

4 Institutioneller Kontext

Unter dem Begriff Hochschulen »verstehen wir Forschungs- und Lehreinrichtungen, die wissenschaftliche Erkenntnisproduktion betreiben und im Bildungssektor wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung leisten« (Eggert und Minter 2018, zit.n. Fähnrich et al. 2019: 2). Hochschulen sind – so die Feststellung von Wissenschaftlerin Victoria Englmaier (2022) – gleichzeitig Orte, an denen Diskriminierungen erfolgen, aber auch queere Forschung betrieben wird (Englmaier 2022: 128). Ein Ort, an dem Diskriminierung erfolgen kann, obwohl sie darin eigentlich verhindert werden soll, sind Dokumente wie *Diversity Policies*. Queer-Theoretikerin Sarah Ahmed (2007) untersuchte, wie der *Race Relations Amendment Act* von 2000 eine neue »Dokumentationspolitik« (vgl. Ahmed 2007: 590) geformt hat, die Vielfalt und Gleichberechtigung als Massstab für die institutionelle Leistung nimmt. Dabei befasste sich Ahmed mit Dokumenten (z.B. *Diversity Policies*), die eine Verpflichtung zur Förderung von *race equality* zum Ausdruck bringen und Bestandteil der Gleichstellungsarbeit von Hochschulen sind. Ahmed ging kritisch mit den Dokumenten um: Sie ging nicht einfach davon aus, dass Dokumente automatisch tun, was sie sagen, sondern Ahmed untersuchte, wie ebendiese aufgenommen werden. Dazu führte Ahmed Interviews mit Diversity- und Chancengleichheitsbeauftragten an zehn Universitäten des Vereinigten Königreichs. Diese Herangehensweise lässt sich auch *prima facie* auf Sprachleitfäden mit Empfehlungen für eine geschlechtersensible Sprache übertragen (vgl. auch Schneider 2022: 235ff.).

4.1 Zur Heterogenität von Hochschulen

Nach dem Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG Art. 1.1) sorgt der Bund »zusammen mit den Kantonen für die Koordination, die Qualität und die Wettbewerbsfähigkeit des gesamtschweizerischen Hochschulbereichs« (Schweizerische Eidgenossenschaft 2011/2021). Die meisten Hochschulen in der Schweiz werden von Bund oder Kanton getragen und finanziert, sind also öffentliche Hochschulen (Fähnrich et al. 2019: 3). Eine regelmässige aktualisierte Liste (vgl. swissuniversities 2023) anerkannter oder akkreditierter Hochschulen gemäss HFKG und Diplomanerkennung der Schweizerischen Konferenz der

kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ist auf der Website der Rektorenkonferenz der Schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) aufgeführt. Sie sind sehr heterogen. Die Heterogenität zeigt sich in vielerlei Hinsicht, z.B. auf der Ebene der Struktur, der Universitätsgemeinschaft und der Art der Inhaltsproduktion. In der Schweiz werden folgende drei Typen von Hochschulen unterschieden: Universitäre Hochschulen (UH), Fachhochschulen (FH, inkl. Musik- und Kunsthochschulen) und Pädagogische Hochschulen (PH) (vgl. swissuniversities 2023). Sie unterscheiden sich u.a. in ihrer Entstehungsgeschichte, ihrer Grösse, ihren Organisationsstrukturen und fachlichen Schwerpunkten (Fährnrich et al. 2019: 3f.). Die Grundaufgabe von Hochschulen besteht in der Zertifizierung von Wissen, wobei die Umsetzung sowohl im Wissenschafts- als auch im Erziehungssystem stattfindet (Krücken 2012; Stichweh 2012, zit.n. Fährnrich et al. 2019: 4). Nicht nur die Strukturen sind heterogen, auch die Universitätsgemeinschaft ist divers. Senat und Hochschulleitung, die Körperschaft der Professor*innen, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, das administrative, das technische Personal und die Studierenden sind alle Akteur*innen auf unterschiedlichen Ebenen interner und externer Hochschulkommunikation. Dabei wird Hochschulkommunikation als »alle Formen von Kommunikation in, von und über Hochschulen inklusive ihrer Produktion, Inhalte, Nutzung und Wirkungen, die von Akteuren innerhalb und ausserhalb der Organisation Hochschule erbracht werden«, verstanden (Fährnrich et al. 2019: 8). In ihrer Auffassung von Hochschulkommunikation schliessen Fährnrich et al. formelle und informelle, öffentliche und nicht öffentliche Formen von Kommunikation über verschiedene Kanäle (online und offline) ein, die sich thematisch auf die Hochschulen beziehen. Dies geschieht auf Ebene der Forschung und Lehre, der Verwaltung, der Bildungspolitik und der Personalia. Des Weiteren unterscheiden sie eine analytische Mikroebene (Interaktionen innerhalb der Hochschule), eine Mesoebene (Interaktionen einer Hochschule in der Rolle einer korporativen Akteurin) und eine Makroebene (gesellschaftliche Interaktionen) sowie ihre Verbindungen (Fährnrich et al. 2019: 9f.). Hochschulen begrenzen sich heutzutage nicht mehr auf Forschung und Lehre. Stattdessen stehen sie im Wechselspiel mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, die allesamt mit den Hochschulen kooperieren und ihre Leistungen in Anspruch nehmen – und stehen somit in der Mitte der Gesellschaft (vgl. Lessmöllmann 2020: 73): »Die enge Verknüpfung von Wissen, Rationalität und Demokratie weist ihnen eine besondere Rolle zu: Sie sind dem Gemeinwohl verpflichtet, als Orte von Forschung, Lehre, Publikation und Kommunikation, [...]« (Lessmöllmann 2020: 73). Die Erarbeitung von geschlechtergerechte(re)n Sprachleitfäden ist – wie in den vorherigen Kapiteln bereits erwähnt – ein relevantes Gleichstellungsinstrument und in der Lehre essenziell:

