

Zeitschrift: Bulletin suisse de linguistique appliquée / VALS-ASLA
Herausgeber: Vereinigung für Angewandte Linguistik in der Schweiz = Association suisse de linguistique appliquée
Band: - (2022)
Heft: 116: Varia

Artikel: Von gendergerecht bis antidiskriminierend : Tendenzen aktueller deutschsprachiger Leitfäden für gendersensible Sprache
Autor: Siegenthaler, Aline
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1062991>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 07.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Von gendergerecht bis antidiskriminierend: Tendenzen aktueller deutschsprachiger Leitfäden für gendersensible Sprache

Aline SIEGENTHALER

Université de Genève

Département de langue et de littérature allemandes

Bd des Philosophes 12, 1205 Genève, Suisse

aline.siegenthaler@unige.ch

À partir des années 1970, des linguistes féministes critiquent, entre autre, l'usage de formes grammaticalement masculines pour se référer à des groupes de personnes. Le but est donc de proposer des alternatives à ces formes critiquées, ce qui mène à la publication des premiers guides pour une langue moins biaisée. Avec les premières lois concernant l'égalité de genre, de tels guides sont publiés par un grand nombre d'institutions. Depuis, la vue binaire des genres a été de plus en plus déconstruite et des nouvelles stratégies ont été développées pour inclure toute identité de genre. Les guides actuels doivent donc naviguer entre les différentes exigences féministes et post/queer-féministes, alors que les deux mouvements se contredisent en partie. Le présent article analyse des guides pour une langue inclusive publiés par différentes institutions en Allemagne, en Suisse et en Autriche pour illustrer quelles stratégies de langue inclusive y sont recommandées. Ainsi, le but est de vérifier si les guides s'orientent plutôt aux exigences des débuts de la linguistique féministe ou aux demandes de la linguistique post/queer-féministe de rendre visible toute identité de genre. Les résultats illustrent que la plupart des guides ont intégré ces dernières et proposent des stratégies variées pour atteindre ce but. Quelques guides indiquent même une préférence pour ces nouvelles formes. Néanmoins, dans une grande partie des guides ces stratégies coexistent avec celles pour rendre visible les femmes et les hommes, sans qu'il soit problématisé qu'elles se contredisent en partie. Toutefois, il est précisé dans quelques guides que l'usage des différentes formes est dépendant du contexte et du genre textuel.

Keywords:

Gender, gendergerechte Sprache, Sprachpolitik, Leitfäden, feministische Linguistik, queere Linguistik.

Mots-clés:

Genre, langage inclusif, politique langagière, guides, linguistique féministes, linguistique queer.

1. Feministische und queer-feministische Sprachkritik

Die feministische Sprachkritik hat ihren Ursprung in den 1970er-Jahren: Begonnen hat sie in den USA, wo Feminist*innen¹ kritisierten, dass "Frauen durch, mit und in Sprache diskriminiert werden" (Acke 2019: 306). Mit der zweiten Frauenbewegung, an welche die feministische Sprachkritik anknüpft, bekommt diese Kritik auch in Deutschland Zustimmung und wird in den darauffolgenden Jahren von Forscher*innen an Universitäten und von der

¹ Der vorliegende Artikel verwendet eine Kombination unterschiedlicher Strategien, insbesondere den Genderstern und Neutralisierung, um dem Ziel einer gendersensiblen Sprache gerecht zu werden und vielfältige Genderidentitäten, darunter trans*, inter*, nicht-binäre Personen, mit einzubeziehen.

breiten Öffentlichkeit diskutiert (ebda.). Infrage gestellt wird das Verhältnis zwischen Mann und Frau, welches von "einem androzentrischen Machtverhältnis bestimmt ist", das sich auch in der Sprache wiederfindet (Wetschanow & Doleschal 2013: 309). Mit Androzentrismus ist eine "das Männliche, den Mann ins Zentrum des Denkens stellende Anschauung"² gemeint, durch die der Mann als Norm betrachtet wird. Da die Sprache solche Gender-Hierarchien reproduzieren und "androzentrische Inhalte und Ideologien" weitergeben kann (Wetschanow & Doleschal 2013: 309), wird sie von feministischen Linguist*innen als diskriminierend und sexistisch bezeichnet (z. B. Trömel-Plötz 1978; Pusch 1979). Somit ist das Ziel der feministischen Sprachkritik zu zeigen, wie Sprache die bestehenden Genderverhältnisse festigt und welche Strategien es braucht, um dem entgegenzuwirken. Im Fokus steht die implizite Diskriminierung durch die geschlechtsübergreifende Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen. Das Problem liegt darin, dass sich geschlechtsübergreifend verwendete Maskulina nicht von spezifisch verwendeten Maskulina unterscheiden und es dadurch eine Mehrdeutigkeit geben kann (vgl. Ivanov et al. 2018: 267), die dazu führt, dass bei der geschlechtsübergreifenden Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen eher an Männer gedacht wird. Mehrere psycholinguistische Studien haben dies inzwischen belegt (siehe Braun et al. 1998; Stahlberg et al. 2001; Gygax et al. 2008, 2021).

Nach dieser ersten Phase der feministischen Sprachpolitik, während der von Linguist*innen erste Leitfäden veröffentlicht wurden (siehe Abschnitt 2.1), ist seit dem Ende der 1980er-Jahre vermehrt eine "Konsolidierung und Institutionalisierung" der Gleichstellungsbelange festzustellen (Ivanov et al. 2018: 264). Teil dieser Phase sind "erste gesetzliche Maßnahmen", mittels derer die Grundlage für die Umsetzung einer gendersensiblen Sprache³ geschaffen werden soll (ebda.). Dank dieser rechtlichen Massnahmen wird die feministische Sprachpolitik zunehmend in öffentliche Institutionen integriert (Wetschanow 2017: 35).

Seit dem Ende der 1990er-Jahre lässt sich eine zusätzliche Entwicklung feststellen: In Anlehnung an Judith Butler rückt die "De-Konstruktion von Gender als sozialer Kategorie" (Wetschanow 2017: 34) ins Zentrum. Folglich wird die Gender-Binarität, d. h. die gesellschaftlich verankerte Ordnung, die nur das männliche und weibliche Geschlecht kennt und voraussetzt, dass

² Duden online, unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Androzentrismus> (zuletzt aufgerufen am 07.12.2022)

³ Es existieren zahlreiche Begriffe, um eine Sprache, die auf Männer und Frauen bzw. vielfältige Genderidentitäten gleichermassen Rücksicht nimmt, zu bezeichnen, darunter z. B. *geschlechtergerecht*, *geschlechterbewusst*, *gendersensibel*, *inklusiv* etc. Um eine Einheitlichkeit zu gewährleisten und weil m. E. der Begriff *gendersensibel* am besten abbildet, dass alle Genderidentitäten berücksichtigt werden sollen, wird im vorliegenden Artikel immer der Begriff *gendersensible Sprache* verwendet (ausser es handelt sich um Zitate anderer Autor*innen).

Menschen entweder dem einen oder dem anderen angehören, infrage gestellt (vgl. Baumgartinger 2008: 24-25). Diese post-feministische Strömung wird teilweise auch als "Dritte Welle" bezeichnet (in Anlehnung an die vorangehenden Frauenbewegungen, auf die oft mittels den Begriffen "Erste Welle" und "Zweite Welle" referiert wird). Neben der Kritik an der gesellschaftlichen binären Genderordnung und dem Widerstand dagegen beinhaltet sie auch eine Kritik an der Sprache, die diese Binarität oft widerspiegelt. In der Linguistik wird dies meist post- oder queer-feministische Sprachkritik genannt (vgl. Löhr 2022: 352). Im Folgenden werde ich den Begriff 'queer-feministisch' verwenden.

Die queer-feministische Sprachkritik und -politik hat zum Ziel, Genderdiversität durch widerständige sprachliche Praktiken sichtbar zu machen (vgl. Herrmann 2003). Mit dieser Neuorientierung geht eine Auflehnung gegen die Gender-Binarität in der Sprache einher (vgl. Wetschanow & Doleschal 2013: 329) und damit gegen Strategien wie die Beidnennung (z. B. *Lehrerinnen und Lehrer*), die aufgrund der Movierungsmöglichkeiten im Deutschen als binär zu sehen sind: Feminine Personenbezeichnungen werden in der Regel mithilfe des Movierungssuffixes *-in* gebildet. Dieses fügt "maskulinen Personen- und vielen Tierbezeichnungen das Merkmal 'weiblich' hinzu" (Kotthoff & Nübling 2018: 135). Ein Movierungssuffix, das unter anderem Trans*, inter* und nicht-binäre Personen einschließt, existiert im Deutschen (noch) nicht. Um die Vielfalt von Genderidentität sichtbar zu machen, müssen somit neue Strategien als die Beidnennung gefunden werden, denn gerade darin wird die Binarität besonders evident, da die maskulinen Personenbezeichnungen eine unmissverständlich spezifisch 'männliche' Bedeutung bekommen, wenn sie neben einer femininen Personenbezeichnung gestellt werden, die das Merkmal 'weiblich' enthält (vgl. Diewald 2018: 392). Dies bestätigt sich auch in der Umfrage von Löhr 2022: Die Teilnehmenden argumentieren, "dass Beidnennungen Binarität betonen" (372) und jemand bezeichnet sie als "explizite Nicht-Nennung nicht-binärer Identitäten" (ebda.). Um diese Binarität zu umgehen, werden unterschiedliche Strategien vorgeschlagen); am bekanntesten sind diesbezüglich der Genderstern (*Lehrer*innen*), der Unterstrich (*Lehrer_innen*) und seit Kürzerem der Doppelpunkt (*Lehrer:innen*) (siehe Abschnitt 2.4).

Die früheren Strategien, die im Rahmen der feministischen Sprachpolitik vorgeschlagen wurden, um Frauen sichtbar zu machen, stehen somit in Konflikt zu jüngeren Strategien, die Genderdiversität sichtbar machen sollen. Umgekehrt stehen einige Verfechter*innen der früheren feministischen Forderungen diesen neuen Formen kritisch gegenüber (siehe z. B. Pusch 2014; Kotthoff 2017, 2020). Es kann also aktuell von einem Spannungsverhältnis zwischen den ersten Forderungen der feministischen Linguistik und den jüngeren Forderungen der queer-feministischen Linguistik gesprochen werden: Während erstere auch noch keine "flächendeckende Anerkennung und

Umsetzung" erreicht haben, kritisieren letztere die früheren Strategien für gendersensible Sprache bereits als überholt (Ivanov et al. 2018: 264).

Auch die Leitfäden für gendersensible Sprache, die mittlerweile von vielen Institutionen zur Verfügung gestellt werden, müssen mit diesem Spannungsverhältnis umgehen. Im vorliegenden Artikel soll deshalb erörtert werden, welche Strategien für gendersensible Sprache in aktuellen Leitfäden (Publikationsjahre 2017-2021) vorgeschlagen werden und wie sie die teilweise in Konflikt stehenden Forderungen der feministischen und queer-feministischen Linguistik integrieren. Dabei handelt es sich in erster Linie um den Konflikt Sichtbarmachen von Frauen und Sichtbarmachen von Genderdiversität, aber auch, ob eher auf Strategien des Sichtbarmachens oder Neutralisierens zurückgegriffen werden soll. Bezuglich der Verwendung von Neutralisierungsstrategien lässt sich nämlich ebenfalls eine Entwicklung feststellen (siehe Abschnitt 2.4): Während diese von feministischen Linguist*innen eher als Ausweichmöglichkeit bei einer Häufung von Doppelformen präsentiert wurden (siehe Braun 1991; Häberlin et al. 1992), haben sie mit der queer-feministischen Strömung einen Aufschwung erlebt und werden in aktuellen Leitfäden oft als elegante Lösung präsentiert und teilweise sogar anderen Strategien vorgezogen, insbesondere im Verwaltungskontext (z. B. Stadt Hannover 2019). Zusätzlich scheint die Tendenz zu bestehen, dass sie auch von nicht-binären Personen präferiert werden (Löhr 2022).

