

[WLG]

WIENER LINGUISTISCHE GAZETTE

»Absolut unnötig« oder »wichtig für Gleichstellung«? – Argumente und Motivationen für und gegen geschlechtergerechten Sprachgebrauch
Eine quantitative und qualitative Diskursanalyse

Christoph Oscar Hofbauer

Sonderdruck aus: *Wiener Linguistische Gazette* (WLG) 93 (2022): 11–51

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:

Universität Wien, Institut für Sprachwissenschaft
Sensengasse 3a
1090 Wien
Österreich

Redaktion: Mi-Cha Flubacher, Florian Grosser & Carina Lozo
(Angewandte Sprachwissenschaft),
Markus Pöchtrager (Allgemeine Sprachwissenschaft),
Stefan Schumacher (Allgemeine und Historische Sprachwissenschaft)

Kontakt: wlg@univie.ac.at

Homepage: <http://www.wlg.univie.ac.at>

ISSN: 2224-1876

NBN: BI,078,1063

Die *Wiener Linguistische Gazette* erscheint in loser Folge im Open-Access-Format.
Alle Ausgaben ab Nr. 72 (2005) sind online verfügbar.



Dieses Werk unterliegt der Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-ND 4.0
(Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen)

»Absolut unnötig« oder »wichtig für Gleichstellung«? – Argumente und Motivationen für und gegen geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Eine quantitative und qualitative Diskursanalyse

*Christoph Oscar Hofbauer*¹

Wiener Linguistische Gazette (WLG)

Institut für Sprachwissenschaft

Universität Wien

Ausgabe 93 (2022): 11–51

Abstract

Gender-fair language is a topic that has been discussed extensively both among linguists and non-linguists. In this context, universities play a crucial role, because they combine research perspectives with everyday language use and function as role models for the society. Hence, this paper presents and discusses the results of three surveys conducted at the Vienna University of Economics and Business. After an overview of the relevant literature, the paper analyses quantitative and qualitative data from a total of 1,915 participants (students and employees), identifies contradictory positions and sheds light on current competing discourses in the field of gender-fair and anti-discriminatory (German) language. As a conclusion, awareness-raising measures are recommended for a language that is seen as a powerful tool that can contribute to more gender equality.

Schlüsselwörter: Geschlechtergerechte Sprache, Gendern, Genderlinguistik, Soziolinguistik

¹ Christoph Oscar Hofbauer, Institut für Wirtschaftspädagogik, Wirtschaftsuniversität Wien, christoph.hofbauer@wu.ac.at

1 Einleitung und Verortung der Diskussion

Spätestens seit den 1970er-Jahren wird das Verhältnis von Geschlecht und Sprache intensiv und auch kontrovers diskutiert. International hatte der Artikel »Language and Woman's Place« von Robin Lakoff (1973) für Aufsehen gesorgt und damit einen Grundstein für weitere Debatten gelegt. Während in den Anfängen der Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies vor allem die Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht (*Sex* bzw. *Sexus*) und dem sozial konstruierten Geschlecht (*Gender*) diskutiert wurde, rückte über den Ansatz des *doing gender* (vgl. West & Zimmerman 1978) und der Fokussierung auf Interaktion und alltägliche Konstruktion von Geschlecht Sprache immer mehr in den Fokus, nicht zuletzt durch Judith Butler (1990), die Sprache als zentrales Mittel zur performativen Konstruktion von Geschlecht beschreibt.

Im deutschsprachigen Raum² sind vor allem die Arbeiten von Luise Pusch (1979, 1984) und Senta Trömel-Plötz (1978) als wegweisend zu verstehen, die sich gegen »[d]as Deutsche als Männersprache« (Pusch 1984) und konkret gegen das vermeintlich generische Maskulinum aussprechen und damit das grammatische Geschlecht (*Genus*) und dessen Verhältnis zu *Sexus* und *Gender* ins Zentrum der Diskussion stellen.³

Angefangen mit dem Binnen-I in den 1980er-Jahren als Errungenschaft der feministischen Sprachkritik haben sich in den letzten Jahrzehnten und besonders in den letzten Jahren vielfältige Varianten zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten⁴ Sprache etabliert. Grundsätzlich lassen sich zwei Herangehensweisen unterscheiden:

² In diesem Beitrag geht es in erster Linie um geschlechtergerechte Sprache im Deutschen.

³ Für eine detailliertere Einführung in das Thema sei auf Samel (2000), Ayaß (2008) und Kotthoff & Nübling (2018) verwiesen.

⁴ Dieser Beitrag verwendet vor allem den Ausdruck »geschlechtergerecht«, um sich so auf alle Facetten von Geschlecht zu beziehen. Als weitere – mehr oder weniger synonyme – Begriffe haben sich »gendergerecht«, »gendersensibel«, »gender-inklusiv«, »genderneutral« und ähnliche etabliert.

Geschlecht(er) sichtbar machen (bspw. *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, *MitarbeiterInnen*, *Mitarbeiter:innen*) oder neutralisieren bzw. davon abstrahieren, wodurch der Geschlechtsaspekt in den Hintergrund tritt (bspw. *Mitarbeitende*, *Personal*, *Team*). Dem Binnen-I kommt als feministische Errungenschaft eine besondere Bedeutung zu, weswegen viele Feminist:innen an dieser binären Kurzform festhalten. Nichtbinäre Formen setzen sich besonders in letzter Zeit mehr und mehr durch, vor allem der Unterstrich (*Mitarbeiter_innen*), der Genderstern (*Mitarbeiter*innen*) und jüngst der Doppelpunkt (*Mitarbeiter:innen*), um nur einige von vielen Möglichkeiten anzuführen (vgl. Kotthoff 2017; Hornscheidt 2012: 271–350).⁵

Bei geschlechtergerechter Sprache geht es aber letztlich nicht darum, Wörter nur auf der morphologischen Ebene zu verändern (bspw. durch movierende Hinzufügung der Endung *-in*), sondern ganz allgemein darum, diskriminierende Strukturen innerhalb der Sprache abzubauen, die auch den Inhalt und die dadurch transportierten Bilder (und auch wörtlich gemeint: bildliche Darstellungen) betreffen. In diesem Spannungsfeld taucht immer wieder der Vorwurf der Unwissenschaftlichkeit bzw. des ideologisch aufgeladenen Aktivismus auf: »Was für das Deutsche fehlt, ist eine möglichst wertungsfreie Genderlinguistik [...]« (Kotthoff & Nübling 2018: 13).

Doch auch rund vier Jahrzehnte nach den Anfängen hat das Thema nichts an Aktualität und die Debatte nichts an Emotionalität eingebüßt. Auch wenn diverse (psycho-)linguistische Studien bereits gezeigt haben, dass das »generische Maskulinum« eben häufig nicht generisch aufgefasst wird (Kotthoff & Nübling 2018: 91–127), wird auch heute noch über die »Verwechslung« von Sexus und Genus diskutiert (vgl. Eisenberg 2020), die bereits seinerzeit Kalverkämper (1979) Trömel-Plötz vorgeworfen hat.

Diskussionen auf der grammatischen oder historischen Ebene mögen zwar Auskunft darüber geben, wie Wörter und Wortformen

⁵ Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass noch viele weitere Faktoren wie bspw. Pronomina (*jeder*, *man*, *derjenige* etc.) oder Anreden und Titel zu berücksichtigen sind (vgl. Hornscheidt 2012: 271–350, Samel 2000: 90–146).

ursprünglich zu verstehen waren, werden aber der aktuellen Debatte nicht gerecht. Im Zentrum sollte vielmehr eine angewandt-linguistische bzw. soziolinguistische Perspektive stehen, die Sprache als etwas Aktuelles und Lebendiges begreift und die konkreten Auswirkungen auf die Verwender:innen und Rezipient:innen untersucht. Kurzgefasst: Wer fühlt sich tatsächlich angesprochen, wer fühlt sich bei bestimmter Sprachverwendung (im konkreten Fall der Nicht-Verwendung geschlechtergerechter Sprache) diskriminiert? Die entsprechenden Befunde sollten aus einer heutigen Perspektive ernst genommen werden, anstatt vor allem nach diachron begründeten Erklärungsansätzen zu suchen.

Immer häufiger beschäftigen sich Instanzen und Gremien wie der Duden (Diewald & Steinhauer 2017, 2019, 2020; Olderdissen 2021)⁶, die Gesellschaft für deutsche Sprache (Krome 2020; Diewaldt 2020; Hofbauer 2021) oder der Rat für deutsche Rechtschreibung (Rechtsschreibrat 2018) in Publikationen mit geschlechtergerechter Sprache, auch wenn sie in ihren »offiziellen«
Haltungen vor allem der Verwendung von Sonderzeichen innerhalb von Wörtern skeptisch gegenüberstehen oder darauf verweisen, dass diese nicht regelkonform seien.

In den letzten Jahren hat das allgemeine Interesse am Phänomen »geschlechtergerechte Sprache«
immer mehr zugenommen, wobei die Auseinandersetzung damit nicht selten auch im wissenschaftlichen Bereich sehr emotionalisiert geführt wird: »Der Kampf des Genderismus gegen das generische Maskulinum kann nicht gewonnen werden. Er wird aber auf die Dauer eine Spur der Verwüstung hinterlassen« (Eisenberg 2020: 30).

Geschlechtergerechte Sprache ist aber nicht nur innerhalb der (angewandten) Sprachwissenschaft, sondern vor allem auch in der breiten Öffentlichkeit zum hitzigen Streitthema geworden. In Österreich wurde das in den letzten Jahren vor allem in den Diskussionen um die Änderung einer Textpassage der Bundeshymne (vgl. Der Standard

⁶ Es sei an dieser Stelle auch auf die Diskussion um neue Duden-Einträge (»Gästin«, »Bösewichtin«, aber auch »Mieterin«) verwiesen (vgl. GfdS 2021, Spiegel 2021).

2011) und um die geplante, aber letztlich wieder verworfene Regelung zur geschlechtergerechten Sprache im Rahmen einer ÖNORM deutlich (vgl. Die Presse 2014).

Bis heute ist die Disziplin der feministischen Linguistik bzw. Genderlinguistik ein umstrittenes und ideologisch umkämpftes Feld mit zahlreichen, sehr unterschiedlichen feministischen und antifeministischen Strömungen. Gravierende Wissensdefizite und ins Kraut schießende Vermutungen, persönliche Meinungen und vehement artikulierte Überzeugungen meist ohne linguistische Fundierung sind die Folge, unter Beteiligung von Fachleuten und Laien. (Kotthoff & Nübling 2018: 18)

Nicht-Linguist:innen wird damit als alltäglichen Verwender:innen oder Nicht-Verwender:innen geschlechtergerechter Sprache in dieser Diskussion ein besonderer Stellenwert zuteil. Auch wenn deren Meinungen zumeist nicht linguistisch fundiert sind, beeinflussen sie durch ihre konkreten Sprechakte und die dazu geäußerten Meinungen aktiv die Debatte (vgl. *Folk Linguistics* – bspw. Wilton & Stegu 2011).

In der praktischen Anwendung spielen Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache eine zentrale Rolle, da sie konkrete Hilfestellung bieten sollen. Seit den ersten ihrer Art in den 1980er-Jahren (Trömel-Plötz et al. 1981; Wodak et al. 1987) wurde eine Vielzahl an Leitfäden herausgegeben, vor allem von öffentlichen Stellen, allen voran von Universitäten. Universitäten nehmen in dieser Thematik generell eine besondere Rolle ein, weil sie sich einerseits wissenschaftlich mit dem Thema beschäftigen, andererseits die meisten Anwender:innen geschlechtergerechter Sprache zumindest in Bezug auf dieses soziolinguistische Thema Lai:innen sind.

