschlechter implizit als binär konstruiert: »Die tendenziell häufigere Darstellung **eines Geschlechts** in homogenen Gruppen kann zu Entindividualisierung der Angehörigen **dieses Geschlechts** führen – insbesondere dann, wenn die Angehörigen **des anderen Geschlechts** öfter als Einzelindividuen porträtiert werden« (Universität Bern UNIBE 2017: 35, Hervorhebungen von LNC). Ein weiterer Hinweis, dass die Illustrationen auf einem binären Verständnis von Geschlecht basieren, ist die Tatsache, dass Non-Binarität erst im darauffolgenden Kapitel (vgl. Universität Bern UNIBE 2017: 37–40) behandelt wird. Ein ähnliches Coverbild wie das der Universität Bern UNIBE ist das des neuen Sprachleitfadens der schweizerischen Bundeskanzlei (2023). Es stellt ebenso unterschiedliche Kopf-Silhouetten in verschiedenen Farben dar. Auch hier kann das Bild als neutral betrachtet werden, da die Silhouetten keine stereotypen Geschlechterdarstellungen aufweisen.

Das Coverbild des Sprachleitfadens der Fachhochschule Graubünden FHGR (2020) zeigt eine Gruppe von Menschen-Silhouetten in verschiedenen Farben und Kommunikationssituationen. Mehrere Silhouetten haben eine einzigartige Frisur und die meisten unterscheiden sich minimal in Form und Grösse, was darauf hinweist, dass sie verschiedene Menschen darstellen sollen. Eine Figur wird im Rollstuhl sitzend dargestellt. Die Silhouetten sind auf den ersten Blick geschlechtsneutral, da keine offensichtlichen geschlechtsspezifischen Merkmale dargestellt werden. Die Farben der Silhouetten (Rot, Braun, Blau) könnten auch die Vielfalt der Bevölkerung symbolisieren und die Idee von Diversität und Inklusion vermitteln. Die Figuren tragen jedoch unterschiedliche Kleidungsstücke wie Krawatten, Röcke oder Stilettos. Auch wenn diese Kleidungsstücke von Menschen jeglichen Geschlechts getragen werden können, kann argumentiert werden, dass die Abbildungen der Kleidungsstücke stereotypisch sind und zumindest eine implizite Geschlechterdarstellung vermitteln. Das bestätigt sich im selben Dokument: Im Bildleitfaden ein paar Seiten später steht nämlich »Zeigen Sie diverse Rollenbilder auf: Visualisieren Sie Männer und Frauen in ausgewogener Präsenz und verschiedenen, gleichwertigen Rollen und Berufen« (Fachhochschule Graubünden 2020: 9). Es ist somit deutlich, dass hier ein binäres Vielfalts- und Diversitätsverständnis vorliegt und die vermeintlich neutralen Figuren stilisierte Männer und Frauen darstellen sollen. Der Sprachleitfaden insgesamt behandelt in keiner Weise das Thema Non-Binarität, obwohl er 2020 erschienen ist und davon auszugehen ist, dass die Fachstelle Diversity (vgl. Fachhochschule Graubünden 2020: 9) den Diskurs um Transidentität und Non-Binarität kennt. Ähnlich verhält es sich mit dem Sprachleitfaden der Universität Zürich UZH (2018). Die Figuren haben zwar keine Gesichter und sind grundsätzlich einfach gezeichnet.

net, jedoch bezieht sich auch hier der Text stets auf die binären Geschlechter. Unter dem Kapitel »Vielfalt abbilden« (Universität Zürich UZH 2018: 16) ist nur von Männern und Frauen die Rede. Als Beispiel für die Vielfalt wird einmal ein schwules Paar mit Baby gezeigt und einmal ein Gruppenfoto bestehend aus zwei Männern, drei Frauen und einem Baby. Obwohl später unter »Platzierung, Größenverhältnisse« (Universität Zürich UZH 2018: 19) darauf hingewiesen wird, dass bei Gruppenfotos auf die Platzierung geachtet werden soll, stehen die zwei Männer leicht im Vordergrund, zudem sind die Personen auf dem Bild nach Geschlechtern getrennt (vgl. Universität Zürich UZH 2018: 16). Unter »Frauen und Männer: Typisch – Untypisch« wird darauf hingewiesen, auch Bilder von Frauen und Männern in »geschlechtsuntypischen« Rollen und Berufen zu zeigen (vgl. Universität Zürich UZH 2018: 18). Weiter heisst es: »Es ist das eine, bloss zu wissen, dass es dies gibt; es zu sehen, hat eine stärkere Wirkung« (Universität Zürich UZH 2018: 18). Trotz der Erwähnung non-binärer Menschen im Dokument (vgl. Universität Zürich UZH 2018: 10) wird hier wieder nur auf Männer und Frauen Bezug genommen, obwohl non-binäre Menschen auch in einen Berufsalltag eingebunden sind. Eine Möglichkeit wäre gewesen, wenigstens im Text non-binäre Menschen mitzuerwähnen.

Die Illustrationen im Sprachleitfaden der Hochschule Luzern, Universität Luzern und Pädagogischen Hochschule Luzern (2020) zeigen grundsätzlich eine gewisse Vielfalt. Einige der Figuren sind nicht stereotypisch männlich oder weiblich dargestellt, was einen gewissen Spielraum ermöglicht in der Aktivierung von mentalen Konzepten von Geschlecht (vgl. z.B. Hochschule Luzern et al. 2020: 25, 31, 33). Dennoch lassen sich auch hier Text-Bild-Inkongruenzen feststellen. »Machen Sie bestehende oder angestrebte Vielfalt sichtbar. Bilder stellen Realität her« (Hochschule Luzern et al. 2020: 24), steht zu Beginn, doch es folgt: »Bilden Sie ausgewogen gemischte Gruppen ab und sprechen Sie auch untervertretene Zielpersonen an. Verteilen Sie männliche und weibliche Personen gleichmässig im Vordergrund, Zentrum und Randbereich« (Hochschule Luzern et al. 2020: 24). Auch an anderer Stelle werden explizit nur Männer und Frauen genannt (vgl. z.B. Hochschule Luzern et al. 2020: 28). Dies stellt einen Widerspruch zum allgemeinen Anspruch des Sprachleitfadens dar: »Nutzen Sie Gelegenheiten zur aktiven Sensibilisierung in Sprache und Bild« (Hochschule Luzern et al. 2020: 34). Es folgt: »Die Geschlechtervielfalt jenseits der Binärität Frau/Mann hingegen kann in der deutschen Sprache nur durch explizite Nennung sichtbar gemacht werden« (Hochschule Luzern et al. 2020: 35). Die Beispiele zu geeigneten Bildlegenden ein paar Zeilen später bleiben trotz dieses Anspruches jedoch weiterhin binär (vgl. Hochschule Luzern et al. 2020: 35).

Der Sprachleitfaden der Pädagogischen Hochschule Freiburg (2021) zeigt Negativbeispiele, wie Darstellungen in der visuellen Kommunikation nicht sein sollten, aber es fehlen Positivbeispiele (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 10). Das ist hier insofern als positiv zu bewerten, als die Negativbeispiele zusammen mit dem Text konsistent bleiben und mehr Möglichkeiten der Reflexion eröffnen, ohne selbst stereotype und binäre Vorstellungen von Geschlecht zu reproduzieren. Im Text werden gleich mehrere Ebenen behandelt: die Vermeidung stereotyper und abwertender Darstellungen, von Exklusion und symbolischer Distanzierung sowie von symbolischer Entmachtung (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 10). Es ist die Rede von »Angehörigen eines bestimmten Geschlechts« (Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 10) bzw. von *allen* Geschlechtern (vgl. Pädagogische Hochschule Frei-

burg HEP|PH FR 2021: 10), so dass hier non-binäre Menschen, wenn auch nicht explizit erwähnt, mit inkludiert sind. In diesem Sinne bietet die Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR ein gutes Beispiel, um verschiedene relevante Aspekte der visuellen Kommunikation zu thematisieren, ohne verschiedene Formen von *Genderismus* zu reproduzieren.

Insgesamt zeigt die Analyse der Sprachleitfäden, dass die Non-Binarität in der visuellen Kommunikation entweder gar nicht oder nur sehr abstrakt behandelt wird. Darüber hinaus gibt es Text-Bild-Inkongruenzen, bei denen die Bilder zwar potenziell neutral wären, der Text jedoch binäre Vorstellungen von Geschlecht weiter nährt. Dies deutet auf einen Mangel an Bewusstsein für die Bedürfnisse und Repräsentation von non-binären Menschen in der visuellen Kommunikation hin. Allerdings wurden auch positive Beispiele gefunden, die als Vorbild für die Entwicklung zukünftiger Sprachleitfäden dienen können. Die positiven Beispiele zeigen, dass es möglich ist, eine visuelle Kommunikation zu gestalten, die auch für non-binäre Menschen zugänglich und verständlich ist, ohne stereotype Geschlechtervorstellungen zu reproduzieren. In Anbetracht dieser Ergebnisse wird empfohlen, dass zukünftige Sprachleitfäden sorgfältig überarbeitet werden, um sicherzustellen, dass die Non-Binarität in der visuellen Kommunikation angemessen berücksichtigt wird.

Was typografische Aspekte betrifft, kann auf der Makroebene untersucht werden, wo in den Leitfäden Inhalte zum Thema Trans bzw. Non-Binarität platziert bzw. angeordnet sind, weil vonseiten der produzierenden Akteur*innen damit eine bestimmte Bedeutung zugewiesen wird. Auch ist die Mikroebene interessant, da Sonderzeichen verwendet werden können, um eine bestimmte Werthaltung auszudrücken. In der Analyse haben sich einige Sprachleitfäden gefunden, die auf der mikrotypografischen Ebene Sonderzeichen aufgreifen. Der Sprachleitfaden der Pädagogischen Hochschule Freiburg (2021) bspw. empfiehlt offiziell den Mediopunkt als inklusive Schreibweise (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg PH FR 2021: 11). Entsprechend gestaltet ist der gesamte Sprachleitfaden, der auf verschiedene Arten (z.B. in Form von Kreisen und Punkten in verschiedenen Größen und Farben) den Mediopunkt grafisch aufgreift. Auch im Titel »Mit-meinen. Leitfaden für genderinklusive Kommunikation an der HEP |PH FR« wird der Mediopunkt spielerisch eingesetzt. Damit legt die Institution ein klares Statement für die Inkklusion auch non-binärer Menschen ab. Ein weiteres Beispiel für das Verwenden von Sonderzeichen ist der Sprachleitfaden von Queer*z, einer Studierendenvereinigung der Universität Zürich UZH, der den Genderstern prominent im Logo enthält. Die Universität St. Gallen (o. D.) hat einen anderen Ansatz versucht und verwendet zur Illustration des Sprachleitfadens durchgehend Grafiken, die an Darstellungen von Schallwellen erinnern. Es bleibt jedoch unklar, ob sie eventuell den Glottisschlag darstellen sollen, da eine entsprechende Erklärung dazu fehlt. Auffällig ist, dass ausgerechnet der Sprachleitfaden bzw. das Merkblatt von *Nonbinary.ch* (o. D.) im Logo ein Piktogramm enthält, das sich auf »halb Mann, halb Frau« begrenzt, d.h. eine abstrakte Figur darstellt, die einen »halben« Rock trägt. Solche Darstellungen sind potenziell diskriminierend, weil sie das Bild vermitteln, non-binäre Menschen seien irgendwie »etwas Halbes«.