Um eine Grundlage für die Analyse zu schaffen, wird zunächst erläutert, wie die Leitfäden für gendersensible Sprache entstanden sind, wie sie sich definieren lassen und was die bisherigen Ergebnisse der Forschung dazu sind (Abschnitt 2.1-2.3). Zusätzlich werden die gängigsten gendersensiblen Strategien erläutert (Abschnitt 2.4). Nach einigen Kontextinformationen (Abschnitt 3) wird das Korpus und die Methode beschrieben (Abschnitt 4). Schliesslich soll die Analyse, aufgeteilt nach verschiedenen Strategien, zeigen, welche Tendenzen in den Leitfäden für gendersensible Sprache erkennbar sind (Abschnitt 5).

2. Leitfäden für gendersensible Sprache

2.1 Entstehung und Verbreitung

Leitfäden für gendersensible Sprache⁴ sind ein fester Bestandteil der feministischen Sprachpolitik: In Deutschland und Österreich verfassen Linguist*innen bereits in den 1980er-Jahren erste Leitfäden (Guentherodt et al. 1980; Wodak et al. 1987). Im Fokus stehen darin mögliche sprachliche Alternativen zum geschlechtsübergreifenden Gebrauch der maskulinen

⁴ Ich verwende den Begriff 'Leitfäden für gendersensible Sprache' als Oberbegriff; in den Titeln der Leitfäden wird erkennbar, dass zahlreiche weitere Bezeichnungen existieren. Für die Textsorte z. B. *Handreichung*, *Hinweise*, *Empfehlungen*, *Richtlinien*, etc. und für das Thema bspw. *gendergerechte Sprache*, *geschlechtergerechtes Formulieren*, *antidiskriminierende Sprache* etc.

Personenbezeichnungen, die von der feministischen Linguistik, neben anderen diskriminierenden Formen wie "Fräulein", scharf kritisiert wird. Die Forderungen der feministischen Sprachkritik werden so "für die praktische Anwendung konkretisiert und resultierten in der Definition von einigen zentralen Prinzipien und Strategien, die bis heute in Leitfäden erkennbar sind" (Ivanov et al. 2018: 264).

Mit den gesetzlichen Festlegungen der 1990er-Jahre, die eine "sprachliche Gleichbehandlung"¹⁵ fordern, vermehren sich solche Leitfäden und Richtlinien, da sich die Frage stellt, "welche sprachlichen Formen diesen Anforderungen gerecht werden" (Wetschanow 2017: 34). Verschiedene "Ministerien (auf Landes- und Bundesebene), Städte, Universitäten, Gewerkschaften und andere" veröffentlichen in der Folge eigene Empfehlungen (Diewald & Steinhauer 2020: 6). Mit diesen Entwicklungen verändert sich auch die Autor*innenschaft: Während die ersten Leitfäden noch von Linguist*innen verfasst wurden, lässt sich feststellen, dass sie seit den Entwicklungen der 1990er-Jahre eher von Gleichstellungsbeauftragten erstellt werden, wobei manchmal "auf die Unterstützung durch externe Linguistik- und/oder Genderexpert*innen zurückgegriffen [wird]" (Wetschanow 2017: 36).

In den meisten institutionellen Leitfäden geht es nicht darum eine einzige, 'richtige' Lösung vorzuschlagen, sondern verschiedene Strategien aufzuzeigen, die miteinander kombiniert werden sollen (siehe Braun 1991; Schweizerische Bundeskanzlei 1996/2009). In der Schweiz wird dies "kreative Lösung" genannt (Adamzik & Alghisi 2015: 10). Dabei wird oft argumentiert, dass dadurch die Verständlichkeit weniger beeinträchtigt, werde. Mittlerweile ist zwar bekannt, dass Lesbarkeit und Verständlichkeit nicht unter gendersensibler Sprache leiden (dazu u.a. Braun et al. 1998, 2007; Kruppa, Fenn & Ferstl 2021 mit einer ersten Studie zum Genderstern), dennoch wird die Kombination unterschiedlicher Strategien präferiert. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sie nicht die 'eine' Lösung (und eventuell dahinter liegende Vorstellungen und Ideologien) repräsentiert, sondern erlaubt, mit gendersensibler Sprache kreativ umzugehen und, stilistisch gesehen, eine Häufung langer oder komplizierter Formen zu vermeiden. Schliesslich sollen die Vorschläge möglichst auch von Personen akzeptiert werden, die dem gendersensiblen Schreiben und Sprechen eher skeptisch gegenüberstehen (Christen 2004).

Mit der queer-feministischen Neuorientierung der gendersensiblen Sprache ändern sich auch die sprachlichen Mittel, die vorgeschlagen werden (siehe oben). Neben der Vermeidung des geschlechtsübergreifenden Maskulinums geht es auch darum, binäre Formen (wie z. B. die Beidnung) zu ersetzen.

⁵ In der Schweiz beispielsweise erliess "der Bundesrat – die Vollzugsinstanz – [...] im Juni 1993 einen entsprechenden Beschluss (in BK 2009: 165). Er verfügt, dass 'Grundsätze der sprachlichen Gleichbehandlung mit Rücksicht auf die zur Verfügung stehenden Sprachmittel in allen drei Amtssprachen umgesetzt' werden sollen" (Adamzik & Alghisi 2015: 12).

Es wird eine Sprachverwendung angestrebt, die "kontextsensibel und stärker individualisiert" ist und vielfältigen Genderidentitäten Rechnung trägt (Ivanov et al. 2019: 5).

Aktuelle Leitfäden haben bezüglich dieser Entwicklungen verschiedene Möglichkeiten:

- Die Strategien der queer-feministischen Sprachkritik werden nicht miteinbezogen: Der Leitfaden fokussiert entsprechend den ersten Forderungen feministischer Sprachkritik auf binäre Formen wie z. B. die Beidnennung und gegebenenfalls Neutralisierungs- oder Vermeidungsstrategien.
- Die Strategien der früheren feministischen Forderungen werden abgelehnt und der Fokus liegt gemäss der queer-feministischen Sprachkritik auf Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien und Strategien zur Sichtbarmachung vielfältiger Genderidentitäten.
- Es werden sowohl die von der feministischen Sprachkritik geforderten binären Strategien als auch von der queer-feministischen Strömung geprägte Formen zur Sichtbarmachung vielfältiger Genderidentitäten empfohlen (kombiniert mit Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien), z. B. mit Hinweis auf die Kontextabhängigkeit.

Zusätzlich können Bildsprache sowie Diskriminierungsformen, die andere Dimensionen als Gender betreffen (etwa: Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung) erwähnt werden. Während die Vielfalt der vorhandenen Strategien für gendersensible Sprache sowie die Bezugnahme auf weitere Dimensionen einer inklusiven (Bild)Sprache auch zu einer Vielzahl an möglichen Ausgestaltungen der Leitfäden führt, bleibt ein gemeinsames Ziel: Es soll anschaulich aufgezeigt werden, wie die Sprache verändert werden könnte, um gegen bestehende Genderverhältnisse und Diskriminierungen anzukämpfen (vgl. Wetschanow & Doleschal 2013: 332).

Ob die genannten Ziele erreicht werden können, hängt unter anderem von der Reichweite und der Verbindlichkeit der Leitfäden ab. Diese sind je nach Bereich und Institution sehr unterschiedlich. In der öffentlichen Verwaltung existiert eine beachtliche Anzahl solcher Leitfäden, die jeweils "für verschiedene Verwaltungseinheiten und -ebenen", z. B. Städte/Gemeinden, Kantone/Bundesländer, Bund/Ministerien, aber auch "für verschiedene Arten von Texten" gültig sind und eine variierende Verbindlichkeit haben (Adamzik & Alghisi 2015: 9). Eine besonders grosse Reichweite kann auf höchster Ebene erreicht werden, z. B. auf Bundesebene (ebd.: 11), während die grösste Verbindlichkeit in Bezug auf juristische oder administrative Texte besteht, die bestimmten sprachlichen Richtlinien folgen müssen (Elmiger 2021a). Im Bereich der Universitäten und Hochschulen ist hingegen gesamthaft eine geringere Verbindlichkeit und Reichweite festzustellen (vgl. Schneider 2022).

Hier ist davon auszugehen, dass gendersensible Sprache vor allem in Bezug auf bestimmte Textsorten (z. B. Leitlinien der Universität, Studienordnung etc.) und eher in der öffentlichen als der internen Kommunikation verpflichtend ist (vgl. Siegenthaler 2021). Es stellt sich allerdings die Frage, ob es Sanktionen gibt (und wenn ja, welche), falls die Vorgaben nicht eingehalten werden. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass dies in den meisten Fällen nicht der Fall ist (vgl. Siegenthaler 2021; Schneider 2022,), mit wenigen Ausnahmen⁶. Es lässt sich ausserdem vermuten, dass die Reichweite sehr unterschiedlich sein kann und dass ein solcher Leitfaden nicht bei allen Angehörigen der Universität bekannt sein dürfte und auch nicht von allen, denen er bekannt ist, verwendet wird. Dass solche "Normformulierungen" existieren, zeigt allerdings, dass "zumindest auf der metasprachlichen Ebene auf geschlechtergerechte Sprache als Norm hingearbeitet wird" (Acke 2019: 310).

2.2 Definition und Merkmale

Definition

Ein Leitfaden für gendersensible Sprache ist ein intern oder öffentlich publiziertes Dokument (vgl. Elmiger 2021a), das eine metasprachliche Verhandlung des gendersensiblen Sprachgebrauchs beinhaltet, die thematisch auf die Anrede und sprachliche Bezeichnung von Personen fokussiert. Unter Personenbezeichnung (bzw. im erweiterten Sinn unter Personenreferenz) sind alle sprachlichen Mittel zu verstehen, die auf Menschen verweisen, also "alle Arten von Eigennamen, Titeln und Anreden (*Hans Müller, Professorin Meier, Frau Ministerin*), beschreibende Nominalphrasen (*die Abteilungsleiterin, ein Postbote*), Pronomina (*er, sie, alle, man, wer*) sowie weitere Ausdrucksmittel, z.B. Präpositionalphrasen wie *bei uns, unter Freundinnen*, aber auch Kollektivbezeichnungen wie z.B. *Team oder Professorenschaft*" (Diewald & Steinhauer 2020: 69). Ein Leitfaden enthält (vorsichtige bis nachdrückliche) Empfehlungen, wie gendersensible Sprache erreicht werden kann – meist in Form einer Liste von Strategien und Beispielen (Ivanov et al. 2018; Elmiger 2021a) – und formuliert somit sprachliche Konventionen innerhalb eines (mehr oder weniger) bestimmten Geltungsbereichs. Ein solcher Leitfaden soll dazu dienen, mehr Gendergerechtigkeit im Sprachgebrauch zu erreichen und die Leser*innen bezüglich ihres eigenen Sprachgebrauchs zu sensibilisieren (vgl. Ivanov et al. 2018).⁷

⁶ Zum Beispiel erwähnt die Berner Fachhochschule, dass Studierende, die keine gendersensible Sprache verwenden, mit Sanktionen rechnen müssen (vgl. Siegenthaler 2021). Dies ist allerdings der einzige der Autorin bekannte Leitfaden, der eine solche Sanktion erwähnt. Da die Leitfäden meist eher unverbindlich sind, kann es allerdings auch sein, dass solche Sanktionen teilweise in anderen Dokumenten erwähnt werden (z. B. in Reglementen) und weniger in den Leitfäden selbst. Dies müsste überprüft werden.

