

Von „Studierenden“, „Mitarbeiter*innen“ und „Professoren“ – Geschlechtergerechte Personenbezeichnungen zwischen Varianz und Normierung*

Christine Ivanov und Stephanie Lieboldt (Hannover)

Abstract

Gender-fair language has been a controversial and topical issue in Germany for over 50 years, both in public and in the professional discourse of German linguistics. In this article, two contiguous studies of gender-fair language at German universities are presented. In the first part, university guidelines for gender-fair language usage are subjected to a content analysis. In the second part, linguistic practice in the area of person reference is studied using a corpus compiled from a range of text types used in the internal and external communication of universities. The relation between the existing variance of language use and institutional attempts at standardization of gender-fair language are examined. In the two studies presented, the interplay between theory and practice becomes evident: There are tensions between theories motivating the options presented for gender-fair language and the goals formulated in university guidelines clash with the observable variation in language use. This work contributes to the current dialog on compulsory regulations on gender-fair language by providing data from writing practice while shedding light on ongoing processes of language change.

1 Einleitung

„[...] warum soll man sich über diesen ganzen Schwachsinn aufregen, der sich insbesondere an den Hochschulen wie eine Seuche ausbreitet – Alles Elite oder was?“ (Matschke 2007: 9) empört sich ein Greifswalder BWL-Professor 2007 über die Verwendung geschlechtergerechter Sprache (ggS) innerhalb seiner Hochschule. Geschlechtergerechte Sprache entbehre sowohl politischer wie auch linguistischer Substanz, i. e. es würde für die Gleichstellung von Frauen, die selbst dagegen seien, mit femininen Formen angesprochen zu werden, nichts bringen, außerdem würden sprachsystematische Fakten der Differenz von Genus und Sexus missachtet. Er greift dazu die verbreitete Metapher einer Naturgewalt auf, die sich wie eine Krankheit unkontrolliert im Hochschulumfeld ausbreite. In diesem kurzen Zitat zeigt sich, dass das Thema ggS, entgegen der öffentlichen Wahrnehmung, auch an Hochschulen nicht unumstritten ist.

Geschlechtergerechte Sprache ist in Deutschland seit gut 50 Jahren ein sowohl im öffentlichen als auch im fachlichen Diskurs der germanistischen Linguistik kontrovers diskutiertes und mehr

* Wir danken an dieser Stelle allen Projektbeteiligten und Hilfskräften, die an dieser Forschung mitgewirkt haben. Besonderer Dank gilt Maria B. Lange für ihre hilfreichen Anmerkungen zu diesem Beitrag.

denn je aktuelles Thema (cf. Baumann/Meinunger 2017; Diewald/Nübling 2022; Kalverkämper 1979; Mairhofer/Posch 2017; Vergoossen et al. 2020; Kotthoff 2020). Es existieren seit den 1980er-Jahren gesetzliche bzw. rechtliche Grundlagen und Empfehlungen zur Umsetzung von ggS in der Amts-, Verwaltungs- und Rechtssprache (cf. Niedersächsisches Landesministerium 1991: 911; Bauer 2020). Die Bandbreite der Realisierungsformen von ggS hat sich in den vergangenen Jahrzehnten erweitert. Neben klassische Vorschläge zur symmetrischen Ansprache und Sichtbarmachung von Frauen und Männern durch Beidnennung und entsprechende Kurzformen sowie die Verwendung von Neutralformen, mit denen kein Geschlecht explizit angesprochen oder vom Geschlecht abstrahiert wird, sind Forderungen nach inklusiveren Schreibweisen getreten, die die Geschlechtervielfalt abbilden sollen (cf. Ängsal 2015; Diewald/Steinhauer 2020). Die Forschung zur eingeschränkten mentalen Repräsentation von Frauen bei „generischen Maskulina“, zur Lesbarkeit und Verständlichkeit geschlechtergerechter Schreibweisen und ihrer Umsetzung in verschiedenen Textsorten ist ebenso vielfältig.¹ Susanne Günthner (2017: 6) spricht von einem „Revival“ der Genderlinguistik, u. a. ausgelöst durch die öffentliche und institutionelle Auseinandersetzung mit ggS in Leitfäden und neueren Forschungsarbeiten.

Einen eminenten Wendepunkt in der Debatte um die Verwendung geschlechtergerechter Sprache verkörperte schließlich der Jahreswechsel 2018/2019. Durch die offizielle Erweiterung des Personenstandsrechts um die sogenannte Dritte Option ergaben sich weitgreifende Konsequenzen für die sprachliche Repräsentation von Menschen jenseits eines binären Geschlechtersystems.² Es mussten sprachliche Mittel gefunden werden, durch die alle Menschen jeglichen Geschlechts sichtbar gemacht werden können (cf. Diewald/Steinhauer 2020). Anhand der Verwendung von ggS und des damit verbundenen gesellschaftlichen Diskurses um die betreffenden sprachlichen Veränderungen zeigt sich einmal mehr, mit welcher Geschwindigkeit Sprachwandelprozesse relevant werden und voranschreiten können und wie untrennbar Sprache und Wirklichkeit miteinander verbunden sind.

Basierend auf diesem Wendepunkt erscheint eine Bestandsaufnahme des sprachlichen Ist-Zustandes unmittelbar **vor** und unmittelbar **nach** der Einführung der Dritten Option unvermeidlich, um rekonstruieren zu können, welche Auswirkungen die rechtliche Etablierung der Dritten Option auf den Sprachgebrauch hatte. Die Jahre 2017 und 2018 fokussierend, widmet sich dieser Beitrag primär der geschlechtergerechten Sprache unmittelbar *vor* der rechtlichen Anerkennung der Dritten Option. Da jedoch gerade jene Umbruchphase gegen Ende 2018 und Anfang 2019 einen interessanten Zeitraum innerhalb des Wandels von ggS darstellt, soll ebenso ein ergänzender Blick auf die ersten Monate des Jahres 2019 geworfen werden. Auf diese Weise werden konkrete Vergleichspunkte für weiterführende Arbeiten geliefert, die sich mit der Entwicklung der geschlechtergerechten Sprache in Deutschland ab 2019 befassen.

¹ Für einen Überblick cf. Kotthoff/Nübling (2018: 91–128).

² Im Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass neben den bislang möglichen drei Einträgen im Geburtenregister nach dem Personenstandsrecht (weiblich, männlich, kein Eintrag) ein dritter positiver Eintrag möglich sein muss. Am 22.12.2018 trat das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ in Kraft (cf. Der Bundestag 2018: 2635), welches die Eintragung der Angabe „divers“ in das Geburtenregister ermöglicht (cf. Bauer 2020: 21–32).

Die folgende Analyse präsentiert Ergebnisse des linguistischen Teils des interdisziplinären Forschungsprojektes „Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis“. Das Projekt betrachtete die aktuelle Situation geschlechtergerechter Sprache aus linguistischer, phoniatriisch-psycholinguistischer und juristischer Perspektive. Es wurde vom 01.04.2017 – 31.12.2020 an der Leibniz Universität Hannover und der Medizinischen Hochschule Hannover vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Rahmen des Programms „Programm „Geschlecht – Macht – Wissen“ gefördert (cf. Diewald 2020; Diewald/Ptok/Brosius-Gersdorf 2020; Diewald/Steinhauer 2017, 2019, 2020; Ivanov/Lange/Tiemeyer 2018; Ivanov et al. 2019; Tiemeyer/Ptok 2018).

Ziel des linguistischen Teilprojektes war es, die sprachsystematisch vorhandenen Arten von Personenbezeichnungen im Deutschen differenziert linguistisch zu betrachten (*Langue*) (cf. Diewald/Steinhauer 2017) sowie die Verwendung von ggS unmittelbar **vor** Einführung der Dritten Option empirisch zu untersuchen. Die hier dargestellten Ergebnisse fokussieren die sprachliche Praxis bzw. den Sprachgebrauch (*Parole*): Der erste Abschnitt dieses Beitrages stellt eine inhaltsanalytische Betrachtung von Leitfäden zu ggS an Hochschulen dar (Untersuchung I) (siehe 2). Gegenstand der zweiten Untersuchung ist eine empirische Arbeit zum Gebrauch geschlechtergerechter Personenbezeichnungen im Hochschulbereich (siehe 3). In dieser korpusbasierten Analyse wird geprüft, wie die leitfadenbasierten Empfehlungen zur Anwendung von ggS in der sprachlichen Praxis umgesetzt werden. Welche Veränderungen sich schließlich durch die Einführung der Dritten Option ergaben, soll zuletzt in Form eines kurzen Ausblicks anhand konkreter Stellenausschreibungen skizziert werden (Untersuchung II). Die zentralen Fragestellungen dieser beiden Untersuchungen lauten somit: 1. Welche institutionellen Empfehlungen in Form von Leitfäden existieren an Hochschulen zum Thema ggS? 2. Wie ist die sprachliche Praxis von ggS an Hochschulen **vor** Einführung der Dritten Option? 3. Welche sprachlichen Veränderungen zeigen sich (unmittelbar) **nach** Einführung der Dritten Option? Damit weist die vorliegende Analyse einen hohen Theorie-Praxis-Bezug auf. Sie leistet einen Beitrag zum Verständnis der (gleichstellungs-)politischen Auseinandersetzung mit ggS in akademischen Institutionen. Darüber hinaus wird der tatsächliche Gebrauch von ggS erfasst und auf diese Weise die Diskussion über verbindliche Regelungen zu ggS und stattfindenden Sprachwandel um Daten aus der Schreibpraxis bereichert.

Gerade Hochschulen kommt hinsichtlich des Themas ggS eine besondere Rolle zu: Als staatliche Institutionen bzw. Körperschaften des öffentlichen Rechts sind sie, bei allen zwischen den einzelnen Bundesländern herrschenden Unterschieden, in besonderem Maße rechtlichen Vorgaben zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet.³ Zudem zeigen

³ Z. B. Niedersächsisches Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Niedersächsischer Ministerpräsident, Niedersächsischer Minister für Justiz 1989). Auch auf Bundesebene existieren Gesetze zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die explizit Passagen zur sprachlichen Gleichbehandlung enthalten, z. B. das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig 2015), hier insbesondere §6 zur geschlechtsneutralen Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Bereits Ende der 1980er-Jahre hatte der Bundestag eine interministerielle Arbeitsgruppe zur Frage der sprachlichen Gleichbehandlung in Auftrag gegeben, cf. Arbeitsgruppe Rechtssprache 1991 zu maskulinen und femininen Personenbezeichnungen in der Rechtssprache (ausführlich cf. Bauer 2020).

Forschungen und Theorien zu Sprachwandel (cf. Aitchison 2013), dass Sprachveränderungsprozesse besonders erfolgsversprechend sind, wenn sie von gesellschaftlich wichtigen Institutionen und statushohen Gruppen gestützt werden. Zentral ist hier der Bildungsbereich. Hochschulen waren und sind seit den 1970er-Jahren Orte, an denen „Debatten über geschlechtergerechte Sprache geführt wurden“ (Acke 2019: 305), Leitfäden erstellt werden und außerdem Forschung zum Verhältnis von Sprache und Geschlecht stattfindet. Gleichzeitig wird, wie im Eingangszitat erkennbar, ggS vorgeworfen, ein linkes, akademisches Elitenprojekt zu sein, unverständlich und auch irrelevant für den „Mainstream“.

Mit unserer Untersuchung schließen wir an existierende Arbeiten aus dem Bereich der Genderlinguistik an (cf. Kotthoff/Nübling 2018). Leitfäden für ggS sind Gegenstand diverser Forschungen, sowohl korpuslinguistischer Arbeiten zur Verwendung von ggS in Verwaltungstexten (cf. Elmiger/Tunger/Schaeffer-Lacroix 2017) als auch inhaltanalytischer Arbeiten zur Umsetzung der Normierungsvorschläge an Hochschulen (cf. Merkel 2011). Diskurslinguistisch betrachtet Karin Wetschanow (2017) die Entwicklung der Inhalte von Leitfäden in Österreich. Eine kritische Auseinandersetzung mit Leitfäden legt Dieter Schlichting (1997: 9) vor, der sich ebenso wie Helen Christen (2004) u. a. mit der in Leitfäden verwendeten Terminologie beschäftigt und die Empfehlungen als vage und mehrdeutig bemängelt. Die korpuslinguistische Untersuchung knüpft an Studien zum Gebrauch von ggS respektive des sogenannten generischen Maskulinums in verschiedenen Textsorten und Kommunikationssituationen an (Elmiger/Tunger/Schaeffer-Lacroix 2017; Pettersson 2011; Acke 2019; Schröter/Linke/Bubenhof 2012; Ivanov/Lange/Tiemeyer 2018). Besonders hervorzuheben ist in diesem Kontext die Arbeit von Hanna Acke (2019), welche den Gebrauch von ggS an Berliner Universitäten fokussiert. Sie bildet damit eine wichtige methodische Grundlage für die folgende korpuslinguistische Untersuchung, welche über ein einzelnes Bundesland hinausgehend ein Gesamtbild über die Verwendung von ggS an Hochschulen in allen 16 Bundesländern in Deutschland zu skizzieren versucht.

2 Untersuchung I: Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen

2.1 Methodisches Vorgehen

Grundlage der vorliegenden Untersuchung sind insgesamt 71 Leitfäden⁴ für ggS von staatlichen Hochschulen in Deutschland. Die Leitfäden wurden im Rahmen einer Internetrecherche vor Einführung der Dritten Option von Juni 2017 bis Ende 2017 erhoben. Aufgenommen wurden alle online öffentlich zugänglichen Dokumente, deren Thema geschlechtergerechte Sprache

⁴ Im Anhang dieses Beitrags findet sich ein Auszug aus dem verwendeten Korpus (siehe Untersuchung I – Korpus (Leitfäden)). Angegeben ist das Zugriffsdatum zum Zeitpunkt der Erhebung 2018. Aufgrund der bereits erwähnten Überarbeitung der Leitfäden seit 2018 sind die Webseiten jedoch in vielen Fällen nicht mehr aktuell. Sofern die Dokumente noch unter der damaligen URL aufzufinden sind, ist das aktuelle Zugriffsdatum aufgenommen worden. Eine vollständige Liste der analysierten Leitfäden sowie die Originaldokumente können bei den Autorinnen angefordert werden. Aufgenommen wurden ausschließlich publizierte Dokumente bzw. solche, die als PDF-Dokument vorlagen. Es handelt sich um öffentlich zugängliche Dokumente. Ausgeschlossen wurden Informationen, die ausschließlich auf Webseiten veröffentlicht waren. Ebenfalls nicht aufgenommen wurden Dokumente, in denen ggS ein Aspekt unter diversen anderen ist, z. B. Frauenförderpläne oder Handreichungen zum Corporate Wording der Hochschule.

war. Dies wurde u. a. daran festgemacht, dass geschlechtergerechte Sprache (in den diversen Varianten, siehe 2.4) als Schlüsselwort im Titel der Dokumente vorkam. In diesem Sinne handelt es sich um eine Vollerhebung.⁵ Ein Vergleich unseres Korpus mit einer umfangreichen Leitfadensammlung von Daniel Elmiger (2020) zeigt, dass von den von uns untersuchten Hochschulen 29 seit 2018 ihren Leitfaden überarbeitet haben. Weitere 34 Hochschulen haben seitdem erstmals einen Leitfaden veröffentlicht.⁶ Dieses Ergebnis zeigt die gewachsene Relevanz und Re-Aktualisierung des Themas in Institutionen. Insgesamt haben damit bis heute knapp 40% der öffentlich-rechtlichen Hochschulen in Deutschland einen öffentlich zugänglichen Leitfaden für ggS.