Trotz der Unmenge an Leitfäden und einiger Metaüberlegungen (Wetschanow 2017) wurde die konkrete Situation an Universitäten noch wenig erforscht. Um einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu liefern, hat die hier im Folgenden vorgestellte Studie genau dieses besondere Untersuchungsumfeld in den Fokus genommen: Im Rahmen von drei Umfragen an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) zum Thema »geschlechtergerechte Sprache« wurden die Universitätsangehörigen zu ihren Einstellungen, Meinungen und konkreten Verwendungspraktiken befragt. Der vorliegende Beitrag stellt die

zentralen Resultate der Studie vor, vertieft bereits dazu veröffentlichte Ergebnisse (Hofbauer 2021) und setzt einige neue Schwerpunkte. Dazu wird im nächsten Abschnitt das methodische Vorgehen dargelegt und das WU-Umfeld kurz skizziert. Im Anschluss werden die Hauptergebnisse der Umfragen präsentiert, wobei besonders auf die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in unterschiedlichen (universitären) Kontexten und auf deren möglichen Beitrag zur Gleichberechtigung eingegangen wird. Die quantitativen Befunde werden darauffolgend durch Ergebnisse aus den qualitativen Daten gestützt, wobei deutlich wird, dass auch an der WU die Diskussion häufig emotional und unsachlich verläuft. Abschließend werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die auch über den universitären Bereich hinaus Impulse für die Diskussion liefern sollen.

2 Forschungsdesign

Um die Einstellungen zu geschlechtergerechter Sprache und ihre Verwendung unter den WU-Angehörigen zu erheben, wurden 2014, 2015 und 2019 in Summe drei Online-Umfragen zu diesem Thema durchgeführt. 2014 und 2019 unter den Studierenden, 2015 unter den Mitarbeitenden.

2.1 Fragebogen

Es wurde ein Online-Fragebogen mit rund 20 Fragen entworfen und im Rahmen eines Doktorand:innen-Kolloquiums an der WU einem Pretest unterzogen und diskutiert. Die Einladungen zur Teilnahme an den eigentlichen Umfragen wurden über die offiziellen E-Mail-Listen verschickt, womit alle Angehörigen der WU erreicht werden konnten. Die Fragebögen waren jeweils einen Monat zur Beantwortung freigeschaltet, wobei die meisten Antworten innerhalb der ersten Tage bzw. Stunden eingingen. Die Fragebögen waren bis auf minimale Anpassungen identisch (so wurden beispielsweise 2019 andere Varianten geschlechtergerechter Sprachverwendung vorgeschlagen, die 2014 noch

kaum etabliert waren, um den aktuellen Diskurs abzubilden), bei den Mitarbeitenden wurden einige Zusatzfragen angeführt, die für die Erstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache herangezogen wurden (siehe Abschnitt 2.5). Je nach Antwortverhalten wurden an manchen Stellen Zusatzfragen gestellt. Bei einem Großteil der rund 20 Fragen, die in allen drei Umfragen gestellt wurden, sollten die Befragten den Grad der Zustimmung anhand einer vierteiligen Skala (*nein – eher nein – eher ja – ja*) angeben, wobei auf eine neutrale Option bewusst verzichtet wurde, um eine Tendenz ablesen zu können. Diese methodische Überlegung wurde bereits bei der ersten Umfrage von den sehr eindeutigen Tendenzen bestätigt – bei den meisten Fragen waren die Extreme am stärksten ausgeprägt. An einigen Stellen wurden freie Textfelder für Begründungen oder Kommentare platziert, wobei vor allem den abschließenden Kommentaren eine besondere Bedeutung zukommt (siehe Abschnitt 3.6).

2.2 Auswertung

Nur vollständig ausgefüllte Fragebögen flossen in die Auswertung ein, um ein ganzheitliches Bild der Meinung der Befragten zeigen zu können, wobei als vollständig alle Datensätze gelten, bei denen alle geschlossenen Fragen beantwortet wurden. Die Daten wurden vor allem in Hinblick auf Häufigkeiten analysiert, wobei die beiden zustimmenden und ablehnenden Antwortmöglichkeiten zusätzlich zusammengefasst wurden, um Tendenzen noch deutlicher sehen zu können (*nein + eher nein* und *eher ja + ja*). Für die Auswertung der freien Textfelder wurde im Sinne der Mixed Methods (vgl. Tashakkori & Teddlie 1998; Kelle 2014) eine Verzahnung von qualitativen und quantitativen Methoden angewandt.⁷

⁷ Unter 3.6 wird das methodische Vorgehen bei der Auswertung der freien Textfelder konkretisiert.

2.3 Die Teilnehmenden

In Summe haben 1.915 Personen an den drei Umfragen teilgenommen: 2014 waren es 908 Studierende, davon 456 Frauen und 452 Männer⁸, überwiegend (zwei Drittel) in Bachelor-, aber auch in Master-, Doktors- und anderen Studiengängen; 2015 473 Mitarbeitende, davon 294 Frauen und 179 Männer, 51 % wissenschaftliches, 49 % administratives Personal, 44 % in der Lehre tätig; 2019 534 Studierende, davon 276 Frauen und 244 Männer, 14 Personen außerhalb der binären Geschlechtszuordnung, dreimal »divers«, einmal »*non binary*«, zweimal »keine Angabe«.

2.4 Das Unbehagen mit der Variablen ›Geschlecht‹

Die Variable ›Geschlecht‹ wird standardmäßig in fast allen Fragebögen erhoben. Gerade im Forschungsbereich »Gender« ist es aber durchaus angebracht, die Sinnhaftigkeit dieser Erhebung zu hinterfragen: Wird Geschlecht zu Analyse Zwecken als Strukturkategorie unbedingt benötigt oder wird dadurch eine generell zu hinterfragende Kategorie nur noch weiter verfestigt (vgl. auch Döring 2013)? Schnell wird klar, dass beim Thema »geschlechtergerechte Sprache« die möglicherweise unterschiedliche Sicht der unterschiedlichen Geschlechter von zentralem Forschungsinteresse ist, weswegen auf diese Variable nicht verzichtet werden kann. Bereits das sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Antwortverhalten in der Umfrage 2014 bestätigte diese Annahme. Wie also Geschlecht erheben? 2014 und 2015 wurde die Variable als geschlossene Frage im binären Geschlechtermodell (männlich – weiblich) abgefragt. Einerseits wurde befürchtet, dass im teilweise konservativen Umfeld der WU durch weitere Möglichkeiten zu sehr »provoziert« und dadurch verzerrtes Antwortverhalten ausgelöst würde, andererseits bildete die Angabe von lediglich zwei Geschlechtern auch den damaligen öffentlich-amtlichen Diskurs ab (das »dritte

⁸ 2014 und 2015 wurde kein Geschlecht jenseits von männlich und weiblich abgefragt (siehe auch Abschnitt 2.4).

Geschlecht« wurde vom Verfassungsgerichtshof erst 2018 eingefordert). 2019 wurde Geschlecht schließlich durch ein freies Textfeld erhoben, das anschließend kodiert werden musste. »Frau«, »weiblich«, »w« etc. und »Mann«, »männlich«, »m« etc. ließen sich relativ unkompliziert den traditionell als binär aufgefassten Geschlechterkategorien zuordnen, wobei von eventuell möglichen weiteren semantischen Unterschieden zwischen »Mann« und »männlich« bzw. »Frau« und »weiblich« (bspw. »weiblicher Mann«, »androgyn« etc.) abstrahiert werden musste. Die 14 weiteren Angaben waren jedoch nicht automatisch und pauschal dem »dritten Geschlecht« zuordenbar, da manche Befragte mit Angaben wie »bitte nicht gendern« bereits diese harmlose Einstiegsfrage⁹ dazu nutzten, generelle Kritik am Thema zu äußern oder abfällige Kommentare abzugeben. Antworten wie »je nach Lust und Laune«, »wieso ist das von Relevanz?«, »unbestimmt«, »Diskriminierend«, »Mensch«, »x« und ähnliche können sowohl ernstgemeint als auch ironisch zu verstehen sein. Die Befragten jedoch aufgrund ihres weiteren Antwortverhaltens entweder eher der Gruppe »drittes Geschlecht« zuzuordnen oder als nicht auswertbar zu kategorisieren, würde erst recht ein zweifelhaftes methodisches Vorgehen darstellen (Zirkelschluss).

Damit werden einerseits die Befürchtungen bestätigt, dass dieses Feld für generelle Kritik am Thema oder für andere despektierliche Kommentare verwendet wird, andererseits war es trotzdem nur so möglich, dreimal »divers«, einmal »*non binary*« und zweimal »keine Angabe« greifbar zu machen. Zwar wäre eine weiterführende Analyse dieser Datensätze – auch in der Gegenüberstellung zum binären Geschlechtermodell (männlich – weiblich) – spannend, sie lässt sich aber sowohl aus quantitativen Gründen (nur 14 Datensätze) als auch aus theoretischen Überlegungen¹⁰ nicht sinnvoll verwirklichen. Diese 14

⁹ Geschlecht wurde am Beginn des Fragebogens erhoben, um bestimmte Fragen nur geschlechtsspezifisch auszuspielen.

¹⁰ Können diese nichtbinären Angaben in einer Gruppe zusammengefasst werden oder benötigt es weitere Untergruppen oder ist gar jede Bezeichnung als völlig eigenständig zu betrachten?

Datensätze wurden deshalb nicht separat ausgewertet, sind aber natürlich in der Gesamtauswertung enthalten.

2.5 Die WU Wien zwischen Frauenförderungsplan und gelebter Praxis

Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) zählt mit ungefähr 22.000 Studierenden und 2.400 Mitarbeitenden zu den größten Hochschulen Österreichs und ist zudem die größte Wirtschaftsuniversität Europas.¹¹ Im Frauenförderungsplan als Teil ihrer Satzung bekennt die WU sich nicht nur zur Frauen- und Geschlechterforschung, sondern auch explizit zum Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache:

- § 12 (1) Alle Angehörigen der WU bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache. Ferner sind in offiziellen Schriftstücken der Universität entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.
- (2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, sind unzulässig.
- (3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist. (WU 2015a: 54)

Jenseits der Satzung kümmern sich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und die Stabsstelle »Gender und Diversity Policy«, die direkt im Rektorat angesiedelt ist, um das Thema. Von diesen Stellen wurde 2015 ein Leitfaden entwickelt (WU 2015b)¹², um den

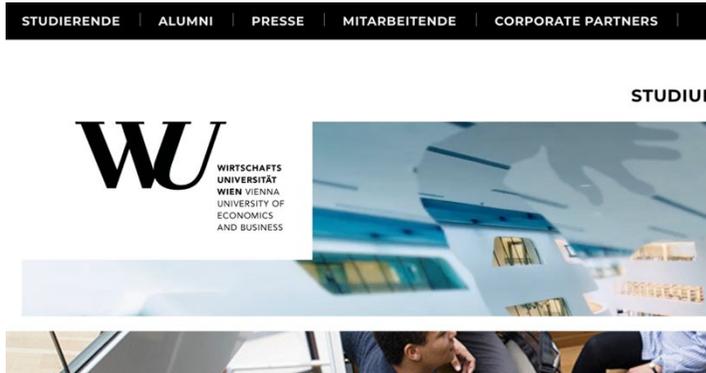
¹¹ Bei den Studierenden der WU handelt es sich größtenteils um Studierende in den Bachelor- und Master-Studiengängen »Wirtschafts- und Sozialwissenschaften« und »Wirtschaftsrecht« und nicht um Studierende von – im weitesten Sinn – sprachwissenschaftlichen Fächern.

¹² In die Entwicklung des Leitfadens sind auch Ergebnisse der hier vorgestellten Umfragen eingeflossen. Aktuell wird der Leitfaden überarbeitet.