Sprache sozialisiert und schafft neue Wirklichkeit. In der Lehre ist Sprache das wichtigste Mittel, welches der oder dem Lehrenden zur Verfügung steht. Daher liegt es nahe, diesem ›Werkzeug‹ besondere Aufmerksamkeit zu widmen. (Spieß 2008: 43)

Nach Gestine Spieß sollte unter anderen Massnahmen auch eine geschlechtergerechte(re) Sprache an Universitäten gehören (Spieß 2008: 44ff.). Sie ist ein »zentrales Mittel, um mehr Gendergerechtigkeit zu erzeugen« (Elsen 2020: 23). Ein geschlechtersensibler Umgang miteinander lasse sich in Ausbildungssituationen erreichen, indem er »durch

Lehrkräfte erkannt und umgesetzt und bei Kindern und Jugendlichen gefördert wird. Daher sind die Verantwortlichen über die verschiedenen Zusammenhänge aufzuklären und für die Auswirkungen zu sensibilisieren« (Elsen 2020: 25). Hochschulen sind Orte, »an denen Wissen [...] auch für die Öffentlichkeit aufbereitet wird« (Lessmöllmann 2020: 74), d.h. nebst den Studierenden und dem eigenen Personal auch für Unternehmen, NGOs, die Politik und die einzelnen Bürger*innen (vgl. Lessmöllmann 2020: 74). Sprachleitfäden für einen geschlechtergerechte(re)n Sprachgebrauch, die von den Institutionen zur Verfügung gestellt werden, zählen zu diesen Sensibilisierungsmassnahmen. Gleichstellungspolitik an den Universitäten bzw. Hochschulen allgemein ist nichts Neues. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft wird bereits seit Jahrzehnten thematisiert (vgl. Gerhard 2020: 125) auch mit dem Ziel, in den Wissenschaften einen Perspektivenwechsel zu erreichen (vgl. Bock 2014, zit.n. Gerhard 126). Auch heute steht im Fokus, »die geschlechtsspezifischen Ursachen sozialer Ungleichheit und Ungerechtigkeit, die Strukturen politischer Macht und Herrschaft aufzudecken und die herkömmlichen Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit, die sog. symbolische Ordnung, aufzuklären und zu hinterfragen« (Gerhard 2020: 126). Neu hinzugekommen ist eine Sensibilisierung auf die strukturelle Benachteiligung von trans Menschen. So unterstützen unterschiedliche Hochschulen wie die Universitäten Freiburg, Bern und Basel das von Transgender Network Switzerland initiierte Projekt *trans welcome* und heissen trans Menschen explizit willkommen.¹ Zum anderen kann eine geschlechtergerechte(re) Sprache bzw. die Berücksichtigung von Geschlecht allgemein einer Verzerrung von wissenschaftlichen Ergebnissen entgegenwirken. Das Phänomen, dass die Mehrheit der Daten auf cis Männern basiert, beschreibt Caroline Criado-Perez (2020) als *Gender Data Gap* (dt. »geschlechterbezogene Datenlücke«): »Das Bild vom Mann als Prototyp des Menschen ist grundlegend für die Struktur unserer Gesellschaft.« (Criado-Perez 2020: 17) Bei Neuentwicklungen und Erfindungen werden auf cis Männer basierende Durchschnittsdaten hinzugezogen. Auf cis Frauen basierende Daten werden entweder gar nicht erhoben oder nicht nach Geschlecht unterschieden (Criado-Perez 2020: 15). Ähnlich verhält es sich mit Datensätzen, die trans Menschen berücksichtigen. Dies hat Auswirkungen auf die Alltagswelt.²