Elmiger (2020) versteht unter Leitfäden für ggS verschiedenste Formen von Dokumenten, die Mittel anbieten, um Personen (schrift-)sprachlich zu repräsentieren. Leitfäden enthalten eine Handlungsaufforderung, bestimmte Mittel zu nutzen bzw. andere zu vermeiden. Leitfäden sollen den Sprachgebrauch der Hochschule als Verwaltung-, Bildungs- und Forschungseinrichtung vereinheitlichen. Die Leitfäden liegen in verschiedenen medialen Formaten vor, als Broschüren, Flyer, lose Blattsammlungen (als Word-Dokument) oder auch als Kalender. Je nach Umfang variiert der Inhalt (siehe 2.2).⁷

Nach einer explorativen Analyse der Leitfäden der niedersächsischen Hochschulen wurde ausgehend von der Fragestellung ein Kategoriensystem erstellt, welches sowohl Parameter umfasst, die aus existierenden Untersuchungen und theoretischen Auseinandersetzungen mit ggS (u. a. Elmiger/Tunger/Schaeffer-Lacroix 2017; Wetschanow 2017; Schlichting 1997; Christen 2004; Diewald/Steinhauer 2017) deduktiv abgeleitet sind, als auch solche, die aus der explorativen Betrachtung induktiv gebildet wurden. Im Sinne einer zusammenfassenden, strukturierenden Analyse wurden anschließend die relevanten Inhalte bestimmt und strukturiert, i. e. es erfolgt keine detaillierte quantitative Darstellung der Inhalte der Leitfäden und der dargestellten Vorschläge, sondern eine zusammenfassende Darstellung und Interpretation. Zentrale Fragen waren, wer an Hochschulen für das Thema verantwortlich war, an wen sich die Leitfäden richten, welche Ziele mit geschlechtergerechter Sprache in Verbindung gesetzt werden und welche Aufgaben Leitfäden übernehmen sollen. Weiter wurden die konkret gemachten Vorschläge erhoben.

2.2 Merkmale der Textsorte Leitfäden für ggS

Leitfäden, Richtlinien und Empfehlungen zu ggS stellen ein wichtiges Kommunikationsmedium feministischer Kritik am Sprachsystem (Langue) und Sprachgebrauch (Parole) dar.

⁵ Unter staatliche Hochschulen werden an dieser Stelle alle öffentlich-rechtlichen (Technischen) Universitäten, (Fach-)Hochschulen, Pädagogischen sowie Künstlerischen Hochschulen subsumiert. Ausgeschlossen wurden Hochschulen in privater (oder kirchlicher) Trägerschaft, unabhängig davon, ob sie staatlich anerkannt sind. Insgesamt existierten in Deutschland zum Zeitpunkt der Untersuchung 272 Hochschulen in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft (cf. Hochschulkompass 2020).

⁶ In ihren Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen empfiehlt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof 2020) die Erstellung eines Sprachleitfadens zu ggS, in dem die existierende Vielfalt der Geschlechter sprachlich berücksichtigt wird und „an dem sich alle Hochschulangehörigen orientieren können“ (ibd.: 5).

⁷ Die Leitfäden haben einen Umfang von 1-DIN A4-Seite über 6-seitige Flyer bis hin zu Broschüren mit bis zu 30 Seiten.

Der erste deutsche Leitfaden erschien 1980 in der linguistischen Fachzeitschrift *Linguistische Berichte* und wurde von Sprachwissenschaftlerinnen verfasst (Guentherodt et al. 1980). Die Empfehlungen richteten sich an alle, die sich professionell mit Sprache beschäftigten. Neben konkreten Beispielen für sprachlichen Sexismus samt Verbesserungsvorschlägen für eine nicht-sexistische Sprachverwendung enthielten sie auch theoretische Reflexionen über das Sprachsystem des Deutschen. Für Richtlinien und Leitfäden zu geschlechtergerechter Sprache wurden Termini benötigt, die einerseits den kritisierten Sprachgebrauch, insbesondere das sogenannte generische Maskulinum, und andererseits die alternativen sprachlichen Formen beschrieben und einem breiten Publikum vermittelten (cf. Christen 2004). Dazu wurden teilweise Fachtermini aus der Sprachwissenschaft übernommen und teilweise neue Begriffe geschaffen, die ihrerseits als (Quasi-)Termini Eingang in die Linguistik fanden (ibd.). Die damals entwickelten zentralen Prinzipien, die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen bzw. die Neutralisierung von Geschlecht durch entsprechende sprachliche Strategien (cf. Schoenthal 1989), sind bis heute in Leitfäden erkennbar.

Elmiger/Tunger/Schaeffer-Lacroix (2017: 6) verstehen Leitfäden als „Hilfsmittel für die praktische Spracharbeit“, die einen bestimmten Sprachgebrauch erklären und zeigen sollen, wie dieser umgesetzt werden kann. Unsere Analyse zeigt, dass Leitfäden vor allem drei Aufgaben übernehmen: Information (über verschiedene Formen geschlechtergerechter Sprache), Sensibilisierung (für den eigenen Sprachgebrauch) sowie Unterstützung der praktischen Umsetzung (anhand konkreter Beispiele).

In 90% der Dokumente findet sich einleitend eine Begründung dazu, warum ggS ein bedeutsames Thema für Gleichstellungsbemühungen an Hochschulen ist. Dies wird durch Ausführungen zum Zusammenhang von Sprache und Denken sowie den Verweis auf rechtliche Grundlagen, z. B. die jeweiligen Landesgleichstellungs- oder Hochschulgesetze und den dort enthaltenen Ausführungen zur sprachlichen Gleichbehandlung, gestützt. Die Begründung und Motivation für geschlechtergerechte Sprache wird in der antizipierten Rolle von Sprache für die Gleichstellung der Geschlechter gesehen: „Immerhin stellt die Sprache eine kostenlose Ressource dar, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität beitragen kann“ (Braun 2011: 18). Wie auch Schneider (2022) darstellt, wird diese Annahme einerseits im Ziel der sprachlichen Sichtbarkeit von Frauen und Männern konkretisiert: „Geschlechtergerecht“ bedeutet, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, Frauen sprachlich und bildlich als Wissenschaftlerinnen, Studentinnen, als Mitarbeiterinnen und Professorinnen sichtbar werden zu lassen und stereotypen Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen entgegen zu wirken“ (TU Dresden 2014: 3) und andererseits allgemeiner oder inklusiver in der Sichtbarmachung der „Vielfalt von Personen in Texten und auf Bildern“ (TU Darmstadt 2017) zu werden. Außerdem werden Untersuchungsergebnisse zur mentalen Repräsentation von Frauen dargestellt bzw. auf entsprechende Studien verwiesen. Auf diese Weise wird die Relevanz des Themas politisch-moralisch, juristisch und wissenschaftlich legitimiert.

Zentraler Teil der Leitfäden ist die Darstellung der sprachlichen Mittel, die zur Umsetzung von ggS genutzt werden können. Die Darstellung erfolgt, wie schon 1980, meist in Form einer Gegenüberstellung von Negativ- und Positiv-Beispielen, beispielsweise von „So geht’s“, „So geht’s nicht“ (FU Berlin 2014) oder „Do’s“ gegenüber „Dont’s“ (Hochschule Kempten: 8). Es

finden sich zum einen allgemeine Hinweise dazu, welche Varianten verwendet bzw. nicht verwendet werden sollen. Zum anderen werden konkrete Beispiele genannt, die sich entweder auf einzelne Wörter (z. B. *Lehrende* statt *Lehrer*) oder auf ganze Sätze beziehen können (z. B. *Sprechen Sie uns an!* statt *Wir sind Ihr Ansprechpartner!*). Darüber hinaus werden in umfangreicheren Dokumenten verschiedene Kontextualisierungen vorgenommen, z. B. eine historische Einbettung des Themas oder eine differenziertere Auseinandersetzung mit sprachwissenschaftlichen Grundlagen oder psycho-linguistischen Studienergebnissen. Es finden sich kurze Ausführungen zur englischen (Wissenschafts-)Sprache, Wortlisten mit Umformulierungsvorschlägen oder Argumentationshilfen zur Kritik an ggS (cf. Elmiger 2022). Zentrale Prinzipien und Strategien werden in einigen Leitfäden in einer Art „Checkliste zur Überprüfung von Texten“ (Hochschule Nürtingen-Geislingen 2016) zusammengefasst, gefolgt von bibliografischen Angaben und Kontaktinformationen.

2.3 Sprache und Gleichstellung

Gleichstellung ist eine fest verankerte Aufgabe von Hochschulen, davon zeugen die analysierten Leitfäden. Hochschulen wird des Weiteren eine Vorbildfunktion für die Realisierung von Chancengleichheit zugeschrieben, auch in sprachlicher Hinsicht:

Als Studierende oder Mitarbeitende dieser Universität haben wir einen besonderen Anteil daran, wie Sprache in unserer Gesellschaft benutzt, gepflegt und reflektiert wird. Deshalb haben wir als fortschrittliche und moderne Bildungsinstitution die Aufgabe, bewusst mit Sprache umzugehen und Sprache so einzusetzen, dass sie zu einem fairen Umgang miteinander beiträgt.

(FAU Erlangen-Nürnberg 2017)

Das Thema ist im Bereich der institutionellen Gleichstellungsarbeit angesiedelt. Zwar wird nur selten explizit benannt, wer inhaltlich für die Leitfäden verantwortlich ist, als Kontaktinformationen werden aber in fast 90% der Dokumente die Gleichstellungsbüros angegeben. Dies deckt sich mit der Beobachtung von Wetschanow (2017: 35f.), die zeigt, dass eine Verschiebung der Zuständigkeit für das Thema ggS stattgefunden hat: Die ersten Empfehlungen wurden von Sprachwissenschaftlerinnen erstellt. Mit zunehmender Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit rückte das Thema immer mehr in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbüros, unabhängig vom beruflichen Hintergrund der Mitarbeitenden. Wenige der untersuchten Leitfäden wurden von der Hochschulleitung herausgegeben, was der entsprechenden Richtlinie zumindest symbolisch eine höhere Verbindlichkeit einbringen sollte. In einem Leitfaden wird deutlich, dass auch Linguist:innen mitgewirkt haben (TU Braunschweig). An anderer Stelle war das sogenannte Schreibzentrum beteiligt (Europa-Universität Viadrina). Drei Leitfäden stellen hochschulübergreifende Empfehlungen dar (LAKOF Bremen 2014; TKG 2015; Koordinierungsstelle Sachsen 2016), die für die Hochschulen im jeweiligen Bundesland gelten. Teilweise gleichen sich Inhalte und Formulierungen.

2.4 Thema und Schlüsselwörter

Die untersuchten Dokumente tragen unterschiedliche Titel, die die Textsorte bezeichnen. Überwiegend sind sie als „Leitfaden“ überschrieben. Andere Bezeichnungen sind „Richtlinien“ oder „Empfehlungen“. Das heißt, im weitesten Sinne können die Dokumente als Ratgeber klassifiziert werden (cf. Hennig/Niemann 2022; Schneider 2022).

Im Titel wird außerdem das Thema mit unterschiedlichen Attributen benannt: Vornehmlich wird *Sprache* in einem allgemeinen Sinne als Gegenstand bezeichnet, eine Einengung auf geschriebene Sprache erfolgt seltener. Die bildliche Kommunikation wird in acht Dokumenten im Titel als weiterer Gegenstand angeführt, teilweise finden sich auch in anderen Leitfäden kurze Ausführungen zu diesem Thema, wie bspw.: „Wichtig ist auch bei Fotos, Illustrationen und Karikaturen auf eine gleichberechtigte Darstellung aller abgebildeten Personen zu achten, die keine klischeehaften und veralteten Rollenbilder reproduzieren“ (ASH 2012: 2).

Eine wortorientierte Analyse der Attribute, verstanden als Schlüsselwörter (Warnke/Spitzmüller 2011: 142), mit denen der Gegenstand in den Titeln spezifiziert bzw. das Ziel des anvisierten Sprachgebrauchs benannt wird, gibt Hinweise auf die Intention und Zielsetzung der Leitfäden. Zudem können in verschiedenen Bezeichnungen Entwicklungen in der Bezugnahme auf unterschiedliche feministische und Gender-Theorien erkennbar werden, die in unterschiedlichen Umsetzungsvorschlägen resultieren (cf. Wetschanow 2017 für einen Überblick).

In den analysierten Leitfäden tritt *geschlechtergerecht* als Bezeichnung des anvisierten Sprachgebrauchs am häufigsten auf (40%).⁸ In $\frac{1}{4}$ der Leitfäden wird *gendergerecht* verwendet. Wetschanow (2017: 40) beschreibt in ihrer Analyse die Bezugnahme auf Gerechtigkeit in *geschlechtergerechte Sprache* als „veraltet“. *Gerecht* würde sich auf das Recht, auf Verordnungen oder auf den Duden beziehen und ausdrücken, dass etwas dem geltenden Recht entspricht, oder dass nach bestehenden Gesetzen gehandelt oder geurteilt würde (ibd.). In den von uns analysierten Leitfäden steht die Bezugnahme auf Sprache als „gerecht“ nichtsdestotrotz im Mittelpunkt. Dies wird diskursiv mit geltenden Gesetzen und Beschlüssen und mit den geltenden Rechtschreibregeln in Verbindung gebracht. Auf diese Weise wird das Thema zusätzlich legitimiert und die Notwendigkeit der Umsetzung besonders hervorgehoben. Auch *geschlechtersensibel* oder *gendersensibel* finden sich als Schlagworte in $\frac{1}{4}$ der Leitfadentitel: Diese Formulierungen verweisen besonders auf die individuelle Aufmerksamkeit und Verantwortung für das Sprechen und Schreiben.

Die Bezeichnungen *geschlechtergerecht* und *gendersensibel* tauchen häufig zusammen auf, teilweise in den Titeln, aber auch im weiteren Text. Die inhaltliche Analyse zeigt, dass sie nicht synonym verwendet werden, sondern je nach Begriff jeweils andere Schwerpunkte gesetzt werden – einerseits die rechtlichen, institutionalisierten Aspekte betreffend und andererseits das individuelle Bewusstsein und die individuelle Verantwortung für die eigene Sprachverwendung. Nur in drei Titeln findet sich eine Bezugnahme auf Diversität in „diversitysensibler“ bzw. „diversitätsgerechter“ Sprache. In diesen Fällen wird ein intersektionaler Fokus ausgedrückt. Das heißt, dass eine **faire** Sprache hier nicht nur auf die Kategorie Geschlecht bezogen wird, sondern weitere Kategorien wie Klasse oder Alter einbezieht.

Christen (2004: 30f.) analysiert die in Titeln von Leitfäden vorkommenden Bezeichnungen im Sinne von „Kollokationen mit kontextualisierendem Potenzial“. Die von ihr differenzierten Kollokationen entsprechen weitestgehend denjenigen, die sich in den untersuchten Leitfäden

⁸ Folgende 13 Attribute kamen in entsprechender Anzahl in den Titeln der Leitfäden vor: *geschlechtergerecht* (29), *gendergerecht* (18), *gendersensibel* (11), *geschlechtersensibel* (7), *sprachliche Gleichstellung/Gleichbehandlung* (2), *diversitätsgerecht* (2), *diversitysensibel* (1), *diskriminierungsfrei* (1), *fair* (1), *inklusiv* (1), *geschlechterbewusst* (1), *geschlechterbezogen* (1) und *gerecht* (1).

finden. Christen (2004: 30f.) sieht in ihnen keine präzise definierten Termini, sondern „inhaltlich vage Syntagmen“, die insgesamt auf feministische Sprachkritik hinweisen. Ein bestimmter Titel definiere dabei keine einheitliche Sprachkritik, sondern es können unterschiedliche Formen und Empfehlungen damit verbunden werden.⁹ Das bedeutet, unter dem gleichen Titel können divergente Überlegungen angestellt werden, die sich teilweise gegenseitig ausschließen. Dieses Ergebnis zeigt sich auch in unserer Untersuchung und weicht von dem Wetschanows (2017) ab.