⁷ Manche aktuellen Leitfäden bewegen sich vom Fokus auf Gender weg und behandeln auch andere Diskriminierungsformen (z. B. aufgrund von Alter, Ethnie, Sexualität, körperlicher und geistiger Einschränkungen, etc.) (vgl. Elmiger 2021a). Solche Leitfäden werden auch

Prototypische und periphere Merkmale

Um genauer einzugrenzen, wie ein Leitfaden für gendersensible Sprache inhaltlich aufgebaut ist, ist es sinnvoll aufzuzeigen, welche Merkmale der Prototyp dieser Textsorte⁸ enthält. Der Prototyp der Textsorte 'Leitfäden für gendersensible Sprache' setzt sich aus folgenden Elementen zusammen (vgl. Elmiger 2021a, 2022):

- Eine Erläuterung, warum es gendersensible Sprache braucht (z. B. Hinweis auf das Verhältnis von Sprache und Realität, auf rechtliche Grundlagen oder auf Forschungsergebnisse der Psycholinguistik).
- Eine Anleitung zur praktischen Umsetzung der gendersensiblen Sprache mit konkreten negativen und positiven Beispielen.
- Eine Aufteilung in verschiedene Strategien (Neutralisierung, Sichtbarmachung von Männern und Frauen/von Genderdiversität, Vermeidungsstrategien etc.).

Daneben werden teilweise Elemente in die Leitfäden für gendersensible Sprache integriert, die eher als periphere Merkmale derselben gesehen werden können, z. B.:

- Verweis auf rechtliche Bestimmungen, Leitlinien o. ä.
- Verweis auf die gendersensible Darstellung auf Bildern und in der gesprochenen Sprache oder auf andere Diskriminierungsformen
- Liste angemessener Berufsbezeichnungen
- Textbeispiele
- Checkliste für gendersensibles Schreiben
- Glossar

Dadurch können Leitfäden sehr unterschiedlich gestaltet sein. Ihre Länge ist zudem variabel und reicht von einer einseitigen Kurzanleitung bis zum Ratgeber in Buchform (vgl. Elmiger 2021a: 125). Dennoch hilft die vorliegende Definition und Liste von Merkmalen, sie von anderen Textsorten und Publikationen hinreichend abzugrenzen.

2.3 Forschungsstand

Zum Thema der Leitfäden für gendersensible Sprache existiert eine Reihe von Studien. Zwei der ersten Studien liegen bereits mehr als 20 Jahre zurück (Schlichting 1997, Elmiger 2000), wobei aber die meisten in den letzten fünf

berücksichtigt, sofern ein Teil über Gender vorhanden ist, der der Grunddefinition eines Leitfadens für gendersensible Sprache entspricht.

⁸ Ein Prototyp ist "der Vertreter, der zentrale Merkmale der Kategorie aufweist" (Adamzik 2016: 42).

Jahren veröffentlicht wurden (Wetschanow 2017; Ivanov et al. 2018; Acke 2019; Elmiger 2021a, 2022; Schneider 2022).

In seiner Studie stellt Schlichting (1997) fest, dass die Leitfäden oft "widersprüchliche Formulierungsempfehlungen" geben (Schlichting 1997: 6). Der Autor bezieht sich dabei darauf, dass sie einerseits die Sichtbarmachung von Frauen fordern, andererseits aber auch Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien vorschlagen. Letztere werden zwar "mit einschränkenden Zusätzen" versehen (ebd.: 9), dennoch stellt sich die Frage, ob geschlechtsneutrale Ausdrücke tatsächlich auch so wahrgenommen werden (vgl. ebd.: 10). Eine andere Widersprüchlichkeit stellen auch Ivanov et al. (2018) fest: Ihre Analysen universitärer Leitfäden zeigen, dass diese zwar "überwiegend auf 'klassische Forderungen' fokussieren, diese jedoch zusätzlich durch neuere Vorschläge ergänzen" (265). Laut den Ivanov et al. wird allerdings nur selten erwähnt, dass diese Formen in Konflikt zueinander stehen können, da gendersensible Sprache als "einfach und unkompliziert" präsentiert wird (ebd.: 270).

Wetschanow (2017) stellt hingegen fest, dass sich die österreichischen universitären und hochschulischen Leitfäden zum Zeitpunkt ihrer Studie eher auf Strategien zur Sichtbarmachung von Frauen und damit auf Forderungen aus den Anfängen der feministischen Sprachkritik und -politik konzentrieren. Dazu kommen Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien, die zwar schon früher empfohlen wurden (siehe oben), aber auch den queer-feministischen Forderungen entsprechen. Die für die queer-feministische Sprachkritik zentralen Strategien, die auf die Sichtbarmachung von Gendervielfalt fokussieren, z. B. durch Sonderzeichen (Genderstern, Unterstrich) oder Interpunktionszeichen (Doppelpunkt), hatten zum Zeitpunkt von Wetschanows Studie allerdings noch wenig Einfluss auf die Leitfäden. Zu einem ähnlichen Schluss kommt Acke (2019) in ihrer Forschung zu gendersensibler Sprache an einigen deutschen Universitäten. Sie betont, dass in den Leitfäden der untersuchten Universitäten nur "auf die Forderungen der Zweiten Welle der Frauenbewegung eingegangen wird: Geschlecht soll neutralisiert oder durch Nennung von Frauen und Männern spezifiziert werden" (Acke 2019: 310). Allerdings werden auch frühere Strategien, die nicht der amtlichen Rechtschreibung entsprechen (wie das Binnen-I, z. B. *LehrerIn*), eher selten empfohlen und auch nicht verwendet (ebd.: 313). Dies stellen auch Ivanov et al. (2019) fest: Das Binnen-I gehöre zu den Formen, die explizit abgelehnt und damit nicht zur Anwendung empfohlen werden, oder höchstens bei Platzmangel benutzt werden sollen (z. B. in Tabellen und Formularen) (4). Da sich Leitfäden ständig weiterentwickeln und immer wieder neue publiziert oder alte überarbeitet werden, besteht allerdings die Möglichkeit, dass sich dies

mittlerweile geändert hat oder dass das Binnen-I durch neue Formen der queer-feministischen Strömung "verdrängt" wird⁹.

Diese Vermutung wird in der Studie von Schneider (2022) bestätigt. Er hat Leitfäden aus den Jahren 2017 bis 2020 untersucht, da "das BVG-Urteil von 2017 eine wichtige Zäsur darstellt, wonach neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ eine dritte positive Möglichkeit des standesamtlichen Geschlechtereintrags zu gewähren und damit Non-Binarität zu berücksichtigen ist" (236). Sein Korpus besteht aus Leitfäden von Stadtverwaltungen und Hochschulen in Deutschland und Österreich. Schneider stellt fest, dass in manchen das "Spannungsverhältnis von Indexikalität und Systematizität" deutlich wird, da die Möglichkeiten und Grenzen queer-feministischer Strategien im Rahmen eines auf Binarität fassenden Sprachsystems ausgelotet werden (Schneider 2022: 242). Die empfohlenen Strategien sind sehr unterschiedlich: Während manche sich auf die Rechtschreibung berufen und betonen, dass queer-feministische Formen und Kurzformen wie das Binnen-I nicht rechtschreibkonform seien (ebd.: 239), setzen andere ganz auf queer-feministische Formen, auch in der Anrede und ohne "eine Auflösbarkeit der Formen" zu verlangen (ebd.: 241). An den Hochschulen und Universitäten scheinen solche Formen – besonders der Genderstern – bereits etablierter zu sein als in den Stadtverwaltungen (ebd.: 255); allerdings sind erstere dafür häufig weniger präskriptiv, während "die städtischen Richtung Vorschrift/Gesetzestext tendieren" (ebd.: 255) und vermutlich auch deshalb vorsichtiger sind in Bezug auf die Empfehlung von Formen, die (noch) nicht rechtschreibkonform sind.

2.4 Strategien

Seit den 1970er-Jahren wurden unterschiedliche Strategien vorgeschlagen, um das Ziel einer gendersensiblen Sprache zu erreichen. Es werden dabei zwei unterschiedliche Richtungen eingeschlagen: Einerseits Sichtbarmachung (von Frauen und Männern und/oder von Genderdiversität) und andererseits Neutralisierung/Vermeidung von Geschlechtsverweisen (vgl. Ivanov et al. 2018: 268). Zu den Neutralisierungsstrategien gehören genderneutrale und -indifferente Personenbezeichnungen, z. B. nominalisierte Adjektive und Partizipien im Plural, geschlechtsindifferente Nomen wie *der Mensch*, *die Person*, *das Mitglied* oder Kollektiva (bspw. *das Team*, *die Leitung*). Diese Personenbezeichnungen neutralisieren Gender auf unterschiedliche Weise. Nominalisierte Adjektive und Partizipien werden durch Konversion aus Adjektiven, Präsens- und Perfektpartizipien gebildet (vgl. Kotthoff und Nübling 2018: 149) und unterliegen nicht der Movierung. Während sie im Singular durch Differentialgenus unterschieden werden (*der/die Studierende*), sind sie im Plural neutral (*die Studierenden*, *die Angestellten*) (vgl. ebd.: 148). Es bestehen

⁹ So haben z. B. manche politischen Parteien, die früher mit Binnen-I gegendert haben, dies mittlerweile durch den Genderstern ersetzt (Kotthoff 2020: 114)

jedoch Zweifel daran, dass die Formen wirklich immer als neutral gelesen werden; auch hier kann sich ein gewisser Androzentrismus manifestieren (vgl. Kotthoff und Nübling 2018: 120). Geschlechtsindifferente Nomen (*das Mitglied, die Person* etc.) besitzen "keine genusfestigenden Suffixe" (Klein 2022: 144) und haben ein invariables Genus (*der Mensch* und nicht *der/die/das Mensch*). Sie werden teilweise als Epikoina bezeichnet (Diewald 2018; Doleschal 2002; siehe dazu Klein 2022: 159). Solche Nomina existieren in allen drei Genera, wobei sich aber auch hier die Frage stellt, ob sie tatsächlich neutral sind oder ob Bezeichnungen wie *Mensch* oder *Person* nicht eine spezifische Lesart nahelegen (Klein 2022: 164). Schliesslich bezeichnen Kollektiva Personengruppen bzw. "mit Menschen besetzte Institutionen" (Kotthoff & Nübling 2018: 143) und sind aufgrund ihrer höheren Abstraktion ebenfalls nicht movierbar. Zusätzlich zu diesen Neutralisierungsstrategien sind auch Vermeidungsstrategien möglich, mit denen Personenbezeichnungen umgangen werden (z. B. Passivsätze, Umformulieren mit Adjektiven, direkte Anrede, Infinitivsätze etc.).