4.2 Hochschulen: Doing the doing?

Werden Studierende und Mitarbeitende für Geschlechterinklusion und die vielfältigen Geschlechtsidentitäten sensibilisiert, können sie die *awareness* nach aussen tragen, z.B. als zukünftige Lehrkräfte, Mediziner*innen, Jurist*innen, Sozialarbeiter*innen etc. (vgl. Englmaier 2022: 128). Nach Englmaier bedeutet dies, dass Hochschulen »das Wissen

-
- 1 Eine vollständige Liste der aktuellen Bildungsinstitutionen findet sich auf der Website von *trans welcome* (2023a).
 - 2 Anelis Kaiser untersucht in ihren neurowissenschaftlichen und sozialpsychologischen Studien zur Sprachverarbeitung neu auch Versuchspersonen, die bspw. trans oder intergeschlechtlich sind (vgl. Kaiser 2018), um Daten auch jenseits von binären Vorstellungen von Geschlecht zu sammeln und präzisere Forschungsergebnisse zu erhalten (Barthels 2019).

über Zweigeschlechtlichkeit in Forschung, Lehre und auch in bestehenden (Verwaltungs-)Systemen reflektieren und dekonstruieren müssen« (Englmaier 2022: 132). Zwar seien an den Institutionen bereits Strukturen vorhanden, um diskriminierende Mechanismen zu erkennen und zu verändern, aber sie würden aktuell nicht ausgeschöpft (vgl. Englmaier 2022: 133). Strategische Dokumente können zwar das Bewusstsein für ein bestimmtes Thema stärken, müssen aber nicht zwangsweise zu konkreten Konsequenzen führen. Hochschulen können solche Dokumente nutzen, um sich selbst in ein positives Licht zu rücken, »ohne sich dabei selbst notwendigerweise im alltäglichen Handeln an die dort beschriebenen Anforderungen zu halten« (Englmaier 2022: 134). Solche Dokumente sind von Bedeutung, weil sie »die Lücke zwischen den Handlungen und dem Sprechen über Handlungen aufzeigen können« (Englmaier 2022: 134). Englmaier untersuchte insgesamt 136 Dokumente aus 22 österreichischen öffentlichen Universitäten, darunter Leistungsvereinbarungen, Entwicklungs-, Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne. Dabei untersuchte sie, ob darin Passagen enthalten sind zur Situation von TINs (trans, intergeschlechtliche und non-binäre Menschen) und queerer Forschung (vgl. Englmaier 2022: 134). Englmaiers Analysen zeigen, dass 16 von insgesamt 22 Universitäten TINs thematisieren, es sich bei den Passagen jedoch meistens um grundsätzliche Statements handelt, die Diskriminierungen gegenüber TINs verurteilen (vgl. Englmaier 2022: 138), dass es jedoch weitaus mehr Efforts braucht, um »die vermeintlich binäre Kategorie Geschlecht und die daraus resultierenden Ausgrenzungen und Benachteiligungen zu reflektieren, zu dekonstruieren und schlussendlich zu verändern« (Englmaier 2022: 138).