2.5 Zielgruppe der Leitfäden und Anwendungsbereiche

Die Zielgruppe der analysierten Leitfäden wird wenig präzise benannt (cf. auch Schneider 2022: 247f.). Entweder es erfolgt keinerlei Adressierung oder aber sie bleibt allgemein, indem bspw. alle „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Hochschule Weihenstephan-Triesdorf 2016) bzw. „Mitglieder und Angehörige“ der Hochschule (DSHS 2016) angesprochen werden. Selten richten sich konkrete Benennungen der Zielgruppe an Studierende (8 Dokumente), wobei hier darauf hingewiesen wird, dass ggS in Absprache mit Lehrenden verwendet werden soll: „Für Studierende empfiehlt sich eine Absprache mit dem_ der Dozierenden“ (PH Freiburg 2017: 10). Auch die Rolle von Lehrenden wird besonders betont: „Der Sprech- und Schreibweise von Lehrenden kommt dabei Vorbildcharakter zu [...]“ (Hochschule Neubrandenburg: 1).

Die Leitfäden betreffen überwiegend den Bereich der geschriebenen Sprache, wobei selten verschiedene Textsorten differenziert werden. Allgemein wird formuliert, dass die Empfehlungen für die „interne und externe verbale Kommunikation und im Schriftgut“ (Hochschule Rhein-Waal 2016: 2) gedacht sind. In den Ausführungen zu verschiedenen Varianten von ggS und ihrer Eignung für bestimmte Textsorten werden bekannte Kritikpunkte antizipiert: Beidnennungen werden für längere Texte abgelehnt, da sie relativ lang seien, sie werden vor allem für die direkte Anrede empfohlen (siehe 2.6). Neutrale Formulierungen böten sich vor allem für wissenschaftliche Texte und „allgemein gehaltene Schriftstücke (Merkblätter, Formulare, etc.)“ an (Universität Stuttgart: 3).¹⁰ Ausnahmsweise finden sich Listen mit Textsorten, in denen allgemein ggS angewendet werden soll, nämlich in „Vorlesungen, Vorlesungsverzeichnissen, Vorträgen, Formularen [...], Ankündigungen [...], Stellenausschreibungen [...], Web-Seiten, Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Broschüren [...], Prüfungsordnungen [...]“ (Universität Heidelberg 2014/2017: 2). Es wird dabei jedoch nicht differenziert, welche Variante sich wo besonders eignen könnte. Laut Hanna Acke (2019: 310) zeigen derartige Formulierungen von institutionellen Vorgaben ohne Spezifizierung der jeweils passenden Textsorten an, dass „zumindest auf der metasprachlichen Ebene auf geschlechtergerechte Sprache als Norm hingearbeitet wird“.

In 11 Leitfäden werden die Vorschläge um solche ergänzt, die die gesprochene Sprache betreffen. Dabei wird auch dem häufig geäußerten Vorwurf der Nicht-Sprechbarkeit bspw. von Gender-Stern oder Binnen-I Rechnung getragen und erläutert, wie eine Aussprache mit glottalem

⁹ Christen (2004) weist darauf hin, dass selbst rechtliche Regelungen in Form von Gesetzen und Beschlüssen zu sprachlicher Gleichbehandlung nicht zwangsläufig präzise definieren, was unter sprachlicher Gleichbehandlung zu verstehen ist und wie diese umgesetzt werden soll; cf. dazu auch Bauer (2020: 276f.).

¹⁰ Für weitere Ausführungen zu Empfehlungen zur Anwendung von ggS in wissenschaftlichen Texten cf. Ivanov et al. (2019).

Stopp erfolgen kann bzw. welche Formen für die mündliche Kommunikation besonders geeignet seien: „Beim mündlichen Sprachgebrauch empfehlen wir geschlechterneutrale Formulierungen oder die Beidnennung zu nutzen“ (TU Darmstadt 2017). Die Lesbarkeit ist darüber hinaus einer der Kritikpunkte, die in Leitfäden wiederholt antizipiert werden. Insbesondere Kurzformen seien nicht vorlesbar, vorgeschlagen wird hier in der Regel die Auflösung in Beidnennungen. Das Thema und die konkreten Vorschläge werden auch innerhalb und zwischen verschiedenen Hochschulen nicht einheitlich diskutiert. Vorschläge werden als unökonomisch, i. e. zu lang im Falle von Beidnennung, ungrammatisch im Falle des Binnen-I oder des Gender-Sterns oder unpersönlich und unpräzise (Neutralisierungen) kritisiert. Konkrete Vorschläge sind dementsprechend selten.

2.6 Vorschläge zu Varianten geschlechtergerechter Sprache

Die in den Leitfäden dargestellten sprachlichen Mittel sind vielfältig und haben sowohl informierende als auch appellierende Funktion. Insbesondere die Darstellung von Positiv- gegenüber Negativ-Beispielen verleiht ihnen durchaus einen präskriptiven Charakter. Konkrete Empfehlungen für eine Variante existieren jedoch nur selten (siehe unten), vielmehr werden unterschiedliche Varianten mit Einschränkungen empfohlen: Einigkeit besteht bezüglich des sogenannten generischen Maskulinums, welches in allen Leitfäden als nicht geschlechtergerecht und mehrdeutig abgelehnt wird: „Vermeiden Sie die Verwendung der rein männlichen Form (Studenten, Dozenten, Absolventen, etc.)“ (Hochschule Furtwangen: 3). Auch eine Erläuterung in einer Fußnote, dass mit dem Maskulinum alle Personen gemeint sein sollen, wird als nicht geschlechtergerecht bewertet: „Die Verwendung der Generalklausel, mit der zu Beginn eines Textes mit Fußnote darauf aufmerksam gemacht wird, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird, Frauen aber selbstverständlich mit inbegriffen seien, ist zu vermeiden [...]“ (Universität Potsdam 2012: 3). Die Schreibung mit einer Klammer, die v. a. in den 1980er-Jahren empfohlen wurde, wird ebenfalls fast einheitlich abgelehnt: „Unbedingt zu vermeiden sind Einklammerungen der weiblichen Form oder Schrägstriche, die die weibliche Form als Anhängsel erscheinen lassen“ (Hochschule München 2015: 3) und begründet: „was in Klammern steht, ist unwichtig und wird überlesen“ (ibid.: 9). Zudem sollen sprachliche Stereotype und Klischees vermieden werden: „Vermeiden Sie Rollenklischees und Stereotypen, z. B. Mutter-Kind-Raum!“ (Universität Potsdam 2012: 3).

Unter den Varianten geschlechtergerechter Sprache wird in allen Leitfäden die sogenannte Beidnennung erwähnt und zur symmetrischen Benennung von Frauen und Männern empfohlen: „Die Beidnennung gewährleistet, dass sich alle Gemeinten auch tatsächlich angesprochen fühlen. Sie zeugt von Bewusstsein und Wertschätzung“ (Hochschule Ludwigshafen 2015). Eine uneingeschränkte Empfehlung hierzu gibt es jedoch nicht, sondern es werden verschiedene Kritikpunkte aufgegriffen, z. B. die sprachliche Ökonomie betreffend: „Diese Variante ist relativ lang und für längere Texte daher meist nicht so geeignet“ (Europa-Universität Viadrina 2016: 8). Aber auch die Beschränkung auf ein binäres Geschlechtermodell wird einschränkend angemerkt: „Sie bezieht allerdings die Vielfaltsperspektive auf Menschen unterschiedlichen Geschlechts nicht ein“ (Universität Freiburg).

In allen Leitfäden werden diverse Kurzformen der Beidnennung beschrieben und unterschiedlich bewertet: Die Schreibweise mit Schrägstrich, mit und ohne Bindestrich *Student/innen* bzw.

Student/-innen wird in allen Leitfäden dargestellt. Die Bewertung ist heterogen, sie reicht von der Ablehnung: „Zu vermeiden sind Sparschreibungen (durch Schrägstriche, Klammern oder das Binnen-I). Längere Texte, die Sparschreibungen verwenden, sind nur schwer mündlich zitierbar“ (LMU) bis hin zur Empfehlung für bestimmte Textsorten: „Kurzformen sollten nur bei Platzknappheit verwendet werden, z. B. in Formularen“ (RWTH Aachen 2017: 9).¹¹

Als weitere Kurzform wird das Binnen-I angeführt, auch hier gehen die Bewertungen auseinander (Universität Freiburg: „Das Binnen-I eignet sich vor allem für verkürzte Texte“ (Mitteilungen, Formulare)). Teilweise wird das Binnen-I abgelehnt, da die Großschreibung im Wortinnern nicht Teil der amtlichen Rechtschreibung sei: „Das Binnen-I wird bei wissenschaftlichen Arbeiten zwar meist akzeptiert, entspricht jedoch nicht den geltenden Regeln der Rechtschreibung“ (OTH Regensburg 2017: 6), wobei hier historische Formen der Binnengroßschreibung ausgeblendet werden. Außerdem stelle sich auch hier das Problem der Auflösung in der gesprochenen Sprache: „GROSSES BINNEN-I – eine Lösung zweiter Wahl. Das große Binnen-I ist nicht sprechbar und deshalb auch nur in schriftlichen Texten verwendbar“ (FAU Erlangen-Nürnberg 2017).¹²

Ein traditioneller Vorschlag zu ggS sind die diversen Möglichkeiten der Neutralisierung, die in allen Leitfäden dargestellt und mit Einschränkungen empfohlen werden. Sie werden v. a. als Ergänzung zur Beidnennung vorgeschlagen. Dabei werden sowohl die Verwendung geschlechtsindifferenter Personenbezeichnungen, substantivierter Adjektive und Partizipien als Optionen genannt, als auch Möglichkeiten der Abstraktion und syntaktischen Umformulierungen erwähnt. Die Darstellung wird von entsprechenden Beispielen begleitet und umfasst die aus der linguistischen Literatur bekannten Möglichkeiten (cf. Diewald/Steinhauer 2020).

Die bislang genannten Vorschläge für ggS orientieren sich an den teilweise unklaren rechtlichen Regelungen in diesem Bereich (siehe oben) und sind, mit Ausnahme des Binnen-I und des Schrägstrichs ohne Bindestrich, mit der Rechtschreibung und Grammatik konform. Sie eignen sich entsprechend für rechtsverbindliche Texte, z. B. Promotions- oder Studienordnungen – ein Umstand, auf den in den Leitfäden an einigen Stellen explizit hingewiesen wird und damit eine rechtliche Sicherheit hergestellt wird.

Neben den genannten Empfehlungen zur Sichtbarmachung von Frauen und der Nutzung von Neutralisierungen stehen neuere Formen geschlechtergerechter Schreibung, mit denen die Vorstellung einer binären Geschlechterordnung in Frage gestellt und Personen angesprochen werden sollen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen. Die beiden Varianten Gender-Gap und Gender-Stern werden in 1/3 der Leitfäden erwähnt. Selten wird auf die unterschiedlichen, auch gendertheoretischen Hintergründe eingegangen, dass

¹¹ Diverse Studien zeigen zudem, dass Texte mit Schrägstrichvariante im Vergleich zu solchen mit Beidnennung oder Neutralisierung weniger gut lesbar sind (cf. Pöschko/Prieler 2018).

¹² Studien zeigen außerdem, dass beim Binnen-I Frauen mental überrepräsentiert werden (cf. Stahlberg/Sczesny 2001).

mit dem Gender-Stern die binäre Geschlechtervorstellung dekonstruiert werden soll, mit Beidnennungen jedoch eine binäre Ordnung aufrechterhalten wird.¹³ Die relativ seltene Darstellung dürfte mit dem Erhebungszeitraum des Korpus und den Erstellungsjahren der Leitfäden zusammenhängen (siehe oben). Auffällig ist jedoch, dass, wenn überhaupt eine Empfehlung für eine bestimmte Variante von ggS ausgesprochen wird, diese sich auch in den Leitfäden bis 2017 auf eine der neueren Schreibweisen bezieht: „Die von der HfG Offenbach präferierte Variante ist die Unterstrichvariante: Teilnehmer_innen“ (Hochschule für Gestaltung Offenbach). Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass die Diskussionen um die Diversität von Geschlecht an Hochschulen bereits vor dem BVG-Urteil in Leitfäden reflektiert wurde, was nicht erstaunt, sind doch die Vorschläge z. B. zur Verwendung des Gender-Gaps bereits wesentlich älter (u. a. Hornscheidt 2012; Ängsal 2015).¹⁴

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich nur in den wenigsten Leitfäden konkrete Empfehlungen für eine spezifische Variante (oder ggf. mehrere) finden. Überwiegend werden die verschiedenen Vorschläge eingeschränkt z. B. für bestimmte Textsorten oder Kommunikationsanlässe empfohlen.

3 Untersuchung II: Umsetzung geschlechtergerechter Sprache an Hochschulen

3.1 Methodisches Vorgehen und Datenquelle

Wie genau sich die Empfehlungen für die Verwendung von ggS in der Sprachpraxis (Parole) widerspiegeln, wurde mittels eines Korpus, bestehend aus 1100 Texten von 30 öffentlich-rechtlichen Hochschulen in Deutschland, untersucht. Einige dieser Hochschulen besitzen eigens entwickelte Leitfäden für die Verwendung von ggS, wodurch sich eine wichtige Schnittstelle zur ersten Untersuchung ergibt (siehe 2). Die Erhebung der Daten erfolgte im Jahr 2018 mittels Internetrecherche vor Einführung der Dritten Option. Die Suchanfrage wurde auf zehn unterschiedliche Textsorten ausgerichtet. Um einen Ausblick zu gewährleisten, welche Auswirkungen die rechtliche Etablierung der Dritten Option auf die sprachliche Praxis hatte, wurden die Daten einer einzelnen Textsorte, den Stellenausschreibungen, bis einschließlich Mai 2019 erhoben. Eine gesonderte Analyse dieser Daten erfolgt im letzten Teil dieses Abschnittes (siehe 3.4.3).

Die Auswahl der Hochschulen richtete sich nach den beiden Parametern „Bundesland“ und „Hochschulform“. Dieses Vorgehen resultierte in 16 Ausprägungen für die Kategorie „Bundesland“ und vier Ausprägungen für die Kategorie „Hochschulform“. Letztere impliziert (Technische) Universitäten (16), Fachhochschulen (10) sowie Pädagogische (2) und Künstlerische

¹³ Jedoch konnten Ivanov et al. (2019) in einer Befragung von Wissenschaftler:innen feststellen, dass in der Praxis die Anwendung der verschiedenen Varianten von ggS aus unterschiedlichen Motivationen erfolgt, die nicht mit der theoretischen Intention übereinstimmen müssen.

¹⁴ Schneider (2022) untersucht insgesamt 16 Leitfäden von Hochschulen und Stadtverwaltungen aus Deutschland und Österreich aus den Jahren 2017 bis 2020. Frühere berücksichtigt er nicht, da er davon ausgeht, dass das Urteil des BVG eine „wichtige Zäsur“ im Genderdiskurs darstellt, wonach zunehmend auch Nicht-Binarität sprachlich Berücksichtigung finden muss (cf. ibd.: 236). Seine ausführliche inhaltliche Darstellung der Leitfäden bestätigt diese Vermutung überwiegend, jedoch wird weder in allen Leitfäden diese Entwicklung aufgegriffen, noch werden überall Empfehlungen für z. B. den Gender-Stern gemacht, sondern es werden weiterhin auch die Beidnennung und die diversen Kurzformen vorgeschlagen (cf. ibd.: 253–255).

Hochschulen (2). Da diese bewusste Auswahl von insgesamt 30 Hochschulen nur bedingte Informationen über die Grundgesamtheit aller existierenden Hochschultexte in ausgewählten Textsorten liefert, stellt diese Analyse vor allem eine explorative Arbeit dar.