Bezüglich der Sichtbarmachung von Frauen und Männern wird zwischen Vollformen und Kurzformen unterschieden. Als Vollform wird die ausgeschriebene Paarform, auch Beidnennung genannt, bezeichnet (z. B. *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*). Kurzformen werden mit unterschiedlichen grafischen Zeichen realisiert. Die häufigste Form ist der Schrägstrich mit oder ohne Bindestrich (*die Schüler/-innen, die Schüler/innen*). Eine weitere bekannte Kurzform ist das Binnen-I, bei dem der Buchstabe *I* der *in*-Movierung im Wortinneren grossgeschrieben wird (*ProfessorInnen*). Es sind zuletzt aber auch Kurzformen mit anderen Zeichen hinzugekommen (Punkt, Bindestrich, Mediopunkt etc., z. B. *Lehrer·innen*). In anderen Sprachen (insbesondere im Französischen) sind diese allerdings gebräuchlicher als im Deutschen. Die Kurzform mit Klammer wird in der Regel nicht als gendersensibel angesehen, da "das feminine Suffix in der Klammer wie ein Anhängsel wirke und symbolisch abgewertet würde" (Ivanov et al. 2019: 4).

In Bezug auf die Strategien zur Sichtbarmachung unterschiedlicher Genderidentitäten haben sich in den letzten Jahren/Jahrzehnten sehr unterschiedliche Strategien herausgebildet, darunter weniger bekannte wie z. B. die *x*-Form, bei der *-x* als neues Suffix fungiert, das an den Wortstamm gehängt wird (*Studx*) oder die Form mit dem Suffix *-ens*, die ähnlich funktioniert (*Studens*) (siehe Hornscheidt 2012, Hornscheidt & Sammla 2021). Beide wurden vorgeschlagen, "um sich genderfrei auf Menschen zu beziehen" (Hornscheidt & Sammla 2021). Am bekanntesten sind jedoch die Formen mit Sonderzeichen: der Genderstern (*Lehrer*innen*) und der Unterstrich (*Lehrer_innen*). Dazu kam in den letzten Jahren die Form mit dem Doppelpunkt (*Lehrer:innen*). Sie sollen auf verschiedene Art symbolisieren, dass der Genderdiversität Platz gegeben wird.

3. Kontext

Während in allen drei untersuchten Ländern unterschiedliche Gesetze zur sprachlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau existieren (siehe z. B. Wetschanow & Doleschal 2013 für Österreich; Elmiger et al. 2017 für die Schweiz), bieten bisher nur Deutschland und Österreich die Möglichkeit eines dritten positiven Geschlechtseintrags im Personenstandsregister neben männlich und weiblich¹⁰. In Deutschland wurde der Entscheid 2017 gefällt und 2018 umgesetzt. Neu heisst es im Personenstandsgesetz:

§ 22 Absatz 3: Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe "divers" in das Geburtenregister eingetragen werden.

Obwohl diese Möglichkeit sich nur auf intergeschlechtliche Personen¹¹ bezieht, hatte der Entscheid einen erheblichen Einfluss auf "den Gender- und Diversitätsdiskurs in Deutschland" (Schneider 2022: 236). In Österreich besteht seit einem Entscheid des Verfassungsgerichtshofs 2018 ebenfalls die Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags, der entweder "inter", "divers" oder "offen" sein kann und jederzeit geändert werden darf¹². Auch diese Möglichkeit bezieht sich allerdings nur auf intergeschlechtliche Personen. Dennoch können diese Regelungen die Grundlage bilden, um die Verwendung von Formen, die vielfältige Genderidentitäten sichtbar machen, zu begründen, obwohl diese (noch) nicht der amtlichen Rechtschreibung entsprechen¹³ – eine Möglichkeit, die in den Leitfäden auch genutzt wird (siehe Schneider 2022).

¹⁰ Neben dem positiven Geschlechtseintrag gibt es in Deutschland und Österreich auch die Möglichkeit, keinen Eintrag zu machen, sprich das Geschlecht gar nicht zu spezifizieren. (<https://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anerkennung-oesterreich.html> (zuletzt aufgerufen am 07.12.2022)). In der Schweiz kann der Geschlechtseintrag lediglich vom männlich zu weiblich und umgekehrt geändert werden; kein Geschlechtseintrag oder eine dritte Option gibt es nicht (unter: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-85588.html> zuletzt aufgerufen am 06.01.2023).

¹¹ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes schreibt dazu: "Intergeschlechtliche oder inter* Personen sind Menschen, die im Hinblick auf ihr Geschlecht medizinisch nicht eindeutig der Kategorie männlich oder weiblich zugeordnet werden können. Das betrifft vor allem die Ausprägung der körperlichen (primären und sekundären) Geschlechtsmerkmale. Um nachträglich eine Anpassung des Personenstandes in "divers" vornehmen zu können, muss ein medizinischer Nachweis erbracht werden, der eine sogenannte "Variante der Geschlechtsentwicklung" attestiert." (unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html> zuletzt aufgerufen am 07.12.2022)

¹² <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/intersexualitaet/anerkennung-oesterreich.html> (zuletzt aufgerufen am 07.12.2022)

¹³ In seiner Erklärung von 2021 betont der Rat der deutschen Rechtschreibung, dass die Nutzung solcher Formen innerhalb von Wörtern "die Verständlichkeit, Vorlesbarkeit und automatische Übersetzbarkeit" beeinträchtigt und sie deshalb "nicht in das Amtliche Regelwerk aufgenommen werden" können (Rat für deutsche Rechtschreibung 2021, S. 2). Eine Arbeitsgruppe wurde beauftragt, gendersensible Schreibungen weiter zu beobachten. Diese legt in ihrem Bericht nahe, in Zukunft noch stärker auf Textsorten, Eignung der Formen, Kontexte und Funktionen der Formen zu achten (S. 4).

4. Korpus und Methode

Das Korpus, das für die vorliegende Studie verwendet wird, entstammt der Leitfadensammlung von Daniel Elmiger (Elmiger 2021b). Diese beinhaltet derzeit 1726 Leitfäden (Stand Juni 2021) aus verschiedenen Ländern und Bereichen, die unterschiedliche Sprachen betreffen. Am zahlreichsten vertreten sind die Sprachen Deutsch, Französisch, Spanisch und Englisch. Die Sammlung kann nach unterschiedlichen Kriterien gefiltert werden. Um die passenden Leitfäden zu finden, wird für die vorliegende Studie nach den folgenden Kriterien gefiltert:

- Länder: Schweiz, Deutschland und Österreich
- Sprache (Inhalt): Deutsch
- Erscheinungsjahr: Zwischen 2017 und 2021
- Bereiche: Universitäten/Hochschulen (Kategorie *5 Univ* in der Sammlung) und öffentliche Verwaltung (Kategorie *1 Pol_Admin_Jus* in der Sammlung)

Falls in dem Zeitraum von 2017-2021 mehrere Versionen desselben Leitfadens existieren, wird pro Institution jeweils nur die aktuellste Version berücksichtigt. Im Bereich der Hochschulen und Universitäten werden Leitfäden, die von Studierenden verfasst wurden, nicht inkludiert. Insgesamt besteht das Korpus aus 107 Leitfäden. Ihre Verteilung auf die drei Länder und zwei Bereiche sieht folgendermassen aus:

Land	Universitäten und Hochschulen	öffentliche Ämter/Verwaltung
Deutschland	69	14
Schweiz	10	2
Österreich	9	3

Fig. 1: Anzahl Leitfäden nach Ländern und Bereichen

Für die Auswertung wird eine Tabelle erstellt, in die pro Leitfaden folgende Informationen eingetragen werden:

- Bibliografische Informationen (Titel, Institution, Land, Ort, Publikationsjahr, Anzahl Seiten)
- Strategien für gendersensible Sprache (Neutralisierung, Beidnennung, Schrägstrich, Genderstern etc.): Werden sie empfohlen, abgelehnt oder gar nicht erst erwähnt? Wenn sie empfohlen werden, werden Einschränkungen bezüglich der Textsorte o. ä. vermerkt? Falls solche Einschränkungen bezüglich gewisser gendersensibler Strategien genannt

werden, wird in der Tabelle präzisiert, welche das sind und es werden Beispiele notiert.

- Weitere Informationen: Werden Tipps bezüglich der Anwendung gendersensibler Sprache in der gesprochenen Sprache gegeben? Existieren Empfehlungen bezüglich der Bildsprache? Werden neben der sprachlichen Genderdiskriminierung auch andere Diskriminierungsformen angesprochen?

Die Tabelle dient als Basis für die quantitative Auswertung der Daten, deren Resultate in den folgenden Abschnitten analysiert werden.

5. Analyse

5.1 Allgemeines

Alle Leitfäden lehnen die geschlechtsübergreifende Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen ab. In manchen Fällen wird dies mittels unterschiedlicher Argumente begründet, die sich oft auf psycholinguistische Ergebnisse beziehen, wie z. B. im folgenden Leitfaden:

- (1) Ein weiteres Argument gegen geschlechtergerechtes Formulieren bezieht sich darauf, dass Frauen sowieso "mitgemeint" sind, wenn die verallgemeinernde männliche Form (generisches Maskulinum) verwendet wird. [...] Auch wenn Frauen "mitgemeint" sind, bedeutet das noch nicht, dass sie mitgedacht werden. Das ergab ein inzwischen mehrfach wiederholtes Experiment: Wenn z.B. nach berühmten Schriftstellern gefragt wird, denken nur wenige auch an Schriftstellerinnen und nennen meist nur Männer als Autoren. (WU Wien 2017: 5)

Neben dem geschlechtsübergreifenden Maskulinum wird auch die Generalklausel/Legaldefinition nicht als mögliche Strategie in Erwägung gezogen. Von 56% der Leitfäden wird sie gar nicht erwähnt, während die restlichen 44% sie explizit ablehnen. Oft wird dies ebenfalls begründet, z. B. durch rechtliche Hintergründe:

- (2) Der ausschließliche Gebrauch der männlichen Form und das praktisch gedachte, aber wirkungslose "Mitmeinen" von Frauen sind also gesetzlich nicht zulässig. Auch nicht die häufig anzutreffende Klausel: "Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise." (Universität Köln 2020: 7)

Das Ziel ist, Alternativen für diese Möglichkeiten aufzuzeigen, die nicht oder nicht mehr als gendersensibel gesehen werden. Welche Alternativen das sind und welche der Strategien präferiert werden variiert stark. Insgesamt zeichnet sich folgendes Bild: 69% der Leitfäden schlagen neben den Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien sowohl Strategien zur Sichtbarmachung von Frauen und Männern als auch zur Sichtbarmachung vielfältiger Genderidentitäten vor. Es wird nicht explizit thematisiert, dass diese Strategien sich teilweise widersprechen, aber in manchen Leitfäden wird auf die Kontextabhängigkeit verwiesen oder es wird darauf aufmerksam gemacht, dass eine Form bevorzugt wird, auch wenn grundsätzlich verschiedene möglich sind.

Neben Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien empfehlen 14% der Leitfäden nur Strategien, die in einer binären Sicht auf Gender zu verorten sind, während 17% diese ablehnen oder nicht mehr erwähnen und auf queer-feministische Strategien fokussieren. In den folgenden Abschnitten wird die Verteilung der verschiedenen Strategien genauer analysiert.