Auf der Makroebene lässt sich festhalten, dass die Positionierung der Inhalte zu Non-Binarität im Gesamttext unterschiedlich gehandhabt wird. Jedoch zeigt sich eine

Tendenz, dass die meisten Sprachleitfäden, die Non-Binarität und damit verbundene Strategien des Sprachgebrauchs behandeln, das Thema meist am Ende des Dokuments behandeln. An dieser Stelle sollen zwei gegensätzliche Beispiele näher erläutert werden, um die Unterschiedlichkeit in der Handhabung darzustellen. Die Ostschweizer Fachhochschule OST (o. D.) nahm 2020 ihren Betrieb auf. Sie hält in der Einleitung fest: »Es ist vorgesehen, den Leitfaden im Sinne einer diversitätssensiblen Kommunikation weiterzuentwickeln« (Ostschweizer Fachhochschule OST o. D.: 2). Es überrascht deshalb, dass bei der Entwicklung des Dokuments inklusive Formen nicht gleich mitberücksichtigt und ausführlich erklärt wurden. Auch nach mittlerweile drei Jahren wurde der Sprachleitfaden noch nicht überarbeitet. Auf diese Weise werden binäre Strategien priorisiert und non-binäre Menschen mit dem Versprechen »vertröstet«, dass es irgendwann zu einer Weiterentwicklung kommen wird. Lediglich auf der letzten Seite des Dokuments steht unter »Anmerkungen zu Geschlechtervielfalt« (vgl. Ostschweizer Fachhochschule OST o. D.: 4): »Nicht alle Menschen identifizieren sich mit den Geschlechtskategorien Mann oder Frau. Es gibt Geschlechtsidentitäten, die mit Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentität zu tun haben. Verschiedene Schriftzeichen verdeutlichen diese Geschlechtervielfalt« (Ostschweizer Fachhochschule OST o. D.: 4). Die Aussage bleibt sehr vage: Geschlechtsidentitäten haben *irgendwie* mit Intergeschlechtlichkeit und Trans zu tun. Es wird nicht klar definiert, wie die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht zusammenhängen. Entweder wird vorausgesetzt, dass die Rezipient*innen über das nötige Wissen verfügen, oder es wird die eigene Unsicherheit im Umgang mit den Definitionen bzw. Dimensionen zum Ausdruck gebracht. Es werden Gendergap, Genderdoppelpunkt und Genderstern als »Platzhalter« erwähnt sowie der Glottisschlag für die mündliche Realisierung, jedoch ohne weitere Erwähnung des Kontexts oder der Verwendung. Aus Gründen der Barrierefreiheit wird der Doppelpunkt empfohlen, doch dann heisst es im folgenden Satz: »Die OST orientiert sich an der Schreibweise des Kantons St. Gallen, d.h. am binären Mann-Frau-Verständnis« (Ostschweizer Fachhochschule OST o. D.: 4). Das bedeutet, dass in diesem Fall »doing the document« ausreichen soll; dass also Neografien erwähnt werden, damit sie im Dokument enthalten sind, jedoch ohne »doing the doing«, also ohne weitere Ausführungen zur Verwendung und zudem mit dem Hinweis, dass sich die Hochschule sowieso an einem binären Verständnis orientiert, so dass Adressat*innen mit einem Interesse an der Verwendung geschlechterinklusiver Sprache kein (echtes) Angebot erhalten, um mit verschiedenen Schriftzeichen zu experimentieren. Der Sprachleitfaden der AG Gendergerechter Sprachgebrauch (2021) hingegen, der die Weiterführung des im Jahr 2018 von der Hochschule Luzern, Universität Luzern und PH Luzern gemeinsam herausgegebenen Sprachleitfadens darstellt, macht Non-Binarität von Vornherein zum Hauptthema. So steht gleich zu Beginn: »Es ist ganz einfach, eine Sprache zu verwenden, durch die Menschen aller Geschlechter angesprochen sind. Der vorliegende Sprachleitfaden soll dir Hand zum gerechten Sprachgebrauch im Alltag bieten« (AG Gendergerechter Sprachgebrauch 2021: 1). Es folgt:

Kalter Kaffee: In Texten oder Reden wird häufig darauf hingewiesen, dass bei Verwendung der männlichen Form Frauen mitgemeint sind (= generisches Maskulinum). Lauwarmes Bier: Ebenso wird davon ausgegangen, dass bei ausdrücklicher Nennung von Männern und Frauen der Auftrag zur sprachlichen Gleichstellung der Geschlech-

ter erfüllt ist. Beides widerspricht unserem Grundsatz, alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht – ob cis, trans oder non-binär – in der Benennung zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. Die Verwendung des generischen Maskulinums sowie die vollständig ausformulierte weibliche und männliche Form waren gestern. Schreibe und spreche immer alle Menschen an. Das gelingt dir, indem du Menschen, unabhängig von ihrem gelebten Geschlecht, immer durch das Abbilden (schriftlich) oder Aussprechen (mündlich) des sogenannten Gender-Gaps, Gender-Doppelpunkts oder des Gender-Sternchens adressierst: [...]. (AG Gendergerechter Sprachgebrauch 2021: 2)

Ein positiver Aspekt dieses Leitfadens ist, dass Non-Binarität von Beginn an thematisiert wird, jedoch nicht als abgesondertes Thema, sondern so gerahmt, dass die vorgeschlagenen Strategien alle Geschlechter gleichermassen berücksichtigen, d.h. ohne nur Vorschläge zur Berücksichtigung von Frauen und Männern zu machen und dies als Norm zu setzen. In Anbetracht der Tatsache, dass non-binäre Menschen zunehmend anerkannt werden, scheint dies der bessere Ansatz zu sein. Es ist folglich empfehlenswert, auf das Anbieten »klassischer« Strategien zu verzichten und stattdessen nur Angebote zu machen für einen Sprachgebrauch, der alle Geschlechter inkludiert oder sie alle gleichermaßen in den Hintergrund treten lässt.

14.5 Pronomen und Anrede-Strategien

Wenn Sprachleitfäden von Hochschulen Neopronomen oder Anreden für non-binäre Personen enthalten, kann dies auf eine Veränderung des Diskurses hindeuten. Eine Erwähnung zeigt, dass die Hochschule bewusst eine inklusivere Sprache und einen respektvollen Umgang mit non-binären Personen fördern möchte. In einer diskursanalytischen Perspektive auf der Wortebene könnte dies als ein Hinweis auf den Wandel von sozialen Normen und die Anerkennung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten innerhalb der Hochschulgemeinschaft interpretiert werden. Auf der anderen Seite kann das Fehlen von Neopronomen oder Anreden für non-binäre Personen in den Sprachleitfäden darauf hindeuten, dass die Hochschule Neopronomen nicht kennt, den etablierten sprachlichen Normen folgt oder möglicherweise noch nicht aktiv die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten in ihrer Sprache berücksichtigt. Behandelt werden Neopronomen sehr ausführlich im Praxis-Handbuch von Lann Hornscheidt und Ja'n Sammla (Hornscheidt/Sammla 2021). Erwähnung finden sie auch im Handbuch von Transgender Network Switzerland TGNS (2023: 6) und im Merkblatt von Nonbinary.ch (2019) bzw. im Sprachleitfaden von queer*z (o. D.), d.h. insbesondere in Dokumenten, die einer *queeren* Community zuzuordnen sind. Dennoch gibt es auch ausserhalb der Community einzelne Sprachleitfäden, die Neopronomen thematisieren oder zumindest in ihren Beispielen aufführen, so z.B. *they* und *sier* im Sprachleitfaden der ZHAW (2022: 3). Im Sprachleitfaden der AG Gendergerechter Sprachgebrauch (2021) wird zudem das Pronomen *mensch* als Alternative zu *man* behandelt (AG Gendergerechter Sprachgebrauch 2021: 9).

Belege finden sich für eine Kultur des »Pronomen erfragen«, bspw. bei der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB (2022):

In der deutschen Sprache gibt es momentan kein etabliertes Pronomen für nicht-binäre Personen. Es ist daher unumgänglich, die Person zu fragen, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden möchte (es sollten dabei keine Annahmen getroffen werden). Eine mögliche Variante ist, anstelle eines Pronomens den Namen der Person zu verwenden. (EHB 2022: 4)

Es sei hier angemerkt, dass hier ein Missverständnis bezüglich der Verwendung von Personenreferenzformen enthalten ist. Im Leitfaden heisst es, es sei »unumgänglich, die Person zu fragen, mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchte« (EHB 2022: 4), jedoch geht es hier nicht um Anredepronoma der zweiten Person, die in der deutschen Sprache sowieso geschlechtsneutral sind, sondern um Referenzen in der dritten Person.

Die Hochschule für Heilpädagogik HfH schreibt ebenso: »Als Anrede dient zum Beispiel ›Guten Tag Vorname Nachname‹ und im Zweifelsfall eine persönliche Nachfrage, wie die Person angesprochen werden möchte« (HfH 2021: *Das Wichtigste in Kürze. Genderzeichen und Anrede*). Das Thema Anrede wird an anderer Stelle im Leitfaden vertieft (vgl. HfH 2021: *Gender. Anreden*), Pronomen bzw. Anreden werden dabei als Präferenz verstanden. In einem Beispiel heisst es: »Meine Pronomen sind sie/ihr. Teilen Sie mir gerne Ihre **präferierte** [Hervorhebung von LNC] Anrede und Pronomen mit« (HfH 2021: *Gender. Anreden*; vgl. dazu auch queer*z o. D.: 3). Pronomen sind jedoch keine Frage der Präferenz: Die Geschlechtsidentität einer Person ist ein intrinsischer Teil ihrer Persönlichkeit und ihres Selbstverständnisses. Es handelt sich nicht um eine einfache Präferenz oder Wahl, sondern um die tief empfundene Art und Weise, wie eine Person ihr Geschlecht versteht. Die Verwendung bestimmter Pronomen ist daher nicht optional, sondern notwendig, um ihre Identität anzuerkennen und non-binäre Menschen zu intelligiblen Subjekten zu machen.

In diesem Kontext behandeln einige Sprachleitfäden das Thema Anreden mehr oder weniger ausführlich, z.B. die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB (2022: 5), die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (2022: 2f.) sowie die Dokumente I (2022) und II (2023), die jedoch anonymisiert werden mussten.

14.6 Verhandlung von Genderzeichen

Sprachideologien sind »Bewertungen von Sprachen« (Spitzmüller/Warnke 2011: 196) und verweisen auf die Werthaltungen der Akteur*innen. Wie werden queere Sprachformen in den Sprachleitfäden bewertet und mit welchen Argumenten wird die Bewertung begründet? Eine Möglichkeit, um Einblick in die Werthaltungen zu erhalten, ist z.B. die Analyse der Kategorisierung von Neografien mit Sonderzeichen als *Sparformen* bzw. *Kurzformen* – oder nicht. Sparformen mit z.B. Binnen-I (*ProfessorInnen*), Klammern (*Professor(innen)*) oder Schrägstrich (*Professor/innen* oder *Professor/-innen*) werden meist der sogenannten *Weglassprobe* unterzogen (vgl. z.B. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW 2016: 10;

Universität Bern UNIBE 2017: 16f.; Universität Zürich UZH 2018a: 7). Damit zeigt sich, ob ein Wort grammatisch korrekt ist: Es wird bis zum Sonderzeichen gelesen. Das Wort muss dabei grammatisch korrekt und sinnvoll sein, auch wenn der Teil nach dem Sonderzeichen weggelassen wird. Wird die *Weglassprobe* angewandt, können Formen unter diesen Umständen als »ungrammatisch« betrachtet und deshalb abgelehnt werden. Neografien mit Sonderzeichen können aber auch als neue, eigene Formen betrachtet werden, die deshalb nicht der *Weglassprobe* unterliegen.

Eine weitere Möglichkeit, Einblick in die Werthaltungen der Akteur*innen zu erhalten, ist die Bewertung von Neografien mit Sonderzeichen als grundsätzlich ungrammatisch, weil Sonderzeichen wie Unterstrich, Asterisk etc. im deutschen Sprachsystem normalerweise nicht vorkommen. Diskurslinguistisch von Interesse ist auch die Reihung und Gewichtung der Inhalte, weil sie Hinweise auf diskursive Einbettungen geben (vgl. Spitzmüller/Warnke 2011: 162f.). Wann wird unter dem Aspekt der *Themenentfaltung* bspw. das Thema Non-Binarität und/oder Neografien mit Sonderzeichen eingeführt und in welchem Umfang? Im Folgenden werden entsprechende Beispiele diskutiert:

Die Berner Fachhochschule versteht Schreibungen mit Genderzeichen als Formen, die Kurzformen ersetzen können (vgl. Berner Fachhochschule BFH 2020: 4). Unter »Kurzform oder Sparform: Sind Genderstern und Gender-Gap Kurzformen?« (Berner Fachhochschule BFH 2020: 5) erklärt die Hochschule explizit:

Gender-Gap und Sternchen sind Mittel sprachlicher Darstellung, die Menschen sichtbar machen, die jenseits des binären Zweigeschlechtersystems stehen. Sie sind keine Kurz- oder Sparformen, können diese jedoch ersetzen. Gender-Gap und Sternchen unterliegen nicht der *Weglassprobe*, wie sie bei Kurzformen angewendet wird, um zu prüfen ob die Grammatik stimmt [...]. Während die Kurzform »Kolleg/innen« nicht korrekt ist, sind die Formulierung »Kolleg*innen« bzw. »Kolleg_innen« zulässig [...] (Berner Fachhochschule BFH 2020: 5)

