

Form und Funktion von Genderleitfäden

Möglichkeiten und Grenzen einer Textsorte

Annette MUSCHNER

University Zittau/Görlitz
A.Muscher@hszg.de

ABSTRACT

Form and function of gender guidelines. Possibilities and limitations of a text type

This article presents the function, structure and form of the text type “gender guideline” using the current guideline of the Zittau/Görlitz University of Applied Sciences as an example. It deals with the possibilities and limits of gender guidelines, especially from the perspective of the discrepancies between the set of rules and the internal and external everyday communication at a university.

KEYWORDS

gender sensitive language, gender guidelines, university

1. Einleitung

Die Form männlicher Personenbezeichnungen in der Funktion des generischen Maskulinums, bei dem angeblich immer auch alle anderen mitgemeint sind, wird mehr und mehr in Frage gestellt und zunehmend von gendersensiblen Formen abgelöst.

Gegenwärtig profilieren sich die Medien in Deutschland in öffentlichkeitswirksamen metasprachlichen Schlachten um diversitätssensible Sprache in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht, psychische und physische Beeinträchtigungen u. a. m. und probieren immer wieder auch neue, noch unbekannte, sprachliche Formen aus.

Einige unserer Mitmenschen lehnen gendersensible Sprache rundheraus ab, andere verwenden sie bewusst, viele aber nehmen sie unbewusst auf.

Besonders interessant ist der sich vor unseren Augen und Ohren vollziehende Wandel traditioneller Rezeptions- und Aussprachegewohnheiten, denn der gendersensible Glottisschlag in Personenbezeichnungen, wie im Wort *Leser*innen*, ist in zahlreichen deutschen Soziolekten bereits gesellschaftsfähig geworden.

Diversitätssensible und diskriminierungsfreie Sprache lässt sich zwar kritisieren oder sogar gänzlich in Frage stellen, in übler Weise beschimpfen, emotionsgeladen verteidigen, insgesamt aber, das zeigen die Ergebnisse der Korpuslinguistik, denen die moderne Lexikografie und damit unter anderem auch die Wörterbucheinträge im Duden verpflichtet sind, nicht mehr aufhalten.

Die Vielfalt der Meinungen und die nahezu unüberschaubare Menge neuer sprachlicher Formen führen nicht selten zu Orientierungslosigkeit. Deshalb entwickeln Ministerien, Institutionen und Behörden, darunter auch Hochschulen und Universitäten, ihren eigenen Genderleitfaden, um sprachlich handlungsfähig zu bleiben.

An der Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG) wurde im Auftrag des Rektorats eine Arbeitsgruppe aus der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und den Leiterinnen des Qualitätsmanagements und der Öffentlichkeitsarbeit gegründet, dem ich aus linguistischer Perspektive zur Seite stand. Im Ergebnis unserer Zusammenarbeit ist im Sommer 2021 eine Broschüre mit dem Titel ‚Gendersensible Sprache an der HSZG. Ein Leitfaden zum Informieren, Ausprobieren und Umsetzen‘ entstanden, die auch online verfügbar ist, vgl. HSZG (2021).

2. Zur Funktion von Genderleitfäden

Im Entstehungsprozess des Genderleitfadens für die Hochschule Zittau/Görlitz sind immer wieder neue und zum Teil auch sehr unterschiedliche Funktionen dieser Textsorte zutage getreten. Im Folgenden werden drei von ihnen näher beschrieben.

2.1. Nachdenken, Neudenken und Anstoß zur Diskussion

Jeder Genderleitfaden gibt, auch wenn er rechtlich nicht bindend ist, allein durch seine Existenz, Anstoß zur Reflexion. Es geht um das Nachdenken über die Präsenz von Männern und Frauen in der Sprache. Das führt zunächst zu der Frage, ob Frauen ein Recht darauf haben, in einer Gruppe von Männern als *Liebe Bürgerinnen und Bürger* bzw. *Liebe Wählerinnen und Wähler* angesprochen zu werden oder ob sie denn nicht eigentlich in der Anrede *Liebe Bürger* bzw. *Liebe Wähler* immer auch schon mitgemeint sind.