5.2 Neutralisierungsstrategien

Neutralisierungsstrategien, insbesondere nominalisierte Partizipien und Adjektive im Plural (*die Studierenden, die Angestellten*) und genderindifferente Nomen wie *Person, Mensch, Mitglied* etc., stellen eine ökonomische, grammatisch korrekte und rechtschreibkonforme Möglichkeit dar, um gendersensibel zu formulieren. Wenig überraschend werden sie deshalb auch von allen Leitfäden als Strategie vorgeschlagen, teilweise jedoch mit Einschränkungen:

- (3) Bei der Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen ist jedoch zu beachten, dass dabei in bestimmten Texten das Geschlecht, das nicht den Geschlechterrollenstereotypen entspricht, nicht sichtbar gemacht wird. Tendenziell führen geschlechtsneutrale Begriffe daher häufig noch zu überwiegend männlichen Assoziationen. (Universitätsmedizin Halle 2019)

Die Frage, ob geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht doch eher männliche Assoziationen wecken und daher dem Ziel einer gendersensiblen Sprache nicht ganz gerecht werden, stellten sich auch schon Forscher*innen wie z. B. Schlichting 1997 oder Kotthoff & Nübling 2018. Obwohl dazu psycholinguistische Studien existieren (siehe z. B. Braun et al. 1998; Stahlberg et al. 2001), ist diese Frage bisher nicht abschliessend geklärt. Dennoch gewinnen sie als rechtschreibkonforme und oft als elegant gepriesene Lösung vermehrt an Beliebtheit und werden tendenziell von nicht-binären Personen präferiert und am häufigsten verwendet (siehe Löhr 2022). Es gibt allerdings auch Vertreter*innen der queer-feministischen Sprachkritik, die z. B. nominalisierten Partizipien kritisch gegenüberstehen (siehe Hornscheidt & Sammla 2021).

Neben den Neutralisierungsstrategien werden in den meisten Leitfäden als Ergänzung auch Vermeidungsstrategien vorgeschlagen (Passivformulierungen, Umformulieren mit Adjektiven, direkte Anrede etc.). Allerdings wird oft das Argument angebracht, dass Texte bei zu vielen Neutralisierungs- und Vermeidungsstrategien unpersönlich wirken können. Aus diesem Grund werden diese Strategien in der Mehrheit der Leitfäden nur in Kombination mit verschiedenen Strategien der Sichtbarmachung (von Männern und Frauen und/oder vielfältigen Genderidentitäten) empfohlen. Dennoch geben einige die Neutralisierung als erstes Mittel der Wahl an und präzisieren, dass Strategien der Sichtbarmachung nur gewählt werden sollen, wenn keine genderneutrale Lösung gefunden werden kann:

- (4) Verwaltungssprache soll alle Menschen ansprechen. Frauen und Männer und jene, die sich nicht als Frau oder Mann selbst beschreiben. Deshalb sollen zukünftig von der

Verwaltung geschlechtsumfassende Formulierungen (z.B. Beschäftigte) verwendet werden. Wenn eine geschlechtsumfassende Formulierung nicht möglich ist, ist der Genderstar (z.B. Antragsteller*innen) zu verwenden. (Stadt Hannover 2019)

Diese Tendenz ist vor allem in Leitfäden der öffentlichen Verwaltung zu beobachten, die aufgrund ihrer höheren Verbindlichkeit eher eine einheitliche Lösung anstreben und dazu bisweilen einen Kompromiss zwischen rechtschreibkonformen Strategien und dem Willen, vielfältige Genderidentitäten sichtbar zu machen, finden müssen.

5.3 Strategien zur Sichtbarmachung von Frauen und Männern

Wie oben erwähnt lassen sich die Strategien zur Sichtbarmachung von Frauen und Männern in Vollformen und Kurzformen einteilen. Während die Vollform in den Anfängen der feministischen Linguistik als umfassendste und gerechteste Form gepriesen wurde, ist heute die Tendenz zu erkennen, dass sie nicht mehr durchgehend das erste Mittel der Wahl ist. Sie wird zwar noch von gut zwei Dritteln der Leitfäden empfohlen (69%), jedoch wird oft zu moderater Verwendung geraten oder sie wird vor allem als geeignete Lösung für die gesprochene Sprache dargestellt:

- (5) Die vollständig ausformulierte weibliche und männliche Form eignet sich vor allem für fortlaufende längere und gesprochene Texte. (Hochschulplatz Luzern 2018)
- (6) Die vollständige Paarform ist besonders sinnvoll in der gesprochenen Sprache. Sie ist nicht geeignet für Beschriftungen aller Art (Tabellen, Abbildungen etc.) oder für "knackige" Überschriften. (WU Wien 2017)

Vorbehalte gegenüber dieser Strategie betreffen zudem die Schwerfälligkeit der Texte, die durch eine exzessive Verwendung entstehen kann, wie das folgende Beispiel zeigt:

- (7) VORSICHT Die Dopplung ist lang, macht – durchgehend benutzt – Texte unleserlich. Außerdem fühlen sich Menschen mit diversen Geschlechtsidentitäten davon nicht angesprochen und nicht repräsentiert. (Stadt Frankfurt am Main 2020)

In diesem Beispiel wird auch ein weiterer wichtiger Punkt angesprochen: Die Paarform macht vielfältige Genderidentitäten nicht sichtbar. Aus diesem Grund empfehlen weitere 14% der Leitfäden die vollständige Paarform nur in Ausnahmefällen, z. B. wenn sich die feminine und maskuline Form zu sehr unterscheiden (*Arzt/Ärztin*), für rechtlich bindende Texte, die sich an der Rechtschreibung orientieren müssen oder bei spezifischer Referenz auf bestimmte Personen. Die Beispiele 8, 9 und 10 illustrieren solche Fälle:

- (8) Nicht alle Begriffe lassen sich auf diese Weise [Genderstern] grammatisch korrekt gendern! Ausnahmen sind zum Beispiel Experte/Expertin oder Arzt/Ärztin. In diesen Fällen ist ausnahmsweise auf die doppelte Nennung zurückzugreifen. (Stadt Flensburg 2019)
- (9) Für rechtlich bindende Texte gelten die amtlichen Rechtschreibregeln, die vom Rat für deutsche Rechtschreibung festgelegt werden. Für diese Texte gilt die Beidnennung des weiblichen und männlichen Geschlechts. (Technische Universität Kaiserslautern 2021)
- (10) Bei der Bezeichnung von konkreten Frauen und Männern sollten durch Verwendung von Paarformen die Geschlechter symmetrisch dargestellt werden. (Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle 2020)

Während in manchen Leitfäden der Anwendungsbereich der vollständigen Paarform also vermehrt eingeschränkt wird, lehnen weitere 6% diese Strategie explizit ab, beispielsweise mit der folgenden Begründung:

(11) In der Vergangenheit haben wir unter "allen Geschlechtern" Frauen und Männer verstanden. Daher haben wir Doppelnennungen wie "Bürgerinnen und Bürger" verwendet. Inzwischen ist wissenschaftlich erwiesen und rechtlich anerkannt, dass es weitere Geschlechter gibt. Daher verwenden wir ab sofort Varianten, die wirklich alle Geschlechter sichtbar machen. (Stadt Kiel 2020)

Die meisten Leitfäden, die diese Form nicht mehr in Erwägung ziehen, sind im Jahr 2020 veröffentlicht worden. Es ist also möglich, dass dies eine neuere Tendenz ist, die es weiterhin zu beobachten gilt. Zusätzlich zur expliziten Ablehnung zählen wir außerdem 11%, die diese Strategie nicht erwähnen. Dies bedeutet zwar nicht, dass sie per se abgelehnt wird, allerdings wird sie auch nicht als gendersensible Formulierungsmöglichkeit aufgelistet.

Neben der vollständigen Paarform existieren Kurzformen, darunter der Schrägstrich, das Binnen-I und die Klammern. Letztere werden nicht mehr als gendersensibel angesehen, da die feminine Endung als weglassbar dargestellt wird. Diese Vorstellung teilt auch die Mehrheit der Leitfäden: Klammern werden von 29% explizit abgelehnt und als nicht gendersensibel deklariert, während 62% diese Kurzform nicht erwähnen. Nur 9% empfehlen die Klammern, davon 5% nur bei Platzmangel. Eine weniger klare Tendenz zeigt sich bei den Kurzformen mit Schrägstrich und mit Binnen-I. Erstere werden in knapp einem Viertel als mögliche Strategie aufgelistet (24%), während sie in einem weiteren knappen Viertel (23%) nur bei Platzmangel (z. B. in Tabellen und Formularen) empfohlen werden, nicht aber in Lauftexten. Interessant ist, dass die meisten Leitfäden den Schrägstrich ohne Bindestrich empfehlen, obwohl eigentlich nur der Schrägstrich mit Bindestrich rechtschreibkonform wäre. Ein weiterer Leitfaden lässt die Schrägstrichlösung nur in informellen Texten zu. Die meisten Leitfäden, die diese Kurzform nahelegen, bestehen auf die Weglassprobe, d. h., dass nach dem Weglassen der Endung mit Schrägstrich noch ein vollständiges, korrektes Wort bleiben muss (*Lehrer/innen* ginge also, während *Ärzt/innen* nicht möglich wäre). Explizit abgelehnt wird die Form mit Schrägstrich von einem Fünftel (20%) der Leitfäden. Teils wird dies ohne Begründung getan, teils ähnelt die Begründung derjenigen der Klammerlösung, wie das folgende Beispiel zeigt:

(12) An dieser Schrägstrichlösung innerhalb von Wörtern wird kritisiert, dass sie Frauen zu einem abtrennbaren Anhängsel degradiere, dass sie bei der Weglassprobe manchmal zu ungrammatischen Formen führe und dass sie manchmal die Lesbarkeit in Fließtexten beeinträchtige. Sie wird daher nicht empfohlen. (Universität Bern 2017)

Der restliche Drittel der Leitfäden (32%) erwähnt diese Strategie nicht. Beim Binnen-I sieht die Verteilung ähnlich aus: Gut ein Viertel (28%) empfiehlt diese Strategie, während 15% sie nur bei Platzmangel zulassen und wiederum ein Leitfaden nur in informellen Texten. Abgelehnt wird sie von gut einem Fünftel (21%) und gut ein Drittel (36%) erwähnt diese Möglichkeit gar nicht. Wie bei der

Schrägstrichlösung wird auch hier oft betont, dass die Formen die Weglassprobe bestehen müssen, und dass auf andere Formen ausgewichen werden soll, falls dies nicht der Fall ist.

In den meisten Leitfäden werden somit Schrägstrich und Binnen-l als gleichwertige Strategien dargestellt, für ähnliche Textsorten empfohlen und der Weglassprobe unterzogen.

5.4 Strategien zur Sichtbarmachung von Genderdiversität

In den Leitfäden, die für die vorliegende Analyse berücksichtigt wurden, ist eine klare Tendenz hin zu gendersensiblen Strategien, die vielfältige Genderidentitäten sichtbar machen sollen, erkennbar. Es scheint sich vor allem der Genderstern durchzusetzen, der von gut drei Vierteln (76.5%) empfohlen wird. Einige Leitfäden geben den Genderstern als präferierte Strategie an, wie z. B. der folgende:

(13) Die von der Goethe-Universität bevorzugte Form geschlechterinklusiver Schreibweisen ist der Genderstern. Er signalisiert den Einbezug verschiedener geschlechtlicher Identitäten. (Goethe-Universität Frankfurt am Main 2021)

Während in diesen 76.5% die Form mit Genderstern nicht als Kurzform behandelt wird und sie deshalb laut der meisten Leitfäden auch nicht der Weglassprobe unterzogen werden muss (Beispiel 14), sehen weitere 5.5% der Leitfäden diese Form als Kurzform und empfehlen sie nur für kurze Texte (Beispiel 15). Ein Leitfaden erlaubt den Genderstern nur in informellen Texten.