Die Schreibungen mit Genderzeichen seien jedoch keine Sparformen. Ein ähnliches Verständnis zeigt sich im Leitfaden der Luzerner Hochschulen (vgl. Hochschule Luzern/Universität Luzern/Pädagogische Hochschule Luzern 2020: 15). Anders sieht es die Universität Bern UNIBE (2017): »Verwenden Sie in Kontexten, in denen Sie die Geschlechtervielfalt sichtbar machen wollen, die Kurzformen: Beide [Gender_Gap, Gender-Sternchen, LNC] können auch als Sparform verwendet werden« (Universität Bern UNIBE 2017: 11) und »Je nach Kontext werden als weitere mögliche Sparformen auch der Gender_Gap und das Gender-Sternchen verwendet [...]« (Universität Bern UNIBE 2017: 18). Sie werden für informelle Texte und Textsorten empfohlen, um Platz zu sparen, z.B. bei E-Mails, Formularen und in der privaten Korrespondenz. Sparformen würden sich auch für mündliche Formulierungen eignen, weshalb die Hochschule in einer Info-Box den Glottisschlag erklärt (vgl. Universität Bern UNIBE 2017: 19). Die *Weglassprobe* wird bei Formen wie z.B. mit Schrägstrich oder Binnen-I erwähnt und mit Beispielen vorgeführt (vgl. Universität Bern UNIBE 2017: 17f.), jedoch nicht bei Gendergap und Genderstern. Sie werden deshalb womöglich nicht als Formen eingestuft, für die die *Weglassprobe* gültig ist. Ähnlich unklar ist das Verständnis im Leitfaden der Ostschweizer Fachhochschule OST (o. D.). Hier werden Genderzeichen als Platzhalter verstanden:

»um jenseits des binären Mann-Frau-Schemas auch diversgeschlechtliche Personen typografisch sichtbar zu machen. Beim Sprechen wird eine kurze Pause gemacht« (Ostschweizer Fachhochschule o. D.: 4). Die Zürcher Fachhochschule ZFH hingegen versteht Schreibungen mit Genderzeichen als Kurzformen und bringt in einer Info-Box ein Beispiel mit Gendergap. Die Kurzform *Student_innen* sei falsch, denn »nach der Weglassprobe sollte ›StudentEN‹ übrig bleiben« (Zürcher Fachhochschule ZFH o. D.: 3). Korrekt seien stattdessen *Studierende* oder *Studentinnen und Studenten*, womit hier ein implizites binäres Verständnis des Gendergaps vorliegt. Dieses wird einerseits deutlich, weil Non-Binarität im Leitfaden nicht behandelt wird, andererseits, weil Beispiele für Schreibungen mit Gendergap solchen mit Schrägstrich gleichgestellt werden:

Wir empfehlen die Verwendung zweier Kurzformen. Die des statischen Unterstrichs und die des Querstrichs. Diese sollten vorwiegend in Formularen, Kurzmitteilungen, Stelleninseraten, Protokollen[,] [sic!] nicht aber in längeren Arbeiten, Artikeln und Referaten verwendet werden. Sie finden zunehmend Akzeptanz in verschiedenen Textsorten. [...] Beim statischen Unterstrich handelt es sich um eine neuere Erscheinungsform, die jedoch schon vielerorts Einzug gefunden hat. Insbesondere im akademischen Kontext kommt diese Variante bereits regelmässig zur Anwendung. Als weiterentwickelte Form des Binnen-I oder des Querstrichs soll die durch den Unterstrich geschaffene Lücke vielfältigere Möglichkeiten und Gestaltungsspielräume symbolisieren. (Zürcher Fachhochschule ZFH o. D.: 3)

Die Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR wiederum versteht Schreibungen mit Binnen-I und Schrägstrich als Sparformen. Diesbezüglich schreibt sie: »In den letzten Jahren haben sich unterschiedliche Sparformen durchgesetzt, die ein ökonomisches Schreiben erlauben. Mittels Binnen-I und Schrägstrich werden Männer und Frauen nebeneinander sichtbar gemacht, wodurch auf eine binäre Geschlechterordnung zurückgegriffen wird« (Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 6). Um die Vielfalt der Geschlechter auszudrücken, wird deshalb der Mediopunkt für Französisch und Deutsch empfohlen (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg 2021: 7). Auf der Ebene der Themenvielfalt fällt hier auf, dass in einem der frühen Kapitel zur »Sensibilisierung für eine inklusive Sprache« (Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 5), in welchem die Auswirkungen diskriminierender Sprache bzw. inklusiver Sprache diskutiert werden, nur Beispiele und Forschungsergebnisse in Bezug auf Frauen und Männer präsentiert werden, obwohl 2021 bereits entsprechende Studien zum Thema *Trans*vorlagen (vgl. Kapitel 2.2). Die Hochschule hält dann aber eine gewisse Symmetrie ein, indem erst die Sichtbarkeit von Frauen und Männern (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 6), daraufhin die Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt (vgl. Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 7) behandelt wird und abschliessend Themen folgen, die alle Geschlechter betreffen. Auch die Universität St. Gallen versteht Schreibungen mit Genderzeichen ähnlich: »Gender Gap, Gender-Sternchen, Doppelpunkt, Binnen-I und Schrägstrich gelten als sog. Sparformen, weil sie gegenüber den ausgeschriebenen Paarformen kürzer sind« (Universität St. Gallen o. D.: 11).

Die Universität Freiburg erklärt den Gendergap wie folgt: »Der Unterstrich (Gender Gap) kann verwendet werden, wenn Sie eine Kurzform verwenden möchten oder wenn sich die beiden Bezeichnungen kaum voneinander unterscheiden. Die Doppelverwendung ist jedoch immer zu bevorzugen, da sie in der mündlichen Sprache leichter umsetzbar ist als andere Verwendungen« (Universität Freiburg 2019: *Geschlechtersensible Sprache. Empfehlungen*). Somit wird der Gendergap als Kurzform für binäre Paarformen verstanden. Diese seien sogar vorzuziehen, was einer Unsichtbarmachung non-binärer Menschen gleichkommt, die im gesamten Leitfaden zudem unerwähnt bleiben.

Völlig offen lässt die Deutung die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, d.h., die *Weglassprobe* wird nur angewandt, wenn Dozierende es wünschen:

An der ZHAW wird die Wahl des Genderzeichens vom jeweiligen Fachbereich bestimmt. Falls nicht anders angegeben, können die Studierenden selbst entscheiden, welches sie verwenden. Was die Weglassprobe betrifft, werden Lehrende und Bewerrende von wissenschaftlichen Arbeiten angehalten, mitzuteilen, ob sie ihre Anwendung wünschen. (ZHAW 2022: 7)

Die Bundeskanzlei (2023) lässt Sparschreibungen mit Schrägstrich in verknapptem Text (z.B. in Formularen, Fussnoten, Klammern und Tabellen) zu. Kurzformen mit Klammern, Binnen-I und Genderzeichen seien jedoch nicht zulässig (vgl. Bundeskanzlei 2023: 6). Argumentiert wird damit, dass Sparschreibungen den »Lesefluss stocken, weil sie zuerst aufgelöst werden müssen« (Bundeskanzlei 2023: 6). Sparschreibungen dürften zudem »nicht zu grammatisch falschen Formen« (Bundeskanzlei 2023: 7) führen. Die Bundeskanzlei lehnt Genderzeichen grundsätzlich ab. Als Begründung wird angegeben: »Sie entsprechen nicht der amtlichen deutschen Rechtschreibung, führen zu grammatisch falschen Formen und beeinträchtigen bei konsequenter Verwendung die Lesbarkeit von Texten« (Bundeskanzlei 2023: 7). Grammatikalische Aspekte werden in diesem Fall höher gewichtet als bspw. die Sichtbarmachung non-binärer Menschen. Es wird zudem das Argument der beeinträchtigten Lesbarkeit aufgeführt, ohne an dieser Stelle im Text zu erwähnen, dass andere Strategien wie bspw. Doppelformen bei konsequenter Verwendung die Lesbarkeit theoretisch ebenfalls beeinträchtigen könnten (vgl. Bundeskanzlei 2023: 5).

Zu Beginn des Dokuments zitiert die Bundeskanzlei das Sprachengesetz:

Der sprachlichen Umsetzung sind dabei Grenzen gesetzt: Das Sprachengesetz verpflichtet Bundesbehörden dazu, die Amtssprachen in ihren Standardformen zu verwenden und sich um sachgerechte, klare und bürgerfreundliche Formulierungen zu bemühen (Art. 5 und 7 SpG). Die deutschsprachigen Texte des Bundes müssen deshalb den anerkannten deutschen Wortschatz verwenden, sich an die anerkannte deutsche Grammatik und Rechtschreibung halten und so formuliert sein, dass sie von möglichst grossen Teilen der Bevölkerung verstanden werden. (Bundeskanzlei 2023: 3)

Wird die Verwendung von Genderzeichen abgelehnt, wird ausgedrückt, dass sie ungrammatikalisch, nicht rechtschreibkonform sind sowie für grosse Teile der Bevölkerung unverständlich sind. Neografien mit Sonderzeichen wie Genderstern, Gendergap

etc. gelten zwar (noch) nicht als regelkonform, jedoch wird der grammatische bzw. ungrammatische Status auch unter Expert*innen aktuell noch diskutiert. Grammatik und Rechtschreibung werden zudem als präskriptiv aufgefasst und in gewisser Weise als »natürlich« oder nicht dem Sprachwandel unterworfen. Die Vorstellung einer natürlichen Sprache bestätigt sich, wenn die Bundeskanzlei schreibt, dass »Neubildungen [...] zu einer unnatürlichen Sprache führen [können]« (Bundeskanzlei 2023: 9). Während das generische Maskulinum nicht zulässig sei (vgl. Bundeskanzlei 2023: Kapitel *Das Wichtigste auf einen Blick* und 4), wird die generische Verwendung von Paarformen non-binären Menschen zugemutet, obwohl diese darin unsichtbar bleiben (vgl. Bundeskanzlei 2023: 5).

Positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass die Bundeskanzlei non-binäre Menschen in verschiedenen Stellen im Dokument explizit erwähnt. Eine erste Erwähnung findet bereits in der Einleitung statt (vgl. Bundeskanzlei 2023: 2). Genderzeichen werden am Ende diskutiert (vgl. Bundeskanzlei 2023: 15), direkt vor den Themen Übersetzungen und Anglizismen. Nach einer kurzen Beschreibung der Schreibweisen folgt eine Auflistung von Gründen, die gegen ihre Verwendung sprechen: Schreibweisen mit Genderzeichen seien »nicht aus sich selbst heraus verständlich« (Bundeskanzlei 2023: 15). Damit wird impliziert, dass Menschen nicht wissen, wofür ein Genderstern steht. Die Bedeutung, dass es auch non-binäre Menschen gibt, sei nur mithilfe eines *Codes* zugänglich, d.h. das Wissen darüber, wofür das Genderzeichen stehe (vgl. Bundeskanzlei 2023: 16). Gleichzeitig wird paradoxe Weise mitgeteilt, dass es ein Genderzeichen gibt, das die Existenz non-binärer Menschen ausdrückt, womit das Verständnis über die Bedeutung des Genderzeichens von der Bundeskanzlei selbst in diesem Augenblick vermittelt wird. Das vermeintliche Problem dürfte also damit gelöst werden, dass Genderzeichen in Sprachleitfäden kurz kontextualisiert werden. Ein weiteres Argument gegen die Verwendung ist die fehlende Entsprechung in der gesprochenen Sprache (vgl. Bundeskanzlei 2023: 16), weil sich die Schreibweisen mit Genderzeichen beim Vorlesen nicht auflösen lassen würden. Es wird zudem impliziert, dass die sogenannte Genderpause für die Zuhörer*innenschaft ebenfalls nicht aus sich selbst heraus verständlich sei. Um die Beeinträchtigung der Lesbarkeit und Aussprechbarkeit nachzuweisen, dient weiter ein konstruiertes Beispiel: »Der*die Leiter*in bezeichnet eine*in geeignete*n Mitarbeiter*in, der*die ich*sie bei Abwesenheit vertritt« (Bundeskanzlei 2023: 16, Hervorhebung im Original). Ergänzend wird auch ein entsprechendes Beispiel für die Häufung von Doppelformen aufgeführt (vgl. Bundeskanzlei 2023: 5).

Die Bundeskanzlei erachtet des Weiteren Personenbezeichnungen als problematisch, weil sie einmal als geschlechtsspezifisch und einmal als geschlechterübergreifend interpretiert werden könnten: »Ist die Personenbezeichnung *Richter*in* geschlechtsspezifisch oder generisch gemeint? Bezeichnet sie eine nichtbinäre Person oder irgendeine Person ungeachtet des Geschlechts?« (Bundeskanzlei 2023: 16, Hervorhebung im Original) Diese Ambiguität besteht zwar, kann jedoch auf verschiedene Weisen gelöst oder zumindest reduziert werden. Der Kontext, in dem der Begriff verwendet wird, kann helfen, die Bedeutung zu klären. Um in einem Sprachleitfaden Missverständnisse zu vermeiden, kann eine explizite Klarstellung erfolgen. Zum Beispiel könnte ein Zusatz verwendet werden (z.B. *ein*e non-binäre Richter*in*). Bisher existiert kaum Forschung

zum Thema bzw. zur Aktivierung mentaler Konzepte bei Formen mit Genderzeichen, so dass aktuell keine allgemeinen Aussagen darüber gemacht werden können.