Letzteres werden die Verfechterinnen und Verfechter des generischen Maskulinums nicht müde zu behaupten. Wer aber das generische Maskulinum beibehalten will, der braucht keinen Genderleitfaden und wird jedes Exemplar dieser Textsorte „als akademisch getriebene Weltverbesserungsstrategie“ ablehnen, wie es ein Kollege meiner Hochschule in einer E-Mail an mich formulierte. Damaris Nübling stellte allerdings bereits 2018 fest:

„Das generische Maskulinum ist eine Idealisierung und hat mit der Sprachrealität wenig zu tun. Die Behauptung, es gelte seit den Anfängen, ist übrigens falsch, wie Doleschal (2002) anhand von Untersuchungen von Grammatiken von der Renaissance bis heute feststellt. Die Behauptung eines generischen Maskulinums ist eine junge grammatikographische Festlegung aus den 1980er Jahren.“ (Nübling 2018:46)

Die Erfindung des generischen Maskulinums in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts ist unschwer als Reaktion auf die Emanzipationsbewegung zu erkennen, die sich seit den 70er Jahren im Zuge der Forderungen nach der Gleichstellung der Frauen – auch mit Unterstützung sprachwissenschaftlicher Forschungen – für die Sichtbarmachung von Frauen in Sprache und Gesellschaft einsetzt.

Auf dieses sog. „binäre Gendern“ ist das Deutsche durch das Wortbildungsmittel der Motion gut vorbereitet. Dabei handelt es sich um die explizite Ableitung von weiblichen Personenbezeichnungen aus männlichen, insbesondere mit dem Suffix *-in*, vgl. *Arzt – Ärztin*.

Neben dem Nachdenken muss man beim Gendern immer auch neudenken. Dieses Neu-Denken geht zunächst weit über sprachpraktische Fragestellungen hinaus und führt uns mitten in die außersprachliche Realität und Diversität unserer Gesellschaft, in der mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. 10. 2017 das Personenstandsrecht neben „weiblich“ und „männlich“ nun auch einen dritten positiven Geschlechtseintrag zulassen muss.

Zu verstehen und zu akzeptieren, dass es Menschen gibt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, stellt für die Mehrheit der deutschen Sprachgemeinschaft ein vollkommen neues gedankliches Konzept dar, denn die meisten von uns sind in der Dichotomie von Mann und Frau groß geworden und darauf aufbauend als Mann oder Frau in der Gesellschaft sozialisiert.

Für dieses Neu-Denken ist es von entscheidendem Vorteil, dass aufgrund des oben genannten Beschlusses nun beispielsweise in Stellenanzeigen mit der Abkürzung *m/w/d* bzw. *männlich/weiblich/divers* ein neues Wort in Umlauf gebracht wurde. Ab sofort macht uns nun jede einzelne Stellenanzeige immer wieder aufs Neue sprachlich bewusst, dass mit dem binären Gendern noch nicht alle unsere Mitmenschen benannt sind.

Das Wissen um diese Minderheit schließt das Recht und auch die Pflicht dazu ein, sie in unserer gemeinsamen Sprache fortan nicht weiter zu ignorieren. Allerdings sind die gegenwärtigen Formen des Deutschen auf diese dritte Option und damit auf das sog. „nonbinäre Gendern“ noch nicht in jedem einzelnen Falle vorbereitet. Grund genug für einige unserer Mitmenschen, alle Bemühungen um eine geschlechtergerechte Sprache als sog. „Genderwahn“ abzutun.

Andere hingegen sehen darin eine unmittelbare Herausforderung, kreativ und selbstbewusst mit den Möglichkeiten ihrer Muttersprache umzugehen.

Bei der Entscheidung für diskriminierungsfreie Sprache geht es in allererster Linie um den Respekt gegenüber allen unseren Mitmenschen. Entscheidend ist dabei die Wirkung unseres sprachlichen Verhaltens, nicht unsere Absicht. Wenn mir ein Kollege als Reaktion auf den Genderleitfaden schreibt, „dass man auch das Verstehen des generischen Maskulinums lernen kann. Naturgesetze und Umgangsformen kann man ja auch zu verstehen und anzuwenden lernen“, dann unterschätzt er schlicht die Wirkung seiner Worte, auch wenn er in guter Absicht argumentiert.