(14) Gender-Gap und -Sternchen sind keine Kurzformen, sondern jenseits des binären Zweigeschlechtersystems stehende Mittel sprachlicher Darstellung. Sie unterliegen daher der Weglassprobe nicht. (Hochschulplatz Luzern 2018)

(15) Verwenden Sie die Kurzform mit xxx*in oder xxx_in nur in knappen Texten. (Pädagogische Hochschule Wien 2018)

Abgelehnt wird der Genderstern lediglich von 5% der Leitfäden, z. B. weil er nicht der deutschen Rechtschreibung entspricht, während er von weiteren 12% nicht erwähnt wird. Der Unterstrich wird im Gegensatz zum Genderstern seltener als mögliche Strategie vorgeschlagen; mehr als die Hälfte der Leitfäden empfehlen allerdings diese Form (57%). Wiederum betrachten nur 5.5% solche Formen als Kurzform, während ein Leitfaden sie nur für informelle Texte erlaubt. Explizit abgelehnt wird der Unterstrich ebenfalls nur in wenigen Leitfäden (4%), z. B. mit der Begründung, dass im Bestreben nach Einheitlichkeit nur der Genderstern oder Doppelpunkt benutzt wird. Von knapp einem Drittel (32.5%) wird der Unterstrich nicht erwähnt. Insgesamt heisst das also, dass von den 91 Leitfäden, die diese Formen zur Sichtbarmachung von Genderdiversität empfehlen, knapp drei Viertel (73%) sowohl den Genderstern als auch den Unterstrich zulassen. Ein Viertel (25%) macht deutlich, dass der Genderstern präferiert wird und lediglich zwei bevorzugen den Unterstrich.

Der Doppelpunkt als Alternative für diese beiden Formen kommt noch eher selten vor. Empfohlen wird der Doppelpunkt lediglich von 9% der Leitfäden;

einer davon beschränkt diese Anwendungsmöglichkeit auf kurze Texte. Allerdings gibt es auch zwei, die diese Lösung gegenüber anderen präferieren, z. B. der folgende:

- (16) Bei der Hansestadt Lübeck wird einheitlich der Gender-Doppelpunkt (:) zur Verwendung in den Korrespondenzen, Formularen, Vordrucken, Anträgen und Berichten genutzt. Begründung: Der Doppelpunkt zieht das Wort nicht auseinander wie der Unterstrich oder das Sternchen und bezieht trotzdem alle Personen mit ein (anders als z.B. die bisherige Variante mit dem Binnen-I). (Hansestadt Lübeck 2019)

Obwohl der Doppelpunkt bisher noch von 91% der Leitfäden unerwähnt bleibt, gilt es diese Entwicklung im Auge zu behalten, denn 7/10 Leitfäden, die diese Form empfehlen, wurden in den Jahren 2020 (2) und 2021 (5) veröffentlicht. Er wird teilweise als barrierefreie Form dargestellt, da er von vielen Screenreader-Programmen nicht als Sonderzeichen vorgelesen wird und dadurch für blinde Personen und Personen mit eingeschränkter Sehkraft weniger störend ist. Dies ist allerdings umstritten: Der deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband unterstützt diese Darstellung beispielsweise nicht¹⁴. Um eine gendersensible Sprache zu schaffen, die barrierefrei ist und nicht als störend empfunden wird, müssen solche Dimensionen und Studien dazu in Zukunft vermehrt berücksichtigt werden.

Neben diesen drei häufigsten Formen, die Genderdiversität sichtbar machen sollen, werden vereinzelt weitere mögliche Strategien genannt (in der Klammer steht jeweils die Anzahl Leitfäden, die die Form erwähnen): Das geschlechtsübergreifend verwendete Femininum (3), der dynamische Unterstrich, bspw. *Stu_dentinnen* (3), die Tilde, bspw. *Student~innen* (2), die x-Form, bspw. *Studierx* (2), die *-Form am Wortstamm, bspw. *Stud*** (2), der Mediopunkt, bspw. *Student·innen* (1), das Apostroph, bspw. *Student'innen* (1) und der Punkt, bspw. *Student.innen* (1). In den meisten Leitfäden werden diese Möglichkeiten einfach aufgelistet und nicht weiter begründet. Teilweise wird ihre Anwendbarkeit aber auch eingeschränkt, wie im folgenden Beispiel:

- (17) Der dynamische Unterstrich symbolisiert noch stärker als der statische Unterstrich, dass gegen die Vorstellung der Fixierbarkeit von Geschlechtern oder Geschlechtsidentitäten graphisch Widerstand geleistet werden soll. [...]. Der dynamische Unterstrich beeinträchtigt die Lesbarkeit. (Universität Bern 2017)

Einen interessanten Fall stellt zudem die pädagogische Hochschule Fribourg/Freiburg dar (CH), die im Bestreben, eine einheitliche Lösung für die französische und deutsche Sprache vorzuschlagen, den Mediopunkt gegenüber anderen Strategien zur Sichtbarmachung von vielfältigen Genderidentitäten präferiert:

- (18) An der HEP | PH FR wird die Verwendung des Mittelpunkts · als Typisierungszeichen für die Sichtbarkeit von intergeschlechtlichen, trans oder nicht-binären Menschen empfohlen; dies in beiden Sprachen Französisch und Deutsch. (Pädagogische Hochschule Fribourg/Freiburg 2021)

¹⁴ <https://www.dbsv.org/gendern.html> (zuletzt aufgerufen am 07.12.2022)

Der Mediopunkt, der im Französischen bereits eine bekannte gendersensible Strategie ist, wird somit auch im Deutschen angewendet und erfährt laut Leitfaden "eine Erweiterung [der Bedeutung] hinsichtlich sprachlicher Inklusion" (Pädagogische Hochschule Fribourg/Freiburg 2021: 7).

6. Fazit und Ausblick

Im Rahmen der Analyse von Leitfäden für gendersensible Sprache aus unterschiedlichen Bereichen konnte gezeigt werden, dass queer-feministische Strategien in diesen einen festen Platz eingenommen haben. Insbesondere der Genderstern wird von einer Mehrheit der Leitfäden befürwortet und in einigen als präferierte Lösung aufgeführt. Allerdings sollte nicht ausser Acht gelassen werden, dass in den meisten Fällen feministische und queer-feministische Strategien koexistieren und dies meist, ohne dass problematisiert wird, inwiefern diese teilweise in Konflikt zueinanderstehen: Während aufgrund der Movierungsmöglichkeiten des Deutschen Paarformen vorwiegend Männer und Frauen bezeichnen und dadurch von der queer-feministischen Strömung vermehrt als nicht mehr gendersensibel gesehen werden, sollen Neutralisierungsstrategien und queer-feministische Strategien wie der Genderstern alle Personen ansprechen, unabhängig von ihrer Genderidentität. Entsprechend scheint die Beidnennung, die besonders in den Anfängen der feministischen Sprachpolitik das Mittel der Wahl war, vermehrt abgelehnt oder deren Anwendungsbereich eingeschränkt zu werden. Die Kurzformen mit Schrägstrich und Binnen-I werden ebenfalls teilweise zugunsten von neueren, inklusiveren Formen wie dem Genderstern und anderen abgelöst oder aber nur bei Platzmangel empfohlen. Während frühere Studien (Wetschanow 2017; Ivanov et al. 2018; Acke 2019) also noch eher einen Fokus auf die ersten Forderungen der feministischen Linguistik erkennen konnten, zeigt die vorliegende Studie eine vermehrte Orientierung der Leitfäden hin zur Sichtbarmachung aller Genderidentitäten. Dabei gibt es keine spezifische Präferenz in Bezug auf Sichtbarmachen oder Neutralisieren: Meist werden diese beiden Möglichkeiten als Ergänzung zueinander empfohlen.

Diese Neuorientierung in Richtung der queer-feministischen Forderungen ist wahrscheinlich durch die Festlegung einer "dritten Option" in Deutschland und Österreich und die damit einhergehende öffentliche Diskussion beeinflusst worden. Sie könnte dazu geführt haben, dass sich insbesondere öffentliche Institutionen mit dem Thema befassen mussten, da diese in der Regel alle Personen ansprechen sollten. Der Doppelpunkt als Alternative für den Genderstern und den Unterstrich scheint dabei vor allem in den letzten zwei Jahren aufgekommen zu sein. Ob er sich gegenüber dem Genderstern durchsetzen kann, wird sich noch zeigen. Auch wenn in den Leitfäden bestimmte Empfehlungen vorliegen, hängt es schlussendlich von den Mitgliedern der jeweiligen Institutionen und deren Gebrauchspräferenzen ab,

welche Formen sich etablieren, denn eine hohe Verbindlichkeit ist – abgesehen von einigen Ausnahmen in der öffentlichen Verwaltung – selten vorhanden. Löhr (2022) zeigt z. B., dass nicht-binäre Personen insbesondere Neutralisierungsstrategien als besonders gendersensibel sehen und diese auch am häufigsten verwenden. Umfassendere Studien zur Anwendung gendersensibler Sprache stehen allerdings noch aus, weshalb sich bis jetzt wenig Aussagen treffen lassen, inwiefern die Leitfäden tatsächlich rezipiert und verwendet werden. In einer zukünftigen Studie wäre es wünschenswert, die Leitfadenanalyse mit einer Analyse unterschiedlicher Textsorten, die von den Institutionen publiziert werden, zu verbinden, um die Empfehlungen der Leitfäden mit der tatsächlichen Anwendung im Institutionskontext in Verbindung zu bringen und zu zeigen, welche der Empfehlungen sich tatsächlich etablieren. Ausserdem wäre es von Interesse, auch die Verwendung in anderen Kontexten (soziale Medien, Presse, Fernsehen etc.) unter die Lupe zu nehmen.

BIBLIOGRAPHIE

1. Forschungsliteratur

- Acke, H. (2019). Sprachwandel durch feministische Sprachkritik. *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik*, 49, 303-320.
- Adamzik, K. (2016). *Textlinguistik. Grundlagen, Kontroversen, Perspektiven*. Berlin: De Gruyter.
- Adamzik, K & Alghisi, A. (2015). Normen für den behördlichen Sprachgebrauch in der Schweiz. *Bulletin suisse de linguistique appliquée*, 3 (numéro spécial), 119-35.
- Adamzik, K. & Alghisi, A. (2017). Instanzen der Sprachnormierung. Standardvarietäten und Verwaltungssprache im Vergleich. In E. M. Pandolfi, J. Miecznikowski, S. Christopher & A. Kamber (Hrsg.), *Language Norms in context. Selected Papers. Duisburger Arbeiten zur Sprach- und Kulturwissenschaft* (S. 37-72). Bern: Lang.
- Baumgartinger, P. (2008). Lieb[schteam] Les[schteam], [schteam] du das gerade liest... Von Emanzipation und Pathologisierung, Ermächtigung und Sprachveränderungen. *Liminalis – Die Zeitschrift für geschlechtliche Emanzipation und Widerstand*, 2, 24-39.
- Braun, F. (1991). *Mehr Frauen in die Sprache. Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung*. Kiel: Die Frauenministerin des Landes Schleswig-Holstein.
- Braun, F., Gottburgsen, A., Sczesny, S. & Stahlberg, D. (1998). Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 26, 265–283.
- Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J. & Sczesny, S. (2007). "Aus Gründen der Verständlichkeit...". Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58(3), 183-89.
- Christen, H. (2004). Leitfäden zur sprachlichen Gleichbehandlung. Zum terminologischen Austausch zwischen Linguistik und Alltagswelt. *Zeitschrift für Angewandte Linguistik*, 40, 19-36.
- Diewald, G. (2018). Zur Diskussion. Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik. Exemplarisch exerziert am Streit um das sogenannte generische Maskulinum. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 46(2), 283-99.
- Diewald, G. & Steinhauer A. (2020). *Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern*. Berlin: Dudenverlag.