Universitätsangehörigen Hilfestellung bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache zu bieten und die Hintergründe zu erklären. Er enthält zwar ein klares Bekenntnis zur geschlechtergerechten Sprache, schreibt allerdings keine konkrete Umsetzungsvariante vor und spricht keine Empfehlung aus.

Bereits ein Blick auf die Website der WU verrät, dass die tatsächlich gelebte Praxis vielseitig ist.¹³ Auf den Hauptseiten bzw. den ersten Ebenen, die die Studienrichtungen bewerben und allgemein über die Universität informieren, werden durchgehend gegenderte Personenbezeichnungen verwendet. Zur Anwendung kommen der Schrägstrich ohne Bindestrich (bspw. *Mitarbeiter/innen*) und neutrale Formulierungen (*Studierende, Team, Personal*) (siehe Abbildung 1). Auf den Unterseiten der einzelnen Departments, Institute und Verwaltungseinheiten zeigt sich ein sehr gemischtes Bild: Verwendet werden unterschiedliche Varianten, manche Seiten verzichten gänzlich auf geschlechtergerechte Personenbezeichnungen und verwenden stattdessen das vermeintlich generische Maskulinum. Auffällig ist auch, dass zwar eine Tendenz zu jeweils einer konkreten Form (auf den Unterseiten) festgestellt werden kann, aber auch Mischformen vorkommen (siehe Abbildung 2). Vermutlich sind diese aus Versehen entstanden (ggf. durch unterschiedliche Autor:innen), da sie meist eine (einzelne) Ausnahme darstellen. Als verwendete Formen konnten vor allem der Schrägstrich ohne Bindestrich (wie auf den Hauptseiten), aber auch der Schrägstrich mit Bindestrich (*Mitarbeiter/-innen*), das Binnen-I oder der Unterstrich angetroffen werden, die letzten beiden selten. Bei Titeln wird, im Gegensatz zu Amtsbezeichnungen, meist keine gegenderte Form verwendet (*Frau Prof. Dr. XY, Institutsvorständin*).

¹³ Die Website der WU wurde im Februar 2021 einer kurzen Analyse unterzogen, also rund eineinhalb Jahre nach der letzten Umfrage.



Studierende

Als Student/in der WU sind Sie Angehörige/r einer international sehr renommierten wirtschaftswissenschaftlichen Bildungseinrichtung mit mehr als 21.000 Studierenden und 1.000 Mitarbeiter/innen in Wissenschaft und Administration.

Abb. 1: Screenshots von den Hauptseiten der WU-Website

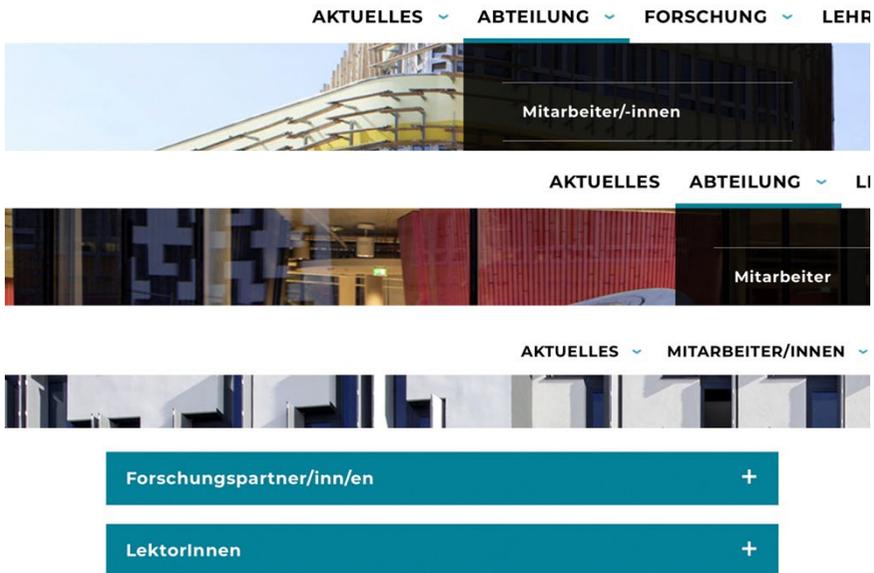


Abb. 2: Screenshots einiger Department-Seiten der WU-Website

Die Bezeichnung der Angehörigen einer Verwaltungseinheit in der jeweiligen Hauptnavigation variiert: *Mitarbeiter/innen*, *Mitarbeiter/-innen*, *MitarbeiterInnen*, *Mitarbeiter*, *Team* oder *Personal* sind zu finden. Auch die formalen Vorgaben für Abschlussarbeiten sind unterschiedlich: Manche Institute erwähnen geschlechtergerechte Sprache nicht, andere fordern sie aktiv als formales Kriterium ein, wieder andere verzichten beim Formulieren der entsprechenden Regelungen selber auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache.

Diese Heterogenität könnte einerseits als gelebte Vielfalt gelesen werden, verdeutlicht andererseits aber auch, dass keine konkreten Empfehlungen (oder Vorschriften) vorhanden sind. Trotz der Vielfalt und keiner formal normierten offiziellen Variante kann der Schrägstrich als von der WU bevorzugte Form festgestellt werden, die sich auch jenseits der Website, bspw. in Broschüren, Flyern und Ähnlichem, vorrangig findet. Damit verwendet die WU vor allem binär-gegenderte Personenbezeichnungen. Häufig wird der Schrägstrich mehrfach

eingesetzt, vermutlich in der Bemühung, grammatikalisch korrekte Formen zu erzeugen, selbst wenn das nicht immer gelingt.¹⁴

Auch wenn sich die WU im Frauenförderungsplan klar zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache bekennt, wird bereits anhand der kursorischen Analyse der Website deutlich, dass sie in der gelebten Praxis nicht immer umgesetzt wird. Diesen ersten Eindruck ausbauend werden im folgenden Abschnitt die zentralen Ergebnisse der drei Umfragen vorgestellt und diskutiert.

3 Ergebnisse und Diskussion

3.1 Geschlechtergerechte Sprache als Beitrag zur Gleichberechtigung?

Dass Sprache einen Einfluss auf unser Denken und Handeln hat, bejaht der Großteil der Befragten: 82 % (2014) bzw. 80 % (2019) der Studenten und 89 % der Studentinnen (2014 und 2019), 93 % der Mitarbeiter, 95 % der Mitarbeiterinnen stimmen eher oder vollständig zu. Auch wenn die Wirkung von Sprache allgemein bejaht wird, stehen die Befragten der Wirkung einer geschlechtergerechten Sprache als Beitrag zur Gleichberechtigung tendenziell ablehnend gegenüber. 2014 wurde er von den Studierenden tendenziell verneint, bei den Studenten noch deutlich stärker als bei den Studentinnen (nur 20 % Zustimmung gab es bei den Studenten, 40 % Zustimmung bei den Studentinnen). 2019 verneinen die (männlichen) Studenten zwar zu 77 % zumindest eher, dass geschlechtergerechte Sprache einen Beitrag zur Gleichberechtigung leisten kann, etwas mehr als die Hälfte (54 %) der Studentinnen stimmt aber zumindest eher zu. Bei den Mitarbeitenden stimmen 58 % der Frauen zumindest eher zu, wohingegen 58 % der Männer einen Beitrag zur Gleichberechtigung zumindest eher verneinen. Damit fällt der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei den Mitarbeitenden mit 16 Prozentpunkten deutlich geringer aus als bei den Studierenden

¹⁴ Den amtlichen Rechtschreibregeln folgend wäre der Bindestrich nach dem Schrägstrich verpflichtend (vgl. Duden, siehe Bibliografie).

(2014: 21 Prozentpunkte; 2019: 31 Prozentpunkte). Die Häufigkeiten der einzelnen Antwortausprägungen sind zudem bei den Mitarbeitenden deutlich gleichmäßiger verteilt als bei den Studierenden, was vor allem auf die stark ablehnende Haltung der männlichen Studierenden zurückzuführen ist.

Sprache wird von den Befragten ein Einfluss auf unser Denken und Handeln, also eine Wirkung attestiert. Diese Zustimmung zeigt sich jedoch nur in der allgemein gehaltenen Frage sehr deutlich, nicht aber für die Wirkung von geschlechtergerechter Sprache. Da diese beiden Fragen direkt untereinander platziert waren, wurde befürchtet, dass das Antwortverhalten von sozialer Erwünschtheit beeinflusst würde, was das gewissermaßen widersprüchliche Ergebnis aber tendenziell nicht bestätigt. Es wäre spannend herauszufinden, für welche (sonstigen) konkreten Kontexte die Wirkung von Sprache als stärker angesehen wird. Hervorzuheben ist, dass lediglich nach einem »*Beitrag* zur Gleichberechtigung« durch geschlechtergerechte Sprache gefragt wurde und diese nicht als alleinige Maßnahme angeführt wurde (siehe auch Abschnitt 3.6.2).

3.2 Verwendung geschlechtergerechter Sprache

In allen drei Umfragen geben Frauen viel häufiger als Männer an, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. 2014 sind es 41 % der Studentinnen und 26 % der Studenten, 2015 71 % der Mitarbeiterinnen und 64 % der Mitarbeiter und 2019 51 % der Studentinnen und 27 % der Studenten. Damit wird deutlich, dass die Mitarbeitenden zu einem deutlich größeren Anteil angeben, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, als die Studierenden. Während die Antworthäufigkeiten bei den (männlichen) Studenten 2014 und 2015 sehr ähnlich ausgeprägt sind, sind die Zustimmungswerte bei den Studentinnen 2019 um zehn Prozentpunkte höher und liegen damit knapp über der Hälfte (51 %). Ein geschlechtsspezifischer Unterschied ist zwar auch bei den Mitarbeitenden anzutreffen, dieser ist aber mit sieben Prozentpunkten deutlich geringer ausgeprägt als bei den Studierenden (2014: 15

Prozentpunkte; 2019: 24 Prozentpunkte). Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen sind beachtlich, reicht doch die Spanne in der tendenziellen Verwendung von rund einem Viertel (26 % der Studenten 2014) bis zu fast drei Viertel (71 % der Mitarbeiterinnen) (siehe Abbildung 3).