Fragen zum Sinn oder Unsinn des Genderns führen immer auch zum Nachdenken über den Zusammenhang von Sprache, Denken und Handeln. Ein überzeugendes Beispiel auf internationaler Ebene ist der kommunikative Umgang mit dem Corona-Virus: Ursprünglich wurden seine Mutationen nach den Ländern benannt, wo sie zuerst nachgewiesen wurden. Die WHO hat sich dann aber dazu entschlossen, ihnen Namen aus dem griechischen Alphabet zu geben: *Alpha* (Großbritannien), *Beta* (Südafrika), *Gamma* (Brasilien), *Delta* (Indien) usw., um die Länder und ihre Bevölkerung weltweit nicht zu stigmatisieren.

Der damalige amerikanische Präsident Donald Trump sprach ganz bewusst nur vom „chinesischen Virus“ und war damit nicht allein. Bezeichnungen wie „Wuhan-Virus“ oder „chinesisches Virus“ führten, wie nachgewiesen werden konnte, „zu mehr Hasskriminalität und Gewalt gegenüber chinesischen und ostasiatischen Bevölkerungsgruppen“ (Lunz 2022:277).

Meine Erfahrung zeigt, dass allein das Wissen um die Existenz eines Genderleitfadens vielfach schon Anlass zu Ablehnung gibt, häufig aber auch zum Nachdenken führt. Das ist ein nahezu unwillkürlicher Effekt, der aber nicht zu den beiden Hauptfunktionen dieser Textsorte gehört, die im Folgenden beschrieben werden.

2.2. Vereinheitlichung der internen und externen Kommunikation

In der Regel lesen diejenigen die Handlungsanweisungen aufmerksam durch, die tatsächlich gendern wollen oder müssen, sodass die für den ersten Teil der Textsorte noch immer obligatorische Auseinandersetzung mit den Argumenten für und gegen das Gendern als Begründung der Existenzberechtigung von Genderleitfäden zukünftig immer weiter in den Hintergrund treten wird.

Schon seit einigen Jahren müssen alle neuen Dokumente, beispielsweise Projektanträge, diversitätssensibel formuliert werden, um entgegengenommen zu werden. Das widerspiegelt die Durchsetzung des im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankerten politischen Willens, dass alle Menschen

vor dem Gesetz gleich sind, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Infolgedessen werden die Mitarbeitenden in den Sekretariaten und in der Verwaltung durch die immer häufiger werdende Forderung „Bitte noch gendern!“ zunehmend unter Druck gesetzt. Hier geht es allerdings nicht um Überzeugungsarbeit für diskriminierungsfreie oder gendersensible Sprache, sondern schlichtweg um schnelle und einheitliche Lösungen.

2.3. Empfehlungen und Anregungen

Der Genderleitfaden bietet all jenen ein solides Handwerkzeug, die aus innerer Überzeugung oder durch beruflichen Druck gendersensibel formulieren wollen oder müssen, in der sprachlichen Umsetzung aber noch unsicher sind, welche Möglichkeiten ihnen die deutsche Sprache zur Verfügung stellt.

Einige unserer Mitmenschen, die für das Thema bereits sensibilisiert sind, selbst auch schon mit neuen Wortformen experimentiert und auf diese Weise ihre eigene sprachliche Art zu gendern entwickelt haben, überschätzen allerdings die Verbindlichkeit eines Leitfadens. Sie fühlen sich durch das Dokument bevormundet und treten in einen erbitterten, völlig unbegründeten, Widerstand. Leider geschieht das häufig, noch ehe sie den Text überhaupt gelesen haben.

Gendersensibel zu denken und zu handeln ist beispielsweise ein wichtiger Gegenstand der Sozialwissenschaften, wo dieses Thema seit mehreren Jahrzehnten intensiv erforscht wird. Dort, wo die Gendersensibilität gewissermaßen zu Hause ist, muss niemand vom Gendern überzeugt werden. Ganz im Gegenteil. Die Mitarbeitenden haben im Laufe ihres beruflichen und persönlichen Lebens ihre eigenen sprachlichen Formen gefunden, um gendersensibel zu sprechen und zu schreiben. Deshalb treffen die Handlungsempfehlungen hier auf besonders große Skepsis. Dass es sich dabei mitnichten – wie es ein Kollege formulierte – um „Betreutes Schreiben“ handelt, zeigt die folgende Zielstellung:

Dieser Leitfaden soll Ihnen eine Hilfe sein, gendergerecht und dennoch lesbar zu formulieren. Wir empfehlen zu experimentieren und zu kombinieren, um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden. Ziel ist es, durch den Einsatz sprachlicher Mittel aktiv zu einem wertschätzenden Miteinander beizutragen. (HSZG 2021:03)

Wir vier Autorinnen begegnen mit dieser Passage dem nahezu reflexartigen Vorwurf der „Sprachpolizei“ durch das Angebot einer Formulierungs-Hilfe. Ausdrücklich weisen wir darauf hin, dass der Leitfaden mit der Empfehlung *zu experimentieren und zu kombinieren* (HSZG 2021:03) weit entfernt davon ist, endgültige Regeln zu verbreiten.