- Doleschal, U. (2002). Das generische Maskulinum im Deutschen. Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne. *Linguistik Online*, 11, 39-70.
- Elmiger, D. (2000). Les guides de féminisation allemands et français. La Suisse au carrefour d'influences différentes. *Bulletin suisse de linguistique appliquée*, 72, 205-19.
- Elmiger, D. (2021a). Les guides de langue non sexiste / inclusive dans les langues romanes. Un genre textuel évolutif. In B. Fagard & G. Le Tallec (Hrsg.), *Entre masculin et féminin. français et langues romanes* (S. 119-136). Paris: Presses Sorbonne Nouvelle.
- Elmiger, D. (2021b). *Sammlung Leitfäden für geschlechtergerechte / inklusive Sprache. Collection guides de langue non sexiste / inclusive. Collection guidelines for non-sexist / inclusive language*. Genf, Zu konsultieren unter https://www.unige.ch/lettres/alman/files/2416/2461/4755/2021.06_Leitfadensammlung_V_2.pdf (zuletzt aufgerufen am 01.06.2022).
- Elmiger, D. (2022). Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache im Verlauf der Zeit. Tendenzen in den romanischen Sprachen. In L. Becker, J. Kuhn, C. Ossenkop, C. Polzin-Haumann & E. Prifti (Hrsg.), *Romanistisches Kolloquium XXXV. Geschlecht und Sprache in der Romania. Stand und Perspektiven* (S. 67-106). Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Elmiger, D., Tunger, V. & Schaeffer-Lacroix, E. (2017). *Geschlechtergerechte Behördentexte. Linguistische Untersuchungen und Stimmen zur Umsetzung in der mehrsprachigen Schweiz*. Genève: Université de Genève.
- Guentherodt, I., Hellinger, M., Pusch, L. & Trömel-Plötz, S. (1980). Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs. *Linguistische Berichte*, 69, 15-21.
- Gygax, P., Gabriel, U., Sarrasin, O., Oakhill, J. & Garnham, A. (2008). Generically intended, but specifically interpreted. When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes*, 23(3), 464-85.
- Gygax, P., Sato, S., Öttl, A. & Gabriel, U. (2021). The masculine form in grammatically gendered languages and its multiple interpretations. A challenge for our cognitive system. *Language Sciences*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.langsci.2020.101328>
- Häberlin, S., Schmid, R. & Wyss, E. (1992). *Übung macht die Meisterin. Ratschläge für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch*. Zürich: Netzwerk schreibender Frauen.
- Herrmann, S. K. (2003). Performing the gap. Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. *arranca!* 28, unter: <https://arranca.org/ausgaben/aneignung-i/performing-the-gap> (zuletzt aufgerufen am 12.01.2023).
- Hornscheidt, L. (2012). *feministische w_orte - ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik*. Frankfurt am Main: Brandes & Aspel.
- Hornscheidt, L. & Sammla, J. (2021). *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache*. Hiddensee: w_orten & meer.
- Ivanov, C., Lange, M. & Tiemeyer, T. (2018). Geschlechtergerechte Personenbezeichnungen in deutscher Wissenschaftssprache. Von frühen feministischen Vorschlägen für geschlechtergerechte Sprache zu deren Umsetzung in wissenschaftlichen Abstracts. *Suvremena lingvistika*, 44(86), 261-90.
- Ivanov, C., Lange, M., Tiemeyer, T. & Ptak, M. (2019). Geschlechtergerechte Sprache in der Wissenschaft. Gebrauch und Motivation. *Gender(ed) Thoughts Working Paper Series*, 2, 1-22.
- Klein, A. (2022). Wohin mit Epikona? – Überlegungen zur Grammatik und Pragmatik geschlechtsindiffrakter Personenbezeichnungen. In G. Diewald und D. Nübling, *Genus – Sexus – Gender* (S. 135-189). Berlin: De Gruyter.

- Kotthoff, H. (2017). Von Syrx, Sternchen, großem I und bedeutungsschweren Strichen. Über geschlechtergerechte Personenbezeichnungen in Texten und die Kreation eines schrägen Registers. In C. Spieß und M. Reisigl (Hrsg.), *OBST 90. Sprache und Geschlecht. Band 1. Sprachpolitiken und Grammatik* (S. 91-115). Duisburg: Universitätsverlag Rhein-Ruhr.
- Kotthoff, H. (2020). Gender-Sternchen, Binnen-I oder generisches Maskulinum, ... (Akademische) Textstile der Personenreferenz als Registrierungen? *Linguistik online*, 103(3), 105-127.
- Kotthoff, H. & Nübling, D. (2018). *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr.
- Kruppa, A., Fenn, J. & Ferstl, E. C. (2021). Does the asterisk in gender-fair word forms in German impede readability? Evidence from a lexical decision task. Unter: <https://amlap2021.github.io/program/90.pdf> (zuletzt aufgerufen am 12.01.2023).
- Löhr, R. (2022). "Ich denke, es ist sehr wichtig, dass sich so viele Menschen wie möglich repräsentiert fühlen". Gendergerechte Sprache aus der Sicht nicht-binärer Personen. In G. Diewald und D. Nübling (Hrsg.), *Genus – Sexus – Gender* (S. 349-379). Berlin: De Gruyter.
- Motschenbacher, H (2015). Some new perspectives on gendered language structures. In M. Hellinger & H. Motschenbacher (Hrsg.), *Gender Across Languages Vol.4* (S. 27-48). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Pusch, L. (1979). Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, doch weiter kommt man ohne ihr. *Linguistische Berichte*, 63, 84-101.
- Pusch, L. (2014). Feministische Linguistik und Queer Theory. In L. Pusch (Hrsg.), *Gerecht und Geschlecht. Neue sprachkritische Glossen* (S. 60-86). Göttingen: Wallstein.
- Schlichting, D. (1997). Nicht-sexistischer Sprachgebrauch. Über Sprachratgeber für kommunikative Zwickmühlen. *Sprachreport*, 2, 6-11.
- Schneider, J. G. (2022). Gendern in institutionellen Leitfäden. Im Spannungsfeld von Indexikalität und grammatischen Erfordernissen. In M. Hennig & R. Niemann (Hrsg.), *Ratgeben in der spätmodernen Gesellschaft. Ansätze einer linguistischen Ratgeberforschung* (S. 233-261). Tübingen: Stauffenburg Verlag.
- Schweizerische Bundeskanzlei (1996). *Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im Deutschen*. Bern: Schweizerische Bundeskanzlei.
- Schweizerische Bundeskanzlei (2009). *Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen*. Bern: Schweizerische Bundeskanzlei.
- Siegenthaler, A. (2021). Geschlechtergerechte Sprache. Analyse der Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache von Schweizer Hochschulen und Universitäten. *Babylonia*, 3, 80-87.
- Stahlberg, D., Sczesny, S. & Braun, F. (2001). Name your favorite musician. Effects of masculine generics and their alternatives in German. *Journal of Language and Social Psychology*, 20(4), 464-469.
- Trömel-Plötz, S. (1978). Linguistik und Frauensprache. *Linguistische Berichte*, 57, 49-69.
- Wetschanow, K. (2017). Von nicht-sexistischem Sprachgebrauch zu fairen W_ortungen. Ein Streifzug durch die Welt der Leitfäden zu sprachlicher Gleichbehandlung. In C. Spieß und M. Reisigl (Hrsg.), *OBST 90. Sprache und Geschlecht. Band 1. Sprachpolitiken und Grammatik* (S. 33-59). Duisburg: Universitätsverlag Rhein-Ruhr.
- Wetschanow, K. & Doleschal, U. (2013). Feministische Sprachpolitik. In R. de Cillia & E. Vetter (Hrsg.), *Sprachenpolitik in Österreich* (S. 306-40). Bern: Peter Lang.
- Wodak, R., Feistritzer, G., Moosmüller, S. & Doleschal, U. (1987). *Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann*. Wien: Bundesministerium für Soziales.

2. Leitfäden Universitäten und Hochschulen

2.1. Deutschland – 2017

Brandenburgische technische Universität (2017): *Leitfaden zur Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache an der BTU Cottbus–Senftenberg*. Cottbus, 7 S.

Georg-August Universität (Institut für Diversitätsforschung) (2017): *Leitfaden zu genderinklusiver Schreibweise am Institut für Diversitätsforschung*. Göttingen, 1 S.

Hochschule Flensburg (2017): *Gendersensible Sprache an der Hochschule Flensburg*. Flensburg, 5 S.

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2017): *Geschlechtergerechte Sprache - Leitfaden für eine gerechte und diskriminierungsfreie Sprache*. Düsseldorf, 20 S.

Hochschule Fulda (2017): *Sprach- und Kommunikationsleitfaden - Gender und Diversität | Praxis-Handbuch*. Fulda, 28 S.

Hochschule Neubrandenburg (2017): *Hinweise zur geschlechtergerechten Sprech- und Schreibweise an der Hochschule Neubrandenburg*. Neubrandenburg, 4 S.

Hochschule Düsseldorf (2017): *Geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule Düsseldorf*. Düsseldorf, 13 S.

Katholische Stiftungshochschule München (2017): *Empfehlungen zur Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache*. München, 8 S.

Leibniz-Universität Hannover (2017): *Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren von Texten*. Hannover, 16 S.

Ostbayerische Technische Hochschule (2017): *Gendergerechtes Formulieren – so geht's! Leitfaden für eine gendergerechte Sprache an der OTH Regensburg*. Regensburg, 17 S.

Pädagogische Hochschule Freiburg (2017): *Informationen zu einer gendersensiblen Sprachverwendung - Eine Handreichung für alle Mitglieder der Pädagogischen Hochschule Freiburg*. Freiburg, 16 S.

Technische Universität Braunschweig (2017): *Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache*. Braunschweig, 20 S.

Technische Universität Darmstadt (2017): *Geschlechtergerecht formulieren - Empfehlungen & Tipps*. Darmstadt, 4 S.

Technische Universität Dresden (2017): *Leitfaden Geschlechtergerecht in Sprache und Bild*. Dresden, 6 S.

Universität Bonn (2017): *Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache*. Bonn, 4 S.

Universität Saarland (2017): *ÜberzeugENDERe Sprache Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprachpraxis*. Saarbrücken, 32 S.

2.2. Österreich – 2017

Hfg Offenbach (2017): *Leitfaden für gendergerechte Sprache*. Offenbach, 2 S.

Fachhochschule Oberösterreich (2017): *Gendersensible Sprache an der FH OÖ - Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren*. Wels, 19 S.

Technische Universität Wien (2017): *Sprache ist nicht neutral - Tipps für geschlechtergerechte Sprache*. Wien, 12 S.

Wirtschaftsuniversität Wien (2017): *Fair und inklusiv in Sprache und Bild - Ein Leitfaden für die WU*. Wien, 26 S.

2.3. Schweiz – 2017

Universität Bern (2017): *Geschlechtergerechte Sprache - Empfehlungen für die Universität Bern*. Bern, 47 S.