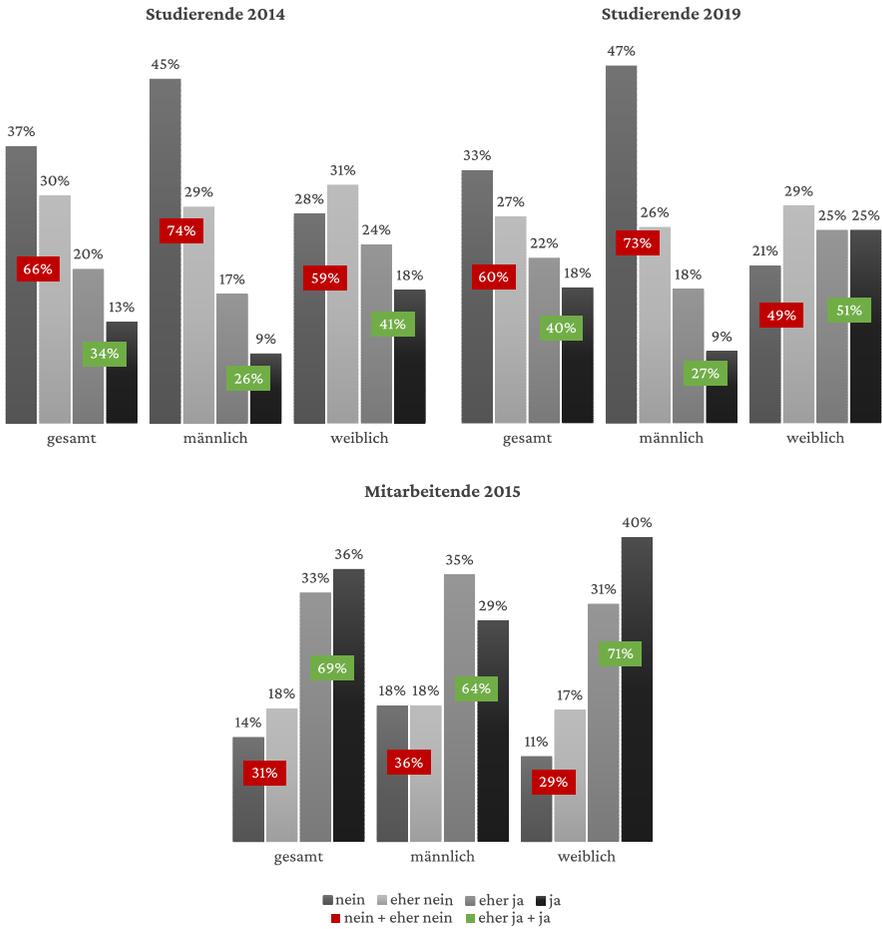


Abb. 3: Antworthäufigkeiten auf die Frage »Verwenden Sie selbst gendergerechte Sprache?«

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Departments und Verwaltungseinheiten bei den Mitarbeitenden sind zudem beträchtlich: Während am Department »Informationsverarbeitung und Prozessmanagement« nur von 38 % und am Department »Öffentliches Recht und Steuerrecht« von 39 % der Befragten angegeben wird, (zumindest eher) geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, sind es am Department »Management« 95 % und am Department »Volkswirtschaft« 91 %.¹⁵

Geschlechtergerechte Sprache wird von den befragten Männern tendenziell nicht als wichtig erachtet, von den befragten Frauen 2015 und 2019 schon, wobei die Werte bei den Mitarbeitenden in Summe weitaus positiver ausfallen. 2014 halten 19 % der Studenten und 38 % der Studentinnen geschlechtergerechte Sprache für zumindest eher wichtig, 2019 sind es 22 % der Studenten und 53 % der Studentinnen und 2015 45 % der Mitarbeiter und 61 % der Mitarbeiterinnen. Damit geben die Befragten häufiger an, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, als dass sie diese als wichtig erachten.

Obwohl die WU sich sowohl im Frauenförderungsplan als auch im Gleichstellungsplan zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache bekennt und diese für alle Universitätsangehörigen gewissermaßen normiert, sieht die Praxis deutlich anders aus, da (erwartungsgemäß) nicht alle Studierenden und Mitarbeitenden tatsächlich geschlechtergerechte Sprache verwenden, auch wenn die entsprechende Passage im Frauenförderungsplan von 67 % der befragten Mitarbeiterinnen und 53 % der befragten Mitarbeiter zumindest eher begrüßt wird. Diese Werte sind aber niedriger als die Anteile derer, die angeben, selbst geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, weswegen davon auszugehen ist, dass die Befragten eine gewisse Freiwilligkeit schätzen und nicht durch Vorschriften dazu gebracht werden wollen. Offen bleibt auch, als wie verbindlich diese Dokumente zu bewerten

¹⁵ Es wurden nur Departments und Verwaltungseinheiten in die aufgeschlüsselte Analyse der Verwendung geschlechtergerechter Sprache einbezogen, von denen mindestens 15 Personen teilgenommen haben.

sind: Einerseits gelten sie für alle Angehörigen der Universitäten, andererseits gibt es bei Missachtung keine Konsequenzen.

Wird die Verwendung geschlechtergerechter Sprache nicht vollständig ausgeschlossen (»nein«), wird sie häufiger im schriftlichen als im mündlichen, eher im formellen als im informellen Kontext verwendet, wobei die Zustimmungswerte im formellen Kontext am größten sind.

Um geschlechtergerechte Sprache im schriftlichen Sprachgebrauch umzusetzen, präferieren die Befragten in allen drei Umfragen das Binnen-I, die Geschlechtsabstraktion und die Beidnennung, wobei das Binnen-I bei den Männern in allen drei Umfragen nur auf dem dritten Platz landet, während es bei den Frauen 2014 (37 %) und 2015 (32 %) die bevorzugte Variante darstellt, bei den Studentinnen 2019 ganz knapp auf dem zweiten Platz landet (52 % für Abstraktion, 51,4 % für Binnen-I, 50,7 % für Paarform). 2014 und 2015 konnte jeweils nur eine Präferenz angegeben werden, 2019 mehrere. Während bei den Männern die Abstraktion 2014 und 2015 als die bevorzugte Variante angegeben wird, ist es 2019 bei den Männern die Beidnennung. In der Präferenz für das Binnen-I ist der geschlechtsspezifische Unterschied beachtlich: Bei den Studierenden beträgt der Unterschied 2014 18 Prozentpunkte, 2019 24 Prozentpunkte, bei den Mitarbeitenden 10 Prozentpunkte. Während 2014 und 2015 Unterstrich (bspw. *Lehrer_innen*) und Genderstern (bspw. *Lehrer*innen*) unter »Gender Gap« zusammengefasst und nur von 3 % (2014) bzw. 4 % (2015) der Befragten präferiert wurden, kommt der Genderstern 2019 auf 10 % (5 % bei den Männern, 15 % bei den Frauen), der Unterstrich auf 5 %. Auch wenn 2019 mehrere Varianten angegeben werden konnten, ist zu vermuten, dass sich nichtbinäre Varianten einer größeren Beliebtheit als in den Jahren zuvor erfreuen, wenngleich die Vorliebe für binär-gegenderte Varianten deutlich überwiegt. Das wird davon unterstrichen, dass die Mitarbeitenden es zwar tendenziell wichtig finden, Frauen in der Sprache sichtbar(er) zu machen (gesamt: 57 %; 49 % der Mitarbeiter, 63 % der Mitarbeiterinnen), andere Geschlechtsidentitäten (zusätzlich zu Mann und Frau) jedoch eher nicht (gesamt: 30 %; 20 % der Männer, 37 % der Frauen). Das freie Textfeld für andere Varianten wurde häufig

dazu genutzt, »keine«, »generisches Maskulinum« oder Ähnliches anzugeben.

Im mündlichen Sprachgebrauch wird in allen drei Umfragen die Beidnennung am stärksten präferiert, danach die Abstraktion. 5 bis 8 % (2014 bzw. 2019) der Studierenden und 8 % der Mitarbeitenden präferieren die kurze Pause mit Glottisschlag vor der geschlechtsspezifischen Endung.

Frauen geben sowohl den schriftlichen als auch den mündlichen Sprachgebrauch betreffend mehr Präferenzen an als Männer, was darauf hindeuten kann, dass sie sich nicht auf eine konkrete Form festlegen wollen oder die unterschiedlichen Varianten (situativ oder auch innerhalb eines Textes oder Gesprächs) abwechselnd verwenden.

Die häufig in Texten vorzufindende »Generalklausel«, also eine einleitende Bemerkung, dass mit den verwendeten generischen Formen (in den allermeisten Fällen das vermeintlich generische Maskulinum) alle Geschlechter angesprochen werden bzw. zumindest »mitgemeint« sind, ist zwar in allen drei Umfragen für die Mehrheit der Befragten zumindest eher ausreichend, hier lohnt aber ein Blick auf die Details. Während Männer mit der »Generalklausel« erwartungsgemäß weniger Probleme haben, ist sie 2014 für 16 % der Studentinnen, 2015 für 31 % der Mitarbeiterinnen und 2019 für 28 % der Studentinnen gar nicht ausreichend, für in Summe 27 % (2014), 45 % (2015) bzw. 40 % (2019) zumindest eher nicht ausreichend. Aber auch für 14 % (2014) bzw. 18 % der Studenten (2019) und 35 % der Mitarbeiter stellt die Generalklausel zumindest tendenziell keine ausreichende Lösung dar.

Das generische Femininum bewerten 2014 16 % der Männer und 11 % der Frauen als zumindest tendenziell brauchbare bzw. sinnvolle Alternative zum generischen Maskulinum, 2015 sind es 25 % der Männer und 21 % der Frauen, 2019 12 % der Männer und 19 % der Frauen. Damit wird diese Alternative 2014 und 2015 von den Frauen stärker abgelehnt als von den Männern, überzeugen kann diese Variante aber in keinem der Jahre, ähnlich wie »frau« oder »mensch« als Alternative zu »man« (»eher ja« und »ja« zusammengenommen: 2014: 13 %, 2015: 14 %, 2019: 12 %).

3.3 Motivationsfaktoren für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache

2014 und 2015 wurde gefragt, ob geschlechtergerechte Sprache verwendet wird, wenn ein extrinsischer Motivationsgrund vorliegt, beispielsweise weil es in bestimmten gesellschaftlichen Kontexten gefordert wird. Die Frage wurde bewusst vage formuliert, um vielseitige Motivationsfaktoren einzuschließen, solange sie von außen kommen – im Gegensatz zur eigenen Überzeugung, die in einer zusätzlichen Frage überprüft wurde («aus intrinsischer Motivation« bedeutet »weil Sie überzeugt sind«). Extrinsisch motiviert geben 2014 47 % der Männer und 64 % der Frauen, 2015 60 % der Mitarbeiter und 67 % der Mitarbeiterinnen an, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Damit fallen die Werte höher aus, als wenn ganz allgemein nach geschlechtergerechter Sprachverwendung gefragt wird (siehe Abschnitt 3.2 und Abbildung 3), wobei die Differenz bei den Mitarbeitenden gering ist. Wird nach der persönlichen Überzeugung gefragt (intrinsische Motivation), sind es 2014 18 % der Männer und 35 % der Frauen, 2015 43 % der Männer und 54 % der Frauen, die angeben, zumindest tendenziell geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Hier fallen die Werte deutlich niedriger aus, als wenn allgemein gefragt wird. 2019 wurden diese beiden Fragen zu einer zusammengefasst, es wurde nach dem Warum bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache gefragt: vor allem bzw. eher von außen motiviert/gezwungen oder eher bzw. vor allem aus eigener Überzeugung. Einerseits sollte so der Trend deutlicher herausgearbeitet, andererseits sollten die Frage(n) verständlicher gemacht werden. Bei den Männern überwiegt die Fremdmotivation (60 %), bei den Frauen die eigene Überzeugung (58 %), wobei jeweils der Extremwert die größte Häufigkeit aufweist (33 % der Männer bejahen »vor allem, weil ich von außen dazu gezwungen werde« / 44 % der Frauen bejahen »vor allem aus eigener Überzeugung«). Externe Motivationsfaktoren können also die Verwendung geschlechtergerechter Sprache deutlich begünstigen: Ist diese institutionell gefordert oder gehen die Befragten von einer derartigen Regelung aus, wird eher angegeben, dass geschlechtergerechte Sprache verwendet wird.

3.4 Vorbildfunktion und soziale Erwünschtheit

Auch die (Macht-)Position im sozialen Gefüge wirkt sich auf die Verwendungshäufigkeit geschlechtergerechter Sprache aus: Werden die Teilnehmenden nach ihrem Verhalten in (hypothetischen oder tatsächlichen) Führungspositionen gefragt, fällt die Zustimmung deutlich höher aus, als wenn ganz allgemein nach geschlechtergerechtem Sprachgebrauch gefragt wird: Unter den Studierenden sind es 2014 um 23 Prozentpunkte, 2019 um 18 Prozentpunkte und unter den Mitarbeitenden um 8 Prozentpunkte mehr Zustimmung, wobei die Werte der vollständigen Zustimmung (»ja«) am stärksten steigen.