Die textsortenspezifische Differenzierung dieses manuell zusammengestellten Korpus kann der nachfolgenden Abbildung entnommen werden:

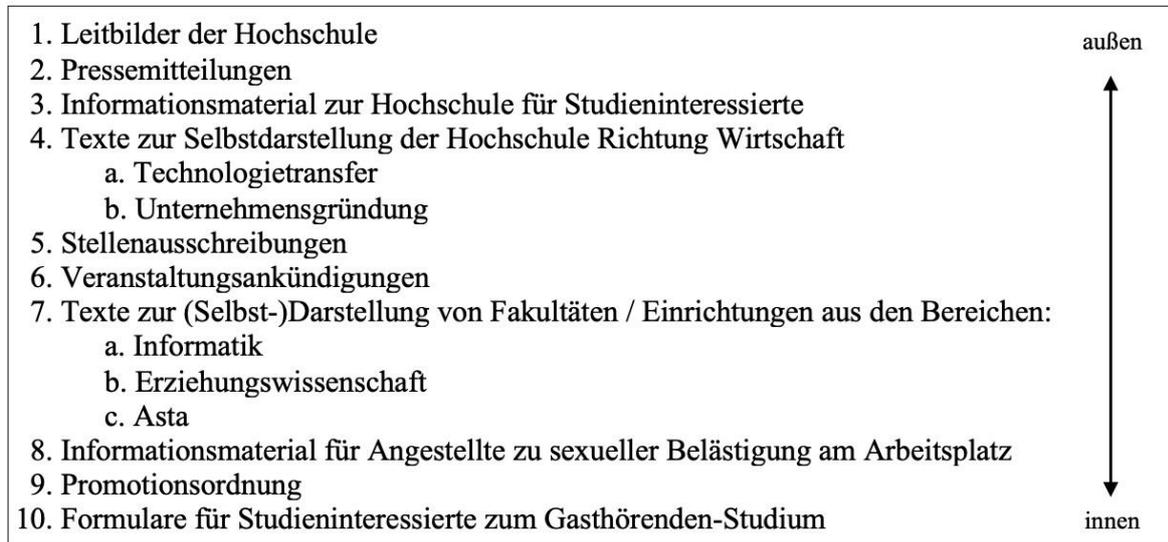


Abbildung 1: Textsorten geordnet nach Kommunikationsfunktion

Das Ziel dieses Vorgehens war, ein möglichst vielfältiges und ausgewogenes Bild von der Verwendung von ggS in schriftsprachlichen Texten unterschiedlichster Kommunikationsfunktion zu erhalten. Grundlegend für die Erfassung der Kommunikationsfunktion von Hochschultexten ist im Rahmen der vorliegenden Untersuchung die Annahme eines sogenannten „Kommunikationskontinuums“, welches sich zwischen den beiden Polen Außen- und Innenwirkung bewegt. Auf Basis dieses Modells lässt sich die Textsorte „Leitbilder“ dem Bereich Außenwirkung zuordnen, da die primäre Intention dieser Textsorte darin besteht, die zentralen Ziele und das Selbstverständnis einer Institution darzustellen. Leitbilder fungieren somit als Mittel zur Unternehmenskommunikation und zum Marketing (cf. Acke 2019: 312). Formulare hingegen gehören der entgegengesetzten Seite jenes Kontinuums an, da sie durch ihre appellative Funktion an Hochschulangehörige eine Innenwirkung intendieren (z. B. Formulare für Studieninteressierte zum Gasthörenden-Studium). Die übrigen Textsorten wurden ihrer Kommunikationsfunktion entsprechend zwischen diesen beiden Polen angeordnet.

Zum Zwecke der Analyse von ggS wurden aus diesen zehn Textsorten sämtliche satzförmige Belege exportiert, die eine nominale oder pronominale Personenbezeichnung beinhalteten. Bußmann (2008: 519) definiert **Personenbezeichnungen** als eine „[l]exikalische Klasse von Ausdrücken, mit denen Menschen nach verschiedenen semantischen oder funktionalen Aspekten benannt werden: Verwandtschaftsnamen (*Mutter, Vater, Kind*), Berufsbezeichnungen (*Hebamme*), Titel (*Bürgermeisterin, Papst*), wertende Ausdrücke (*Dummkopf, Großmaul*) u. a. m.“

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf nominale Personenzeichnungen. Eine Analyse pronominaler Formen soll an dieser Stelle nicht erfolgen. Wie viele nominale

Formen aus den einzelnen Textsorten extrahiert werden konnten, zeigt Tabelle 1. Eine weitere Information, die dieser Tabelle entnommen werden kann, ist die Anzahl der Texte je Textsorte:

| Textsorte | Anzahl Texte | Anzahl Nominalphrasen zur Personenbezeichnung |
|--|----------------------|---|
| 1. Leitbild der Hochschule | 25 | 700 |
| 2. Pressemitteilungen ¹⁵ | 300 | 6192 |
| 3. Informationsmaterial zur Hochschule für Studieninteressierte | 30 | 1428 |
| 4. Texte zur Selbstdarstellung Richtung Wirtschaft: 1. Technologietransfer 2. Unternehmensgründung | 28 | 374 |
| 5. Stellenausschreibungen ¹⁶ | 281 | 3898 |
| 6. Veranstaltungsankündigungen | 291 | 3198 |
| 7. (Selbst-)Darstellung von Fakultäten und Einrichtungen aus den drei Bereichen 1. Informatik 2. Erziehungswissenschaften 3. AStA | 74 25 29 20 | 624 |
| 8. Informationsmaterial für Angestellte zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz | 17 | 693 |
| 9. Promotionsordnung | 29 | 6120 |
| 10. Formulare für die Einschreibung zum Gasthörenden-Studium | 25 | 281 |

Tabelle 1: Differenzierung des Gesamtkorpus nach zehn Textsorten (angelehnt an Braun 2011)

Einzelne Textsorten, die im Zuge der Analyse deutliche Ähnlichkeiten in Bezug auf ihre Kommunikationsfunktion oder sprachliche Normierung bei der Verwendung von ggS zeigten, wurden im Rahmen der deskriptiven Auswertung des Datensatzes zu größeren Textgruppen zusammengefasst. Durch dieses Vorgehen ergaben sich fünf Textgruppen: Aufgrund ihrer besonderen Textfunktion blieben die Textsorten „Leitbilder“ und „Formulare“ als eigene Textgruppen erhalten (Textgruppe I und II). Da für die Textsorten „Stellenausschreibungen“ und „Promotionsordnungen“ zum Teil bestimmte Vorgaben für die Verwendung von ggS vorliegen, wurden sie als „genormte Texte“ (Textgruppe III) deklariert. Nicht-genormte Texte, die gleichzeitig eine Außenwirkung intendieren, bildeten die Textgruppe IV. Hierunter wurden die Textsorten „Informationsmaterial für Studieninteressierte“ und „Informationsmaterial für Angestellte“ sowie Texte zur Selbstdarstellung in Bezug auf die Bereiche „Wirtschaft und Fakultät“ subsumiert.

¹⁵ Für die Textsorten 2, 5 und 6 wurden jeweils die 10 neusten Dokumente zum Zeitpunkt der Erhebung aufgenommen.

¹⁶ In dieser Kategorie wurden die Texte bis Mai 2019 erhoben, um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die neuen Erfordernisse zur Inklusion von Personen mit dem Geschlechtseintrag divers umgesetzt werden.

Die übrigen Textsorten, bestehend aus den „Pressemitteilungen“ und „Veranstaltungsankündigungen“, gehören der Textgruppe V an. Die meisten personenbezogenen Nominalphrasen konnten für die Textgruppen III und V extrahiert werden, gefolgt von Textgruppe IV. Den geringsten Umfang nominaler Personenbezeichnungen besitzen somit die Textgruppen I und II, was auf die im Vergleich zu den anderen Textgruppen geringe Anzahl an Texten zurückgeführt werden kann:

| Textgruppe | Beschreibung Textgruppe | Textsorten | Anzahl Nominalphrasen zur Personenbezeichnung |
|----------------|--|--|---|
| Textgruppe I | Leitbilder | Leitbild | 700 |
| Textgruppe II | Formulare | Formular Einschreibung Gasthörende | 281 |
| Textgruppe III | genormte Texte | Stellenausschreibung, Promotionsordnung | 10 018 |
| Textgruppe IV | nicht-genormte Texte mit dem Ziel Außenwirkung | Informationsmaterial Studieninteressierte, Informationsmaterial Angestellte, Selbstdarstellung Wirtschaft, Selbstdarstellung Fakultät | 3119 |
| Textgruppe V | Rest | Pressemitteilungen, Veranstaltungsankündigungen | 9390 |

Tabelle 2: Zusammenfassung der Textsorten zu Textgruppen

3.2 Annotation

Die Annotation der Korpusdaten erfolgte auf Basis eines Kodierhandbuches, welches sich im Wesentlichen an den Kategorisierungen von Christine Ott (2017: 92–94) orientiert.¹⁷ Es wurden ausschließlich nominale Personenbezeichnungen berücksichtigt, die explizit (z. B. *Studierende*) oder implizit (z. B. *Gasthörendenstudium*) auf Personen Bezug nehmen. Da Personenbezeichnungen im Sinne der traditionellen Semantik eine Beziehung zwischen einem sprachlichen Ausdruck und einer Entität der außersprachlichen Wirklichkeit, auf die sich dieser Ausdruck bezieht, herstellen (cf. Bußmann 2008: 574), werden Personenbezeichnungen im weiteren Verlauf dieser Untersuchung als PERSONENREFERENZFORMEN (PRF) bezeichnet. Die Analyse der PERSONENREFERENZFORMEN basierte auf insgesamt 14 Annotationsparametern:

¹⁷ Wir danken Christine Ott für die Überlassung des Kodierhandbuches.

| Parameter | Ausprägungen |
|--------------|--|
| IPRF | ja / nein |
| METONYMIE | ja / nein |
| VOKATIV | ja / nein |
| BP | ja / nein |
| WORTART | substantiv / pronomen / kkp ¹⁸ |
| SYN.POS | subjekt / objekt / prädikativ / sonstige |
| NUM | singular / plural |
| GENUS | maskulinum / femininum/neutrum |
| G.REF | spez.weiblich / spez.männlich / gemischt.geschlecht / abstrahierend / nicht.eindeutig |
| LEX.MORPH | derivation / konversion / kompositum / anglizismus/titel |
| REALISIERUNG | schrägstrich / stern / gap / klammer / binneri / gen.maskulinum / beidnennung / neutral / spez.männlich / spez.weiblich / mask m. w. d./ beidnennung.m. w. d. / schrägstrich.m. w. d. / neutral.m. w. / schrägstrich.*.g. n. ¹⁹ |
| G.NEUTRAL | kollektiv / abstrakt / g.indifferent / kollektiv.g.indifferent / unisex |
| APP | beruf / verwandt/sonstige |
| EN | vorname / nachname / vor.nach / kürzel |

Tabelle 3: Annotationsparameter

In einem ersten Schritt wurden die einzelnen Token bzw. PERSONENREFERENZFORMEN hinsichtlich ihres Referenzpotenzials geprüft. Bei indirekter Referenz wurde keine weitere Merkmalsanalyse durchgeführt. Indirekte Referenz liegt zum einen bei Nominalphrasen vor, die eine integrierte Personenreferenzform besitzen (z. B. *Studierendenparlament*). Sie werden innerhalb des Annotationshandbuches als integrierte Personenreferenzformen (IPRF) aufgeführt. Zum anderen üben auch metonymische Ausdrücke (METONYMIE), bei denen beispielsweise Institutionen wie *Universität* an die Stelle konkreter Personen treten, nur indirekte Referenz aus.²⁰ Ebenso wenig wurden Vokative (VOKATIV) (z. B. *Liebe Studieninteressierte*) oder berühmte Personen (BP) (z. B. *Gottfried Wilhelm Leibniz*) Gegenstand der weiterführenden Analyse.

In einem zweiten Schritt wurde für die explizit referierenden nominalen Personenbezeichnungen eine Differenzierung nach **Referenztyp** (referenz-funktionale Ebene) sowie **Realisierungstyp** (semantisch-extensionale Ebene) vorgenommen (cf. Pettersson 2011): Die referenz-funktionale Ebene verweist auf die Art des Referierens, welche sowohl spezifisch, nicht-spezifisch als auch generisch gestaltet sein kann. Spezifische Referenz liegt dann vor, wenn eine oder mehrere Entität(en) direkt angesprochen werden (z. B. *die Studierenden der Fakultät Ma-*

¹⁸ Eine Besonderheit bilden in diesem Kontext pronominale Referenzformen der Gestalt *sie* oder *er*. Da es sich bei Formen dieser Art um komplexe koordinierte Phrasen handelt, erhielten derartige Token den Eintrag *kkp*. Eine fortführende Analyse pronominaler Referenzformen erfolgte jedoch nicht.

¹⁹ Die Abkürzung „g. n.“ steht für ‚geschlechtsneutral‘.

²⁰ Metonymien werden in einigen Leitfäden häufig als geschlechtergerechte Alternative empfohlen.

schinenbau). Nicht-spezifische Referenz betrifft nicht näher spezifizierte Entitäten der Art *einige Studierende*. Bei der „generischen“ Referenz handelt es sich hingegen um inhaltlich konzeptuelle Abstraktionen, indem sich eine Proposition nicht auf einzelne bestimmte Entitäten, sondern vielmehr auf eine ganze „Klasse“ bezieht (z. B. *die Zusammenarbeit von Geistes- und Naturwissenschaftlern*). Der **Referenztyp** wurde im Rahmen der Annotation mittels des Parameters GESCHLECHTSREFERENZ (G.REF) erfasst.

Basierend auf dieser Grundlage zeigten sich im Laufe der Analyse für den Parameter GESCHLECHTSREFERENZ (G.REF) verschiedene Ausprägungen: Wird konkret auf eine weibliche oder männliche Person referiert, erhielten derartige Token den Eintrag „spezifisch weiblich“ oder „spezifisch männlich“. Für geschlechtsneutrale Token wie *Mensch*, *Person* oder *Leute* wurde die Kategorie „abstrahierend“ verwendet. Wird an beide Geschlechter appelliert (z. B. *Professorinnen und Professoren*), wurden derartige Belege als „gemischt geschlechtlich“ kategorisiert. Unklare Fälle, bei denen eine Geschlechtsidentifizierung nicht möglich war (z. B. *Dr. Schneider*), wurden als „nicht eindeutig“ erfasst.

Im Unterschied zum Referenztyp nimmt der **Realisierungstyp** auf die semantisch-extensionale Ebene Bezug, genauer gesagt auf die sprachliche Markierung von Geschlecht in einem geschlechtsübergreifenden, geschlechtsspezifischen oder opaken Sinne. Geschlechtsübergreifend ist eine Realisierung dann, wenn im Rahmen eines Referenzaktes auf beide Geschlechter verwiesen wird. Werden lediglich Personen eines Geschlechts bezeichnet, liegt eine geschlechtsspezifische Realisierung vor. Lässt sich die Geschlechtszugehörigkeit nicht eindeutig bestimmen, ist der Realisierungstyp als opak einzustufen (Pettersson 2011: 68). Diese Aspekte wurden mittels des Parameters REALISIERUNG erhoben. Ausgehend von dieser Definition zeigte dieser Parameter kontrastiv zu den übrigen 13 Merkmalskategorien die größte Vielfalt an Ausprägungen. Im Rahmen der Annotation konnten für nominale Personenreferenzen 15 verschiedene Möglichkeiten zur Markierung von Geschlecht ermittelt werden (siehe Tabelle 3). Wie die Anwendung dieser zahlreichen Optionen von ggS im Hochschulkontext erfolgt, soll im Folgenden dargestellt und diskutiert werden. Der Fokus dieses Beitrages liegt somit auf dem **Realisierungstyp**.

3.3 Ergebnisse und Diskussion – Gesamtkorpus

Das gesamte Korpusmaterial umfasst 50089 Token, wobei 31533 Token (62,95%) auf konkrete Personen referieren. Es wurden sämtliche Ausprägungen des **Referenztyps** (spezifisch, nicht-spezifisch, generisch) berücksichtigt. Bei den übrigen 37,05% handelt es sich entweder um integrierte Personenbezeichnungen, Metonymien, Vokative oder berühmte Personen. Diese vier Kategorien wurden von der weiteren Analyse ausgeschlossen (siehe 3.2). Von den 31533 Personenreferenzformen bilden die Nominalphrasen mit 23510 Token die größte Wortartengruppe, gefolgt von den Pronomina mit 7776 Token. Die komplexen koordinierten Pronominalphrasen treten mit lediglich 247 Token am seltensten auf. Von den 23510 nominalen Token können 12866 Token (54,73%) als geschlechtergerecht angesehen werden, 4903 Token referieren geschlechtsspezifisch auf weibliche oder männliche Personen (20,85%), 2538 Token (10,79%) „generisch“. Davon wurden 19 Token als „generische“ Feminina klassifiziert. Die sogenannten „generischen Maskulina“ bilden somit den Hauptanteil potenziell generischer Personenbezeichnungen (2519 Token).