2.4. Deutschland – 2018

- Charité Berlin (2018): *Geschlechtergerechte Sprache an der Charité*. Berlin, 3 S.
- Fachhochschule Dortmund (2018): *Leitfaden geschlechtergerechte Sprache*. Dortmund, 5 S.
- Fachhochschule Kiel (2018): *Gendergerechte Sprache*. Kiel, 2 S.
- Friedrich-Schiller-Universität Jena (2018): *Fair in der Sache – Fair in der Sprache. Verwendung geschlechtergerechter Sprache an der Friedrich-Schiller-Universität Jena*. Jena, 2 S.
- Hochschule Hannover (2018): *Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild – ein Leitfaden*. Hannover, 26 S.
- Philipps-Universität Marburg (2018): *Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für die Verwendung einer gendergerechten Sprache*. Marburg, 2 S.
- Technische Hochschule Köln (2018): *Geschlechtersensible Sprache - Ein Leitfaden für die TH Köln*. Köln, 12 S.
- Technische Hochschule Wildau (2018): *Leitfaden für geschlechtersensiblen Sprachgebrauch an der TH Wildau*. Wildau, 6 S.
- TU Dresden - Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung (2018): *"Alle mitgedacht!?"- Hinweise zur gendersensiblen Sprache*. Dresden, 3 S.
- Universität Bremen (2018): Hinweise zur gendersensiblen/ -neutralen Anrede im Schriftverkehr . Bremen, 3 S.

2.5. Österreich – 2018

- Institut für Offiziersbildung (2018): *Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache und Schreibweise im Institut für Offiziersbildung*. Wien, 23 S.
- Pädagogische Hochschule Wien (2018): *Sprache & Bild - Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frau und Mann sowie allen weiteren Genderidentitäten in Sprache und Bild an der Pädagogischen Hochschule Wien*. Wien, 28 S.

2.6. Schweiz – 2018

- Hochschule für Heilpädagogik (2018): *Leitfaden «Gender und Diversity in der Kommunikation»*. Zürich, 9 S.
- Hochschulplatz Luzern (2018): *Sprache & Bild - Ein Leitfaden zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Für Mitarbeitende und Studierende auf dem Hochschulplatz Luzern*. Luzern, 39 S.
- Pädagogische Hochschule Thurgau (2018): *Empfehlungen zum Sprachgebrauch an der PHTG*. Kreuzlingen, 3 S.

2.7. Deutschland – 2019

- ASH Berlin (2019): *Hinweise und Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache an der ASH Berlin*. Berlin, 2 S.
- Duale Hochschule Baden-Württemberg (2019): *Geschlechtersensible Sprache Ein Leitfaden*. Stuttgart, 32 S.
- Filmakademie Baden-Württemberg (2019): *Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache an der Filmakademie Baden-Württemberg*. Ludwigsburg, 3 S.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2019): *Erfolgreich kommunizieren: Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch*. Erlangen, 12 S.
- FH Bielefeld (2019): *Leitfaden zur Verwendung einer gendergerechten Sprache*. Bielefeld, 6 S.
- HAW Hamburg (2019): *Grundsätze zum geschlechtergerechten Formulieren*. Hamburg, 6 S.

Hochschule Emden-Leer (2019): *Grundsätze zur geschlechtersensiblen (An)sprache - Zum Informieren, Ausprobieren und Umsetzen. Information der Gleichstellungstelle der Hochschule Emden-Leer*. Emden, 13 S.

Humboldt-Universität zu Berlin (2019): *Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache. Ein Leitfaden für geschlechtergerechte (Bild-)Sprache für Mitarbeiter*innen, Studierende und Dozierende an der Humboldt-Universität zu Berlin*. Berlin, 31 S.

Universitätsmedizin Halle (2019): *Orientierungshilfe zur geschlechtersensiblen Sprache*. Halle, 13 S.

Medizinische Hochschule Hannover (2019): *Gender Gap und Glottal Stop - Informationen zu geschlechtergerechtem Sprechen und Schreiben*. Hannover, 18 S.

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg (2019): *Empfehlungen zur Verwendung gendersensibler Sprache an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg*. Ludwigsburg, 9 S.

RWTH Aachen (2019): *Geschlechtergerechte Sprache – Handreichung*. Aachen, 20 S.

Technische Universität Dortmund (2019): *Gendergerechte Sprache*. Dortmund, 2 S.

TU9 (2019): *Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache*. Berlin, 3 S.

Universität Greifswald (2019): *Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache*. Greifswald, 11 S.

Universität Hamburg (2019): *Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache*. Hamburg, 4 S.

Universität Kassel (2019): *Empfehlungen zur Anwendung genderreflektierter Sprache*. Kassel, 2 S.

Universität zu Lübeck (2019): *Geschlechtersensible Sprache Leitfaden*. Lübeck, 2 S.

Universität Regensburg (2019): *Leitfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache*. Regensburg, 3 S.

Universität Rostock (2019): *Hinweise für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch an der Universität Rostock*. Rostock, 16 S.

Universität Siegen (2019): *Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache*. Siegen, 18 S.

Universität Tübingen (2019): *Leitfaden zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an der Universität Tübingen*. Tübingen, 2 S.

Universität Ulm (2019): *Geschlechtersensibler Sprachgebrauch an der Universität Ulm*. Ulm, 2 S.

Westfälische Wilhelms-Universität Münster Fachbereich 06 (2019): *Geschlechtergerechte Sprache - Empfehlungen der Gleichstellungskommission im Fachbereich 06*. Münster, 2 S.

Westfälische Wilhelms-Universität Münster (2019): *Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache*. Münster, 3 S.

2.8. Österreich – 2019

Akademie der bildenden Künste (2019): *Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation*. Wien, 9 S.

Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems (2019): *Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache*. Wien, 24 S.

2.9. Deutschland – 2020

Bauhaus-Universität Weimar (2020): *Sprache gemeinsam verändern. Anregungen zum gendersensiblen Formulieren*. Weimar, 3 S.

Universität Bielefeld - Fakultät für Gesundheitswissenschaften (2020): *Empfehlungen zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache*. Bielefeld, 5 S.

Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (2020): *Alle ansprechen, alle zeigen, alle meinen. Handreichungen für gendergerechte Sprache sowie für gender- und diversitygerechte Visualisierung*. Halle, 29 S.

- Filmuniversität Babelsberg (2020): *Empfehlung für die Verwendung gendersensibler Sprache an der Filmuniversität Konrad Wolf*. Babelsberg, 3 S.
- Hochschule Rhein-Waal (2020): *Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache*. Rhein-Waal, 11 S.
- Leuphana Universität Lüneburg (2020): *Geschlechtergerechte Sprache - Eine Arbeitshilfe*. Lüneburg, 23 S.
- Ostbayerische Technische Hochschule (2020): *Leitfaden - Fair formuliert - gleichgestellt in Sprache und Schrift*. Amberg-Weiden, 26 S.
- Technische Universität Berlin (2020): *Geschlechtersensible Sprache - Ein Leitfaden*. Berlin, 28 S.
- Universität Bayreuth (2020): *Sprachleitfaden für die Universität Bayreuth. Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch*. Bayreuth, 6 S.
- Universität Köln (2020): *ÜberzeugENDERe Sprache Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache*. Köln, 33 S.
- Universität Konstanz (2020): *Leitlinie zu inklusiver Sprache*. Konstanz, 1 S.
- Universität Oldenburg (2020): *Gendersensible Sprache rund um die Uni*. Oldenburg, 11 S.
- Universität Stuttgart (2020): *Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache*. Stuttgart, 9 S.

2.10. Österreich – 2020

- Johannes Kepler Universität Linz (2020): *Platz für gerechte Kommunikation. Leitfaden für eine inklusive Sprache*. Linz, 44 S.
- Universität Wien (2020): *Geschlechterinklusiver Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung*. Wien, 3 S.

2.11. Schweiz – 2020

- Berner Fachhochschule (2020): *Empfehlungen für eine gender- und diversitygerechte Sprache. Übergangslösung bis zur Überarbeitung des Sprachleitfadens gestützt auf die Diversity-Policy*. Bern, 7 S.
- Fachhochschule Graubünden (2020): *Geschlechtergerechte Sprache und vielfältige visuelle Kommunikation – Leitfaden*. Chur, 12 S.
- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (2020): *Leitfaden für eine inklusive Sprache am EHB*. Zollikofen, 4 S.

2.12. Deutschland – 2021

- Goethe-Universität Frankfurt am Main (2021): *Empfehlungen für eine geschlechterinklusive und diversitätssensible Sprache*. Frankfurt am Main, 20 S.
- Koordinationsstelle Chancengleichheit Sachsen (2021): *Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild. Eine Handlungsempfehlung*. Leipzig, 104 S.
- Technische Universität Kaiserslautern (2021): *Empfehlungen zur Anwendung gendersensibler Sprache in der Schriftsprache der TUK*. Kaiserslautern, 5 S.

Universität Osnabrück (2021): *Sprache und Geschlecht*. Osnabrück, 6 S.

2.13. Schweiz – 2021

- Pädagogische Hochschule Fribourg-Freiburg (2021): *Mit·meinen. Leitfaden für genderinklusive Kommunikation an der HEP | PH FR*. Fribourg-Freiburg, 13 S.
- Universität Basel (2021): *Geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Sprache*. Basel, 5 S.
- Universität Freiburg/Fribourg (N.A.): *Geschlechtersensible Sprache, 5 Empfehlungen*. Freiburg/Fribourg, 3 S.

3. Leitfäden öffentliche Ämter/Verwaltung

- LVR Stabsstelle (2017): *Fair in der Sprache*. Köln, 2 S.
- Regionalverbund Ruhr (2017): *Leitfaden für eine gendergerechte Sprache für den Regionalverband Ruhr*. Essen, 28 S.
- Stadt Augsburg (2018): *Arbeitshilfe für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache in der Stadtverwaltung Augsburg*. Augsburg, 2 S.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): *Geschlechtergerechte Sprache - Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF*. Wien, 15 S.
- Land Tirol (2018): *Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren*. Innsbruck, 17 S.
- Stadt Flensburg (2019): *Leitfaden gendergerechte Sprache*. Flensburg, 11 S.
- Stadt Freiburg (2019): *Gender & Diversity in Wort und Bild - Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen | Leitfaden*. Freiburg, 78 S.
- Stadt Hannover (2019): *Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache*. Hannover, 2 S.
- Hansestadt Lübeck (2019): *Leitfaden für gendersensible Sprache bei der Hansestadt Lübeck*. Lübeck, 12 S.
- Stadt Neubiberg (2019): *Ein Leitfaden für wertschätzende Sprache*. Neubiberg, 8 S.
- Stadt Osnabrück (2019): *Leitfaden gendergerechte Sprache der Stadt Osnabrück*. Osnabrück, 3 S.
- Kanton St.Gallen (2019): *Gendergerechte Sprache – so funktioniert's!* St. Gallen, 1 S.
- Stadt Bad Segeberg (2020): *Leitfaden Gendergerechte Sprache*. Bad Segeberg, 16 S.
- Stadt Dortmund (2020): *Leitfaden* für eine gendersensible Sprache im Schriftverkehr, in Veröffentlichungen und Formularen bei der Stadt Dortmund*. Dortmund, 16 S.
- Stadt Frankfurt am Main (2020): *Hilfreiche Tipps und gute Argumente für eine geschlechtergerechte Sprache*. Frankfurt am Main 12 S.
- Stadt Kiel (2020): *Leitfaden für Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt Kiel zu gendergerechter Kommunikation*. Kiel, 29 S.
- Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein (2020): *Gendergerechte Sprache – Leitfaden*. Schleswig-Holstein, 12 S.
- Kanton Basel-Landschaft (2020): *Sprache für alle. Tipps für geschlechtergerechte Sprache*. Liestal, 15 S.
- Stadt Graz (2021): *Geschlechtergerechte Sprache - Wir sprechen alle an!* Graz, 3 S.