Von den 208 Mitarbeitenden, die in der Lehre tätig sind, geben 78 % der Mitarbeiter und 83 % der Mitarbeiterinnen an, (zumindest eher) geschlechtergerechte Sprache in ihren Lehrveranstaltungen zu verwenden, auch hier häufiger schriftlich als mündlich. Von ihren Studierenden verlangen 27 % der Männer und 43 % der Frauen zumindest tendenziell die Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Die geschlechtsspezifischen Werte der vollständigen Zustimmung (»ja«) liegen deutlich auseinander: 5 % der Männer und 22 % der Frauen stimmen vollständig zu. Es wird häufiger bei schriftlichen Arbeiten als bei mündlichen Äußerungen der Studierenden darauf geachtet. Die Zustimmungswerte zur geschlechtergerechten Sprachverwendung liegen damit im Kontext von Lehrveranstaltungen noch höher als von Führungspositionen.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass bei den Befragten durch diese konkreten Kontexte die Vorbildfunktion und Verantwortung den Mitarbeitenden und Studierenden gegenüber aktiviert wird und sie sich deshalb positiver äußern. Dieser Ausdruck sozialer Erwünschtheit kann sich dabei sowohl auf die konkrete Situation als hierarchisch höhere Person als auch auf die Situation der Befragung beziehen. Im akademischen Bereich könnte eine weitere Erklärung sein, dass Universitäten eine Vorbildfunktion gegenüber der Gesellschaft zugeschrieben wird, was die Befragten auch in einigen Kommentaren festhalten.

3.5 Geschlechtergerechte Sprache als Werkzeug gegen Diskriminierung?

Geschlechtergerechte Sprache soll – wie der Name schon sagt – Geschlechter gerecht in der Sprache abbilden bzw. erst sichtbar machen und damit einen Beitrag zur Gleichstellung liefern. Wie bereits gezeigt werden konnte, wird dieser Beitrag von den Befragten tendenziell als gering angesehen. Dem steht gegenüber, dass sich 19 % (2014) bzw. 32 % (2019) der Studentinnen und 40 % der Mitarbeiterinnen zumindest eher diskriminiert fühlen, wenn keine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird. Auch durch den Gebrauch des angeblich generischen Maskulinums fühlen sich 17 % (2014) bzw. 29 % (2019) der Studentinnen und 39 % der Mitarbeiterinnen zumindest tendenziell diskriminiert. Nicht nur die sehr ähnlichen Ergebnisse der beiden Fragen, sondern auch die hohe Korrelation (0,823 – 0,867) lassen darauf schließen, dass das generische Maskulinum auch als Fehlen geschlechtergerechter Sprache aufgefasst wird.

Durch ein generisches Femininum würden sich 31 % (2014) bzw. 27 % (2019) der Studenten und 32 % der Mitarbeiter diskriminiert fühlen. Wie ähnlich diese Werte zu denen der Diskriminierung der Frauen durch das generische Maskulinum sind, zeigt ein detaillierter Blick auf die Ergebnisse von 2019: 27 % der Männer fühlen sich zumindest eher diskriminiert, wenn das generische Femininum verwendet wird, 14 % vollständig; von den Frauen fühlen sich 29 % durch das generische Maskulinum zumindest eher, 16 % vollständig diskriminiert. 2019 wurde die Frage an alle Teilnehmenden gestellt, da Geschlecht ein offenes Texteingabefeld war und die Frage so nicht direkt gefiltert werden konnte. Spannenderweise fühlen sich auch 15 % der Frauen durch das generische Femininum zumindest tendenziell diskriminiert.

Daraus lässt sich schließen, dass beide Formen als problematisch angesehen werden. Zwar fühlen sich durch den Gebrauch des generischen Femininums etwas weniger Männer diskriminiert als durch den Gebrauch des generischen Maskulinums Frauen, dennoch liegen die Werte zwischen 17 % und 39 %. Wenn auf diskriminierungsfreie Sprache Wert gelegt wird, wird keine der beiden Varianten als wirklich

überzeugend angesehen, auch wenn laut den Befragten das generische Femininum das »kleinere Übel« wäre, das zu weniger Diskriminierung führt.

Obwohl die Befragten sehr häufig von keiner inklusiven Wirkung durch geschlechtergerechte Sprache ausgehen, führt das Vermeiden bei nicht wenigen Frauen dazu, dass diese sich diskriminiert fühlen. Ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch könnte diese Art von Diskriminierung verhindern und so einen Beitrag zur Gleichstellung leisten.

3.6 Weitere Themen in offenen Kommentaren

Insgesamt wurden am Ende des Online-Fragebogens mittels freier Texteingabe 550 Kommentare (2014: 303; 2015: 127; 2019: 120) abgegeben¹⁶, teilweise sehr ausführlich (in Summe über 22.000 Wörter auf rund 88 Normseiten). Um die Vielzahl an Kommentaren und die darin angesprochenen Themen analytisch greifbar zu machen, wurde eine Kombination aus korpuslinguistischen, diskursanalytischen und argumentationsanalytischen Methoden verwendet (Wodak & Fairclough 1997; van Dijk 2001; Wodak & Meyer 2015; Hardt-Mautner 1995; Bubenhofer 2008; Reisigl 2018; Kienpointner 1983, 1996). Dabei wurden die Vorteile der Überschneidungen und Kombinationsmöglichkeiten genutzt, ohne dabei die Diskussion zur konkreten Unterscheidung der einzelnen Methoden sowie der teilweise problematischen Trennschärfen (vgl. dazu auch Bubenhofer & Scharloth 2013; Mautner 2011; Wedl et al. 2014) oder der unterschiedlichen Verwendung des Diskurs-Begriffs in der (Sozio-)Linguistik und in (anderen) Sozialwissenschaften auszublenken (Cameron 1998; Keller 2008; vgl. auch Foucault 1991 [1972]).¹⁷

¹⁶ Zwar wurden auch andere Textfelder häufig für allgemeine Kommentare genutzt, diese fließen in die Analyse jedoch nicht mit ein.

¹⁷ An dieser Stelle sei auch auf Überschneidungen mit der quantitativen Textanalyse (Klüver 2009; Roberts 2000; Mehl 2006) verwiesen.

Im ersten Schritt wurden die 550 Kommentare einer Worthäufigkeiten-Analyse unterzogen (inkl. deutscher Stopp-Wörter). Dabei wurde mittels händischer Trunkierung mit dem Stern-Operator (*) auf Wortstämme (*stems*) zurückgegriffen.¹⁸ Durch die Analyse der Worthäufigkeiten wurden die häufigsten Themenbereiche freigelegt, um sie anschließend ausgehend von den »*Keywords in Context*« inhaltlich interpretieren zu können.

»Gender« (437 Mal) bzw. »Geschlecht« (118 Mal) und »Sprache« (364 Mal) sind die häufigsten Wortstämme, was beim Thema »geschlechtergerechte Sprache« nicht verwunderlich ist. »Gender« und »Geschlecht« kommen dabei in Summe auf 555 Erwähnungen in 550 Kommentaren, im Durchschnitt also rund einmal pro Kommentar. Im folgenden Abschnitt werden einige ausgewählte Themen und Narrative vorgestellt, wobei aus Gründen der besseren Lesbarkeit die Wortstämme durch das häufigste konkrete Lemma angegeben werden (bspw. »wichtig« für »Wichtigkeit«, »wichtiger«, »unwichtig« etc.).

3.6.1 »*Es gibt wichtigere Probleme*« vs. »*ein wichtiges Thema*«

»wichtig« findet sich 142 Mal in den Kommentaren (acht Mal in Form von »unwichtig«). Was auf den ersten Blick auf die Wichtigkeit des Themas hindeuten könnte, wird auf den zweiten Blick zum genauen Gegenteil, da sich fast immer eine Negation in der Nähe befindet oder andere Themen angesprochen werden, die »wichtiger« seien, häufig in der Formulierung »Es gibt wichtigere Probleme/Themen« (46 Mal in Form des Komparativs):

¹⁸ Die Auswertung erfolgte händisch, da sie für die vorliegenden Zwecke einfacher zu bewerkstelligen war als bspw. der Porter-Stemmer-Algorithmus (Porter 1980), der versuchsweise angewandt wurde, allerdings keine zufriedenstellenden Ergebnisse geliefert hat.

Es gibt gesellschaftlich wichtigere Probleme als »gendergerechte« Sprache. [...] (66/2014)¹⁹

Es gibt wichtigere Probleme auf der Welt als Gendern und Quoten (69/2014)

Bin davon überzeugt, dass es wichtigere Probleme in unserer Gesellschaft zu lösen gilt. [...] (13/2019)

Es gibt wichtigere Themen als »Gendern« mit denen sich die Bevölkerung und insbesondere die Politik auseinander setzen sollte! (46/2019)

Es gibt wichtigere Themen (63/2015)

Es gibt wirklich wichtigeres, mit dem sich die Politik beschäftigen sollte. als auf diesem Binnen-I herumzureiten und andere Sachen wieder links liegen zu lassen. (70/2014)

get a life und beschäftigen Sie sich mit wirklich wichtigen Themen, zB wie man in Oesterreich die Massenabwanderung von qualifizierten Arbeitskraeften verhindern kann, Steuerbelastungen reduziert und die Buerokratie abbaut... (134/2014)

Mit »wichtigeren Problemen« werden dabei nicht nur gänzlich andere Themenfelder bezeichnet, sondern auch andere Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung:

[...] Es gibt wirklich wichtigeres als diese Elfenbein-Turm Übung um Chancengleichheit und bessere gesellschaftliche Bedingungen für Frauen zu schaffen. [...] (31/2015)

Es gibt reale und weitaus wichtigere Probleme in Hinblick auf Gleichstellung von Mann und Frau. [...] (45/2019)

Mindestquoten von z.B. 20-25 % wären wichtiger als Gendersprache (245/2014)

Anstatt sich mit der harmlosen Sprache zu beschäftigen, sollte man sich lieber auf wichtigere Dinge im Bezug auf Frauendiskriminierung konzentrieren, die einen tatsächlichen Einfluss auf die Lebensqualität haben

¹⁹ Die Zitate sind wörtliche Wiedergaben aus den abschließenden Kommentaren der drei Umfragen – inkl. orthographischer Besonderheiten und grammatikalischer Fehler. Verkürzungen sind durch Klammern [...] kenntlich gemacht.

(Gehalt, Karrierechancen, Kinderbetreuung, Stellung in der Religion, Darstellung in der Werbung, etc.) (7/2019)

Ich finde Gendern trägt so gut wie gar nichts zur Gleichstellung bei. Meiner Meinung nach gibt es wichtigere im Bereich der Gleichstellung, um die man (frau!) man sich kümmern sollte. (177/2014)

Ich bin eine Frau und ich finde gendern absolut unnötig. Es gibt so viele sinnvollere und wichtiger möglichen wie Frauen und Männer gleich gestellt werden können (zbsp gleiche Bezahlung, gleiche Job Angebote, etc). Das ist mMn so eine Kleinigkeit die im großen und ganzen nicht denn Unterscheid machen wird. (152/2014)

Auch der Forschungsbereich »Gender« oder »geschlechtergerechte Sprache« wird als unwichtig erachtet:

Bitte forschen Sie an wichtigen Themen und verschonen Sie die Wissenschaft von political correctness (17/2019)

Bitte beschäftigen Sie sich mit wichtigen Forschungsgebieten...! (15/2019)

Dem gegenüber finden sich vereinzelt auch positive Kommentare, die geschlechtergerechte Sprache als wichtig erachten:

Ich finde das ist ein sehr wichtiges Thema, welches angesprochen werden sollte. [...] (78/2019)

Sehr interessantes und wichtiges Thema. (106/2019)

Gendergerechte Sprache an sich ist schon wichtig, es darf nur nicht erzwungen und aufgesetzt werden. Ich glaube auch nicht, dass es unbedingt in allen Bereichen so wichtig ist. [...] (103/2014)

Ich finde es sehr gut und wichtig, dass dieses Thema an der WU behandelt wird. Alle Studierenden sollten sich damit auseinandersetzen. (79/2019)

Zusammenfassend bezieht sich das Wort »wichtig« nur in wenigen Fällen direkt positiv auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch oder die Behandlung des Themas. Meist wird das Wort dafür verwendet, andere Themen, die für die Befragten wichtiger sind, in Relation dazu zu setzen. Teilweise geht es dabei um gänzlich andere Themen (Wirtschaft, Steuern etc.), oder es wird auf »wichtigere« Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung (häufig höhere Löhne) verwiesen. Argumentationsanalytisch handelt es sich hierbei um einen Prioritäten-Topos, der

die Wichtigkeit einer geschlechtergerechten Sprachverwendung zugunsten anderer Probleme verschiebt: »Da es wichtigere Probleme als geschlechtergerechten Sprachgebrauch gibt, sollten diese Probleme prioritär behandelt werden« (vgl. auch Reisigl 2020: 220).