Die Universität Zürich UZH bspw. bekennt sich – wie zahlreiche andere Hochschulen auch – zu einer Kultur der gelebten Vielfalt.³ Wissenschaft und Forschung leben von Pluralität und Diversität – von unterschiedlichen Ideen, Forschungsansätzen, Visionen, aber auch von der Vielfalt an Menschen in der Hochschulgemeinschaft, die täglich Forschung und Lehre mitgestalten – zumindest in der Theorie. Die Institutionen übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, indem sie sich den neuen Herausforderungen stellen, die einhergehen mit den aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen. Die Frage, die sich Institutionen wie die Hochschulen stellen oder stellen müssen, ist eine ethische, nämlich aus ihrer Machtposition »und vom Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit aus zu fragen, was das Leben anderer erträglich macht oder machen sollte« (Butler 2009: 35). Zu diesen Veränderungen gehört u.a. das Verständnis von Geschlecht. Auch an den Hochschulen studieren und arbeiten trans Menschen, d.h. Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (vgl. dazu Kapitel 2.2). Jene darunter, die sich in den Kategorien *Frau* oder *Mann* nicht repräsentiert sehen, sind non-binär (vgl. dazu Kapitel 2.2) und gelebte Realität. Das öffentliche, aber auch akademische Interesse für (trans) non-binäre Menschen hat in den letzten Jahren – wenn auch nur leicht – zugenommen: Die institutionellen Massnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung eines transinklusiven Umfelds beinhalten bspw. nebst der Einführung von All-gender-welcome-Toiletten und geschlechtsneutralen Umkleidekabinen z.B. auch den Aufbau von Anlaufstellen

3 So hat die Universitätsleitung der Universität Zürich bspw. am 13. März 2018 eine sogenannte »Diversity Policy« erlassen (vgl. Universität 2018c).

bei Diskriminierungsfällen, das Bereitstellen von Informationen und Unterstützungsangeboten zum Thema Transidentität und die Überarbeitung von Dokumenten wie Anmeldeformularen, Studienbescheinigungen und Sprachleitfäden mit Empfehlungen für eine *geschlechtergerechte(re)* bzw. *geschlechtersensible* Sprache (vgl. auch Appiano 2022: 231). Queer-Theoretikerin Sarah Ahmed bezeichnet diese Prozesse der Textherstellung, die spezifisch von Universitäten aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen erfolgen, als sogenannte »Dokumentationspolitiken« (vgl. Ahmed 2007: 591; Appiano 2022: 231). Für Ahmed (und Prior 2003) sind diese zirkulierenden Dokumente nicht einfach »geschriebenes Material« der Hochschulen, sondern sie sind »konstitutive Elemente ihrer Existenz« (Appiano 2022: 31). Bereits 2003 schrieb Prior ähnlich:

[...] a University (any University) is in its documents rather than in its buildings. [...] Naturally, a university has buildings and equipment and lecturers and students, but none of those things are sufficient for the award of university status. Only the charter can define the organization as a university, and in that sense provide the one necessary condition for its existence. (Prior 2003: 60)

Aufgrund ihrer identitätsstiftenden, konstitutiven Eigenschaften und des autoritativen Charakters für die Hochschulgemeinschaft können solche Dokumente als »Maßstab für die institutionelle Performance im Bereich der Gleichstellung« (Appiano 2022: 232) gesehen werden. Ahmed (2007) zeichnet nach, wie ein Dokument, das Diskriminierung dokumentieren sollte, bereits als Verwirklichung von Gleichstellungsmassnahmen interpretiert wird, was problematisch ist, weil dadurch die Ungleichheiten, die durch das Dokument sichtbar gemacht werden sollten, verschleiert werden (vgl. Ahmed 2007; Appiano 2022: 232). Appiano zieht daraus den Schluss, dass der konstitutive Status von Dokumenten ermöglicht, dass sie sich »von der tatsächlich gelebten Praxis einer Institution abspalten und einen eigenen Wert bekommen« (Appiano 2022: 232). Werden Dokumente von ihren Inhalten getrennt beurteilt, müssen sie als »Fetisch« (vgl. Ahmed 2007: 597; Appiano 2022: 232) betrachtet werden, deren bloße Existenz bereits »als Beweis genommen wird, dass die institutionelle Welt, die durch das Schriftstück dokumentiert wurde (Rassismus, Ungleichheit, Ungerechtigkeit), bewältigt ist« (Ahmed 2007: 597, übersetzt von Appiano 2022: 232). Sprachleitfäden mit Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch bergen somit die Gefahr, zur »Ersatzhandlung« zu werden, »[m]it der eine strukturell diskriminierende Wirklichkeit als bereits bewältigt erscheint« (Appiano 2022: 232). Eine von Ahmed (2007) interviewte Person brachte die Problematik auf den Punkt: »You end up doing the document rather than doing the doing« (Ahmed 2007: 591). Erfolgt dies, verlieren die Dokumente ihre »performative Kraft« (Appiano 2022: 233), mit welcher ebendiese etwas bewirken sollten.