Entgegen dem sog. „Gender-Gaga“, das immer wieder anhand absurder Wort-Ungetüme wie *BürgerInnenmeisterInnen* unterstellt wird, formuliert der

Leitfaden ganz klar die Absicht, *gendergerecht und lesbar zu formulieren* (HSZG 2021:03). Und schließlich kann das Ziel, *aktiv zu einem wertschätzenden Miteinander beizutragen* (ebd.) heute in einer demokratischen Gesellschaft nicht ernsthaft in Frage gestellt werden.

Abschließend bleibt festzuhalten: Die wichtigste Funktion eines Leitfadens besteht darin, denjenigen, die ihren Mitmenschen mit Respekt begegnen wollen, sich aber noch unsicher sind, welche sprachlichen Mittel sich dafür eignen, Empfehlungen zu geben.

Dabei geht es darum, aus der umfangreichen sprachwissenschaftlichen Literatur für die Textproduktion linguistischer Laien in ihrem Berufsalltag grundsätzliche Techniken und Hilfsmittel anzubieten und gleichzeitig die Gepflogenheiten und sprachlichen Traditionen der jeweiligen Institution zu berücksichtigen. Diesem Ziel dienen Genderleitfäden in Aufbau und Form.

3. Zur Form von Genderleitfäden: Charakteristik einer Textsorte

Die Text-Form „Genderleitfaden“ ist eine gut untersuchte internationale Textsorte: So kann sich Daniel Elmiger, Germanistik-Professor an der Universität Genf, auf eine Sammlung von mehr als 2000 Genderleitfäden in mehr als 40 Sprachen stützen, davon mehr als die Hälfte aus den deutschsprachigen Ländern (vgl. Elmiger 2021). Er definiert die Textsorte wie folgt:

„Unter einem Leitfaden für geschlechtergerechte / inklusive Sprache verstehen wir 1. ein publiziertes Dokument, 2. bei dem es (ausschliesslich [sic!]) oder neben anderen Themen) um die Repräsentation von Personen in der (geschriebenen) Sprache geht, 3. das eine (mehr oder weniger starke) Handlungsaufforderung enthält, nämlich diejenige, die Geschlechter im Sprachgebrauch ausgeglichen(er) zu berücksichtigen 4. und das die Mittel beschreibt, die dabei verwendet werden sollen: typischerweise eine Liste der Verfahren oder Hilfsmittel, die empfohlen bzw. vorgeschrieben sind oder die vermieden werden sollen.“ (Elmiger 2021:3)

Von anderen Textsorten grenzt Elmiger Leitfäden dadurch ab, dass die geschlechtergerechte Sprache nicht nur deskriptiv oder argumentativ thematisiert wird, sondern „handlungsleitend“ (Elmiger 2021:3). Ein Leitfaden für gendersensible Sprache enthält folglich klare Regeln zum Sprachgebrauch und „Angaben zu Formen, die gebraucht bzw. vermieden werden sollen“ (ebd.).

Im hier untersuchten Genderleitfaden der Hochschule Zittau/Görlitz wird zunächst in den Zusammenhang von Sprache und Denken eingeführt, auf die Geschlechtervielfalt hingewiesen und die Ziele des Dokuments benannt. Gemeinsam mit den daran anknüpfenden Handlungsempfehlungen bilden sie

Elmiger (2021) zufolge die obligatorischen Bestandteile eines jeden Genderleitfadens.

Darüber hinaus werden mit dem anschließenden Gender-Glossar allen Mitarbeitenden solche Alternativen zum generischen Maskulinum zur Verfügung gestellt, die sich in unserem Hochschulalltag bereits etabliert haben. Für diese hochschulspezifische Auflistung war es von Vorteil, dass alle vier Autorinnen aufgrund ihrer Tätigkeitsbereiche seit Jahren selbst aktiv an der Textproduktion und den Textkorrekturen der hochschulexternen und hochschulinternen Dokumente beteiligt sind.