Diese Art der Argumentation ist auch im nächsten Abschnitt anzutreffen. Dem steht gegenüber, dass zwischen 38 % (Studentinnen 2014) und 53 % (Mitarbeiterinnen) der Frauen (und zwischen 19 % und 45 % der Männer) geschlechtergerechten Sprachgebrauch zumindest der Tendenz nach als wichtig erachten (siehe auch Abschnitt 3.2).

3.6.2 Gleichberechtigung – »*Taten und nicht Worte*«

In Summe ist 149 Mal von »Gleichberechtigung« (89 Mal), »Gleichstellung« (37 Mal) oder »Gleichbehandlung« (23 Mal) zu lesen. Dieses Thema wird jedoch fast ausschließlich aufgeworfen, um gegen geschlechtergerechte Sprache zu argumentieren.

Abschließend kann ich nur die Frage in den Raum werfen, ob gendergerechte Sprache Sinn macht. Das Ziel dahinter wäre doch gewesen eine faktische Gleichstellung zwischen Mann und Frau herzustellen, doch ich wage zu bezweifeln, dass Frauen zB. plötzlich mehr verdienen nur weil gendergerechte Sprache verwendet wird. [...] (2/2014)

Ehrlich gesagt halte ich (obwohl ich weibl. bin) nicht viel vom »Gender-Wahnsinn«. Natürlich sollte man beim Job etc. gleichberechtigt sein, aber diese ewige, pingelige Genderei nervt einfach nur (59/2014)

Mehr Gleichberechtigung – weniger »gendergerechte« Sprachverunstaltung! (98/2019)

Gelebte Gleichberechtigung ist wichtiger als Sinn entleertes Gendern in Formulierungen um dem Mainstream gerecht zu werden. (48/2015)

[...] Faktische Gleichberechtigung entsteht nicht durch umständliche Gendergerechte Formulierungen, sondern durch entsprechende Taten (gleicher Lohn etc.). [...] Im Moment hab ich eher das Gefühl, dass gesagt wird: wir machen eh so viel für Gleichberechtigung, wir gendern eh alles. Aber da wird das Problem nicht an der Wurzel gepackt, sondern dort kaschiert, wo es am einfachsten geht. [...] (64/2014)

Mir persönlich wäre es wichtiger nicht (nur) auf eine gendergerechte Sprache zu achten, sondern viel eher Taten folgen zu lassen, die einem tatsächlich zu einer Gleichstellung verhelfen. (246/2014)

Es finden sich auch differenzierte Kommentare, die in geschlechtergerechter Sprache einen Beitrag zur Gleichstellung sehen, diese als »wichtigen Schritt« oder als »Teil« bezeichnen. Häufig wird trotzdem angefügt, dass andere Maßnahmen wichtiger wären:

gendergerechte Sprache ist ein gutes Thema, denn Sprache formt Wirklichkeit. Aber umso wichtiger ist tatsächlich gelebte Gleichberechtigung, es bringt nichts sich nur mit Formalismen zu beschäftigen - auch wenn das ein erster wichtiger Schritt ist. (98/2015)

Sprache ist grundsätzlich sehr wichtig für Gleichstellung; eine effektive Auswirkung hat diese Art der Gendergerechtigkeit allerdings NICHT auf gleiches Gehalt, gleiche Jobchancen, gleiche Karrieremöglichkeiten; (116/2015)

Geschlechtergerechte Sprache schafft Bewusstsein und ein kleiner, aber wichtiger Schritt zur Gleichberechtigung. [...] (94/2014)

Für mich ist Sprache nur ein Teil im großen Themenbereich »Gleichbehandlung von Mann und Frau«. Wichtiger sind für mich Taten wie z.B. gleicher Lohn, gerechte Aufteilung bei Kindererziehungszeiten, gleiche Karrierechancen, Ausgewogenheit in leitenden Positionen usw. (86/2015)

Gendern ist wichtig, da Sprachgebrauch einen positiven Einfluss auf die Gleichstellung hat, jedoch sollte man nicht über das Ziel hinausschießen [...] (60/2019)

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der Einfluss von geschlechtergerechter Sprache von den Befragten als gering oder nicht vorhanden angesehen wird (siehe auch Abschnitt 3.1). Sprache wird dabei ganz allgemein und insbesondere geschlechtergerechter Sprache ihre Wirkung aberkannt. »Nur Sprache« sei eine »Kleinigkeit« und würde nichts ändern können. In ihrer Argumentation unterstellen viele Befragte, dass geschlechtergerechte Sprache von den Befürworter:innen als einzige Gleichstellungsmaßnahme verfolgt werde. Sie lehnen diese infolgedessen ab, weil es bessere Maßnahmen gebe. Es wird also eine Maßnahme gegen die andere aufgewogen und nur die »wichtigste« (vgl. Abschnitt 3.6.1) soll umgesetzt werden. Diese Argumentation

verschiebt nicht nur den Fokus der Diskussion – geht es doch nicht um die wichtigste Maßnahme, sondern um eine von vielen. Vielmehr reduziert die Argumentation die Komplexität des gesamten Themas »Gleichstellung« auch auf einzelne Maßnahmen, ohne deren Zusammenwirken in Betracht zu ziehen. Selten wird geschlechtergerechte Sprache differenzierter als eine von mehreren Maßnahmen betrachtet, es überwiegt die Argumentation, dass es sich bei ihr um ein »Ablenkungsmanöver« handle, um »Aktionismus das als Feigenblatt dient, von der wesentlichen Gleichstellung bei Gehalt und Aufstiegschancen abzulenken« (53/2015). Die Tendenz der Befragten kurz zusammengefasst: »Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zeigen sich in Taten und nicht in Worten!« (136/2014)

3.6.3 »*Ich als Frau*« – subjektive Meinung mit Objektivitätsanspruch

Nicht sonderlich überraschend ist das Wort bzw. der Wortstamm »Frau« sehr häufig in den Kommentaren anzutreffen (267 Mal). In der Kollokation »als Frau« findet es sich 30 Mal und bezieht sich dabei in den meisten Fällen auf die Kommentierenden selbst – häufig in der Formulierung »Ich als Frau (fühle mich) ...« gefolgt von einer tendenziell ablehnenden Haltung geschlechtergerechter Sprache gegenüber:

Ich als Frau finde gendern so unnötig.. [...] (147/2014)

Ich als Frau finde diesen Wahn völlig übertrieben. Man kann seine Wertschätzung auch anders zeigen. Alle sind gleich aber durch gendern werden Mauern gebaut. [...] (69/2019)

Häufig wird mit sehr ähnlichen (teilweise fast wortgleichen) Formulierungen Bezug auf Diskriminierung genommen, von der sich die Kommentierenden persönlich jedoch nicht betroffen fühlen:

Ich als Frau fühle mich absolut nicht diskriminiert, wenn im Sprachgebrauch (schriftlich wie mündlich) nicht gegendert wird. Im Gegenteil ich finde es mühsam und tue es daher selbst nicht. (148/2014)

Ich fühle mich als Frau keineswegs benachteiligt wenn nicht gegendert wird. Im Gegenteil die Gendebatte vermittelt mir das Gefühl als ob man

mir das einreden möchte ich würden nicht für voll genommen werden wenn nicht immer die feminine Form explizit berücksichtigt wird.. [...] (191/2014)

Ich als Frau fühle mich nie diskriminiert wenn nur von zB Studenten gesprochen wird! Ich empfinde das zwanghafte gendern vor allem im mündlichen Sprachgebrauch ehre als total übertrieben und anstrengend und eine unnötige Entwicklung der modernen Zeit. Außerdem glaube ich nicht dass durch Gendern die Verteilung von Positionen zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt zb in Führungspositionen geändert wird. (149/2014)

[...] ich als frau kann sagen dass ich mich absolut nicht diskriminiert fühle wenn jemand z.b. sagt »man sollte das tun«. Ich denke, dass dies absolut übertrieben ist. (151/2014)

Ich als Frau, fühle mich nicht im geringsten durch »man« oder zB »Student« diskriminiert. Auch all meine Freundinnen (nur weiblich) fühlen sich keineswegs diskriminiert, wir haben schon oft darüber gesprochen und sind der gleichen Meinung. Ich bin sehr wohl für Gleichberechtigung und finde diese extrem wichtig. Ich finde es jedoch sehr schade, dass so viele Ressourcen auf gendergerechte Sprache »verschwendet« werden, wo es doch viel wichtigere Themen im Rahmen der Gleichberechtigung gibt, wie z.B. die Gleichbezahlung für gleiche Arbeit. [...] (150/2014)

Besonders im letzten Kommentar wird die Argumentation anhand von anekdotischer Evidenz deutlich. Das persönliche Empfinden wird durch Beobachtungen in der näheren Umgebung (»auch alle meine Freundinnen«) angereichert und soll so zusätzlich die Argumentation stützen (im Sinne eines *backing*). Damit soll die subjektive Meinung durch die Hervorhebung der eigenen »Expertise« qua Zugehörigkeit (»Ich als Frau«) einen Objektivitätsanspruch begründen. Einerseits wird durch »als Frau« das »Ich« näher definiert, andererseits wird dadurch suggeriert, dass es eine einheitliche und klar definierte Rolle »Frau« gäbe, weswegen die konkrete Vertreterin auch repräsentativ für alle sprechen könne.

Viele Frauen, die geschlechtergerechte Sprache für sich selbst ablehnen, können sich anscheinend nicht vorstellen, dass andere Frauen sich genau dadurch diskriminiert fühlen oder die Verwendung geschlechtergerechter Sprache befürworten.

Ich frage mich, welchen Sinn gendergerechte Sprache haben soll? Ich fühle mich als Frau mit der bisherigen bzw. genderneutralen Schreibweise nicht diskriminiert. Von einer gendergerechten Sprache mache ich eine Wertschätzung meiner Person bzw. meines Geschlechts nicht abhängig. Vielleicht sollte man auch uns Frauen fragen, ob wir das überhaupt wollen bzw. wieviel % von uns Frauen darauf wirklich Wert legt. (11/2015)

Dieser Kommentar steht stellvertretend für eine Reihe an Kommentaren, die unterstellen, dass das Thema nur für einen verschwindend geringen Anteil der Frauen von Bedeutung wäre. Dem steht gegenüber, dass geschlechtergerechte Sprache für 38 % (Studentinnen) bis 61 % (Mitarbeiterinnen) der Frauen ein zumindest eher wichtiges Thema darstellt und 19 % (Studentinnen) bis 40 % (Mitarbeiterinnen) sich zumindest tendenziell diskriminiert fühlen, wenn auf geschlechtergerechte Sprache verzichtet wird (siehe auch Abschnitt 3.2 und 3.5).