Bei 31 Personenreferenzen erfolgte die Realisierung mittels einer Klammer. Basierend auf den Empfehlungen der in Untersuchung I analysierten Leitfäden wurden die „generischen“ Formen sowie die Verwendung einer Klammer unter der Kategorie nicht-geschlechtergerechter Personenbezeichnungen subsumiert (2569 Token) (siehe 2.6). Bei den übrigen 3170 Token handelt es sich um akademische Titel, Personennamen oder Realisierungsformen, bei denen die Geschlechtsidentifikation nicht eindeutig möglich war (z. B. *Prof. Backert*). Derartige Vorkommnisse erhielten den Eintrag *na* („not applicable“):

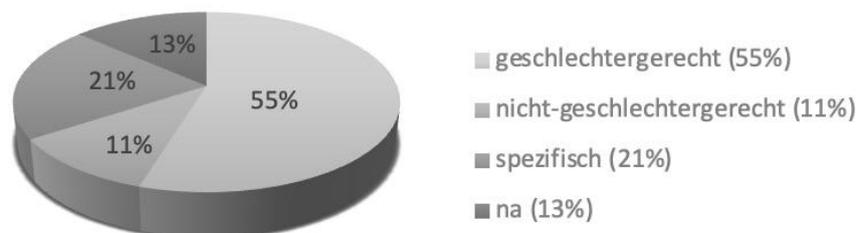


Abbildung 2: Realisierungstyp von Nominalphrasen zur Personenbezeichnung

Innerhalb der 54,73% geschlechtergerechter Personenbezeichnungen überwiegen die Neutralisierungen (7071 Token). Das Spektrum an Variationsmöglichkeiten ist in dieser Gruppe groß. Im Rahmen der Annotation wurden neben Partizipialmovierungen wie *Studierende* oder *Teilnehmende* auch Abstraktbildungen wie *Professur* oder *Leitung*, Kollektiva wie *Gruppe* oder *Team*, geschlechtsindifferente Bezeichnungen wie *Gast* oder *Kind* sowie Kollektivbezeichnungen, die zugleich auch geschlechtsindifferent agieren (z. B. *Personal*), erfasst. Das substantivierte Partizip Präsens *Studierende* bildet mit 1291 Vorkommnissen das am häufigsten auftretende Token, gefolgt von der geschlechtsindifferenten Bezeichnung *Mitglied* (631 Token).

Am zweithäufigsten werden Beidnennungen angewendet, um Frauen und Männer gleichermaßen sprachlich sichtbar zu machen (4732 Token). Für dieses Ergebnis konnten im Wesentlichen zwei Ursachen identifiziert werden: Zum einen deckt sich diese Beobachtung mit den Erkenntnissen aus Untersuchung I (siehe 2), da Neutralisierungen und Beidnennungen die am häufigsten und in allen Leitfäden empfohlenen Varianten von ggS darstellen. Zum anderen eignen sich diese beiden Varianten aufgrund ihrer Konformität mit der geltenden Rechtschreibung und Grammatik insbesondere für rechtsverbindliche Texte wie Promotions- oder Studienordnungen. Bedingt durch den Umfang dieser beiden Textsorten, konnten im Rahmen der Annotation aus diesem Teilkorpus die meisten Personenreferenzformen extrahiert werden. In ihrer Funktion als größte Textgruppe prägen somit die genormten Textsorten (Textgruppe III) maßgeblich die Verteilung geschlechtergerechter Formen bezogen auf das Gesamtkorpus.

Die am dritthäufigsten auftretende Variante von ggS ist die Sichtbarmachung beider Geschlechter durch einen Schrägstrich (727 Token). Auch diese Erkenntnis steht im Einklang mit den Empfehlungen der Leitfäden zur Verwendung von ggS (siehe 2.6). Als Alternative zur „ausführlichen Doppelnennung“ werden bei Platzknappheit (z. B. in Formularen) „verkürzte Doppelnennungen“ empfohlen (cf. Diwald/Steinhauer 2017: 41). Diese Verteilung zeigte sich auch in den innerhalb dieses Korpus untersuchten Formularen, den „Formularen für die Einschreibung zum Gasthörenden-Studium“ (siehe Tabelle 1, Textsorte 10).

Im Unterschied zur Schrägstrich-Variante wird das Binnen-I als weitere verkürzte Doppelnennung am seltensten verwendet (74 Token). Dieses Ergebnis könnte auf die unterschiedliche Bewertung dieser Form in den Leitfäden zurückgeführt werden. Zwar wird das Binnen-I, ähnlich wie die Schrägstrich-Variante mit und ohne Bindestrich, in einigen Leitfäden für verkürzte Texte wie Mitteilungen und Formulare empfohlen. In anderen Leitfäden wird diese Form jedoch mit der Begründung, dass die Großschreibung im Wortinneren nicht Teil der amtlichen Rechtschreibung sei, und ohne Kenntnisnahme historischer Binnengroßschreibung abgelehnt. Darüber hinaus stelle sich das Problem der Auflösung dieser Form in der gesprochenen Sprache (siehe 2.6).

Auffällig ist dagegen, dass Formen, die über die binäre Vorstellung von Geschlecht hinausgehen, häufiger Verwendung finden als das Binnen-I als verkürzte Form der Doppelnennung. Dabei tritt der Gender-Stern (177 Token) geringfügig öfter als der Gender-Gap (122 Token) auf:

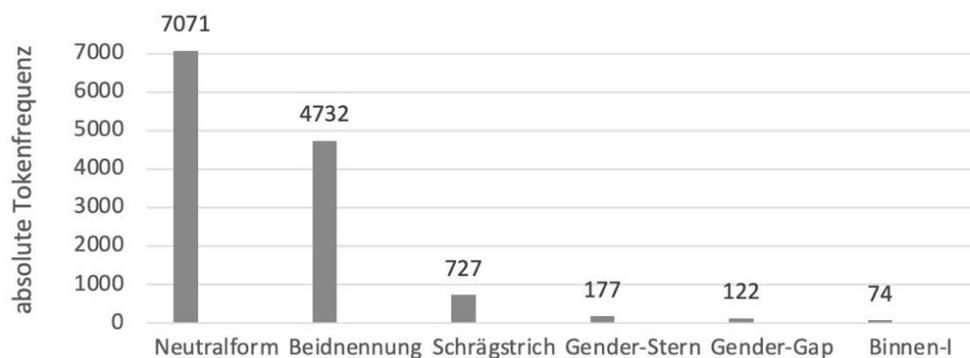


Abbildung 3: Verteilung geschlechtergerechter Personenbezeichnungen (REALISIERUNG) im Gesamtkorpus

Dieser Verteilung liegen aller Wahrscheinlichkeit nach zwei Einflussfaktoren zu Grunde: Wenngleich diese beiden Varianten in lediglich einem Drittel der Leitfäden Erwähnung finden, wird bei Aussprechen einer konkreten Empfehlung für eine bestimmte Variante von ggS in der Regel eine inklusive Form präferiert. Ein Beispiel stellt der Leitfaden der Hochschule für Gestaltung Offenbach dar, welcher die Unterstrichvariante respektive den Gender-Gap empfiehlt (siehe 2.6). Diskussionen um die Diversität von Geschlecht wurden an Hochschulen offensichtlich bereits **vor** Einführung der Dritten Option durch das BVG-Urteil geführt (Der Bundestag 2018). Die vermehrte Anzahl inklusiver Schreibweisen kann jedoch ebenso auf die Textsorte „Stellenausschreibungen“ zurückgeführt werden. Diese beinhaltet aufgrund der Erhebung der Daten bis Mai 2019 auch Personenreferenzformen **nach** Einführung der Dritten Option. Allein zur Vermeidung von Diskriminierungsvorwürfen dürfte es Arbeitgeber:innen mit Inkrafttreten der Entscheidung des BVGs ein großes Anliegen geworden sein, Personen jeglichen Geschlechts anzusprechen. Nähere Ausführungen zu dieser Textsorte und ihren Besonderheiten finden sich im letzten Abschnitt dieses Kapitels (siehe 3.4.3).

3.4 Ergebnisse und Diskussion – Textgruppen

Eine mit dem Gesamtkorpus vergleichbare Verteilungsfrequenz geschlechtergerechter Personenreferenzformen lässt sich auch innerhalb der einzelnen Textgruppen beobachten: Neutralisierungen sind in Textgruppe I („Leitbilder“), IV (nicht-genormte Texte) und V (Rest) die am

häufigsten verwendete geschlechtergerechte Realisierungsform. In genormten Textsorten dominieren hingegen Beidnennungen (Textgruppe III), in den Formularen die Schrägstrichvariante (Textgruppe II). Somit kommen diese beiden Textgruppen den Empfehlungen der Leitfäden zur symmetrischen Benennung von Frauen und Männern durch ausführliche oder verkürzte Doppelnennung nach. Die explizite Sichtbarmachung von Männern und Frauen führt zu einer höheren semantischen Genauigkeit und Eindeutigkeit, was der Appellfunktion von rechtlich bindenden Texten wie „Promotionsordnungen“ (Textgruppe III), „Stellenausschreibungen“ (Textgruppe III) und „Formularen“ (Textgruppe II) entgegenkommt. Diese Erkenntnis steht im Einklang mit den Forschungsergebnissen von Acke (2019) zur Umsetzung von ggS an Berliner Universitäten.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Umsetzung von ggS an den untersuchten 30 Hochschulen, differenziert nach den jeweiligen fünf Textgruppen und sortiert nach den einzelnen Realisierungsformen:

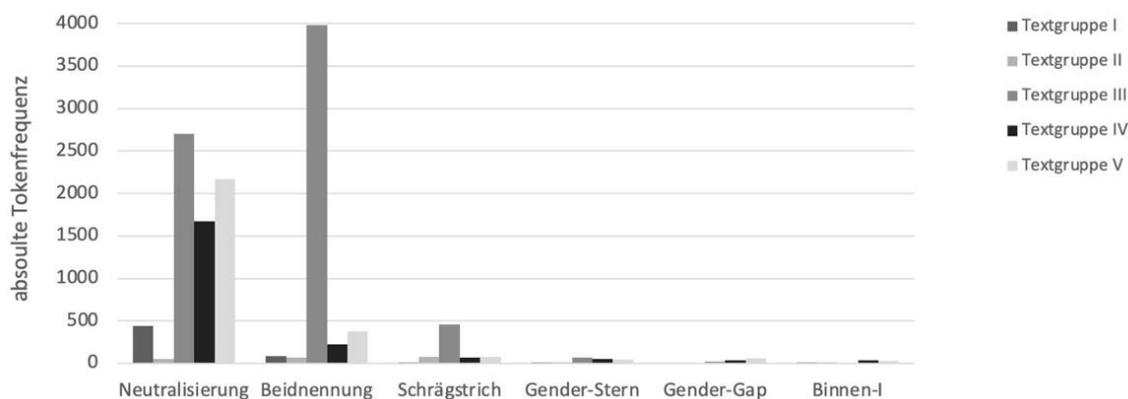


Abbildung 4: Verteilung geschlechtergerechter Personenbezeichnungen (REALISIERUNG) je Textgruppe

Anhand der Abbildung wird deutlich, dass im Kontrast zu Formen, die von einem binären Geschlechtersystem ausgehen, inklusive Formen nur in sehr geringem Umfang auftreten. Die meisten dieser Formen konnten in der Textsorte „Stellenausschreibungen“ als Bestandteil der Textgruppe III beobachtet werden. In den „Promotionsordnungen“ wurden keine Formen jenseits einer binären Auffassung von Geschlecht verwendet. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrheit dieser Formen auf Stellenausschreibungen zurückzuführen ist, die **nach** Einführung der Dritten Option veröffentlicht wurden.

Dass auch in einigen nicht-genormten Textsorten bereits **vor** der Aufnahme der Dritten Option in das Personenstandregister von inklusiven Personenreferenzformen Gebrauch gemacht wird, zeigen die Textsorten „Informationsmaterialien für Studieninteressierte“, „Informationsmaterialien für Angestellte“ und „Texte zur Selbstdarstellung der Universitäten und Fakultäten“. Aus allen vier Textsorten konnten Formen des Gender-Gaps extrahiert werden. Letztere Textsorte ausgenommen, fand in diesen Textsorten zusätzlich zum Gender-Gap auch der Gender-Stern Gebrauch. Ähnliches zeigt sich bei der Analyse der Pressemitteilungen. In dieser Textsorte konnten 5-mal der Gender-Stern und 16-mal der Gender-Gap identifiziert werden. Die Ursache für das Auftreten inklusiver Formen kann auf die intendierte Außenwirkung dieser Texte zurückgeführt werden, da Hochschulen großes Interesse daran haben, mit den genannten Textsorten eine möglichst große Reichweite zu erzielen. Formen, die auf ein binäres Verständnis von

Geschlecht verweisen, wären diesem umfassenden Anspruch nicht dienlich. Dass eine fehlende Normierung bei der Verwendung von ggS alternativ zu einem nahezu vollständigen Ausbleiben inklusiver Formen führen kann, zeigen die Textgruppen I („Leitbilder“) und II („Formulare“). Während der Gender-Gap gar nicht belegt werden konnte, trat der Gender-Stern in nur kaum merklichem Umfang auf. Im Gegensatz zu Formularen liegt bei Leitbildern eine Textsorte mit deutlicher Außenwirkung vor:

| Textgruppe | Beschreibung Textgruppe | Gender-Stern | Gender-Gap |
|----------------|--|-----------------------|----------------------|
| Textgruppe I | Leitbilder | 3 | – |
| Textgruppe II | Formulare | 2 | – |
| Textgruppe III | genormte Texte | 72 (Stellenanzeigen) | 23 (Stellenanzeigen) |
| Textgruppe IV | nicht-genormte Texte mit Ziel Außenwirkung | 53 (außer Wirtschaft) | 35 |
| Textgruppe V | Rest | 5 (Presse) | 16 (Presse) |

Tabelle 4: Absolute Anzahl inklusiver Personenreferenzformen je Textgruppe

3.4.1 Das sogenannte generische Maskulinum

Wenngleich im zugrundeliegenden Korpusmaterial knapp über die Hälfte der personenbezogenen Nominalphrasen (54,73%) als geschlechtergerecht identifiziert werden konnten, wurden innerhalb des gesamten Korpus zu 10,93% nicht-geschlechtergerechte Personenreferenzformen verwendet. 98,05% dieser nicht-geschlechtergerechten Formen sind sogenannte generische Maskulina.²¹ Wie zu erwarten, ist die geringste Anzahl dieser Formen in genormten Texten wie den „Promotionsordnungen“ und den „Stellenausschreibungen“ (Textgruppe III) wiederzufinden. In dieser Textgruppe liegt der Anteil sogenannter generischer Maskulina bei 9,58%. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Mehrheit dieser Formen von einigen wenigen Ausreißerwerten geprägt ist, da einzelne Universitäten in bestimmten Textsorten überwiegend oder sogar ausschließlich maskuline Formen verwenden. Ein solches Vorgehen konnte in Bezug auf die Promotionsordnung der Bauhaus-Universität Weimar (UW) beobachtet werden. Innerhalb dieser Textsorte wird beispielsweise durchgehend auf *Mentoren*, *Professoren* und *Doktoranden* referiert:

- (1) Sofern die Dissertation nicht innerhalb von 5 Jahren nach Annahme **des Doktoranden** eingereicht wird, kann der Status als angenommener Doktorand auf Antrag verlängert werden.