Abschliessend argumentiert die Bundeskanzlei, dass Schreibweisen mit Genderzeichen dazu führen, dass die männliche Geschlechtsmarkierung oft verloren geht, z.B. bei Formen wie Ärzt*in, Bäuer*in oder Kund*in. Es stellt sich hier die Frage, ob beim vorherrschenden MAN-Prinzip (*Male As Norm*; vgl. Diewald/Steinhauer 2022: 17) der Verlust der männlichen Geschlechtsmarkierung in Sprachleitfäden relevanter ist als die Sichtbarmachung non-binärer Menschen, für die es in der deutschen Sprache wesentlich mehr Benennungslücken gibt.

Die Hochschule für Heilpädagogik nimmt hier eine andere Positionierung ein: »Grammatikalische Unstimmigkeiten wie z.B. ›bei den Bäuer:innen‹ oder ›von den Lehrer:innen‹ werden dabei in Kauf genommen. Auch die Formulierung mit Genderzeichen im Singular ist grammatisch nicht klar geregelt« (HfH 2021: *Gender. Genderzeichen*). Hier wird der inklusiven Aspekt der Formen höher gewichtet als grammatischen Aspekte. Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW spricht in diesem Fall von *inklusiven Kurzformen* (vgl. ZHAW 2022: 2) und hält diesbezüglich fest: »Werden Personen in der Gesamtgruppe mitangesprochen, die sich möglicherweise nicht in den binären Kategorien Mann oder Frau wiederfinden, kann ein Genderzeichen [...] eingefügt werden, z.B. Absolvent:in oder Professor:innen. Auf die sogenannte Weglassprobe darf verzichtet werden« (ZHAW 2022: 2).

Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Hochschulen Schreibungen mit Genderzeichen unterschiedlich verhandeln und sich über die Bewertung von Kurz- bzw. Paarformen sprachideologisch sowohl konservativ und grammatisiert als auch offen mit einem Fokus auf ethische Aspekte positionieren.

14.7 Indexikalische Ordnungen: Selbst- und Fremdbezeichnungen zu Trans und Non-Binarität

Bei den Selbst- und Fremdbezeichnungen von (trans) non-binären Menschen handelt es sich um indexikalische Ordnungen: Die Wahl bestimmter Ausdrucksweisen kann ein Symbol für soziale Zugehörigkeiten und Zuordnungen sein. Je nach Diskursgemeinschaft können bestimmte Begriffe verwendet werden oder umstritten sein. Im Folgenden werden in einem ersten Schritt einige Beispiele aus den Leitfäden aufgeführt und in einem zweiten Schritt näher erläutert (Hervorhebungen von LNC).

Nicht alle Menschen **identifizieren sich** (exklusiv) mit den Geschlechterkategorien »Frau« oder »Mann«. Es gibt auch andere Geschlechtsidentitäten, **die mit Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentitäten zu tun haben**. In allen Kontexten, in denen es nicht nur um Männer und Frauen geht, betrifft das Prinzip der Sichtbarmachung auch Geschlechter jenseits des Mann-Frau-Schemas. (Universität Bern UNIBE 2017: 37)

Nicht alle Menschen identifizieren sich mit den Geschlechtskategorien Mann oder Frau. Es gibt Geschlechtsidentitäten, die mit Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentität zu tun haben. (Ostschweizer Fachhochschule OST: o. D.: 4)

Indem eine dritte Antwortoption (z.B. **drittes Geschlecht** oder **anderes Geschlecht**) angeboten wird, lässt sich Geschlechtervielfalt anerkennen. (Universität Bern UNIBE 2017: 40)

Die bisher vorgeschlagenen Formen machen Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie bergen jedoch das Risiko, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht als »Mann« oder »Frau« **identifizieren wollen oder können**. Das können **Transgenderpersonen, intersexuelle Menschen oder Personen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität** sein. Der Gender_Gap und das Gender-Sternchen schliessen all diese Menschen mit ein. (Hochschule für Heilpädagogik HfH 2018: 4)

Viele der Formen, die zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verwendet werden, machen läblicherweise Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie bergen jedoch das Risiko, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht als »Frau« oder als »Mann« **identifizieren können oder wollen**. Das können **Transmenschen (Transgenderpersonen)** sein, **intersexuelle Menschen oder Personen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität**. Der Gender_Gap und das Gender-Sternchen schliessen diese Menschen ein. (Universität Zürich UZH 2018a: 6)

Lauwarmes Bier: Ebenso wird davon ausgegangen, dass bei ausdrücklicher Nennung von Männern und Frauen der Auftrag zur sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter erfüllt ist. Beides widerspricht unserem Grundsatz, alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht – **ob cis, trans oder non-binär** – in der Benennung zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. (AG Gendergerechter Sprachgebrauch 2021: 2)

Als trans gelten Menschen, die sich nicht oder nur teilweise mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht **identifizieren**. Begriffe, die ebenfalls dafür verwendet werden, sind z.B. **Transgender** oder **Transidentität**. Wenn Menschen sich in den Kategorien Frau oder Mann nicht ausschliesslich repräsentiert sehen, ist ihre Geschlechtsidentität **non-binär**. Dies wird auch **genderqueer** genannt. (AG Gendergerechter Sprachgebrauch 2021: 3)

Nicht alle Menschen identifizieren sich (exklusiv) mit den Geschlechterkategorien »Frau« oder »Mann«. Es gibt weitere Geschlechtsidentitäten, die zum Beispiel als **Zwischengeschlechtlichkeit, Non-Binarität und Transidentitäten** bezeichnet werden. (Pädagogische Hochschule Freiburg HEP|PH FR 2021: 7)

Gender-Sternchen und Gender-Gap machen die Geschlechtervielfalt jenseits des Mann-Frau-Schemas sichtbar und beziehen auch **Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentitäten** mit ein. (Kalaidos 2021: 4)

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von ETH Diversity beschäftigt sich an der ETH aktuell mit der Fragestellung, wie geschlechtergerechte Sprache, inklusive Sprache, barrierefreie Kommunikation und die Verwendung des **dritten Geschlechts** sinnvoll gekoppelt werden können. (Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ 2022: 15)

Mit Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt sprechen Sie auch die sogenannte **dritte, non-binäre Geschlechterkategorie** an: Also Menschen, die sich **identitär oder biologisch** in einem Zwischenraum der Geschlechterpolarität befinden. Diese Varianten unterstreichen die sprachliche Inklusion des gesamten Spektrums von Geschlechterdiversität. (Universität St. Gallen o. D.: 10)

Inter*Personen sind Menschen, die aufgrund von Variation der körperlichen Geschlechtsmerkmale **nicht in eine der binären Schubladen Mann oder Frau** einzuordnen sind. Sie sind inter* oder intergeschlechtlich. (Dokument II 2023, anonymisiert)

Und Geschlechtsidentität ist weitaus vielfältiger als die binäre Einordnung in Mann oder Frau. Menschen sind zum Beispiel **nichtbinär**, wenn sie sich weder mit dem männlichen noch weiblichen Geschlecht identifizieren. **Oder sie sind gender-fluid**, wenn sich für Personen das Geschlecht als etwas Fließendes anfühlt, mal mehr männlich, mal mehr weiblich. Bei **Trans*** Personen stimmt die Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht überein, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeordnet wurde. Sie sind **transgeschlechtlich** oder **trans***. (Dokument II 2023, anonymisiert)

Der Genderstern kann auch am Ende eines geschlechtlich eindeutigen Wortes verwendet werden, um Menschen miteinzuschliessen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen **können oder wollen**, aber sich dennoch mit dem Wort identifizieren. Der Stern verneint hier das Konzept der Natürlichkeit und plädiert für eine Vielfalt von z.B. Frauen* **anstatt der Vereinheitlichung und des Bezugspunkts auf das Biologische**. (Dokument II 2023, anonymisiert)

Grundsätzlich schließen wir uns der Ansicht vieler Verbände an, dass es nicht sinnvoll bzw. zutreffend ist, vom »dritten Geschlecht« zu sprechen, sondern wir nutzen die Formulierung »dritte Option«. **Damit erkennen wir die Tatsache an, dass es nicht ein einziges weiteres, eben drittes Geschlecht** neben den früher geläufigen Kategorien »weiblich« und »männlich« **gibt**, sondern bereits der Ausdruck »**Intersexualität**« einen Sammelbegriff für eine Vielzahl biologischer Geschlechtsausprägungen darstellt. (Diewald/Steinhauer 2022: 64f.)

Eine geschlechtergerechte Sprache sucht nach sprachlichen Formen, um die Vielfalt aller sozialer und biologischer Geschlechter im Sprachbild abzubilden und gleichwertig einzubeziehen: **weiblich, männlich, intergeschlechtlich, transgeschlechtlich, nonbinär, divers** und viele mehr. (Dokument I 2022, anonymisiert)

Im Folgenden wird näher auf diverse Aspekte eingegangen, die sich aus obigen Beispielen herauskristallisieren:

Die Verwendung des Ausdrucks *sich identifizieren* kann den Eindruck erwecken, dass Geschlechtsidentität eine bewusste Wahl oder Entscheidung ist bzw. dass trans Menschen eine Identität »annehmen« oder »auswählen«, was jedoch nicht der Fall ist, weil Geschlechtsidentität eine komplexe und vielschichtige Angelegenheit ist, die durch viele verschiedene Faktoren beeinflusst wird, einschließlich biologischer, sozialer und psychologischer Faktoren. Es ist auch wichtig zu beachten, dass »sich identifizieren« sich oft auf trans Personen bezieht, während cis Personen ihre Geschlechtsidentität in der Regel als selbstverständlich betrachten und entweder Frau oder Mann *sind*. Dies kann zu einer Stigmatisierung von trans Personen führen, weil ihre Geschlechtsidentität eine andere Wertung erfährt als die von cis Personen. Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, wenn davon die Rede ist, dass non-binäre Menschen sich nicht (ausschließlich) als Mann oder Frau identifizieren *wollen*.

Auffällig ist die häufige Vermischung der verschiedenen Dimensionen von Geschlecht, z.B. die Ebenen der Körperlichkeit und der Geschlechtsidentität: Intergeschlechtlichkeit und Non-Binarität werden teilweise synonym gebraucht. Es ist jedoch wichtig festzuhalten, dass intergeschlechtliche Menschen zwar eine angeborene Variation der Geschlechtsmerkmale haben, diese Variation jedoch keinen Rückschluss auf die Geschlechtsidentität zulässt. Es kann zwar Überschneidungen zwischen Intergeschlechtlichkeit und Non-Binarität geben (z.B. können einige intergeschlechtliche Menschen auch non-binär sein), aber beide Dimensionen sind grundsätzlich unabhän-

gig voneinander zu betrachten (vgl. Kapitel 3.1). Des Weiteren wird in den Aussagen eine falsche Trennung zwischen Transidentität und Non-Binarität festgestellt. Es gibt zwar non-binäre Menschen, die sich nicht selbst als trans bezeichnen, jedoch gehört Non-Binarität zum Trans-Spektrum (vgl. Kapitel 2.2). Wird vermieden, von trans Menschen und non-binären Menschen separat zu sprechen, kann dies dazu beitragen, die falsche Vorstellung zu verbreiten, dass Non-Binarität nicht Teil der trans Erfahrung ist. Die Erfahrung von Transidentität umfasst jedoch alle Arten von Geschlechtsidentitäten, die nicht dem Geschlecht entsprechen, das einer Person bei der Geburt zugewiesen wurde.

Auch werden verschiedene Formen von Non-Binarität fälschlicherweise mit Non-Binarität selbst in Opposition gebracht (z.B. »Menschen sind zum Beispiel nichtbinär [...]. Oder sie sind gender-fluid, [...]«) (vgl. Kapitel 2.2). Genderfluidität ist jedoch eine Form von Non-Binarität, genauso wie *agender*, *demigender* etc.

Ein *drittes Geschlecht* oder eine *dritte Geschlechtskategorie* suggeriert, dass es nur drei mögliche Geschlechter gibt, was nicht der Realität entspricht. Tatsächlich gibt es eine breite Vielfalt von Geschlechtsidentitäten bzw. Geschlechtern, die über die traditionellen binären Kategorien hinausgehen (das wird im Handbuch von Diewald/Steinhauer 2022 aufgegriffen). Es ist jedoch legitim, von drei Gruppen zu sprechen: Frauen, Männer und (trans) non-binäre Menschen. Der Ausdruck »anderes Geschlecht« ist stigmatisierend, weil Menschen in eine separate und ungleiche Kategorie eingeordnet und als anders oder ungewöhnlich markiert werden. Vage Aussagen (z.B. »Es gibt auch andere Geschlechtsidentitäten, die mit Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentitäten zu tun haben«) lassen eine grundsätzliche Unsicherheit im Umgang mit Begriffen und Definitionen vermuten.