Die »Ich als Frau«-Argumente bedienen sich wiederholt verstärkender Formulierungen wie »keineswegs«, »absolut nicht«, »nie«, »nicht im [G]eringsten«, um das Auftreten von Diskriminierung in Zusammenhang mit dem Ausbleiben geschlechtergerechter Sprache entschieden zu verneinen. Auffällig ist auch die Verteidigungshaltung, die mehrfach anzutreffen ist, als wäre es ein Zeichen von Schwäche, wenn Frauen Wert auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch legen:

Ich fühle mich als Frau, auch ohne Binnen I. Dazu reicht mein Selbstbewusstsein. [...] (192/2014)

Im Zusammenspiel erzeugt das ein Narrativ, das Frauen, die Wert auf geschlechtergerechte Sprache legen oder sich durch das Ausbleiben dieser diskriminiert fühlen, als weniger selbstbewusst und schwächer beschreibt. Von diesen Frauen grenzen sich die Kommentierenden ab, was einen gewissen Widerspruch darstellt, da sie gleichzeitig durch die Argumentation »als Frau« für alle Frauen sprechen wollen.

Wie auch in vielen anderen Kommentaren geht es immer wieder um »wichtigere Probleme« (siehe Abschnitt 3.6.1) in Bezug auf »Gleichstellung« (siehe Abschnitt 3.6.2). Auch hier wird also der Fokus wiederholt auf andere Themen verschoben, wobei es sich bei diesen fast ausschließlich um andere Maßnahmen in Bezug auf Gleichstellung handelt und nicht um gänzlich andere Themengebiete.

3.6.4 *Unnötiger Schwachsinn und lächerlicher Wahnsinn – drastische Wortwahl*

Dass es sich beim Thema »Gender« und »geschlechtergerechte Sprache« um ein sehr emotional diskutiertes Feld handelt, zeigt sich auch an der teilweise sehr aufgeladenen Wortwahl. Oftmals treten Argumente zugunsten von starken Meinungsäußerungen oder Beschimpfungen in den Hintergrund. Die folgende Auflistung (siehe Tabelle 1) soll einen Einblick in einige der häufig verwendeten abwertenden Begriffe geben.

Tab. 1: Abwertende Ausdrücke in den Kommentaren

Lemma bzw. Wort(stamm)	Häufigkeit
unnötig	50
lächerlich	23
übertrieben	17
Schwachsinn	10
Wahn(sinn)	10
Zerstörung (der Sprache bzw. des Leseflusses)	10
Vergewaltigung (der Sprache)	6

Diese abwertenden Wörter werden häufig in kurzen Kommentaren verwendet, die kein weiteres Argument anführen, sondern lediglich geschlechtergerechte Sprache oder den gesamten Themenkomplex »Gender« pauschal diskreditieren, wobei die besonders drastischen Kommentare fast ausschließlich von Studierenden (besonders von männlichen) stammen:

Gendern ist lächerlich (126/2014) / Gendern ist eine Vergewaltigung der deutschen Sprache. (124/2014) / Alles unnötiger Zeitaufwand – haben wir keine anderen Sorgen? (21/2015) / Bitte stoppt den Genderwahnsinn... (19/2019) / gendergerechte Sprache ist ein Schwachsinn (107/2014)

3.6.5 *Töchteröhne, Verkomplizierung, Lesefluss, ...* – weitere Themen

Natürlich sind die hier dargestellten Argumentationen, Narrative oder Diskursstränge, die in den abschließenden Kommentaren thematisiert werden, nur eine Auswahl. Weitere Felder, die genauer betrachtet werden sollten, sind bspw. der »Diskriminierung[s]«-Diskurs, der sich 101 Mal in den Kommentaren findet und häufig – ähnlich wie »*Ich als Frau*« – dazu verwendet wird, Diskriminierungsmöglichkeiten in diesem Bereich auszuschließen. Zwar wurden »Sprache« und ihre Wirkungsmacht schon an mehreren Stellen thematisiert, aber auch hier würde sich eine Vertiefung der Rolle von Sprache anbieten, der häufig durch Formulierungen wie »nur Sprache« eine geringe Wirkung beigemessen wird. Geschlechtergerechte Sprache wird zudem als »kompliziert« oder »Verkomplizierung« der Sprache angesehen (insgesamt 16 Mal), die den »Lesefluss« bzw. die »Lesbarkeit« beeinträchtigt und Texte »unlesbar« mache (insgesamt 21 Mal). In den Kommentaren finden sich auch diverse Anknüpfungspunkte an (damals) aktuelle öffentliche Debatten, allen voran die Änderung der österreichischen Bundeshymne (seit 2012 nicht mehr »Heimat bist du großer Söhne«, sondern »Heimat großer Töchter und Söhne«), die 16 Mal angesprochen wurde, jedoch nur einmal positiv als »wichtig«. Besonders in Hinblick auf die Wichtigkeit der Hymne für die Konstruktion der nationalen Identität und des Österreicher:innentums bieten sich hier nähere diskursanalytische Betrachtungen an (vgl. dazu Lehner & Rheindorf 2020).

3.6.6 Zwischenresümee zu den Kommentaren

Auch wenn mit 550 abschließend abgegebenen Kommentaren noch eine Unmenge an Material generiert wurde, stammen diese nur von rund einem Viertel der Befragten. Die Analyse liefert zwar ergänzende Erkenntnisse über für die Befragten wichtige Themen, sie sollte aber nicht automatisch als stellvertretend für alle Befragten angesehen werden. Es handelt sich vor allem um die geschlechtergerechte

Sprache oder den gesamten Gender-Diskurs ablehnende Kommentare, die am Schluss nochmals den Unmut dem Thema gegenüber zum Ausdruck bringen. Überwiegend bestehen sie aus persönlichen Meinungsäußerungen, in denen nur selten objektiv argumentiert wird. Zwar sind auch die Ergebnisse zu den geschlossenen Fragen tendenziell ablehnend, jedoch nicht so sehr wie die Kommentare. Es scheint, als müsste vor allem eine ablehnende Haltung am Schluss nochmals bekräftigt werden. Die häufig pejorativen Äußerungen verdeutlichen zudem, wie emotional die Diskussion geführt wird.

Vielfach werden Themen angesprochen, die in den geschlossenen Fragen bereits aufgeworfen wurden. Vor allem fällt auf, dass wiederholt die Wirkung von geschlechtergerechter Sprache als gering oder nicht vorhanden angesehen wird (»nur Sprache«). Wenn überhaupt, wird geschlechtergerechte Sprache als Nebenschauplatz (oder gar »Ablenkungsmanöver«) im Gleichstellungsdiskurs betrachtet und es wird stattdessen auf wichtigere Maßnahmen zur »faktischen Gleichberechtigung« verwiesen.

Trotz der großen Menge an ablehnenden Anmerkungen soll nicht der Eindruck entstehen, dass es ausschließlich negative Kommentare gab. So wurde von einigen das Thema auch als wichtig hervorgehoben oder sogar dem Autor Dank für die Bearbeitung des Themas ausgesprochen (acht Mal). Den Abschluss zu diesem Abschnitt soll ein Zitat bilden, das viele der analysierten Teilaspekte zusammenfasst:

Das Thema wird teilweise sehr emotional diskutiert und häufig reduziert. Ich finde es auch schade, dass viele Frauen sich dafür einsetzen, dass geschlechtergerechte Sprache nicht zu verwenden ist, da diese nicht zur Gleichbehandlung beiträgt und »sie es nicht nötig haben«. Sprache verändert sich wie sich auch Gesellschaftsformen verändern, man denke nur an rassistische Ausdrücke, die bei uns weitgehend verschwunden sind. [...] (58/2015)

4 Konklusion, Handlungsempfehlungen, Ausblick

Anhand von drei an der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführten Umfragen, an denen 1.915 Personen teilgenommen haben, konnte ein

umfangreicher Einblick in die Meinungen und Einstellungen zur geschlechtergerechten Sprache und die Verwendungspraxis der WU-Angehörigen gewonnen werden. Auch wenn sich diese Ergebnisse nicht direkt auf die Allgemeinheit übertragen lassen, liefern sie Impulse für die Debatte, besonders durch das universitäre Umfeld, das häufig als Vorbild und Impulsgeber für die Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gesehen wird – und im vorliegenden Fall auch als Ausbildungsstätte für künftige Manager:innen.

Frauen stehen dem Thema »geschlechtergerechte Sprache« deutlich positiver gegenüber als Männer, Mitarbeitende deutlich positiver als Studierende, was sich auch in der Verwendung geschlechtergerechter Sprache zeigt: Die Mitarbeitenden geben überwiegend an, zumindest tendenziell Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache zu machen, unter den Studierenden gilt das nur für die Studentinnen 2019 (51 %; 2014: 41 %). Von den (männlichen) Studenten gibt nur rund ein Viertel an, zumindest eher geschlechtergerechte Sprache zu verwenden (2014: 26 %, 2019: 27 %). Wird geschlechtergerechte Sprache verwendet, dann am ehesten im formellen und schriftlichen Sprachgebrauch, als konkrete Umsetzungsformen werden vor allem die Beidnennung, die Abstraktion und das Binnen-I präferiert, wobei Letzteres von einem erheblich größeren Anteil von Frauen als von Männern bevorzugt wird. Nichtbinäre Formen spielen in Summe eher eine geringere Rolle, was sich auch daran zeigt, dass es zwar einigen ein Anliegen ist, Frauen besser in und mit Sprache zu repräsentieren, was in Bezug auf weitere Geschlechtsidentitäten jedoch nur einem geringeren Anteil der Befragten wichtig erscheint.

Werden die Befragten mit bestimmten Kontexten konfrontiert, in denen sie eine hierarchisch höhere Position einnehmen (Führungsposition, Lehrende in Lehrveranstaltungen), steigt die Verwendungshäufigkeit. Damit wird ersichtlich, dass sich die Befragten einer gewissen Verantwortung bewusst sind und davon ausgehen, dass es in bestimmten Kontexten sozial erwünscht ist, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Generell wird das Thema von vielen aber nicht als wichtig erachtet, auch da der Beitrag zur Gleichstellung tendenziell als gering oder nicht

vorhanden eingeschätzt wird. Zwar wird Sprache im Allgemeinen von den meisten Befragten deutlich ein Einfluss auf Denken und Handeln zugeschrieben, eine positive Einflussmöglichkeit auf die Gleichstellung der Geschlechter sehen sie darin eher weniger. In Kommentaren wird häufig argumentiert, dass es »wichtigere Probleme« in Hinblick auf Gleichstellung oder auch auf ganz andere Themengebiete in Politik und Wirtschaft gäbe, derer man sich annehmen solle. Damit wird suggeriert, es könne nur ein Problem nach dem anderen abgearbeitet werden, was in Bezug auf den Gleichstellungsbereich eine Kombination an Maßnahmen, von denen geschlechtergerechte Sprache eine sein könnte, ausschließt.

Geschlechtergerechte Sprache wird auch von vielen Frauen abgelehnt, die persönlich keinen Wert darauflegen und ihre subjektive Meinung auf andere Frauen übertragen und sich häufig anscheinend nicht vorstellen können, dass andere Frauen anders empfinden.

Während für die einen geschlechtergerechte Sprache keine Wirkung erzielt, fühlen sich nicht wenige Frauen (bis zu 40 %) durch ihr Fehlen bzw. durch die Verwendung des vermeintlich generischen Maskulinums diskriminiert und empfinden auch die Verwendung einer Generalklausel nicht als ausreichend. Wird das generische Femininum als Alternative ins Spiel gebracht, fühlen sich in etwa gleich viele Männer diskriminiert. Dieser Befund macht deutlich, dass durch Sprache Diskriminierung betrieben werden kann und ein entsprechender geschlechtergerechter Sprachgebrauch diese verhindern könnte.

Um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken und allgemein einen Beitrag zur Gleichstellung zu leisten, sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass das Thema für manche Betroffenen einen hohen Stellenwert hat. Das kann durch Maßnahmen erreicht werden, die das Bewusstsein für die Thematik anhand konkreter Studien und Fakten erhöhen, um zu zeigen, dass es sich nicht um unwissenschaftlichen »Schwachsinn« handelt, sondern um empirische Untersuchungen, die deutlich machen, welche Auswirkungen Sprache auch in diesem Bereich haben kann. Diese Maßnahmen können die *Gender-fair Language Awareness* erhöhen, indem sie Hintergründe erklären und Berüh-

rungsängste abbauen und so auch dazu beitragen, dass die Debatten stärker argumentativ statt (ausschließlich) emotional geführt werden.