Das Glossar soll all jene unterstützen, die schnelle und konkrete Lösungen suchen. Indem sie auf bereits eingebürgerte Alternativen zurückgreifen, tragen sie unmittelbar zur hochschulinternen Vereinheitlichung der neuen sprachlichen Ausdrucksmittel bei und fördern darüber hinaus die Akzeptanz des Genders insgesamt.

Das abschließende Literaturverzeichnis trägt der Tatsache Rechnung, dass die deutsche Sprache zwar über eine, in der einschlägigen Literatur gut dargestellte, enorme Formenvielfalt zum Ausdruck des binären und des nonbinären Genders verfügt, dass aber diese Komplexität unter dem Blickwinkel der Akzeptabilität der Textsorte „Genderleitfaden“, die sich vorrangig an linguistische Laien richtet, nur in grob vereinfachter Form dargestellt werden kann.

Die weiterführende Literatur dient vor allem denjenigen, die sich einen Überblick über die gesamte Vielfalt der Möglichkeiten verschaffen wollen und über die Empfehlungen und Vorschläge der Hochschule hinaus selbst kreativ werden wollen.

Es ist dem hohen Zeitdruck in den Sekretariaten von Universitäten, Hochschulen, Institutionen und Behörden geschuldet, dass die Mitarbeitenden für die formale Gestaltung der Texte an eindeutige Textsortenvorgaben gebunden sind. Und so kann auch der Genderleitfaden der Hochschule Zittau/Görlitz nicht die gesamte Vielfalt gendersensibler Möglichkeiten der deutschen Sprache darstellen, sondern fasst seine Vorschläge und Empfehlungen im Interesse der unmittelbaren Praxisrelevanz in einer dreistufigen Prioritätenliste zusammen.

4. Prioritätenliste: Was vom Gendern übrig bleibt

Mit der dreistufigen Prioritätenliste stellt der Genderleitfaden unserer Hochschule allen Mitarbeitenden einfache und klare Regeln für den Sprachgebrauch zur Verfügung.

Grundsätzlich spiegeln neutrale Formulierungen die Geschlechtervielfalt sprachlich am besten wider. Danach folgt der Genderstern als prominentester

Vertreter der kreativen Zeichen. Nach diesen beiden Möglichkeiten des nonbinären Genderns wird als dritte Priorität das binäre Gendern mit Hilfe der Doppelnennung empfohlen.

4.1. Neutrale Formulierungen

Bei den neutralen Formulierungen können wir in der deutschen Gegenwartssprache auf einen gewaltigen Fundus zurückgreifen. Die Akzeptanz für die Wahl altbekannter Wörter ist nicht nur beim Verfassen von Texten sehr hoch, sondern ebenso auch in der Textrezeption, weil „diese Texte dann nicht gendert wirken und somit auch kein – vermeintlicher – Zwang zum Gendern transportiert wird“ (Ivanov 2020:87). Im Leitfaden haben wir das so formuliert:

Priorität 1:

Verwenden Sie neutrale Formulierungen! Dadurch wird niemand ausgeschlossen und niemand wird in den Vordergrund gerückt. Die Lesbarkeit bleibt erhalten. Die Aussprache bleibt flüssig. (HSZG 2021:4)

Neutrale Personenbezeichnungen sind beispielsweise *die Person, der Mensch, das Mitglied*. Des Weiteren eignen sich Sachbezeichnungen, die Funktionen und Ämter benennen wie beispielsweise *das Präsidium, die Leitung, die Professur*.

Auf dieser Basis kam es in der hochschulinternen Kommunikation bereits zu einigen Umformulierungen wie beispielsweise von ursprünglich: *Falls Sie als Vertreter Ihrer Fakultät nicht teilnehmen können, ...* zu neu: *Falls Sie in Vertretung Ihrer Fakultät nicht teilnehmen können, ...*

Kollektiva wie *Präsidium* oder *Leitung* sind allerdings per se ungeeignet, eine einzelne Person, hier den *Leiter* oder die *Leiterin*, den *Präsidenten* oder die *Präsidentin* zu benennen.