Die ZHAW empfiehlt, *trans Person*, *trans Frau*, *trans Mann* und *transgender Person* zu verwenden anstelle von »Transperson«, »Transfrau«, »Transmann«, »Transe« oder »transsexuelle Person«, sowie *nonbinäre/non-binäre Person* anstelle von »Nonbinärer/Nonbinäre« (vgl. ZHAW 2022: 5). Die Empfehlung wird nicht näher begründet, jedoch entsprechen die meisten vorgeschlagenen Begriffe den Inhalten des Medienguides von Transgender Network Switzerland TGNS (vgl. o. D.; 2023). Es ist möglich, dass sich die Hochschule daran orientiert hat. Für gleichgeschlechtliche Paare empfiehlt die ZHAW weiter *queere/lesbische/schwule/bisexuelle Person* anstelle von »homosexuelle Paare« und »homosexuelle Person« (ZHAW 2022: 6), denn *homosexuell* sei »assoziiert mit schwulen Männern« (ZHAW 2022: 6). Es mag diese Konnotation zwar geben, jedoch stützt sie sich auf inkorrekte etymologische Ableitungen (vgl. Cassaris 2017: 248). Eine gewinnbringendere Strategie wäre eine entsprechende Kontextualisierung und Richtigstellung, z.B. »Das Präfix *homo-* in *homosexuell* wird manchmal fälschlicherweise als lat. ›Mann‹ verstanden, obwohl es griech. ›gleich‹ bzw. ›ähnlich‹ bedeutet. *Homosexuell* bezeichnet jedoch jede Art *gleichgeschlechtlicher* sexueller/romantischer Orientierung. So sind z.B. auch Lesben *homosexuell*.« Der Ratschlag der ZHAW, *homosexuell* aus oben genannten Gründen nicht zu verwenden, zielt an der guten Absicht vorbei, weil auf diese Weise lesbische bzw. homosexuelle Frauen weiter unsichtbar gemacht werden.

Die Hochschule für Heilpädagogik HfH schlägt ebenso Alternativen zu negativen und abfälligen Bezeichnungen wie »homo²«, »Transe« oder »Zwitter« vor, jedoch handelt es sich um Ausdrücke wie »transsexuelle Person« oder »intersexuelle Person« (vgl. HfH 2018: 6). Beide sind jedoch ebenso ungeeignet, weil pathologisierend und ungenau – Transidentität und Intergeschlechtlichkeit sind bspw. keine sexuellen Orientierungen (vgl. Kapitel 2.2). Die Hochschule führt in der Online-Version ihres Sprachleitfadens neben positiven Beispielen auch »[s]chlechte Beispiele zu Behinderungen und chronischen Krankheiten« (HfH 2021: *Behinderungen und chronische Krankheiten*) an. Auch wenn der Sprachleitfaden das Thema Non-Binarität anspricht, werden entsprechende Beispiele für geeignete und weniger geeignete Ausdrücke rund um das Thema *Trans* nicht mehr aufgeführt, obwohl dies in einer früheren (PDF-)Version des Leitfadens (vgl. HfH 2018: 6) noch der Fall war.

In den Dokumenten finden sich auch einzelne Schreibungen mit Asterisk am Ende oder innerhalb eines Ausdrucks, z.B. *trans**, *Inter*Personen* oder *Frau** (vgl. bukof 2020; AG *trans** HoPo/dgti; Dokument II 2023, anonymisiert). In Dokument II (2023, anonymisiert) erklärt die Hochschule, der Stern verneine in dieser Verwendung das »Konzept der Natürlichkeit und plädiert für eine Vielfalt von z.B. Frauen* anstatt der Vereinheitlichung und des Bezugs auf das Biologische« (Dokument II 2023, anonymisiert). Die Verwendung des Asterisks am Ende oder innerhalb solcher Ausdrücke kann als *Othering* gelesen werden. So werden Gruppen als »anders« oder »fremd« markiert, die von der als »normal« angesehenen Mehrheitsgruppe abgegrenzt sind und inkludiert/integriert werden sollen. In diesem Fall sollen bspw. trans Frauen inkludiert werden. Das Sternchen soll zwar verdeutlichen, dass es mehr Variationen und Nuancen in der Geschlechtsidentität *Frau* gibt, als von der binären Vorstellung von Geschlecht erfasst werden kann, und dass es verschiedene Wege gibt, Frausein zu definieren und zu leben, jedoch wird durch die Markierung trotz gutem Willen impliziert, dass es so etwas wie »prototypische« Frauen gibt und Abweichungen von der Norm, die im Begriff *Frauen* noch nicht enthalten sind, deshalb eines expliziten Zeichens bedürfen (vgl. dazu Kapitel 2.2). Wenn das Konzept der Natürlichkeit von Geschlecht hinterfragt oder herausgefördert werden soll, dann wäre es konsequent, andere Ausdrücke wie *Geld**, *Freiheit** etc. ebenfalls mit einem Asterisk zu versehen, um auf die Konstruiertheit hinzuweisen – dies wird jedoch in diesem Kontext nicht getan. Da beim Deuten des Genderzeichens Missverständnisse auftreten können (vgl. Kapitel 2.2), wird von einer solchen Verwendung abgeraten.

Im Sprachleitfaden bzw. Medienguide von Transgender Network Switzerland TGNS (2023) befindet sich eine Tabelle mit Formulierungshilfen (TGNS 2023: 6ff.). Die meisten Beispiele beziehen sich auf trans Männer und trans Frauen, jedoch nicht auf non-binäre Personen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass viele der Fremdbezeichnungen für trans Menschen bzw. queere Menschen allgemein und Definitionen rund um das Thema *Trans* bzw. Non-Binarität vonseiten der Akteur*innen problematisch sind, weil sie z.B. nicht präzise

2 Der Begriff *homo* kann abwertend sein, wenn er als Schimpfwort oder Beleidigung verwendet wird, bzw. er kann – ähnlich wie *Hete* – abfällig oder herabwürdigend wirken, da er eine verkürzte oder verniedlichte Form von *homosexuell* darstellt. Einige homosexuelle Personen können den Begriff *homo* jedoch untereinander als informelle Abkürzung oder Kosewort verwenden.

und/oder pathologisierend sind. Heiko Motschenbacher betont, dass frühe, traditionelle strukturalistische Ansätze grundsätzlich davon ausgehen, dass bestimmte Formen intrinsisch diskriminierende Bedeutungen tragen (vgl. Motschenbacher 2017: 90), dass sie also grundsätzlich sexistisch, homo-, bi-, transfeindlich oder heterosexistisch seien. Die Folge sei ein pauschales Abraten von ihrer Verwendung, was aber wenig sinnvoll sei, da in einem bestimmten Kontext als anstössig empfundene Bezeichnungen in einem anderen Kontext durchaus als positive Selbstbezeichnungen aufgegriffen werden (Motschenbacher 2017: 91f.). Eine differenzierte Betrachtung ist daher sinnvoll bzw. es ist wichtig zu berücksichtigen, wer welche Ausdrücke in welchem Kontext verwendet. Ein Sprachleitfaden ist dementsprechend auf einen solchen spezifischen Kontext ausgerichtet. Es kann im Rahmen der Hochschule durchaus angebracht sein, darin von bestimmten Fremdbezeichnungen abzuraten, jedoch sollten die Empfehlungen begründet werden.

14.8 Genderzeichen im Singular

Dass Schreibungen mit Sonderzeichen auch als spezifische Personenreferenzen sowohl im Singular als auch im Plural verwendet werden können, um damit non-binäre Menschen zu bezeichnen, wurde in Kapitel 9.1 ausführlich diskutiert. Non-Binarität kann sowohl eine Identität als auch eine *Nicht-Identität* im Sinne einer Kritik an Identitätspolitik und traditionellen binären Geschlechterrollen sein. Angesichts der Tatsache, dass die deutsche Sprache in Bezug auf nicht-binäre Menschen viele Bezeichnungslücken aufweist, können Schreibweisen mit Genderzeichen eine mögliche Lösung sein, um diese Lücken zu füllen. Insbesondere die entsprechenden Formen im Singular können – wenn als spezifische Personenreferenzen verwendet – die Sichtbarmachung non-binärer Menschen erhöhen. Wie werden solche Formen von den Akteur*innen aufgefasst? Im Folgenden sind ein paar Beispiele aufgeführt, die unterschiedliche Positionierungen markieren: Die Pädagogische Hochschule Zürich schreibt bspw.: »Der Gender-Doppelpunkt wird nur im Plural angewandt, Singularformen mit bestimmten Artikeln lassen sich nicht non-binär ausdrücken: Nicht der/die Student:in« (Pädagogische Hochschule Zürich PHZH: 5). Auch die Universität Basel UNIBAS rät von Genderzeichen im Singular ab, weil sie schwer zu lesen seien und zudem »selten sinnvoll verwendbar« (Universität Basel UNIBAS 2022: 3). Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik HfH nimmt hingegen eine offenere Haltung ein: »Auch die Formulierung mit Genderzeichen im Singular ist grammatisch nicht ganz geregelt« (HfH 2021: *Gender. Genderzeichen*). Aufgrund der fehlenden Regelung ergibt sich eine gewisse Freiheit in der Gestaltung, wie an folgendem Beispiel zu erkennen ist:

Im Singular kann die Verwendung des Genderzeichens, sofern kein neutraler Begriff vorhanden ist, folgendermassen gelöst werden: »Die Stelle des:der oder des/der oder der neuen Direktor:in wird demnächst ausgeschrieben«. Es gibt keine allgemein gültige Schreibweise, d.h. Inklusion, Präzision und Eleganz der Sprache sollen jeweils abgewogen werden. (ZHAW 2022: 2)

Folgende Passage deutet darauf hin, dass Schreibungen mit Genderzeichen im Singular (noch) nicht als geschlechtsspezifisch verstanden werden, sondern nur so lange im Einsatz sind, bis das Geschlecht einer Person bekannt ist:

Wenn von einer konkreten Person gesprochen wird und das Geschlecht der Person bekannt ist, auf den Gender-Doppelpunkt verzichten und konkret mit richtigem Pronomen/Artikel ansprechen. [...] Der Gender-Doppelpunkt funktioniert am besten im Plural. Männliche und weibliche Artikel sowie Pronomen sind im Plural identisch, der Gender-Doppelpunkt entfällt somit, was zum Lesefluss beiträgt und die Verständlichkeit erhöht. [...] Eher unpassend kann der Gender-Doppelpunkt sein, wenn sich der Wortstamm in der weiblichen Form verändert. Beispiele: Kollege/Kolleg:in > das »e« bei Kollege fällt weg Arzt/Ärzt:in > (seltener Ärztin:Arzt). (Dokument II 2023, anonymisiert)

Es liegt die Vermutung nahe, dass an dieser Stelle vonseiten der Akteur*innen kein mentales Konzept von non-binären Menschen aktiv ist, weshalb das noch unbekannte Geschlecht höchstens ein *Mann* oder eine *Frau* sein kann und Schreibungen mit Genderzeichen folglich nach der »Auflösung« nicht mehr nötig sind. Es ist wichtig anzumerken, dass weder Artikel noch genderisierte Pronomen relevant sind, wenn man eine Person in der zweiten Person anspricht. Artikel sind auch nicht »männlich« oder »weiblich«, sondern können lediglich grammatisch »feminin« oder »maskulin« sein. Die Idee, dass es »weibliche« und »männliche« Artikel und Pronomen gibt, die formal identisch sind und im Plural verwendet werden, ist irreführend.

An einer Stelle im Sprachleitfaden der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW ist das Verständnis über die Verwendung von Genderzeichen im Singular uneindeutig: »Werden Personen in der Gesamtgruppe mitangesprochen, die sich möglicherweise nicht in den binären Kategorien Mann oder Frau wiederfinden, kann ein Genderzeichen [...] eingefügt werden, z.B. Absolvent:in oder Professor:innen« (ZHAW 2022: 2). Einerseits ist von einer Gesamtgruppe die Rede, so dass Formen im Plural als geschlechtsübergreifend verstanden werden können. Andererseits wird auch ein Beispiel im Singular (*Absolvent:in*) aufgeführt, weshalb der Zusammenhang mit einer Gruppe wegfällt. Die Singular-Form könnte hier als spezifische Personenreferenz verstanden werden.