(UW_10_01, Promotionsordnungen, Thüringen, 5_32. Hervorhebung S. L.)²²

²¹ Aus dem sprachlichen Kontext war jedoch nicht immer ersichtlich, ob es sich bei der Verwendung dieser Formen tatsächlich um konkrete Personen oder lediglich um juristische Personen im Sinne von Metonymien handelte. So könnten z. B. mit *Kooperationspartnern* sowohl Hochschulen oder Stiftungen als auch Einzelpersonen gemeint sein. Bleiben derartige metonymische Vorkommnisse bei der Betrachtung unberücksichtigt, ist davon auszugehen, dass die Anzahl generischer Maskulina im untersuchten Korpus aller Wahrscheinlichkeit nach geringer ausgeprägt ist.

²² Genauere Angaben zu den sprachlichen Belegen aus diesem Korpus finden sich im Anhang dieses Beitrags (siehe Untersuchung II – Korpus (Hochschultexte)). Die direkte Quellenangabe im Beleg folgt dabei dem Muster: Abkürzung Universität_Textsortennummer_Textnummer, Textsorte, Bundesland, Seite_Zeile. Bei den im Anhang

Aber es gibt auch deutliche Gegenbeispiele: Im Gegensatz zur Bauhaus-Universität Weimar verwendet die Universität Trier in ihrer Promotionsordnung ausschließlich Beidnennungen wie *Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* oder *Absolventinnen und Absolventen*. Darüber hinaus ist es an dieser Universität möglich, anstelle des Doktorgrades ebenso den *Doktorinnen-grad* bzw. *Doktorinnentitel* zu erwerben. Auffällig ist zudem, dass im Rahmen der expliziten Sichtbarmachung beider Geschlechter an der Universität Trier (UT) Frauen stets in Erststellenposition stehen:

- (2) [...] Doktorandinnen können zwischen **dem Grad einer Doktorin und dem eines Doktors** wählen.

(UT_10_01, Promotionsordnungen, Rheinland-Pfalz, 15_38. Hervorhebung S. L.)

Welche Token-Verteilung sich für die absolute Anzahl sogenannter generischer Maskulina und die relative Häufigkeit dieser Formen bezogen auf die Gesamtmenge aller Nominalphrasen mit Personenbezug je Textgruppe ergibt, zeigt die nachfolgende Tabelle:

| Textgruppe | Absolute Häufigkeit | Relative Häufigkeit |
|----------------|---------------------|---------------------|
| Textgruppe I | 124 | 17,71% |
| Textgruppe II | 49 | 17,44% |
| Textgruppe III | 937 | 9,35% |
| Textgruppe IV | 447 | 14,33% |
| Textgruppe V | 962 | 10,24% |

Tabelle 5: Häufigkeit generischer Maskulina in Bezug auf Nominalphrasen mit Personenbezug je Textgruppe

Der Tabelle kann entnommen werden, dass mit Ausnahme der Textgruppe V die übrigen drei Textgruppen über dem Durchschnittswert von 13,81% sogenannter generischer Maskulina liegen. Die Spitze dieser Gruppe bilden die Leitbilder mit 17,71% (Textgruppe I). Da mit diesen Realisierungsformen auffällig häufig auf Personen referiert wird, die hochschulintern sowohl in der Lehre als auch in der Forschung tätig sind (z. B. *Professoren, Wissenschaftler*), kam im Rahmen der vorliegenden Untersuchung die Frage auf, ob zwischen dem Realisierungstyp und einzelnen hochschulinternen Statusgruppen ein Zusammenhang bestehen könnte. Um herauszuarbeiten, welche Statusgruppen an deutschen Universitäten vertreten sind, wurde auf das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) § 16 Abs.1 S.1 und § 21 Abs.1 S.1 zurückgegriffen (Niedersachsen 2021).²³ Basierend auf den Gesetzesinhalten, wurden im Rahmen der Analyse Professorinnen und Professoren an höchster Position eingeordnet, gefolgt von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Den akademischen Mittelbau bilden wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die größte Gruppe mit dem im Vergleich zu den anderen Personengruppen niedrigsten akademischen Status setzt sich aus den Studierenden zusammen.

dargelegten Quellen handelt es sich jedoch nur um einen Auszug aus dem Gesamtkorpus der Hochschultexte. Das vollständige Korpus kann bei den Autorinnen angefordert werden.

²³ Es ist jedoch anzumerken, dass dieser Paragraph im eigentlichen Sinne keine formale Hierarchisierung einzelner Personengruppen vorsieht. Ein potenzieller Status wurde im Rahmen der vorliegenden Studie an dem Vorhandensein bzw. Fehlen akademischer Titel bemessen.

Die Auswertung hat gezeigt, dass sich die einzelnen Vorkommen des sogenannten generischen Maskulinums überwiegend auf höhere oder zum Teil auch auf mittlere Statusgruppen beziehen. Die Token können somit durch Personenbezeichnungen wie *Professoren*, aber auch durch Formen wie *Gutachter*, *Betreuer* oder *Doktoranden* realisiert sein. Frauen werden in diesen Positionen folglich weniger sprachlich sichtbar gemacht (cf. Bühlmann 2002; Braun 2011; Wagner et al. 2022).

Dennoch konnten auch in Bezug auf die Gruppe der Studierenden vereinzelt „generische“ Maskulina wie *Student* bzw. *Studenten* extrahiert werden. So verwendet die Technische Hochschule Brandenburg (THB) in ihren Veranstaltungsankündigungen (Textgruppe V) fast durchgehend „generische“ Formen des Maskulinums:

- (3) Ein kompetenter Umgang mit digitalen Medien ist unverzichtbar für den Bewerbungserfolg von **Studenten oder Hochschulabsolventen**.

(THB_06_07, Veranstaltungsankündigungen, Brandenburg, 1_13.
Hervorhebung S. L.)

Selbst Lehr- und Forschungseinrichtungen wie die Universität Leipzig (UL), die in ihren Leitbildern die Verwendung des „generischen“ Femininums eingeführt hat, verwenden in dieser Textgruppe und in ihren Informationsmaterialien für Studieninteressierte (Textgruppe IV) weiterhin zum Teil „generische“ Maskulina.

- (4) Die Zentrale Studienberatung im Studenten Service Zentrum und die **Studienfachberater** in den Fakultäten stehen Ihnen gern zur Verfügung.

(UL_03_01, Informationsmaterial für Studieninteressierte, Sachsen, 3_6.
Hervorhebung S. L.)

3.4.2 Integrierte Personenbezeichnungen²⁴

Dass die Verwendung „generischer“ Maskulina nicht nur bei den Simplizia noch immer gewisse Beliebtheit besitzt, konnte auch anhand einer zweiten Wortkategorie, den Komposita, nachgewiesen werden. Derartige Vorkommnisse wurden im Rahmen der Korpusanalyse als „integrierte Personenbezeichnungen“ annotiert. Mithilfe dieses Vorgehens war es möglich, aus dem untersuchten Korpus zahlreiche Determinativkomposita wie *Werkstudententätigkeit*, *Studentenwerk*, *Studentenaustausch* oder *Studenten-Visa* zu extrahieren, wie anhand des folgenden Beispiels der Universität Passau (UP) zu sehen ist:

- (5) Das Kulturbüro – die Kulturförderung des **Studentenwerks Niederbayern Oberpfalz** – unterstützt und berät alle Studierende, die sich kulturell engagieren wollen oder selbst Kultur schaffen.

(UP_03_01, Informationsmaterial für Studieninteressierte, Bayern, 12_14.
Hervorhebung S. L.)

Während in den genormten Textsorten (Textgruppe III) am wenigsten integrierte Personenbezeichnungen auftraten, konnten den übrigen vier Textgruppen zahlreiche weitere Beispiele für dieses Phänomen entnommen werden. Eine Textgruppe, die auffällig viele Komposita dieser

²⁴ In den untersuchten Leitfäden gab es nur vereinzelt Ausführungen dazu, ob auch Komposita gegendert werden sollen. Die Empfehlungen hierzu gingen diametral auseinander: Auf der einen Seite wurde das konsequente Gendern von Komposita gefordert, auf der anderen deutlich abgelehnt.

Art aufwies, waren die Formulare für die Einschreibung zum Gasthörenden-Studium (Textgruppe II). Es zeigte sich hier eine sehr große Vielfalt kompositioneller Fügungen, die sich von Nomina wie *Gasthörerstudium* bis hin zu Token wie *Gasthörerprogramm* oder *Gasthörerbescheinigung* erstreckte. In diese Verwendungsweise reihen sich ebenfalls zahlreiche derivatio-nelle Abstraktbildungen mittels des Suffix *-schaft* (z. B. *Gasthörerschaft*) ein. Derartige Formen konnten beispielsweise den *Formularen für die Einschreibung zum Gasthörenden-Studium* der Pädagogischen Hochschule Freiburg (PHF) entnommen werden:

- (6) Im **Gasthörerstudium** erbrachte Studienleistungen werden im Rahmen eines Studiengangs nicht anerkannt.

(PHF_12_01, Formulare Einschreibung Gasthörende, Baden-Württemberg, 2_4.
Hervorhebung S. L.)

Auch bei Berufs- oder Fachbezeichnungen in den sogenannten MINT-Fächer verkörpern „generische“ Maskulina eine gängige Wortbildungsstrategie (z. B. *Ingenieurausbildung*, *Ingenieurwissenschaften*). Trotz dieser Häufung in Textgruppe IV beinhaltete das untersuchte Korpus ebenso Beispiele für Ansätze, bei denen die Verwendung einer **integrierten Personenbezeichnung** grundsätzlich vermieden wird. So konnten einige Belege identifiziert werden, in denen sowohl an weibliche als auch männliche Personen appelliert wird, um die Wahl des jeweiligen Studienfaches bzw. den Einstieg in den Beruf attraktiver zu gestalten. Ein Beispiel verkörpert die Textsorte „Leitbilder“ der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg (HAWH):

- (7) Wir verpflichten uns der Bildung qualifizierter **Ingenieurinnen, Ingenieure, Informatikerinnen und Informatiker** auf wissenschaftlicher Basis und geben Innovationsimpulse für die Weiterentwicklung des Gemeinwesens.

(HAWH_01_01, Leitbilder, Hamburg, 1_12. Hervorhebung S. L.)

Vereinzelte Token wie *Studierendenwerk*, *Studierendenbefragung*, *Studierendeninformation*, *Studierendenberatung* oder *Studierendenparlament* verdeutlichen zudem, dass vor allem Partizipialformen aufgrund ihrer Kürze und Sprachökonomie (cf. Acke 2019: 315) durchaus das Potenzial besitzen, kompositionelle Fügungen, die auf „generische“ Formen zurückgreifen, abzulösen. Derartige integrierte Personenbezeichnungen folgen sowohl dem Kriterium der Grammatikalität als auch dem Kriterium der Akzeptabilität. Außerdem entsprechen sie den geltenden Regeln der Rechtschreibung, wie an dem folgenden Beispiel der Universität Köln (UK) zu sehen ist:

- (8) Das Kölner **Studierendenwerk** betreibt 91 Wohnheime mit mehr als 5.000 Zimmern für Studierende aller Kölner Hochschulen, darunter auch Plätze für Studierende mit Kind oder Familien.

(UK_03_01, Informationsmaterial Studieninteressierte, Nordrhein-Westfalen, 5_22.
Hervorhebung S. L.)

3.4.3 Mischformen und die Einführung der Dritten Option

Obwohl in zahlreichen hochschulinternen Leitfäden für die Verwendung geschlechtergerechter Formen plädiert wird (Untersuchung I), führt die fehlende Verbindlichkeit in der Anwendung dieser Empfehlungen an einigen Stellen zu einer recht kreativen Sprachproduktion. So konnten in allen Textgruppen Mischformen aus geschlechtergerechten oder nicht-geschlechtergerechten Personenbezeichnungen beobachtet werden. Diese Erkenntnis spricht für eine deutliche Unsicherheit bei der Anwendung von ggS bereits vor Einführung der Dritten Option. Selbst in einer

genormten Textsorte wie den Promotionsordnungen wurden zum Teil geschlechtergerechte Formen wie die Schrägstrichvariante mit einer nicht-geschlechtergerechten Realisierung wie der Klammer verbunden (z. B. *die/der Doktorand(in)*). Der folgende Beleg bezieht sich auf die Universität Vechta (UV):

- (9) **Die/der Doktorand(in)** berichtet der/dem Betreuer/in darüber hinaus selbständig regelmäßig über die Fortschritte des Promotionsvorhabens.
(UV_10_01, Promotionsordnungen, Niedersachsen, 20_14. Hervorhebung S. L.)

Dass sich die Umsetzung von ggS ab 2019, also **nach** der rechtlichen Etablierung der Dritten Option, in einer deutlichen Umbruchphase befunden hat, lässt sich insbesondere anhand der Textsorte „Stellenausschreibungen“ nachvollziehen. Formen wie *akademische/-r Mitarbeiter/-in (m/w/d)* oder *Lehrer/-in (m/w/d)* verdeutlichen, dass ab 2019 mithilfe bereits vorhandener Formen von ggS, insbesondere der Beidnennungen, versucht wird, ohne großen Aufwand auch Personen jenseits einer binären Auffassung von Geschlecht anzusprechen. Inklusive Formen wie der Gender-Stern oder der Gender-Gap wurden dagegen nur zu 1,2% verwendet (95 von 7899 Token), wobei innerhalb dieser Formen der Gender-Stern (72 Token) den Gender-Gap (23 Token) deutlich dominierte (cf. Tabelle 5).

Neben Formen der Beidnennung wurden innerhalb der Textsorte „Stellenausschreibungen“ auch „generische“ Maskulina oder Neutralformen um Angaben wie „(m/w)“ oder „(m/w/d)“ ergänzt, um Personen jeglichen Geschlechts sichtbar zu machen.²⁵ Da die geschlechtergerechte Wirkung von Realisierungen wie *wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d)* aufgrund der bestehenden Verwendung des Maskulinums in Frage zu stellen ist (Hodel et al. 2017), wurden derartige Sonderformen im Rahmen dieser Studie nicht zu den geschlechtergerechten Personenbezeichnungen gezählt, sondern als „generisch“ klassifiziert: „Linguistically, this form is a minimum solution, and it is doubtful to what extent it can be considered gender-fair“ (ibid.: 390). Bei dem nachfolgenden Beleg handelt es sich um eine 2018 veröffentlichte Stellenausschreibung der Humboldt-Universität zu Berlin (HU):

- (10) **Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d)** - E 13 TV-L HU (Teilzeitbeschäftigung ggf. möglich).
(HU_05_05, Stellenausschreibungen, Berlin, 1_01. Hervorhebung S. L.)

4 Theoria cum praxi – Fazit und Ausblick

Anhand beider Untersuchungen konnte verdeutlicht werden, dass geschlechtergerechte Sprache an Hochschulen sowohl im Bereich der genderlinguistischen Forschung als auch in Gleichstellungspolitik und -aktivitäten ein relevantes Thema darstellt. Untersuchung I hat jedoch gezeigt, dass lediglich ein Drittel der Hochschulen einen Leitfaden für ggS besitzt. Dies entspricht nicht dem in der öffentlichen Debatte vermittelten Eindruck, dass ggS an Hochschulen fest verankert

²⁵ Bei der Erfassung von Token in Kombination mit den Angaben „m/w“ (männlich/weiblich) respektive „m/w/d“ (männlich/weiblich/divers) war die Reihenfolge dieser Angaben von sekundärer Natur. Die Daten beinhalten als häufigste Reihenfolge die Ersterwähnung von Männern, die Zweiterwähnung von Frauen und die Dritterwähnung von Diversität.

sei. Dennoch kann das Fehlen eines Leitfadens nicht gleichzeitig als Fehlen einer Auseinandersetzung mit ggS interpretiert werden: Untersuchung II (Praxis) hat belegt, dass nahezu alle Universitäten unterschiedlichste Formen von ggS verwenden.