Die *Professur* hat sich an der Hochschule Zittau/Görlitz noch nicht als gendersensible Alternative für das generische Maskulinum *Professor* durchgesetzt. Möglicherweise hängt das auch damit zusammen, dass mit dem Lexem *Professur* das Berufsgebiet, das Lehramt bzw. der Lehrstuhl bezeichnet wird. Noch scheint es ungeeignet, die Professorinnen und Professoren auf der Internetseite ihrer jeweiligen Fakultät zusammenzufassen.

Gegenwärtig haben sich von den sechs Fakultäten unserer Hochschule immer noch zwei für das generische Maskulinum *Professoren* entschieden, obwohl an beiden Fakultäten auch Professorinnen tätig sind.

Dreimal werden die Professorinnen und Professoren auf der Internetseite ihrer Fakultät unter dem Kollektivum *Professorenschaft* subsumiert. Das dem Kompositum inhärente generische Maskulinum (*Professoren-*) konterkariert das offensichtliche Bemühen um ein gendergerechtes Kollektivum (*-schaft*) und zeigt in beeindruckender Weise die Schwierigkeiten bei der Umsetzung gendersensibler Sprache im Hochschulalltag.

Dass die Fakultät Sozialwissenschaften ihre Professorinnen und Professoren unter dem Link *Professor/innen* zusammengefasst, ist in zweierlei Hinsicht interessant: Einerseits gehört die Diversität selbstverständlich zum Forschungsgegenstand der Sozialwissenschaften. Daraus erwächst an dieser Fakultät eine besondere Sensibilität für die Vermeidung des generischen Maskulinums, die durch die Tatsache verstärkt wird, dass die Sozialwissenschaften selbst gegenwärtig noch eine Arbeits- und Forschungsdomäne der Frauen sind.

Die Sensibilität für die Vermeidung des generischen Maskulinums wird allerdings – und das ist für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Forschungsgebiete unter dem kategorischen Imperativ der „Freiheit von Lehre und Forschung“ nicht ungewöhnlich – von einer mehr oder weniger ausgeprägten Ignoranz gegenüber den amtlichen Regeln der deutschen Rechtschreibung flankiert.

Wenn den „Hochschulen als gesellschaftlich bedeutsame Institutionen und den sozial hoch angesehenen Personen, die dort tätig sind, [...] eine Vorbildfunktion für Sprachwandel zugeschrieben“ wird, wie Ivanov (2020:87) feststellt, dann steht es den Kolleginnen und Kollegen natürlich frei, ihre Ideen in eine für sie angemessene sprachliche Form zu bringen und damit direkten Einfluss auf den Sprachwandel zu nehmen.

Aus sprachwissenschaftlicher Sicht sei allerdings angemerkt, dass die schriftliche Kurzform der Doppelnennung nach dem amtlichen Regelwerk der deutschen Rechtschreibung mit Schrägstrich und Ergänzungsstrich erfolgt. Der Link müsste deshalb orthografisch korrekt lauten: *Professor/-innen*. Dass gendersensible Sprache nicht immer mit den gegenwärtig geltenden orthografischen Regeln übereinstimmt, ist selbstverständlich ein dem Sprachwandel immanentes Phänomen.

Die dritte Möglichkeit, neutrale Formulierungen zu wählen und damit grundsätzlich alle Menschen anzusprechen, stellt einen besonders produktiven Wortbildungstyp dar: Es handelt sich um die Substantivierung von Partizipien und Adjektiven, sodass wir beispielsweise immer häufiger von *Studierenden* oder von *Mitarbeitenden* sprechen, lesen, hören oder schreiben als das noch vor wenigen Jahren der Fall war.

In den aktuellen Dokumenten der Hochschulen und Universitäten in Deutschland ist die Doppelform *Studentinnen und Studenten* auf dem Rückzug. Dafür etabliert sich gerade die gendersensible Variante *Studierende*, die allerdings von den Medien erstaunlicherweise stark kritisiert wird: In dem insgesamt empfehlenswerten Buch ‚Vermintes Gelände. Wie der Krieg um Wörter unsere Gesellschaft verändert. Die Folgen der Identitätspolitik‘ von Petra Gester, einer bekannten Moderatorin der ZDF-Hauptnachrichten-Sendung, und ihrem Mann Christian Nürnberger, Publizist und freier Autor, erfährt man auf Seite 158:

„Auch die universitäre Gepflogenheit, nur noch von Studierenden, Dozierenden, Lehrenden und Zufußgehenden zu sprechen, erscheint uns etwas künstlich und eher eine vorübergehende Notlösung zu sein. Mit einem gewissen Recht fragen Kritiker*innen: Was sind diese Personengruppen, wenn sie gerade nicht studieren, dozieren, lehren, zu Fuß gehen, sondern im Wirtshaus ein Bier trinken, sich zu Hause ein Steak grillen oder im Bett einschlafen? Bier trinkende Studierende? Studierende Grillende?“
(Gerster/Nürnberger 2021:158)

Da – wie am oben genannten Zitat deutlich wird – immer wieder linguistisch nicht haltbare Argumente in die Diskussion um das Gendern gespült werden, war es den Autorinnen des hier vorgestellten Genderleitfadens wichtig, gerade die im Hochschulalltag hochfrequentierte Benennung unserer Klientel, die mit der Wortbildung *Studierende* nicht nur Frauen und Männer, sondern alle Menschen, die studieren, benennt, in einem separaten Kommentar zu begründen:

Die von uns empfohlenen Formen mit dem substantivierten Partizip I, z. B. Studierende, eignen sich ausgezeichnet zum Gendern. Mit zunehmender Verwendung setzen sich beide Lesarten durch, die eine im Sinne einer Tätigkeit, die gerade ausgeführt wird, wenn also die Studierenden gerade studieren, und die andere als dauerhafter Zustand bzw. stabile Eigenschaft. Deshalb handelt es sich natürlich auch dann noch um Studierende, wenn sie gerade einkaufen gehen.
(HSZG 2021:4)

Im Übrigen stellen Gerster/Nürnberger in ihrem oben zitierten Buch auf der folgenden Seite fest: „Auch an *Reisenden* wird sich niemand stören, wenn sie während des Reisens essen oder schlafen. Woran man sieht: An Wörter, die schon lange eingeführt sind, reibt sich niemand mehr“ (Gerster/Nürnberger 2021:159).

Diese, in sich nicht eben stimmige, Argumentationsfolge zeigt m. E. auf beeindruckende Weise, dass wir alle gut daran tun, wenn wir uns nicht zu einem durch und durch subjektiven Urteil hinreißen lassen, welche der Wortformen in der gegenwärtigen Sprachentwicklung „eher eine vorübergehende Notlösung“ (Gerster/Nürnberger 2021:158) darstellen und das vor allem dann nicht, wenn wir gerade nicht im sprachlichen und situativen Kontext ihrer häufigsten Verwendung leben und/oder arbeiten. Der Sprachgebrauch allein entscheidet darüber, ob es zu einer Lexikalisierung der Bedeutung kommt oder nicht.

Die hier beschriebene Tatsache lässt sich auch an einem weiteren Beispiel zeigen, das für die Textproduktion offizieller und öffentlicher Dokumente der Hochschule Zittau/Görlitz noch vor einigen Jahren von Teilen der damaligen Hochschulleitung vehement abgelehnt wurde, inzwischen aber gesellschaftsfähig geworden ist: Es handelt sich um die Wortform *die Mitarbeitenden*.

Pandemiebedingt haben die deutschen Medien monatelang von *den Mitarbeitenden* in der Pflege gesprochen, sodass inzwischen die noch vor Jahren vollkommen ungewöhnliche und scheinbar sperrige Wortbildung ihren Siegeszug nicht nur in der Pflege, sondern auch in allen anderen Institutionen, Hochschulen und Universitäten angetreten hat.

Das zeigt sich unter anderem auch auf den Internetseiten der Hochschule Zittau/Görlitz: Drei von sechs Fakultäten haben *Mitarbeitende*, zwei *Mitarbeiter*, obwohl auch zu diesen Mitarbeitern Frauen gehören, und eine Fakultät fasst diese Gruppe analog zu den *Professor/innen* unter dem Begriff *Mitarbeiter/innen* zusammen.

Der Vollständigkeit halber muss in diesem Zusammenhang abschließend festgehalten werden, dass sich – ganz im Gegensatz zu den oben zitierten persönlichen Befindlichkeiten von Gerster/Nürnberger (2021:158) – auf den Internetseiten der Hochschule Zittau/Görlitz die gendersensible Variante *Studierende* bereits in fünf von sechs Fakultäten durchgesetzt hat.