14.9 »Community«

Neben der Untersuchung der Selbst- und Fremdzuschreibungen ist aus diskursanalytischer Perspektive ebenso von Interesse, wie über trans Menschen als »Community« gesprochen bzw. geschrieben wird, weil darüber etwa Prozesse der Konstruktion des »Anderen« aufgedeckt werden können. *Othering* (vgl. Zürcher Hochschule der Künste ZHdK) ist eine soziale Praxis, bei der bestimmte Gruppen als unterschiedlich, fremd oder »anders« markiert und dadurch von der als »normal« betrachteten Gruppe abgegrenzt werden. *Othering* basiert genauer auf der Annahme, dass es eine Norm gibt, die als Referenzpunkt für das Verständnis von Identität und Zugehörigkeit dient. Personen oder Grup-

pen, die von dieser Norm abweichen, werden als das »Andere« entworfen und können dadurch stigmatisiert, diskriminiert oder marginalisiert werden. Dieser Prozess kann auf verschiedenen Merkmalen basieren, darunter dem Geschlecht und der sexuellen/romantischen Orientierung. *Othering* kann die Konstruktion von Stereotypen, Vorurteilen und Vorannahmen über das »Andere« beinhalten. Im Folgenden werden einige Schlüssestellen aus den Sprachleitfäden diskutiert, die »Communitys« thematisieren:

Die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ bevorzugt nach eigener Angabe neutrale Formulierungen. Daneben dürfen Paarformulierungen verwendet werden. »Situations- und zielgruppengerecht« (Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ: 15) könnte zudem der Genderdoppelpunkt verwendet werden (vgl. Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ: 15). Es wird weiter erläutert, was »situations- und zielgruppengerecht« genau bedeuten soll. Ähnliches hält die Hochschule für Heilpädagogik an mehreren Stellen ihres Leitfadens fest (Hervorhebungen von LNC):

Die bisher vorgeschlagenen Formen machen Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie **bergen jedoch das Risiko**, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht als »Mann« oder »Frau« identifizieren wollen oder können. [...] Mit einem Genderzeichen schliessen wir zum Beispiel sprachlich alle Menschen ein. Wichtig ist, sich von Fall zu Fall zu überlegen, **welche Zielgruppen oder Communities mit dem jeweiligen Text angesprochen und sichtbar gemacht werden sollen** und die passende Form zu wählen. (HfH 2021: *Gender. Genderzeichen*; vgl. auch HfH 2018: 4)

Wenn möglich empfehlen wir, aufgrund der E-Accessibility in der digitalen Kommunikation, auf Genderzeichen zu **verzichten, sofern nicht eine bestimmte Community angesprochen werden soll**. Die Verwendung von Genderzeichen ist abhängig von der Zielgruppe beziehungsweise der Community, die wir mit einem schriftlichen Text oder mit einem Referat ansprechen wollen und vom inhaltlichen Schwerpunkt. (HfH 2021: *Das Wichtigste in Kürze. Genderzeichen und Anrede*)

Die Suche nach einem passenden Satzzeichen, welches Sprache gendergerecht ausdrückt, ist bereits seit über 20 Jahren im Gange und verändert sich immer wieder. Die aktuell gängigen Genderzeichen wie z. Bsp. Gendergap (_), Genderstern (*), Genderdoppelpunkt (:) und Genderapostroph (›) haben ihre Vor- und Nachteile und sprechen unterschiedliche Communities an. (HfH 2021: *Gender. Genderzeichen*).

Die Annahme besteht darin, dass Neografien mit Sonder- bzw. Genderzeichen alle Geschlechter adressieren. Die Verwendung dieser Genderzeichen sei davon abhängig, welche »Zielgruppe« oder »Community« angesprochen werden soll. Deshalb sei eine Verwendung solcher Schreibungen von Fall zu Fall abzuwagen. Zudem würde die Art des Genderzeichens (Gendergap oder Genderstern etc.) wiederum unterschiedliche Communitys ansprechen. Eine sehr ähnliche Formulierung findet sich auch im Sprachleitfaden der Universität Zürich UZH (2018a):

Viele der Formen, die zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verwendet werden, machen läblicherweise Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie **bergen jedoch das Risiko**, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht

als »Frau« oder als »Mann« identifizieren können oder wollen. [...] Der Gender_Gap und das Gender-Sternchen schliessen diese Menschen ein. Da der Gender_Gap und das Gender-Sternchen alle Geschlechter umfassen, können sie die [...] Paarformen ersetzen. Wichtig ist es, sich von Fall zu Fall zu überlegen, **welche Menschen mit dem jeweiligen Text erreicht werden und sichtbar gemacht werden sollen** und dann die entsprechenden Formen zu verwenden. (Universität Zürich UZH 2018a: 10, Hervorhebungen von LNC)

Der Ausschluss non-binärer Menschen über die Verwendung von Formen, die nur Männer und Frauen gleichermassen sichtbar machen, wird relativiert, indem behauptet wird, dass das Risiko nicht *de facto* besteht, sondern nach Meinung der Akteur*innen nur »verborgen« liegt. Es werden Kontexte oder Situationen imaginiert, in welchen die Anwesenheit non-binärer Menschen unwahrscheinlich ist, weshalb sie weder zwingend angesprochen noch sichtbar gemacht werden müssen, obwohl Strategien mit Genderzeichen alle Geschlechter berücksichtigen und auch dann verwendet werden können, wenn vermeintlich keine non-binären Menschen Teil einer gemischten Gruppe sind. Stattdessen wird wieder auf Strategien verwiesen oder zurückgegriffen, die *Zweigenderung* reproduzieren.

Wenn die Universität Bern UNIBE (2017) festhält, dass »in allen Kontexten, in denen es nicht nur um Männer und Frauen geht« (Universität Bern UNIBE 2017: 19), die »Sichtbarmachung auch Geschlechter jenseits des Mann-Frau-Schemas« (Universität Bern UNIBE 2017: 19) betrifft, wird einerseits impliziert, dass es Kontexte gibt, in denen es nur um Männer und Frauen geht, was in Anbetracht einer breiten Hochschulgemeinschaft eher unwahrscheinlich ist. Andererseits werden dadurch wieder neue Kontexte geschaffen, die ausschliesslich auf Männer und Frauen ausgerichtet sind. Hochschulen haben die Aufgabe, ein breites Spektrum an Forschung und Lehre abzudecken. Geschlecht ist ein wichtiger Faktor in vielen akademischen Disziplinen und sollte daher in seiner ganzen Bandbreite berücksichtigt werden. Indem nur auf Männer und Frauen fokussiert wird, können wichtige Erkenntnisse und Perspektiven verlorengehen, die aus der Betrachtung anderer Geschlechtsidentitäten resultieren. Beispiele wie »Tagungen oder Podiumsdiskussionen bilden Frauen und Männer gleichermassen ab«, »Frauen in hohen beruflichen Positionen und in technischen Berufen zeigen« sowie »Männer in pädagogischen und pflegerischen Berufen abbilden« (Hochschule für Heilpädagogik HfH 2021: *Bildsprache. Alle Geschlechter werden gleichwertig abgebildet*) oder eine Formulierung wie »Geschlechterstereotype sind verallgemeinernde Annahmen über Frauen und Männer« (Universität Zürich UZH 2018b: 8) in einem Sprachleitfaden, der ansonsten auch Non-Binarität behandelt und Strategien auf sprachlicher und visueller Ebene bietet, um Berufsstereotypen zu durchbrechen, kann problematisch sein. Dies liegt daran, dass non-binäre Menschen Teil der Berufswelt sind, jedoch in diesem Zusammenhang unsichtbar gemacht werden. Die Konsequenz davon ist, dass Förderungs- und Mentoringprogramme sich ausschliesslich auf binäre Geschlechter ausrichten und Massnahmen zur Gleichstellung und Chancengleichheit nur Frauen ansprechen, jedoch andere benachteiligte Gruppen nicht berücksichtigen.

Die Hochschule für Heilpädagogik legt für digitale Formate mit der Begründung der Barrierefreiheit sogar nahe, auf Genderzeichen zu verzichten, falls nicht eine »bestimm-

te« Community angesprochen werden soll. Einerseits wird verkannt, dass auch Personen, die auf barrierefreie Texte angewiesen sind, non-binär bzw. einer »bestimmten« Community zugehörig sein können, stattdessen werden non-binäre Personen und Personen mit einer Beeinträchtigung in Opposition gesetzt. Zum anderen wird Non-Binarität als das »Andere« konstruiert, das grundsätzlich auch unbenannt bleiben kann, weil es nicht Teil der »eigentlichen« Gesellschaft ist und deshalb nur im Ausnahmefall berücksichtigt werden muss. Dieser Aspekt wird in einer Passage aus dem Leitfaden der Universität Basel UNIBAS (2022) deutlich:

In der schriftlichen Ansprache von Studierenden, Mitarbeitenden und anderen Gruppen sowie in der öffentlichen Kommunikation (insbesondere Websites [sic!]) sollten zumindest Frauen und Männer explizit angesprochen werden, sei es durch Paarformen oder neutrale Formen. Die Sichtbarmachung nichtbinärer Identität anhand von Zusatzzeichen wie Stern oder Doppelpunkt [...] ist möglich. (Universität Basel UNIBAS 2022: 2)

Die Sichtbarmachung non-binärer Identität ist demnach eine »Option« bzw. eine Möglichkeit, die auch vernachlässigt werden kann. Das Mindeste sei – so die Universität Basel UNIBAS – stattdessen die Ansprache von Frauen und Männern. Non-binäre Menschen können folglich in mehreren, weitreichenden Bereichen der Hochschulkommunikation potenziell und faktisch ausgeschlossen werden; ihre Sichtbarmachung ist abhängig von der Gunst der Textproduzent*innen bzw. Akteur*innen, die ihnen Zugeständnisse machen oder verwehren können. Ein weiteres Beispiel kommt von der Universität Zürich UZH: »Wenn Sie Menschen sichtbar machen möchten, die sich mit der Geschlechtszugehörigkeit ›Frau‹ oder ›Mann‹ nicht identifizieren können oder wollen, empfehlen wir die Verwendung des Gender_Gap und des Gender-Sternchens. Diese beiden Formen dienen dazu, alle Geschlechter einzuschliessen« (Universität Zürich UZH 2018a: 6; vgl. dazu auch Universität Zürich UZH 2018b: 4). Es ist legitim, die Verwendung bestimmter Genderzeichen zu empfehlen, jedoch wird über ein »möchten« hier zum Ausdruck gebracht, dass die Leser*innen die Gelegenheit haben, andere Geschlechter ausserhalb von *Mann* und *Frau* zu berücksichtigen, während es sich für die binären Geschlechter anders verhält.

Ein ähnliches Beispiel findet sich bei der Berner Fachhochschule. Diese orientiert sich am Thüringer Kompetenzzentrum Gleichstellung und zitiert aus dessen Sprachleitfaden (vgl. Berner Fachhochschule BFH 2020: 3):

Gehen Sie kreativ mit Sprache um und nehmen Sie bei der Wahl der Sprachform sowohl Ihre Zielgruppe als auch den jeweiligen Kontext in den Blick! Wichtig ist es, Sprachformen zu finden, die mit Ihrem eigenen Verständnis einer diskriminierungsfreien Sprache vereinbar sind und von Ihnen als sinnvoll erachtet werden. (Thüringer Kompetenzzentrum Gleichstellung 2015: o. S.)

Es wird an dieser Stelle nahegelegt, Sprachformen zu verwenden, die mit einem persönlichen Verständnis diskriminierungsfreier Sprache kompatibel sind, bzw. wird den Leser*innen überlassen, die Entscheidung zu treffen, welche Sprachformen akzeptabel sind

und welche nicht. Da unterschiedliche Personen unterschiedliche Ansichten darüber haben können, was als diskriminierungsfrei gilt, ist der Ansatz nicht unproblematisch. Es besteht die Gefahr, dass bestimmte diskriminierende Begriffe oder Ausdrücke verwendet werden, weil ihre potenziell schädlichen Auswirkungen nicht (an)erkannt werden. Selbstverständlich steht es jeder Person frei, bestimmte Sprachformen zu verwenden oder nicht. Jedoch können nur die Adressierten beurteilen, ob sie diese als diskriminierend wahrnehmen. Alles andere würde nur dazu führen, dass Aussagen wie »Ich habe aber kein Problem damit, misgendert zu werden« vonseiten von Personen, die selbst nicht von Diskriminierung betroffen sind, verallgemeinert auf alle Menschen angewendet werden.