In weiteren Veröffentlichungen sollen ausgewählte Aspekte noch näher diskutiert werden, dabei ist auch die Wiederholung der Umfrage an der WU angedacht. Zudem könnten Erhebungen an anderen Universitäten und auch im außeruniversitären Umfeld Vergleichswerte für die dargelegten Ergebnisse liefern. Insbesondere auch die positiven Tendenzen – zu geschlechtergerechter Sprache im Allgemeinen wie auch zu nichtbinären Formen – sollten näher untersucht werden.

Geschlechtergerechte Sprache bleibt für nicht wenige trotzdem ein »unnötiger Zeitaufwand«, der den »Lesefluss erschwert« und die »Sprache zerstört«. Die Stimmen, dass es sich bei ihr aber sehr wohl um einen »wichtige[n] Schritt zur Gleichberechtigung« handelt, werden – genährt von über vier Jahrzehnten intensiver Diskussion – dennoch immer lauter.

Sprache ist im Wandel, und das werden selbst die Kritiker (sic) irgendwann nicht mehr überhören können.

Literatur

- Ayaß, Ruth. 2008. *Kommunikation und Geschlecht. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bubenhof, Noah. 2008. Diskurse berechnen? Wege zu einer korpuslinguistischen Diskursanalyse. In Jürgen Spitzmüller, Ingo Warnke (Hgg.), *Methoden der Diskurslinguistik. Sprachwissenschaftliche Zugänge zur transtextuellen Ebene*, 407–434. Berlin & New York: De Gruyter.
- Bubenhof, Noah. 2009. *Sprachgebrauchsmuster. Korpuslinguistik als Methode der Diskurs- und Kulturanalyse*. Berlin & New York: De Gruyter.
- Bubenhof, Noah & Joachim Scharloth. 2013. Korpuslinguistische Diskursanalyse: Der Nutzen empirisch-quantitativer Verfahren. In Ulrike Hanna Meinhof, Martin Reisigl & Ingo H. Warnke (Hgg.), *Diskurslinguistik im Spannungsfeld von Deskription und Kritik*, 147–168. Berlin: Akademie-Verlag.
- Butler, Judith. 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London & New York: Routledge.

- Cameron, Deborah. 1998. Gender, Language, and Discourse: A Review Essay. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 23(4). 945–973.
- Der Standard. 2011. Österreich ist jetzt »Heimat großer Töchter«. <https://www.derstandard.at/story/1323222517110/bundeshymne-oesterreich-ist-jetzt-heimat-grosser-toechter> (Abruf 25. August 2022).
- Die Presse. 2014. Binnen-I: Geschlechtersensible Sprache kein Fall für ÖNORM. <https://www.diepresse.com/4573176/binnen-i-geschlechtersensible-sprache-kein-fall-fur-onorm> (Abruf 25. August 2022).
- Diewald, Gabriele. 2020. »Alles ändert sich, aber nichts von allein«. Eine Standortbestimmung zum Thema geschlechtergerechte Sprache. *Der Sprachdienst* 64(1–2). 1–14.
- Diewald, Gabriele & Anja Steinhauer. 2017. *Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Duden.
- Diewald, Gabriele & Anja Steinhauer. 2019. *Gendern – Ganz einfach!* Berlin: Duden.
- Diewald, Gabriele & Anja Steinhauer. 2020. *Handbuch geschlechtergerechte Sprache*. Berlin: Duden.
- Dijk, Teun A. van. 2008. *Discourse and Context: A Sociocognitive Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Döring, Nicola. 2013. Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. *Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 5(2). 94–113.
- Duden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch: Doppelnennung und Schrägstrich. <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch-Doppelnennung-und-Schrägstrich> (Abruf 25. August 2022)
- Eisenberg, Peter. 2020: Die Vermeidung sprachlicher Diskriminierung im Deutschen. *Der Sprachdienst* 64(1–2). 15–30.
- Foucault, Michel. 1991 [1972]. *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main: Fischer.
- GfDS [Gesellschaft für deutsche Sprache]. 2021. »Jeder von uns sagt: ›Ich gehe zum Bäcker.« Interview mit Kathrin Kunkel-Razum. *Der Sprachdienst* 65(1–2). 39–43. <https://gfds.de/jeder-von-uns-sagt-ich-gehe-zum-baecker/> (Abruf 25. August 2022).

- Hardt-Mautner, Gerlinde. 1995. ›Only Connect‹. Critical Discourse Analysis and Corpus Linguistics. *UCREL Technical Papers* 6. <http://ucrel.lancaster.ac.uk/papers/techpaper/vol6.pdf> (Abruf 25. August 2022).
- Hofbauer, Christoph O. 2021. »Völlig unnötig« oder »ein wichtiger Schritt zur Gleichberechtigung«? Einstellungen zu geschlechtergerechter Sprache an der Wirtschaftsuniversität Wien. *Der Sprachdienst* 65(1–2). 26–36.
- Hornscheidt, Lann. 2012. *feministische w_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- Kalverkämper, Hartmut. 1979. Die Frauen und die Sprache. *Linguistische Berichte* 62. 55–71.
- Kelle, Udo (2014): Mixed Methods. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hgg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 153–166. Wiesbaden: Springer VS.
- Keller, Reiner. 2008. Diskurse und Dispositive analysieren: die wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung. *Historical Social Research* 33(1). 73-107. <https://doi.org/10.12759/hsr.33.2008.1.73-107> (Abruf 25. August 2022).
- Kienpointner, Manfred. 1983. Argumentationsanalyse. [Sonderheft]. *Innsbrucker Beiträge zur Kulturwissenschaft* 56.
- Kienpointner, Manfred. 1996. *Vernünftig Argumentieren. Regeln und Techniken der Diskussion*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Klüver, Heike. 2009. Measuring Interest Group Influence Using Quantitative Text Analysis. *European Union Politics* 10(4). 535–549.
- Kotthoff, Helga. 2017. Von Syrx, Sternchen, großem I und bedeutungsschweren Strichen. Über geschlechtergerechte Personenbezeichnungen in Texten und die Kreation eines schrägen Registers. *Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie* 90. 91–115.
- Kotthoff, Helga & Damaris Nübling. 2018. *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Krome, Sabine. 2020. Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und Rechtsschreibnormierung. Geschlechtergerechte Schreibung als Herausforderung für gelungene Textrealisation. *Der Sprachdienst* 64(1–2). 31–45.
- Lakoff, Robin. 1973. Language and Woman's Place. *Language in Society* 2(1). 45–80. https://web.stanford.edu/class/linguist156/Lakoff_1973.pdf (Abruf 25. August 2022).

- Lehner, Sabine & Markus Rheindorf. 2020. Töchtererben und nationale Identität/en. In Rudolf de Cillia, Ruth Wodak, Markus Rheindorfer & Sabine Lehner (Hgg.), *Österreichische Identitäten im Wandel. Empirische Untersuchungen zu ihrer diskursiven Konstruktion 1995–2015*, 235–285. Wiesbaden: Springer VS.
- Mautner, Gerlinde. 2011. Die kritische Masse. Korpuslinguistik und kritische Diskursanalyse. In Ekkehard Felder, Marcus Müller & Friedemann Vogel (Hgg.), *Korpuspragmatik*, 83–114. Berlin & Boston: De Gruyter.
- Mehl, Matthias R. 2006. Quantitative Text Analysis. In Michael Eid & Ed Diener (Hgg.), *Handbook of multimethod measurement in psychology*, 141–156. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11383-011> (Abruf 25. August 2022).
- Olderdissen, Christine. 2021. *Genderleicht: Wie Sprache für alle elegant gelingt*. Berlin: Duden.
- Porter, Martin F. 1980. An algorithm for suffix stripping. *Program* 14(3). 130–137.
- Pusch, Luise F. 1979. Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, doch weiter kommt man ohne ihn. *Linguistische Berichte* 63. 84–101.
- Pusch, Luise F. 1984. *Das Deutsche als Männersprache*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rechtsschreibrat. 2018. Bericht und Vorschläge der AG »Geschlechtergerechte Schreibung« zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018. https://www.rechtsschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf (Abruf 25. August 2022)
- Reisigl, Martin. 2018. Diskurslinguistik und Kritik. In Ingo H. Warnke (Hg.), *Handbuch Diskurs*, 173–207. Berlin & New York: De Gruyter.
- Reisigl, Martin. 2020. Mit zweierlei Maß gemessen – Kalkulierte Ambivalenz in rechtspopulistischen Repräsentationen von Geschlechterverhältnissen. *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik* 50. 203–229.
- Roberts, Carl W. 2000. A Conceptual Framework for Quantitative Text Analysis. *Quality & Quantity* 34. 259–274. <https://doi.org/10.1023/A:1004780007748> (Abruf 25. August 2022).
- Samel, Ingrid. 2000. *Einführung in die feministische Sprachwissenschaft*. Berlin: Erich Schmidt.
- Spiegel. 2021. »Abenteuerliche Duden-Kreationen«. <https://www.spiegel.de/kultur/kritik-an-gender-sprache->

- abenteuerliche-duden-kreationen-a-846e042d-dfa9-4077-a16d-9adb2f258322 (Abruf 25. August 2022)
- Tashakkori, Abbas & Charles Teddlie. 1998. *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Trömel-Plötz, Senta. 1978. Linguistik und Frauensprache. *Linguistische Berichte* 57. 49–68.
- Trömel-Plötz, Senta, Ingrid Guentherodt, Marlis Hellinger & Luise F. Pusch. 1981. Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs. *Linguistische Berichte* 71. 1–7.
- Wedl, Juliette, Eva Herschinger & Ludwig Gasteiger. 2014. Diskursanalyse oder Inhaltsanalyse? Ähnlichkeiten, Differenzen und In-/Kompatibilitäten. In Johannes Angermüller, Martin Nonhoff, Eva Herschinger, Felicitas Macgilchrist, Martin Reisigl, Juliette Wedl, Daniel Wrana & Alexander Ziem (Hgg.), *Diskursforschung. Ein interdisziplinäres Handbuch, Band 1*, 537–563. Bielefeld: transcript.
- West, Candace & Don H. Zimmerman. 1978. Doing Gender. *Gender and Society* 1(2). 125–151.
- Wetschanow, Karin. 2017. Von nicht-sexistischem Sprachgebrauch zu fairen W_ortungen – Ein Streifzug durch die Welt der Leitfäden zu sprachlicher Gleichbehandlung. *Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie* 90. 35–59.
- Wilton, Antje & Martin Stegu. 2011. Bringing the ›folk‹ into applied linguistics: An introduction. *AILA Review* 24. 1–14.
- WU [Wirtschaftsuniversität Wien]. 2015a. Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien.
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/management/senate/Satzung_25.3.2015_final.pdf (Abruf 25. August 2022).
- WU [Wirtschaftsuniversität Wien]. 2015b. Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU.
https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair_und_inklusive_1_.pdf (Abruf 25. August 2022)
- Wodak, Ruth & Norman Fairclough. 1997. Critical Discourse Analysis. In Teun A. van Dijk (Hg.), *Discourse as Social Interaction*, 258–284. London: Sage.
- Wodak, Ruth, Gert Feistritz, Sylvia Moosmüller & Ursula Doleschal. 1987. *Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann*. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Wodak, Ruth & Michael Meyer. 2015. Critical discourse studies: history, agenda, theory and methodology. In Ruth Wodak & Michael Meyer (Hgg.), *Methods of Critical Discourse Studies*, 1–22. London: Sage.