4.3 Folgerungen für den Outreach

In den Kapiteln »Folgerungen für den Outreach« werden Implikationen und Empfehlungen hinsichtlich zukünftiger Outreach-Aktivitäten erörtert, basierend auf den Erkenntnissen, die in den vorherigen Abschnitten präsentiert wurden.

Die strukturelle Diversität und der Umfang der Akteur*innen können bei der Implementierung einer inklusiven kommunikativen Praxis hinderlich sein. Eine weitere Herausforderung stellen die Unterschiede bezüglich vorhandener linguistischer Grundlagen dar, die für die Umsetzung einer gendersensiblen Sprache notwendig sind. So benötigen »Menschen, denen das Thema bislang oder nur wenig vertraut ist, praxisnahe und fachlich fundierte Erklärungen ebenso wie konkrete und differenzierte Tipps für die eigene Praxis« (Diewald/Steinhauer 2020: 9). Die Einführung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache, die auch non-binäre Menschen berücksichtigt, erfordert eine bewusste Anstrengung der Hochschulen, um sicherzustellen, dass alle Ebenen des Sprachgebrauchs, einschliesslich der schriftlichen und mündlichen Kommunikation, inklusiv sind. Einer der organisatorischen Aspekte, die eine Hochschule berücksichtigen sollte, ist ein politisches Commitment. Gendern – auch wenn die Verwendung eines Sprachleitfadens fakultativ bleibt – sollte nicht nur eine Option, sondern eine politische Verpflichtung für die gesamte Institution sein, d.h., die Hochschule sollte eine offizielle Erklärung zur Geschlechtergerechtigkeit und zu einem inklusiven Sprachgebrauch veröffentlichen und dies in ihre Leitlinien und Verfahren aufnehmen. Sie sollte ausserdem sicherstellen, dass alle Mitarbeiter*innen, insbesondere diejenigen, die für die Kommunikation der Institution verantwortlich sind, über die Notwendigkeit einer geschlechtergerechte(re)n Sprache und deren Bedeutung für die Inklusion aller Menschen sensibilisiert werden.

Menschen, die an einer Hochschule beschäftigt sind oder studieren, sind – immer dann, wenn der gesetzliche Name verwendet wird (z.B. in E-Mails, auf Formularen und Diplomen) oder die Hochschulen Anwesenheitslisten mit dem gesetzlichen Vor- und Nachnamen führen – *Deadnaming* und *Misgendering* ausgesetzt. Ohne die Möglichkeit, Pronomen auf den Listen anzugeben, müssen Studierende hinnehmen, dass sie ständig falsch benannt werden (vgl. Darwin 2022: 104). Eine mögliche Lösung, um *Misgendering* entgegenzuwirken, könnte sein, eine Kultur zu etablieren, in welcher es nichts Aussergewöhnliches ist, die eigenen Pronomen mitzuteilen. Dozierende können dies bspw. zu Beginn des Semesters während der Begrüssung tun oder in ihrer E-Mail-Signatur einen entsprechenden Vermerk machen. Studierende können ihre Pronomen kurz erwähnen, wenn sie sich in einem Seminar zu Wort melden. Ausserdem bieten Softwareunternehmen für Videokonferenzen (z.B. Zoom, MS Teams) die (technische) Möglichkeit, die eigenen Pronomen hinter Vor- und Nachnamen zu tippen. Das *Deadnaming* von Studierenden kann zudem vermieden werden, wenn Dozierende Anwesenheitslisten mit einer Möglichkeit führen, einen alternativen Vornamen anzugeben. Schulungen zu trans Themen sollten angeboten werden, um ein grundsätzliches Bewusstsein für inklusiven Sprachgebrauch zu schaffen und um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen die Begriffe präzise verwenden und auf die Bedürfnisse der Studierenden und Mitarbeitenden achten. Des Weiteren sollte die Hochschule alle schriftlichen Materialien, einschliesslich ihrer Website, Broschüren, Formulare und anderen Dokumente, auf geschlechtergerechte(re) Sprache überprüfen und gegebenenfalls überarbeiten oder bei Ressourcenknappheit zumindest alle zukünftigen Materialien ebenfalls unter Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Sprache erstellen. Sie sollte ihre IT-Systeme und -Plattformen überarbeiten, um die Verwendung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache zu ermöglichen. Dies kann die Implementierung von Pronomenfeldern in Anmeldungen und Registrierungen oder die Anpassung von automatisierten E-Mails und