14.10 Generisches Maskulinum

Die Sprachleitfäden an Hochschulen zielen erfahrungsgemäss darauf ab, die Problematik des vermeintlich generischen Maskulinums anzusprechen und Alternativen zur geschlechtergerechter(en) Sprache aufzuzeigen. Aus einer diskursanalytischen Perspektive kann es aufschlussreich sein, wie Ausschlüsse durch das generische Maskulinum wahrgenommen werden. Das generische Maskulinum kann einerseits binär verstanden werden, so wie es die Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ tut: »Die sprachliche Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern muss umgesetzt werden, das generische Maskulinum ist nicht zulässig« (Eidgenössische Technische Hochschule Zürich ETHZ: 15). Ähnlich hält die Universität St. Gallen fest: »So schliesst etwa das generische Maskulinum weibliche Personen aus [...]« (Universität St. Gallen. o. D.: 7). Die Annahme ist, dass durch die Verwendung maskuliner Formen in generischer Funktion nur Frauen ausgeschlossen werden, nicht aber zusätzlich non-binäre Menschen, obwohl das Thema Non-Binarität im Sprachleitfaden der Universität ausführlich und in jenem der ETHZ zumindest ansatzweise behandelt wird. Die Nichtbenennung deutet darauf hin, dass non-binäre Menschen hier »vergessen« wurden. Andererseits kann das generische Maskulinum als ein Phänomen aufgefasst werden, das auch non-binäre Menschen ausschliessen kann, was sich aus der Definition der Berner Fachhochschule BFH (2020) ableiten lässt: »Generisches Maskulinum: Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für alle Geschlechter« (Berner Fachhochschule BFH 2020: 4; vgl. dazu auch FFHS 2021: 3).

Etwas unerwartet ist die Positionierung der Fachhochschule Kalaidos (2021):

Unter Psycholinguisten und Genderforscherinnen besteht wissenschaftlich noch kein Konsens, ob die Verwendung des generischen Maskulinums zur Diskriminierung von Geschlechtsidentitäten beiträgt. Die Kalaidos FH nimmt diese Debat-te zur Kenntnis, respektiert aber diverse Sichtweisen auf die Problematik und diskriminiert keine der möglichen Positio-nen. (Kalaidos FH 2021: 2)

Es gibt allerdings auch die gegenteilige Auffassung, dass das generische Maskulin [sic!] keine Diskriminierung anderer Geschlechter sei. Wissenschaftlich betrachtet gibt es für beide Auffassungen Argumente, so dass sich der geschlechtergerechte

Sprachgebrauch zurzeit als Frage der persönlichen Einstellung und der Weltanschauung darstellt. (Kalaidos FH 2021: 3)

Diese beiden Aussagen enthalten einige problematische Aspekte: Die Behauptung, dass unter Psycholinguist*innen und Genderforscher*innen noch kein Konsens über die Auswirkungen des generischen Maskulinums auf die Diskriminierung von Geschlechtsidentitäten besteht, ist nicht korrekt. Tatsächlich gibt es eine beträchtliche Menge an wissenschaftlicher Literatur, die die negativen Auswirkungen des generischen Maskulinums auf die Wahrnehmung von Frauen und geschlechtlichen Minderheiten dokumentiert (vgl. Kapitel 11.1). Die Aussage, dass es gleichermassen gültige Argumente für beide Standpunkte gibt und dass geschlechtergerechter(er) Sprachgebrauch lediglich eine Frage persönlicher Einstellung und Weltanschauung sei, ist problematisch. Es wird suggeriert, dass die Wahl einer geschlechtergerechten Sprache lediglich eine subjektive Präferenz ist, anstatt auf einer wissenschaftlichen Grundlage zu beruhen. Die Aussage, dass die Kalaidos FH keine der möglichen Positionen diskriminiert und alle Sichtweisen respektiert, impliziert, dass alle Standpunkte gleichwertig sind und dass die Institution keine klare Haltung zur geschlechtergerechte(re)n Sprache hat. Dies kann zu einer Verharmlosung der tatsächlichen Auswirkungen von diskriminierender Sprache führen.

14.11 Glottisschlag

Die Erwähnung des Glottisschlags bzw. der Genderpause in den Leitfäden kann auch auf eine Veränderung im Diskurs und gesellschaftlichen Wandel hindeuten und einen Einblick in Sprachideologien ermöglichen.

Der Glottisschlag wird bereits 2009 im älteren Sprachleitfaden der Bundeskanzlei genannt (Bundeskanzlei 2009: 23), jedoch in Zusammenhang mit binär ausgerichteten Kurzformen. Er findet des Weiteren Erwähnung in einzelnen Sprachleitfaden und Handbüchern ab 2021 (vgl. z.B. Hochschule für Heilpädagogik 2021: *Gender. Genderzeichen*; Kalaidos 2021: 4; Olderdissen 2022; Universität Basel UNIBAS 2022: 3; Diewald/Steinhauer 2022). Die meisten Akteur*innen positionieren sich nicht dazu. Wird der Glottisschlag kontextualisiert, so finden sich dazu unterschiedliche Meinungen. Während die Fernfachhochschule Schweiz FFHS davor warnt, dass Formen wie Ärzt*innen »stärker nach Femininum« klingen, hält Christine Olderdissen fest, dass es »nicht schlimm ist, beim Hören mal zu glauben, es ginge nur um Frauen« (Olderdissen 2022: 175). Jedoch solle ein Kontext mitgeliefert werden: »Wenn Sie zu den Menschen gehören, die mit Glottisschlag sprechen, wäre es vielleicht eine gute Idee, gelegentlich zu erklären, warum Sie so reden. Insbesondere dann, wenn Sie in fragende Gesichter schauen. Oder wenn Menschen schon ansetzen, wütend zu werden. Es ist ja keine Marotte, so zu sprechen, sondern enthält eine gesellschaftspolitische Botschaft« (Olderdissen 2022: 174). Die Universität Basel UNIBAS behauptet, der Glottisschlag sei eine individuelle Entscheidung, weil die Hörbarmachung nicht allen Menschen leichtfalle (vgl. Universität Basel UNIBAS 2022: 3). Ebenso ist die Rede von einer »angstfreien Sprachverwendung« (Universität Basel UNIBAS 2022: 2) oder davon, dass vonseiten der Hochschule auch in

der mündlichen Sprache keine Vorschriften gemacht werden (Universität Basel UNIBAS 2022: 2). Die Erwähnung einer »angstfreien Sprachverwendung« kann darauf hinweisen, dass die Universität Basel UNIBAS ein Klima fördern möchte, in dem Mitglieder der Hochschulgemeinschaft keine Angst vor Stigmatisierung oder negativen Konsequenzen haben müssen, wenn sie ihre individuellen sprachlichen Ausdrucksformen nutzen. Hier stellt sich die Frage, ob entsprechende Situationen vorgefallen sind, die eine derart explizite Benennung nötig machen. Weitere Stellen im Sprachleitfaden der Universität Basel UNIBAS bestätigen diese Hypothese. So heisst es bspw.:

Stand in der Vergangenheit die Sichtbarmachung der Frauen im Vordergrund, wächst heute der Wunsch, zusätzlich nichtbinäre Geschlechteridentitäten zu berücksichtigen. Gleichzeitig gehört es zum Wesen einer Universität, höchste Freiheitsprinzipien im **Denken, Forschen und Lehren** zu wahren, auf die Eigenständigkeit und Selbstverantwortung ihrer Mitglieder zu vertrauen und sich gegenseitig mit Respekt und Toleranz zu begegnen. Eine offene Denkkultur setzt in diesem Sinne auch eine offene Sprechkultur voraus, die durch Kreativität anregt anstatt vorzuschreiben und zu verbieten. Vor diesem Hintergrund möchte der vorliegende Leitfaden zu einer inklusiven Sprachkultur beitragen, ohne den Angehörigen der Universität in ihrem persönlichen Sprachgebrauch Vorschriften zu machen – im Respekt der Vielfalt der Universität und ihrer Freiheitsprinzipien. (Universität Basel UNIBAS 2022: 1, Hervorhebungen im Original)

Wieder wird die Relevanz einer »offenen Sprechkultur« betont sowie die Versicherung, dass diese nichts vorschreibt oder verbietet. Gleich an mehreren Stellen im Text fällt zudem der Ausdruck »Freiheitsprinzipien«. Weiter heisst es:

Für die Universität ist es wichtig, dass ihre Angehörigen sich angstfrei und sachbezogen äussern können. Insbesondere in mündlichen Gesprächen sollte man deshalb nicht auf maximale formale Korrektheit fokussieren, sondern sich von der Grundhaltung der inklusiven Sprache sowie den Ansprüchen des jeweiligen Kontexts bzw. der Adressierten leiten lassen. Im Sinne einer gelingenden Kommunikation sollte umgekehrt die rezipierende Seite diese Grundintention höher gewichten als einzelne mögliche Sprachfallen. (Universität Basel UNIBAS 2022: 4)

Erneut wird ein »angstfreies« Klima evoziert. Im Sinne einer gelingenden Kommunikation soll nach Meinung der Universität Basel UNIBAS auf der einen Seite die »formale Korrektheit« etwas mehr in den Hintergrund geraten und die Bedürfnisse der Gesprächspartner*innen berücksichtigen, auf der anderen Seite sollen Adressierte die grundlegende Absicht, diskriminierungsfrei zu sprechen, höher bewerten als mögliche sprachliche Fettnäpfchen. Dieser Ansatz unterstreicht die Bedeutung eines inklusiven Dialogs, der auf Verständnis und Respekt basiert, und ist grundsätzlich positiv zu werten. Begriffe wie *Angst* sowie solche mit deontischer Bedeutung (*Verbote, Vorschriften*) evozieren hingegen erhebliche Spannungen in der Verwendung geschlechtergerechter(er) Sprache, insbesondere in der mündlichen Kommunikation, die in diesem Ausmass möglicherweise gar nicht vorhanden sind.

14.12 Geschlechtsideologien

An dieser Stelle werden anhand des Handbuchs von Diewald/Steinhauer (2022) verschiedene Geschlechtsideologien identifiziert und diskutiert, die in einzelnen Leitfäden präsent sind, jedoch hier in einer komprimierten Darstellung zusammengefasst werden:

An vielen Stellen im gesamten Werk ist immer wieder von *Männern* und *Frauen* die Rede bzw. werden regelmässig Doppelformen verwendet (vgl. z.B. Diewald/Steinhauer 2022: 15), um die Leser'innen zu adressieren. Dass Diewald und Steinhauer ein binäres Verständnis geschlechtergerechter(er) Sprache vertreten, wurde bereits an mehreren Stellen in der vorliegenden Arbeit erwähnt. Als Grund geben die Autorinnen an:

Damit ist zum Ausdruck gebracht, dass wir als Grundlinie unserer Überlegungen die Tatsache berücksichtigen, dass das Konzept der Zweigeschlechtlichkeit (also die binäre Unterscheidung der Kategorien Frau und Mann bzw. weiblich und männlich) die dominante Vorstellung, die prototypische Konzeption darstellt. Dies gilt nicht nur in unserer Gesellschaft, sondern soweit uns bekannt, weltweit in allen grösseren sozialen Gruppierungen. Diese Entscheidung soll in keiner Weise die faire sprachliche Darstellung von Menschen ausschließen, die sich nicht der Einordnung in eines der beiden prototypischen Geschlechter anschließen; [...]. (Diewald/Steinhauer 2022: 52f.)

Zunächst ist anzumerken, dass dieses binär-biologistische und reduktionistische Verständnis von Geschlecht nicht universell ist. Es existiert bspw. die Vorstellung von *Two-Spirit* (dt. *Zweigeist*) als ein drittes Geschlecht bei First-Nations-Völkern Nordamerikas (vgl. z.B. Jacobs et al. 1997; Ayass 2008: 12f.; vgl. dazu auch Wetterer 2010). Aus historischer Sicht handelt es sich bei Diewalds und Steinhauers Konzeption zudem um ein relativ junges Phänomen. Über »die Antike« ist z.B. bekannt: »In dieser Welt wurde nicht nach Geschlechtern – Liebe zu Frauen oder Liebe zu jungen Männern – klassifiziert, sondern nach Aktivität oder Passivität: Aktiv sein hieß Mann sein, gleichgültig, welches Geschlecht der als passiv angesehene Partner besaß« (Veyne 1984 [1982], zit.n. Voß 2022: ab 00:26:29). Physiologische Merkmale spielten eine weniger markante Rolle, was sich auch in naturphilosophischen Theorien, z.B. dem Eingeschlechtermodell widerspiegelt: Die Vorstellung war die einer Menschenart mit unterschiedlichen Ausprägungen bzw. einer vollkommeneren und einer unvollkommenen Version. Über das physiologische Element »Hitze« (vgl. Voß 2022: ab 00:26:21) würden die (selben) Genitalien einmal nach aussen und einmal nach innen gekehrt. Mithilfe dieses Konzepts wurden auch intergeschlechtliche Varianten oder Veränderungen innerhalb eines Lebens (z.B. während der Pubertät) erklärbar. Solche Theorien waren in Europa bis ins 16. Jahrhundert hinein verbreitet und in adaptierter Form durch arabische Einflüsse sogar bis ins 18. Jahrhundert vertreten (vgl. Voß 2022). Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Diewald und Steinhauer an dieser Stelle eine reduktionistische und universalistische Ideologie von Geschlecht vertreten.