Wie die Ergebnisse der ersten Untersuchung zeigen, ist die zentrale Forderung in den ausgewerteten Leitfäden die Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache. Neuere Vorschläge zur Sichtbarmachung aller Geschlechter spielten nur eine untergeordnete Rolle. Weitere Forschungsarbeiten zu Leitfäden, die seit der Entscheidung zur sogenannten Dritten Option erstellt oder überarbeitet wurden, belegen, dass Hochschulen proaktiv mit der veränderten rechtlichen Situation umgehen (cf. Schneider 2022). Insgesamt sind die Vorschläge in Leitfäden als Information zu lesen; die diversen Möglichkeiten werden, ergänzt durch Beispiele, dargestellt. Ein Appell, eine bestimmte Variante zu nutzen, findet sich nur in den seltensten Fällen. Die von Elmiger (2020) beschriebene appellative Funktion der Leitfäden zeigt sich generell in einer Aufforderung, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden nicht jedoch in der konkreten Anweisung für die Nutzung einer bestimmten Variante verbunden mit der Ablehnung anderer Formen. Die breite Palette an Möglichkeiten wird präsentiert, selten mit Differenzierung der unterschiedlichen Kommunikationssituationen oder Textsorten, in denen sie Anwendung finden können. Zusätzlich erschweren Einwände gegen ggS, die in Leitfäden aufgegriffen werden, eine konsequente Anwendung geschlechtergerechter Formen, da die thematisierten Konflikte nicht gelöst werden (cf. Schlichting 1997: 8f). Fehlende Verbindlichkeit bei gleichzeitigem Wunsch nach Normierung eröffnet hier neue Fragen, die in Leitfäden nicht beantwortet werden. Schlichting (1997) sieht in diesem Punkt einen Widerspruch, der in einer geringen Praxistauglichkeit der Leitfäden resultiert und dazu führen kann, dass die Rezipierenden eher frustriert, denn motiviert werden. Dennoch dürfte eine selten explizit formulierte, aber durchaus nicht zu unterschätzende Funktion von Leitfäden sein, in Institutionen überhaupt für das Thema zu sensibilisieren und eine Grundlage zu schaffen, auf die intern verwiesen werden kann. So können Sprecher:innen als aktiv Handelnde und damit Triebkräfte des Sprachwandels verstanden werden und ermutigt werden, dieses Handeln ernst zu nehmen.

Dass Leitfäden die Funktion besitzen, Hochschulangehörige für den Gebrauch von ggS zu sensibilisieren, konnte mittels der zweiten Untersuchung belegt werden. Wie in den analysierten Leitfäden aus Untersuchung I empfohlen, kamen nahezu alle Hochschulen der Sichtbarmachung von mindestens zwei Geschlechtern nach. Die konkrete Umsetzung von ggS ist dabei jedoch maßgeblich von der zugrundeliegenden Textsorte bzw. Textgruppe abhängig. Vor allem in Textsorten, die einen rechtlich bindenden Charakter besitzen oder sich nach spezifischen Normen für die Verwendung von ggS richten (z. B. Promotionsordnungen), wird dem Anspruch nach einer expliziten Sichtbarmachung von Frauen und Männern nachgekommen. In Textsorten, denen für den Gebrauch von ggS keine Normen zugrunde liegen, wird hingegen überwiegend auf Neutralisierungsstrategien zurückgegriffen. Dabei überwiegen innerhalb der Grundgesamtheit der Token Neutralformen wie die substantivierte Form des Partizips I *Studierende*. Dennoch konnte in allen Textsorten bzw. -gruppen weiterhin eine nicht unmerkliche Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums festgestellt werden, insbesondere, wenn textsortenspezifische Vorgaben für die Verwendung von ggS ausblieben.

Basierend auf diesen Ergebnissen, kann der Beobachtung von Acke (2019), dass ggS an Hochschulen eine Norm darstellt, somit nur eingeschränkt zustimmt werden. Dennoch stellt „[j]ede

Verwendung [...] außerdem als nicht-explicite Normformulierung einen Versuch dar, die gewählte Variante zumindest für den aktuellen Kontext zur Norm zu erheben oder ihren Normstatus aufrechtzuhalten“ (Acke 2019: 314). Folglich ist die Verwendung einer bestimmten Realisierungsoption von ggS auch immer ein Akt der Perspektivierung und Positionierung. Durch die Wahl einer bestimmten Form entscheiden sich die Hochschulen für eine bestimmte Sichtweise, indem sie andere Formulierungsvarianten ausschließen (cf. Felder 2009: 32). Insbesondere durch die Verwendung inklusiver Formen von ggS wie den Gender-Stern oder den Gender-Gap demonstrieren Hochschulen Offenheit und Toleranz. Aus diesen Gründen konnten die meisten inklusiven Formen in den Stellenausschreibungen (Textgruppe III) und nicht-genormten Texten mit dem Ziel der Außenwirkung (Textgruppe IV) wie Informationsmaterialien für Studieninteressierte und Informationsmaterial für Angestellte festgestellt werden. Dass Sprachwandel jedoch ein langwieriger Prozess ist, konnte anhand der Textsorte Stellenausschreibungen skizziert werden. Sowohl kreative als auch zum Teil „fehlerhafte“ Formen von ggS, die geschlechtergerechte mit inzwischen als diskriminierend wahrgenommenen Varianten verbinden, sind in diesem Teilkorpus keine Seltenheit. Detailliertere Empfehlungen zum Gebrauch inklusiver Formen oder sogar konkrete Vorgaben in den damaligen Leitfäden hätten den sprachlichen Umgang mit der Erweiterung des Personenstandsrechts erleichtern können.

Ein Blick in neuere Leitfäden, die seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten Dritten Option entstanden sind, sowie die Aufforderung der bukof (2020) an alle Hochschulen, Leitfäden mit entsprechenden sprachlichen Vorschlägen zu erstellen, zeigt die aktuellen Entwicklungen bei der Verwendung von ggS. Es ist zu vermuten, dass derzeit eine Erweiterung hin zu neueren Varianten stattfindet. Auf Grund der bestehenden rechtlichen (teils gesetzlichen) Vorgaben für die Amts- und Vorschriftensprache zur symmetrischen Benennung von Frauen und Männern ist davon auszugehen, dass die bisherigen Vorschläge bestehen bleiben und die neueren Vorschläge daneben treten und unverbindlich bleiben. Diese Unverbindlichkeit wird aller Wahrscheinlichkeit nach so lange bestehen bleiben, bis der Rat für deutsche Rechtschreibung (2018) eine entsprechende Empfehlung zur Ansprache nicht-binärer Personen abgibt und nicht nur Beidnennungen, Schrägstrichschreibungen sowie die diversen Möglichkeiten der Neutralisation als der Rechtschreibung entsprechend bezeichnet werden.²⁶

Sowohl der theoretische als auch der praxisorientierte Ansatz beider Untersuchungen hat gezeigt, dass ggS an Hochschulen ein Thema ist, welches durchaus kontrovers diskutiert wird und in der sprachlichen Praxis variantenreiche Umsetzung findet. Ziel dieses Beitrags war, die zu Beginn formulierte Kritik, dass es sich bei ggS ausschließlich um ein Elitenprojekt handelt, zu revidieren und zu relativieren. Wir schließen uns der von Leibniz geprägten *Theoria-cum-praxi-Maxime* an, indem wir einen Austausch von Wissenschaft und Gesellschaft bezüglich der Anwendung von ggS für ein ergiebiges Unterfangen halten. Insbesondere der Einblick in die Umsetzung von ggS an Hochschulen kurz **vor** und **nach** Einführung der Dritten Option hat gezeigt, dass es sich bei ggS um ein Sprachwandelphänomen handelt. In welche Richtung sich dieser Wandel bewegen wird, bleibt zu beobachten.

²⁶ Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat in seinem Bericht vom 16.11.2018 erklärt, dass bislang keine Formen anerkannt werden, mit denen non-binäre Personen angesprochen werden sollen. Seine abwartende Haltung erklärt der Rat u. a. damit, dass derzeit diverse Formen ausprobiert würden und es keine Normierung in dieser Phase geben soll.

Literaturverzeichnis

- Acke, Hanna (2019): „Sprachwandel durch feministische Sprachkritik. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an den Berliner Universitäten“. *Zeitschrift Literaturwissenschaft Linguistik* 49: 303–320.
- Aitchison, Jean (2013): *Language change. Progress or decay?* Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Ängsal, Magnus P. (2015): „Personenbezeichnungen mit Unterstrich und geschlechtsneutrale Pronomen: Zur queerfeministischen Sprachkritik in Deutschland und Schweden“. In: Bückler, Jörg/Diedrichsen, Elke/Spieß, Constanze (eds.): *Perspektiven linguistischer Sprachkritik*. Stuttgart, Ibidem-Verlag: 75–100.
- Arbeitsgruppe Rechtssprache (1991): *Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache. Bericht der Arbeitsgruppe Rechtssprache vom 17. Januar 1990*. Bundestags-Drucksache 12/1041. dserver.bundestag.de/btd/12/010/1201041.pdf [31.05.2023].
- Bauer, Annelie (2020): *Rechtliche Maßgaben für geschlechtergerechte Sprache. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Landes Niedersachsen*. Berlin: Duncker & Humblot. (= *Schriften zum Öffentlichen Recht* 1440).
- Baumann, Antje/Meinunger, André (2017): *Die Teufelin steckt im Detail: Zur Debatte um Gender und Sprache*. Berlin: Kadmos.
- BGleG (2015): Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ed.): *Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)*. Berlin.
- Bühlmann, Regula (2002): „Ehefrau Vreni haucht ihm ins Ohr ... Untersuchung zur geschlechtergerechten Sprache und zur Darstellung von Frauen in Deutschschweizer Tageszeitungen“. *Linguistik Online* 11/2: 63–187.
- bukof (2020): Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: *Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte*. bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf [13.07.2023].
- Bußmann, Hadumod (ed.) (2008): *Lexikon der Sprachwissenschaft*. Stuttgart: Kröner Verlag.
- Christen, Helen (2004): „Leitfäden zur sprachlichen Gleichbehandlung: Zum terminologischen Austausch zwischen Linguistik und Alltagswelt“. *Zeitschrift für angewandte Linguistik*: 19–36.
- Der Bundestag (2018): „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“. *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018 Teil I Nr. 48*: 2635. [bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*/%5B@attr_id=%27bgb118s2635.pdf%27%5D#_bgb1_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb118s2635.pdf%27%5D__1655884857097](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*/%5B@attr_id=%27bgb118s2635.pdf%27%5D#_bgb1_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb118s2635.pdf%27%5D__1655884857097) [13.07.2023].
- Diewald, Gabriele (2020): *Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis. Studie zur aktuellen Situation aus linguistischer, phoniatisch-psycholinguistischer und juristischer Perspektive*. gabrielediewald.de/forschung/genderprojekt.html [13.07.2023].
- Diewald, Gabriele/Nübling, Damaris (eds.) (2022): *Genus – Sexus – Gender*. Berlin/Boston: de Gruyter.
- Diewald, Gabriele/Ptok, Martin/Brosius-Gersdorf, Frauke (2020): *Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis. Studie zur aktuellen Situation aus linguistischer, phoniatisch-*

- psycholinguistischer und juristischer Perspektive. (Vorläufiger) Abschlussbericht des Projektes.* gabrielediewald.de/fileadmin/_gd/downloads/Vorlaeufiger_Abschlussbericht_GGS.pdf [13.07.2023].
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): *Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben.* Berlin: Dudenverlag.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2019): *Gendern – ganz einfach.* Berlin: Dudenverlag.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2020): *Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern.* Berlin: Dudenverlag.
- Elmiger, Daniel (2020): *Sammlung Leitfäden für geschlechtergerechte/inklusive Sprache.* Version 1.0. Université de Genève: Département de langue et littérature allemandes. airtable.com/shrLfUavJqISnRPEf/tblvyN8VYOfHILRmG/viwANpiwBh2v9qMGQ?blocks=hide [13.07.2023].
- Elmiger, Daniel (2022): „Les guides de langue non sexiste/inclusive dans les langues romanes: un genre textuel évolutif.“ In: Fagard, Benjamin/Le Tallec-Lloret, Gabrielle (eds.): *Entre masculin et féminin. Français et langues romanes.* Paris, Presses de la Sorbonne Nouvelle: 119–36.
- Elmiger, Daniel/Tunger, Verena/Schaeffer-Lacroix, Eva (2017): *Geschlechtergerechte Behörden- und Textbeispiele. Linguistische Untersuchungen und Stimmen zur Umsetzung in der mehrsprachigen Schweiz.* Forschungsbericht. Genf: Universität Genf.
- Felder, Ekkehard (2009): „Sprache – das Tor zur Welt? Perspektiven und Tendenzen in sprachlichen Äußerungen.“ In: Felder, Ekkehard (ed.): *Sprache.* Heidelberg, Springer: 13–57. (= *Heidelberger Jahrbücher* 53).
- Guentherodt, Ingrid et al. (1980): „Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs.“ *Linguistische Berichte*: 15–21.
- Günthner, Susanne (2017): „Sprachwissenschaft und Geschlechterforschung: Übermittelt unsere Sprache ein androzentrisches Weltbild?“ In: Kortendiek, Beate et al. (eds.): *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung.* Springer: Wiesbaden.
- Hennig, Mathilde/Niemann, Robert (eds.) (2022): *Ratgeben in der spätmodernen Gesellschaft: Ansätze einer linguistischen Ratgeberforschung.* Tübingen: Stauffenburg.
- Hochschulkompass (2020): *Hochschulen in Deutschland.* hochschulkompass.de/hochschulen.html [13.07.2023].
- Hodel, Lea et al. (2017): “Gender-Fair Language in Job Advertisements: A Cross-Linguistic and Cross-Cultural Analysis”. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 48/3: 384–401.
- Hornscheidt, Lann (2012): *Feministische W_orte. ein Lern-, Denk- und Handlungsbuch zu Sprache und Diskriminierung, Gender Studies und Feministischer Linguistik.* Frankfurt a. M.: Brandes & Aspel. (= *Transdisziplinäre Genderstudien*).
- Ivanov, Christine et al. (2019): „Geschlechtergerechte Sprache in der Wissenschaft: Gebrauch und Motivation“. *Gender[ed] Thoughts*: 1–22.
- Ivanov, Christine/Lange, Maria B./Tiemeyer, Tabea (2018): „Geschlechtergerechte Personenbezeichnungen in deutscher Wissenschaftssprache. Von frühen feministischen Vorschlägen für geschlechtergerechte Sprache zu deren Umsetzung in wissenschaftlichen Abstracts“. *Suvremena lingvistika* 44/86: 261–290.
- Kalverkämper, Hartwig (1979): „Quo vadis linguistica? – Oder: Der feministische Mumpsismus in der Linguistik“. *Linguistische Berichte* 63: 103–107.