Nachrichten beinhalten. Zudem sollte die Hochschule sicherstellen, dass ihre Lehrpläne geschlechtergerechte(re) Sprache und die Bedeutung von inklusivem Sprachgebrauch beinhalten, und zwar alle Geschlechter betreffend, ohne nur klassische, binäre Ansätze zu behandeln. Dozierende sollten geschult werden, um sicherzustellen, dass sie die Begriffe präzise verwenden und auf die Bedürfnisse aller Studierenden achten. Schwierigkeiten bei der Implementierung können auftreten, wenn die Verwendung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache als unwichtig oder als politisch korrekte Übung angesehen wird. Auch kann es Widerstand gegen Veränderungen in der Sprachpraxis geben, wenn Menschen bereits eine lange Tradition eines bestimmten, binären Sprachgebrauchs an ihrer Hochschule kennen. Eine Lösung kann darin bestehen, den Prozess schrittweise anzugehen und den Fokus auf Bildung und Sensibilisierung zu legen. Ein klares politisches Commitment und ein Bewusstsein für die Bedeutung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache in der gesamten Institution können dazu beitragen, die Akzeptanz und Umsetzung zu erleichtern. Innerhalb der Institution Hochschule könnten sich verschiedene Gruppen gegen die Einführung einer geschlechtergerechte(re) Sprache auflehnen. Einige Mitarbeiter*innen könnten bspw. argumentieren, dass die Verwendung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache die Traditionen und die Identität der Institution in Frage stellt oder dass die Implementierung zu aufwendig oder zu teuer ist. Studierende könnten auch Bedenken haben, dass eine geschlechtergerechte(re) Sprache ihre Schreib- und Sprechpraxis verändert oder dass sie zu Verwirrung führen kann. Ausserdem kann eine Implementierung für kleine Institutionen anspruchsvoller sein als für grosse:

Die Aufgabenverteilung variiert stark, je nach Größe, Typ und Organisationsstruktur einer Hochschule. Es gibt kleine Hochschulen mit Ein-Mann- oder Eine-Frau- Kommunikationsabteilungen, die so gut wie alles allein übernehmen müssen. Und es gibt große Hochschulen mit zentralen Kommunikationsabteilungen, teilweise unterteilt in parallellaufende Bereiche – mit klaren Aufgabenzuschnitten wie etwa für Alumni-Aktivitäten, Marketing, Fundraising oder Social Media. (Bundesverband Hochschulkommunikation 2019: 3)

Es ist wichtig, solche Bedenken ernst zu nehmen und transparent zu kommunizieren, warum eine geschlechtergerechte(re) Sprache notwendig ist und wie die Einführung umgesetzt werden soll. Externe Ressourcen können kleine Hochschulen entlasten und dafür sorgen, dass auch sie die erwarteten Standards erfüllen. Es kann hilfreich sein, Schulungen und Workshops anzubieten, um Bedenken auszuräumen und ein Bewusstsein für die Bedeutung einer inklusiven Sprachpraxis zu schaffen. Es kann auch helfen, einen partizipativen Ansatz zu wählen und alle Beteiligten in den Prozess der Einführung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache einzubeziehen, denn anders als in Unternehmen können z.B. Professor*innen nicht dienstverpflichtet werden, sich an einen bestimmten Sprachgebrauch zu halten (vgl. Lessmöllmann 2020: 76f.), z.B. auf Social Media (vgl. Bundesverband Hochschulkommunikation 2019: 5). Hier ist Sensibilisierung wichtig, denn diese Kanäle spielen eine besondere Rolle: »Professionelle Webseiten, hochwertige Magazine, eine 24/7-Präsenz auf Twitter, Facebook, Instagram, You-Tube, Xing und LinkedIn, dazu noch Forschungsmarketing und weitere Wissens-

transferaktivitäten: Mit großem Einsatz präsentieren heute Kommunikationsprofis ihre Hochschulen der Öffentlichkeit« (Bundesverband Hochschulkommunikation 2019: 3). Das bedeutet auch, dass die Hochschulmitglieder die Visitenkarte einer Institution darstellen:

Professoren, Wissenschaftler, Mitarbeiter, Studierende, Alumni, Netzwerk- und Kooperationspartner prägen das Bild einer Hochschule nach außen. Sie sind wichtige Multiplikatoren für die Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit. [...] Die Hochschulkommunikatoren sind heutzutage also nicht nur gefragt, die eigene Institution »da draußen« gut dastehen zu lassen. Vielmehr haben sie eine zunehmend wichtiger werdende Mittlerfunktion – man könnte fast schon sagen eine »psychosoziale« Funktion: Von ihnen wird erwartet, dass sie die aus verschiedenen Menschentypen, Statusgruppen und Kulturen bestehenden Hochschulmitglieder, die vielfach sehr divergierende Interessen, Erwartungen und Ziele haben, näher zusammenzuführen und das Identitätsgefühl gegenüber »ihrer« Hochschule stärken. (Bundesverband Hochschulkommunikation 2019: 5)

Geschlechtergerechte(re) Sprache ist derzeit kein unmittelbarer Faktor bei der Akkreditierung von Hochschulen. Die Einhaltung von Standards im Hinblick auf Gleichberechtigung und Inklusion kann Teil des Akkreditierungsprozesses sein. In den letzten Jahren hat jedoch ein zunehmendes Bewusstsein für die Bedeutung einer geschlechtergerechte(re)n Sprache in der akademischen Welt und in der Gesellschaft im Allgemeinen dazu geführt, dass Hochschulen die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache stärker berücksichtigen. Es ist möglich, dass zukünftige Akkreditierungsanforderungen die Einhaltung von Standards für geschlechtergerechte(re) Sprache und inklusive Sprachpraktiken stärker berücksichtigen. In jedem Fall ist Gendern ein wichtiger Faktor für eine inklusive und diversitätsorientierte Hochschulkultur und kann dazu beitragen, eine positive Lernumgebung für alle Studierenden und Mitarbeiter*innen zu schaffen.

Dennoch bleibt die Verbindlichkeit von Sprachleitfäden an Hochschulen ein komplexes Thema. Es kann mitunter schwierig sein, solche Dokumente verbindlich zu machen und ihre Einhaltung durchzusetzen. Eine umfassende Sensibilisierung und Schulung aller Mitglieder der Hochschulgemeinschaft ist erforderlich, um sicherzustellen, dass alle die Sprachleitfäden verstehen und auf freiwilliger Basis befolgen. Es ist wichtig, dass Hochschulen Strategien entwickeln, um Konflikte von vornherein zu vermeiden und eine respektvolle Kommunikation und Zusammenarbeit sicherzustellen. Der Rechtsschreibrat äusserte sich einst:

Für den Hochschulbereich erscheint fraglich, ob die Forderung einer »gegenderten Schreibung« in systematischer Abweichung vom Amtlichen Regelwerk der deutschen Rechtschreibung für schriftliche Leistungen der Studierenden und die Berücksichtigung »gegengerter Schreibung« bei deren Bewertung durch Lehrende von der Wissenschaftsfreiheit der Lehrenden und der Hochschulen gedeckt ist. Hochschulen und Lehrende haben die Freiheit des Studiums nicht nur bei der Wahl von Lehrveranstaltungen, sondern auch bei der Erarbeitung und Äußerung wissenschaftlicher Meinungen der Studierenden zu beachten und zu schützen. (Rat für deutsche Rechtschreibung 2021: 2)

Die Forderung einer »gegenderten Schreibung« in schriftlichen Leistungen von Studierenden ist keineswegs eine Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit von Lehrenden und Hochschulen. Im Gegenteil, es geht hierbei um eine Förderung der wissenschaftlichen Präzision und der sprachlichen Vielfalt, die die Grundlage jeder akademischen Diskussion und Forschung bildet. Die Freiheit des Studiums und die Wissenschaftsfreiheit bleiben durch die Forderung nach gendergerechter Sprache unberührt. Die Wahl der Lehrveranstaltungen sowie die Erarbeitung und Äusserung wissenschaftlicher Meinungen der Studierenden werden dadurch nicht eingeschränkt. Vielmehr trägt die Förderung von gendergerechter(er) Sprache dazu bei, dass wissenschaftliche Diskussionen und Forschungsergebnisse präziser und inklusiver werden und somit den Anforderungen an wissenschaftliche Qualität und Glaubwürdigkeit gerecht werden.