Des Weiteren wird in Bezug auf das Prinzip des »male as norm« (Diewald/Steinhauer 2022: 18) darauf hingewiesen, dass dies für Frauen tödlich sein kann, bspw. wenn Fehldiagnosen bei Herzinfarkten bei cis Frauen gestellt werden, da die Symptomlisten

ausschliesslich anhand von cis Männern erstellt wurden (vgl. Diewald/Steinhauer 2022: 18). Dies belegen Diewald und Steinhauer mit Studien. Es wird jedoch nicht bedacht, dass es entsprechende Untersuchungen für trans Menschen (noch) nicht gibt. Wird z.B. nicht berücksichtigt, dass es bei einer Hormontherapie mit Testosteron oder Östrogen zu Wechselwirkungen mit Medikamenten kommen kann, könnte diese Nachlässigkeit unter Umständen für trans Menschen ebenso tödlich sein. Während Frauen als intelligible Subjekte wahrgenommen werden, verfügen trans Personen nicht über diesen Status, was zur Folge hat, dass sie nicht einmal als Forschungsobjekte infrage kommen. Hier wird eine *cisnormative* Ideologie von Geschlecht sichtbar, d.h., Cis-Identität stellt die Norm dar und Transidentitäten bleiben unbenannt. Die sich wiederholende Überbetonung der binären Geschlechterordnung marginalisiert und negiert letztgenannte Geschlechtsidentitäten. Indem die Argumentation die Gleichberechtigung auf die binäre Unterscheidung von Frau und Mann reduziert, werden diese marginalisierten Geschlechtsidentitäten unsichtbar gemacht und ihre Erfahrungen und Anliegen nicht angemessen berücksichtigt. Zum einen wird das Prinzip »male as norm« von Diewald und Steinhauer kritisiert, zum anderen aber ein »male and female as norm« propagiert. Dieser Ansatz perpetuiert die Vorstellung, dass andere Geschlechtsidentitäten nicht mitgedacht werden müssen, weil sie eine Minderheit darstellen.

An anderer Stelle werden Judith Butler und allgemein die Gender Studies diskreditiert, indem behauptet wird, dass durch die Arbeiten von Butler die Relevanz biologischer Faktoren in Frage gestellt wird. Die Existenz biologischer Faktoren und Körperunterschiede wird jedoch nicht verneint, sondern lediglich nicht an bestimmte Vorstellungen von Geschlecht geknüpft. Prostatakrebs z.B. kann auch behandelt werden, wenn die Patientin eine trans Frau ist. Die Prostata ist demnach kein männliches Geschlechtsorgan, sondern ein Organ, das sowohl zum Körper von cis Männern, trans Frauen und non-binären Menschen gehört. Diewald und Steinhauer vermitteln an dieser Stelle eine mittlerweile überholte *sex/gender*-Dichotomie (vgl. z.B. Diewald/Steinhauer 2022: 10, 44 und 53f.; vgl. dazu Kapitel 2.1).

Weiter argumentieren die Autor*innen:

Weit mehr als 90 % aller Menschen betrachten sich als Männer oder Frauen. Und auch Transmenschen, die sich zunächst jenseits des binären Systems befinden, indem sie sich mit ihrem biologischen Geschlecht eben nicht identifizieren können, legen sehr häufig großen Wert darauf, im tatsächlich empfundenen Geschlecht wahrgenommen zu werden, genau in diese Kategorie zu »passen« und damit wieder dem binären Gendersystem (aber eben im anderen als dem ursprünglichen biologischen Geschlecht) zu entsprechen. Somit erfasst die geschlechtergerechte Nennung dieser beiden Gruppen die Mehrheit der Menschen. (Diewald/Steinhauer 2022: 60)

Diese Haltung ist antidemokatisch, weil sie Minderheitenrechte auf vernachlässigebare individuelle Bedürfnisse reduziert. Pragmatische Überlegungen zu »Mehrheiten, Durchführbarkeit, Akzeptanz« (Diewald/Steinhauer 2022: 62) von Formen dienen in diesem Fall als Legitimation für die Unsichtbarmachung non-binärer Menschen. Vorschläge bspw. von Lann Hornscheidt werden zudem als künstlich bezeichnet. Hier stellt sich die Frage, was im Gegenzug eine »natürliche Sprache« ausmacht: »Wir halten sol-

che künstlich geschaffenen Lösungen für problematisch – zum einen aus linguistischen Gründen, zum anderen, weil die Akzeptanz in weiten Teilen der Bevölkerung kaum vorhanden sein dürfte» (Diewald/Steinhauer 2022: 68). Ähnliches wurde vor rund einem Jahrzehnt noch über Neografien mit Sonderzeichen behauptet und doch sind Genderstern, Gendergap, Genderdoppelpunkt etc. mittlerweile in der breiten Gesellschaft angekommen. Die feministischen Forderungen der 1970er und 1980er Jahre wurden in der Vergangenheit ebenso als zukunftslos, unlinguistisch und unwissenschaftlich oder gar verrückt bezeichnet, was Diewald und Steinhauer selbst einräumen (vgl. Diewald/Steinhauer 2022: 19). Die diskutierten Strategien mögen mittlerweile andere sein, aber die Argumente dagegen wiederholen sich im Laufe der Geschichte. An dieser Stelle macht sich eine Ideologie der »natürlichen Sprache« bemerkbar. Aus linguistischer Perspektive bietet das Werk eine umfassende Darstellung historischer und gesellschaftlicher Hintergründe sowie wissenschaftlicher Studien und Strategien zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache, dennoch ist das Handbuch aus diskursanalytischer und queertheoretischer Sicht nicht zu empfehlen. Wie bereits erwähnt, reproduziert es hetero- und cisnormative Ideologien von Geschlecht und Sprache und nährt einen bereits dominanten Diskurs, der non-binären Personen mehr schadet als nutzt.

Ein weiteres Beispiel für die Vorstellung von Sprache als etwas Natürliches findet sich auch bei Olderdissen (2022):

Da das *they* in englischsprachigen Produktionen von Spielen, Comics, Serien etc. immer öfter im Einsatz ist, ist die deutsche Synchronisation darauf angewiesen, adäquate Lösungen wie diese zu finden. **Alle Vorschläge für das Deutsche haben eines gemeinsam: Sie sind eine künstliche Konstruktion und bisher nur wenig bekannt. Es wird schwierig werden, sie populär werden zu lassen.** (Olderdissen 2022: 178, Hervorhebungen im Original)

Neopronomen werden von Olderdissen als etwas künstlich Geschaffenes verstanden, weshalb schlechte Prognosen für eine Etablierung erstellt werden.

14.13 Diskurspositive Aspekte

Im Sinne einer Positiven Diskursanalyse werden im Folgenden diverse Aspekte präsentiert, die in einzelnen Leitfäden gefunden wurden. Ihre Integration in die Entwicklung zukünftiger Sprachleitfäden wird empfohlen.

Insgesamt 16 der untersuchten Dokumente thematisieren die Barrierefreiheit (vgl. z.B. Hochschule für Heilpädagogik 2018, 2021; BFH 2020; Dokument II 2023). Das ist grundsätzlich positiv hervorzuheben: Barrierefreiheit und geschlechtergerechte(re) Sprache zusammenzudenken ist sinnvoll, da beide Konzepte darauf abzielen, Gleichbehandlung, Inklusion und Respekt für alle Menschen zu fördern. Jedoch wird in diesem Zusammenhang in einzelnen Leitfäden der Genderdoppelpunkt als besonders barrierefrei hervorgehoben (vgl. z.B. HfH 2021; Dokument II 2023), was nicht den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht (vgl. Kapitel 9.1). Hier empfiehlt es sich, die Informationen regelmässig zu überarbeiten.

Ein weiterer hervorzuhebender Aspekt sind klare Positionierungen vonseiten der Hochschulen, wie in folgendem Beispiel:

- Wir möchten Personen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten gleichwertig ansprechen, benennen und darstellen.
- Wir dulden keine Diskriminierung und vermeiden diskriminierende Begriffe, Stereotypen und negative Sprachbilder.
- Wir formulieren keine vorurteilsbehafteten Eigenschaften und stereotype Zuschreibungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität.
- Wir vermeiden verallgemeinernde Aussagen, denn Menschen mit nicht-heterosexueller Orientierung sind – genauso wie Menschen mit heterosexueller Orientierung – keine homogene Gruppe. (Dokument II 2023, anonymisiert)

Mit solchen Statements signalisieren Hochschulen, dass sie eine offene, respektvolle und diskriminierungsfreie Umgebung befürworten, in der sich alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft akzeptiert und unterstützt fühlen.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde wiederholt begründet, warum eine Kontextualisierung der Empfehlungen für einen geschlechtergerechte(re)n Sprachgebrauch relevant ist. In der Analyse wurden Beispiele für solche Einbettungen gefunden. In einem Fall werden z.B. wichtige Begriffe und Konzepte wie Geschlechtsausdruck, sexuelle Orientierung, queer und LGBTIAQ+ sowie *Heteronormativität* ausführlich erklärt (Dokument I 2022: anonymisiert). Begriffe im Zusammenhang mit Geschlecht und Sexualität können vielschichtig und komplex sein. Durch eine ausführliche Erklärung dieser Begriffe wird Missverständnissen vorgebeugt und die Möglichkeit einer falschen Interpretation reduziert. Gleichzeitig wird dadurch das Bewusstsein für die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen geschärft. Zudem ist damit eine Grundlage für eine informierte Diskussion geschaffen, die eine tiefere Auseinandersetzung mit geschlechtergerecht(er)em Sprachgebrauch ermöglicht, bzw. wird die Bildung und das Verständnis von Menschen gefördert, die mit diesen Themen weniger vertraut sind. Durch das Erklären von Begriffen und Konzepten wird nicht zuletzt eine Brücke zwischen der Fachsprache und dem allgemeinen Sprachgebrauch geschlagen. Dies erleichtert die Integration geschlechtergerechter(er) Sprachformen in verschiedenen Bereichen wie Bildung, Medien, Politik und Unternehmen.

Hochschulen wie bspw. die Universität St. Gallen (vgl. Universität St. Gallen o. D.:10) und die Universität Bern UNIBE (vgl. Universität Bern UNIBE 2017: 38f.) kontextualisieren zudem die einzelnen Formen bzw. Genderzeichen, indem sie politische und historische Hintergründe mitliefern. Mit der Aufnahme solcher Aspekte in den Sprachleitfäden können die Gründe für sprachliche Veränderungen erklärt werden. Dies ermöglicht ein besseres Verständnis und kann eine Akzeptanz für geschlechtergerechte(re) Sprache fördern. Durch die Kontextualisierung der verschiedenen Strategien können historische und gegenwärtige Ungerechtigkeiten und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufgezeigt werden. Dies kann dazu beitragen, das Bewusstsein für die Notwendigkeit geschlechtergerechter(er) Sprache zu schärfen und die Bedeutung der Veränderungen im Sprachgebrauch zu verdeutlichen.

Die Universität St. Gallen führt am Anfang ihres Sprachleitfadens kurze, unterschiedliche Statements von Angehörigen der Hochschulgemeinschaft an (vgl. Universität St. Gallen o. D.: 3ff.). Dadurch können verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in Zusammenhang mit einem geschlechtersensiblen Sprachgebrauch repräsentiert werden. Die Integration dieser Vielfalt in den Sprachleitfaden kann dazu beitragen, eine umfassendere und repräsentativere Darstellung der Rezipient'innen bzw. der Hochschulgemeinschaft zu bieten. Einzig müsste darauf geachtet werden, nicht nur verschiedene Positionen in der Hierarchie darzustellen (z.B. vom Rektorat zu den Studierenden), sondern ebenso alle Geschlechter – darunter auch non-binäre Menschen – zu Wort kommen zu lassen. Ob dies im Dokument der Universität St. Gallen der Fall ist, lässt sich nicht eindeutig bestimmen, dennoch lassen die Berufs- und Funktionsbezeichnungen darauf schliessen, dass es sich vor allem um Männer und Frauen handelt. Das Aufnehmen von Statements unterschiedlicher Hochschulmitglieder kann das Gefühl der Zugehörigkeit und Identifikation stärken. Es vermittelt den Eindruck, dass alle Mitglieder gehört und dass ihre Stimmen und Meinungen wertgeschätzt werden. Dies kann zu einer positiven Arbeits- und Lernumgebung beitragen bzw. zu einem *safer space*, in welchem non-binäre Menschen sich als solche erkenntlich machen können. Die Berücksichtigung verschiedener Meinungen und Erfahrungen zeigt, dass die Hochschule bestrebt ist, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Mitglieder respektiert und wertgeschätzt werden. Ein Sprachleitfaden ist nicht zuletzt ein Spiegelbild der Werte, Normen und der Kultur einer Hochschule und das Senden solcher positiver Botschaften an z.B. potenzielle Studierende und Mitarbeitende kann dazu beitragen, das Ansehen einer Hochschule insgesamt zu stärken.