- Kotthoff, Helga (2020): „Gender-Sternchen, Binnen-I oder generisches Maskulinum, ... (Akademische) Textstile der Personenreferenz als Registrierungen?“ *Linguistik Online* 103/3: 105–127. doi.org/10.13092/lo.103.7181.
- Kotthoff, Helga/Nübling, Damaris (2018): *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr.
- Mairhofer, Elisabeth/Posch, Claudia (2017): „Die Normalität ist eine gepflasterte Straße...: Argumentationsanalytische Untersuchung eines Offenen Briefs gegen antidiskriminierenden Sprachgebrauch in Österreich“. In: Spieß, Constanze/Reisigl, Martin (eds.): *Sprache und Geschlecht*. Duisburg, Universitätsverlag Rhein-Ruhr OHG: 35–57. (= *Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie* (OBST) 91).
- Matschke, Manfred (2007): „Nur die deutsche Sprache geht kaputt“. *Sprachnachrichten* 3: 9. <https://vds-ev.de/sprachnachrichten/> [13.07.2023].
- Merkel, Elisa (2011): „Geschlechtergerechte Sprache in den universitären Gleichstellungskonzepten – eine vergleichende Analyse“. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 28: 36–41.
- Niedersachsen (2021): *Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007*. mwk.niedersachsen.de/download/106102/Niedersaechsisches_Hochschulgesetz_NHG_und_Niedersaechsisches_Hochschulzulassungs-gesetz_NHZG_vom_15.12.2015.pdf. [13.07.2023].
- Niedersächsischer Ministerpräsident, Niedersächsischer Minister für Justiz (1989): *Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache*. online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fges%2FNDSGSTG%2Fcont%2FNDSGSTG%2ehtm [13.07.2023].
- Niedersächsisches Landesministerium (1991): „Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache“. Niedersächsisches Mitteilungsblatt. niedersachsen.de/download/59503/Grundsaeetze_fuer_die_Gleichbehandlung_von_Frauen_und_Maennern_in_der_Rechtssprache.pdf [08.07.2023].
- Ott, Christine (2017): *Sprachlich vermittelte Geschlechterkonzepte. Eine diskurslinguistische Untersuchung von Schulbüchern der Wilhelminischen Kaiserzeit bis zur Gegenwart*. Berlin/Boston: de Gruyter. (= *Sprache und Wissen* 30).
- Pettersson, Magnus (2011): *Geschlechtsübergreifende Personenbezeichnungen. Eine Referenz- und Relevanzanalyse*. Tübingen: Narr Verlag. (= *Europäische Studien zur Textlinguistik*).
- Pöschko, Heidemarie/Prieler, Veronika (2018): „Zur Verständlichkeit und Lesbarkeit von geschlechtergerecht formulierten Schulbuchtexten“. *Zeitschrift für Bildungsforschung* 8/1: 5–18.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (ed.) (2018): *Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018. Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018*. rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf [13.07.2023].
- Schlichting, Dieter (1997): „Nicht-sexistischer Sprachgebrauch. Über Sprachratgeber für kommunikative Zwickmühlen“. *Sprachreport* 13/2: 6–11.
- Schneider, Jan Georg (2022): „Gendern in institutionellen Leitfäden. Im Spannungsfeld von Indexikalität und grammatischen Erfordernisse“. In: Hennig, Mathilde/Niemann, Robert

- (eds.): *Ratgeben in der spätmodernen Gesellschaft. Ansätze einer linguistischen Ratgeberforschung*. Tübingen, Stauffenburg: 233–261.
- Schoenthal, Gisela (1989): „Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand Feministischer Sprachkritik“. *Zeitschrift für Germanistische Linguistik* 17/1: 296–314.
- Schröter, Juliane/Linke, Angelika/Bubenhof, Noah (2012): „Ich als Linguist – Eine empirische Studie zur Einschätzung und Verwendung des generischen Maskulinums“. In: Günthner, Susanne et al. (eds.): *Genderlinguistik*. Berlin/Boston, de Gruyter: 359–380.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. *Psychologische Rundschau* 52/3: 131–140.
- Tiemeyer, Tabea/Ptok, Martin (2018): „Gebrauch geschlechtsübergreifender Personenbezeichnungen in der Sprache – Stimme – Gehör im Jahr 2016“. *Sprache – Stimme – Gehör* 42: 91–96.
- Vergoossen, Hellen P. et al. (2020): “Four Dimensions of Criticism Against Gender-Fair Language”. *Sex Roles* 83: 328–337. doi.org/10.1007/s11199-019-01108-x.
- Wagner, Leonie et al. (2022): *Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung*. Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Darmstadt/Holzwinden: Druckteam Hannover.
- Warnke, Ingo/Spitzmüller, Jürgen (2011): *Diskurslinguistik: eine Einführung in Theorien und Methoden der transtextuellen Sprachanalyse*. Berlin/New York: de Gruyter.
- Wetschanow, Karin (2017): „Von nicht-sexistischem Sprachgebrauch zu fairen Wortungen – Ein Streifzug durch die Welt der Leitfäden zu sprachlicher Gleichbehandlung“. In: Spieß, Constanze/Reisigl, Martin (eds.): *Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie (OBST): 90. Sprache und Geschlecht*. Duisburg, Universitätsverlag Rhein-Ruhr OHG: 33–59.

Anhang

a. Untersuchung I – Korpus (Leitfäden)²⁷

- ASH = Alice Salomon Hochschule Berlin/Kirschning, Antje Frauenbeauftragte (2012): *Hinweise und Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache an der ASH*. ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/ASH_geschlechtergerechte_Sprache_Hinweise_und_Empfehlungen.PDF [22.02.2018].
- Braun, Friederike (2011): *Forscherinnen von der Förde – Genannt oder ‚mitgemeint‘? Geschlechtergerechte Formulierung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel*. gleichstellung.uni-kiel.de/de/geschlechtergerechte-sprache/forscherinnen_von_der_foerde.pdf [10.07.2023].

²⁷ Cf. Fußnote 4. Die hier aufgeführten Leitfäden stellen einen Auszug aus dem verwendeten Korpus (siehe Untersuchung I – Korpus (Leitfäden)) dar. Angegeben ist das aktuelle Zugriffsdatum, wenn die Dokumente noch online zu finden waren. Aufgrund der bereits erwähnten Überarbeitung der Leitfäden seit 2018 sind die Webseiten jedoch in einigen Fällen nicht mehr aktuell, dann ist das Zugriffsdatum zum Zeitpunkt der Erhebung 2018 angeführt. Eine vollständige Liste der analysierten Leitfäden sowie die Originaldokumente können bei den Autorinnen angefordert werden.

- DSHS = Deutsche Sporthochschule Köln (2016): *Die Hochschule in den Medien. Gendersensible Sprache*. dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Hochschule/Gender_und_Diversity/DSHS-Flyer-Gender.pdf [11.03.2018].
- Europa-Universität Viadrina/Gleichstellungsbüro und Schreibzentrum (2016): *Geschlechtersensible Sprache an der Viadrina. Eine Handreichung*. europa.uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/geschlechtermengerechtigkeit/gleichstellung/gleichstellungskonzept/publikationen/Geschlechtersensible-Sprache-an-der-Viadrina---Handreichung.pdf [13.07.2023].
- FAU Erlangen-Nürnberg = Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg/Kommission Chancengleichheit (2017): *Gendergerechte Sprache in der Praxis*. gender-und-diversity.fau.de/files/2017/06/kalender_2017.pdf [13.07.2023].
- FU Berlin = Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin/Koreuber, Mechthild (eds.) (2014): *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Ein Leitfaden*. oei.fu-berlin.de/institut/_download/leitfaden_gendergerechte_sprache.pdf [13.07.2023].
- Hochschule Furtwangen: Kirschbaum, Katharina: *VIELFALT SPRACHLICH SICHTBAR MACHEN. Handreichung zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache an der Hochschule Furtwangen*. docplayer.org/13760522-Vielfalt-sprachlich-sichtbar-machen-handreichung-zur-umsetzung-geschlechtersensibler-sprache-an-der-hochschule-furtwangen.html [13.07.2023].
- Hochschule Kempten: *Praktische Anwendungstipps zur geschlechtergerechten Kommunikation an der Hochschule Kempten. (Tipps zur geschlechtergerechten Kommunikation_V201)*. hochschule-kempten.de/fileadmin/fh-kempten/FRAUBEF/Gleichstellung_an_der_Hochschule/Tipps_zur_geschlechtergerechten_Kommunikation.pdf [11.03.2018].
- Hochschule Ludwigshafen (2015): *Leitfaden für gendergerechte Sprache*. hs-lu.de/fileadmin/user_upload/GendergerechteSprache29-6-2015-druckfertig.pdf [11.03.2018].
- Hochschule München (2015): *Geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule München*. docplayer.org/27169889-Geschlechtergerechte-sprache-an-der-hochschule-muenchen.html [13.07.2023].
- Hochschule Neubrandenburg: *Hinweise zur geschlechtergerechten Sprech- und Schreibweise an der Hochschule Neubrandenburg*. hs-nb.de/storages/hs-neubrandenburg/projekte/Gleichstellungsbuero/Sprachhinweisejunidoc__4_.pdf [13.07.2023].
- Hochschule Nürtingen-Geislingen = Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (2016): *Gendersensibilität in Wort und Bild. Ein Leitfaden*. hfwu.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Bilder_Gleichstellung/Leitfaden_Gendersensibilitaet_2016-28.11.16_Ohne_Vorwort__Automatisch_gespeichert_.pdf [13.07.2023].
- Hochschule für Gestaltung Offenbach: *Leitfaden für gendergerechte Sprache*. hfg-offenbach.de/system/downloads/files/59439d0e686667069f060000/original/leitfaden_web.pdf?1497603342 [13.07.2023].
- Hochschule Rhein-Waal (2016): *Leitfaden zum Corporate Wording – Geschlechtergerechte Sprache*. hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2016/07/04/r_leitfaden_corporate_wording.pdf [13.07.2023].
- Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (2016): *Der, die das? Geschickt gendern*. hswt.de/fileadmin/Dateien/Intern/Corporate_Design/Faltblaetter/Faltblatt_Gender_Gendergerechte_Sprache_web.pdf [11.03.2018].

- Koordinierungsstelle Sachsen (2016): Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (ed.) (2016): *Ausgesprochen Vielfältig. Gender- und Diversitysensible Kommunikation in Sprache und Bild. Eine Handlungsempfehlung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen*. tu-chemnitz.de/gleichstellung/aktuelles/Gender-_und_Diversitysensibler_Sprachleitfaden.pdf [31.01.2018].
- LAKOF Bremen (2014): Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und der Landesrektor_innenkonferenz im Land Bremen (2014): *Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. An den Hochschulen im Land Bremen*. uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zentrale-frauenbeauftragte/OrientierungshilfeFuerGendergerechteSprache.pdf [13.07.2023].
- LMU = Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München: Weber, Margot (ed.): *Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache für die LMU*. frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/leitfaden-sprache.pdf [13.07.2023].
- OTH Regensburg (2017): *Gendergerechtes Formulieren – so geht’s! Leitfaden für eine gendergerechte Sprache an der OTH Regensburg*. docplayer.org/48573390-Gendergerechtes-formulieren-so-geht-s-leitfaden-fuer-eine-gendergerechte-sprache-an-der-oth-regensburg.html [13.07.2023].
- PH Freiburg (2017): *Sprache Macht UnSichtbar. Informationen zu einer gendersensiblen Sprachverwendung. Eine Handreichung für alle Mitglieder der Pädagogischen Hochschule Freiburg*. docplayer.org/61568373-Sichtbar-sprache-macht-informationen-zu-einer-gendersensiblen-sprachverwendung.html [13.07.2023].
- RWTH Aachen (2017): *Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung*. elektrotechnik.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabctdim&download=1&psig=AOvVaw2rQ7IPpib7FP4TrM6ykE9M&ust=1689845811664496&opi=89978449 [19.07.2023].
- TKG (2015): =Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2015): *Sag’s doch gleich! Gendersensible Sprache an den Thüringer Hochschulen – ein Leitfaden*. tkg-info.de/wp-content/uploads/2015/07/TKG_Sprachleitfaden.pdf [13.07.2023].
- TU Braunschweig (2017): *Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache*. tu-braunschweig.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=72694&token=b7213893b58bfb0042ab398f064fffbce077d87d [08.07.2023].
- TU Darmstadt (2017): *Geschlechtergerecht formulieren. Empfehlungen & Tipps*. intern.tu-darmstadt.de/media/dezernat_i/id_gremien_ordner/ethikkommission/Flyer_Geschlechtergerecht_formulieren.pdf [31.01.2018].
- TU Dresden (2014): *Leitfaden GESCHLECHTERGERECHT IN SPRACHE UND BILD*. tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/ressourcen/dateien/referat-gleichstellung/projekte/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden_geschlechtergerechte_sprache.pdf?lang=de [31.01.2018].
- Universität Freiburg: *Leitlinie für geschlechtersensible Sprache*. gsb.uni-freiburg.de/de/download/broschueren/Leitlinie%20geschlechtersensible%20Sprache.pdf [13.07.2023].
- Universität Heidelberg (2014/2017): *Sprachliche Aspekte der Diversität. Eine Sammlung von Beispielen für die Umsetzung gendergerechter Sprache*. uni-heidelberg.de/md/gsb/serviceleistungen/gendergerechte_sprache_2017-12-7.pdf [13.07.2023].

Universität Potsdam (2012): *Leitfaden: Gendergerechte Sprache*. uni-potsdam.de/fileadmin/projects/phi/Dokumente/do-gleichstellung-sprache-leitfaden-uni-potsdam.pdf [13.07.2023].

Universität Stuttgart: *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache*. beschaeftigte.uni-stuttgart.de/document/dokument_weiterbildung/gendergerechte-sprache.pdf [20.02.2018].

b. Untersuchung II – Korpus (Hochschultexte)

HAWH_01_01 = Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg. *Leitbilder*. Hamburg. haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/FakTI/Dokumente/Fakultaetsleitbild_TI.pdf [11.07.2018].

HU_05_05 = Humboldt-Universität. *Stellenausschreibungen*. Berlin. personalabteilung.hu-berlin.de/stellenausschreibungen/wissenschaftlicher-mitarbeiter-m-w-d-e-13-tv-l-hu-teilzeitbeschaeftigung-ggf-moeglich-2 [13.08.2018].

PHF_12_01 = Pädagogische Hochschule Freiburg (PHF). *Formular Einschreibung Gasthörernde*. Baden-Württemberg. ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/studisek/einschreibe-antrag_gasthoerer.pdf [14.03.2019].

THB_06_07 = Technische Hochschule Brandenburg. *Veranstaltungsankündigungen*. Brandenburg. th-brandenburg.de/hochschule/termine-veranstaltungen/veranstaltungen/details/events/new/Bookings/seminar-erfolgreich-online-bewerben-neue-chancen-in-sozialen-netzwerken/ [05.05.2018].

UK_03_01 = Universität zu Köln. *Informationsmaterial für Studieninteressierte*. Nordrhein-Westfalen. (1) Portal: portal.uni-koeln.de/8911.html (2) Studienorientierung: verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21/content/studieninteressierte/wie_kann_ich_die_uni_kennenlernen/wochen_der_studienorientierung/index_ger.html (3) Unialltag: verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21/content/studieninteressierte/wie_kann_ich_die_uni_kennenlernen/unialltag/index_ger.html (4) Portal: portal.uni-koeln.de/studyincologne.html (5) Accommodation for students: portal.uni-koeln.de/students_accommodation.html (6) Portal: portal.uni-koeln.de/9031.html [29.02.2019].

UL_03_01 = Universität Leipzig. *Informationsmaterial für Studieninteressierte*. Sachsen. (1) Porträt der Universität: uni-leipzig.de/universitaet/profil/portraet (2) Beratungs- und Serviceangebote für Studierende: uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/Studium/Beratungs-und-Serviceangebote/A-Z_web.pdf (3) Studieren in Leipzig: leipzig-studieren.de [29.02.2019].

UP_03_01 = Universität Passau. *Informationsmaterial für Studieninteressierte*. Bayern. (1) Universität im Überblick: uni-passau.de/universitaet/universitaet-im-ueberblick/ (2) Studienwahl: uni-passau.de/studium/vor-dem-studium/studienwahl/ (3) Studieren an der Universität Passau: uni-passau.de/studium/ (4) Campus und Kultur: uni-passau.de/studium/campus-und-kultur/ (5) Informationstage und Messen zum Studium: uni-passau.de/studium/vor-dem-studium/infotage-und-messen/studieren-fuer-einen-tag/ [01.03.2019].

UW_10_01 = Bauhaus-Universität Weimar. *Promotionsordnungen*. Thüringen. uni-weimar.de/fileadmin/user/fak/bauing/hauptseiten/bauing/Dokumente/Promotion-_und_Habilitation/13_2017.pdf [22.10.2018].

UT_10_01 = Universität Trier. *Promotionsordnungen*. Rheinland-Pfalz. uni-trier.de/fileadmin/studium/STUDIENVERLAUFSINFOS/ORDNUNGEN/Promotionsordnungen/1_LF_PromO_FBI_2016-05-25.pdf [04.05.2018].

UV_10_01 = Universität Vechta. *Promotionsordnungen*. Niedersachsen. uni-vechta.de/fileadmin/user_upload/Nachwuchsfoerderung/2010_3_Promotionsordnung.pdf [01.04.2019].