4.2. Kreative Zeichen

In Anbetracht der Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung (RfDR) vom 26. 3. 2021, vgl. RfDR (2021), war für mich vollkommen klar, dass wir weder den Genderstern noch andere kreative Zeichen in den Leitfaden aufnehmen. Da hatte ich aber die Rechnung ohne meine Mitautorinnen gemacht.

Zweifellos hat die Öffentlichkeitsarbeit gute pragmatische Gründe für den Genderstern, um die Hochschule in der Studienwerbung für junge Menschen zeitgemäß und modern präsentieren zu können, vgl. *Schüler*innen*. So zeigt eine Studie über das Marketing für die Generation Z, dass die jungen Menschen in Worten und Taten Wert auf Diversität legen, vgl.:

„Auch die richtige Ansprache der Konsument*innen wird dabei immer wichtiger. Viele Marken wollen gendern, wissen aber nicht, was das beste Zeichen dafür ist. Die Gen Z bevorzugt eindeutig das Gendersternchen.“
(Schmid/Karavasilis/Ohlhäuser 2021)

Es ist deshalb nachvollziehbar, dass die Studienwerbung ganz bewusst auf den Genderstern setzt. In der internen und externen Kommunikation der Hochschule finden daneben aber auch das Binnen-I, der Doppelpunkt, der Gender-Gap u. a. m. Verwendung, wobei allerdings die Positionierung in Fällen wie *Gutachte*r* das Lesen, Vorlesen und Verstehen erschwert. Die Gesellschaft für deutsche Sprache (GfdS) argumentiert so:

„Einerseits entstehen durch das Einfügen des Sternchens mitunter Formen, die mit den Regeln der Rechtschreibung und der Grammatik nicht konform sind, zum Beispiel in Fällen wie *Liebe Autor*innen* oder *Wir suchen: Ärzt*in für die*

Tagschicht, in denen die korrekte maskuline Form eigentlich Autoren und Arzt heißen müssten. Andererseits kann es zu Verwechslungen und Missverständnissen kommen, da der Asterisk als typografisches Zeichen bereits in einer Vielzahl anderer Kontexte Verwendung findet.“

(GfDS 2020)

Im Ergebnis mehrerer Diskussionsrunden aller vier Autorinnen einigten wir uns auf die folgende *Priorität 2: Verwenden Sie den Genderstern nur in solchen Wörtern, in denen die vollständige maskuline Form enthalten ist!* (HSZG 2021:5). Um dies zu erläutern, konnte ich noch eine kurze Begründung ergänzen:

*Wollen wir diskriminierungsfrei schreiben und sprechen, dürfen wir den Genderstern nicht gedankenlos verwenden. Bei falschen Wortschöpfungen wie Kolleg*innen müssen wir uns zu Recht den Vorwurf gefallen lassen, das generische Maskulinum mit dem generischen Femininum zu verdrängen.*

(HSZG 2021:5)

Meinen persönlichen Eindruck bestätigt eine psycholinguistische Studie vom 28. 2. 2022 der Universitäten Kassel und Würzburg mit 600 Personen, in der nachgewiesen wird, dass der Genderstern an Frauen denken lässt (vgl. Bartsch 2022). Darüber hinaus wird mit dieser Studie ein weiteres Mal eindrucksvoll nachgewiesen, dass das generische Maskulinum in der Tat immer zuerst Männer assoziiert.

Männer bleiben ganz offensichtlich in den mentalen Repräsentationen der Genderstern-Wortbildungen wie *Ärzt*innen* genauso verborgen wie Frauen im generischen Maskulinum *Ärzte*. Damit kommen Wortschöpfungen mit Genderstern in die Nähe des generischen Femininums und sind ebenso wenig geeignet, die Vielfalt der Geschlechter darzustellen wie das generische Maskulinum.

Daraus müsste eigentlich folgen, dass die kreativen Zeichen – insbesondere der populäre Genderstern – in einem modernen Genderleitfaden keinen Platz mehr haben. Dem ist aber nicht so, denn für die unter hohem Zeitdruck produzierten Texte im Tagesgeschäft einer Hochschule bleibt der Stern ein wichtiges pragmatisches Zeichen, der den Willen zum Gendern – in inhaltlich anspruchsvollen Texten nicht selten störend aufdringlich – dokumentiert. Da die Autorinnen und Autoren in der Regel bis zur letzten Minute an den Inhalten des Dokuments gearbeitet und gefeilt haben, blieb schlichtweg keine Zeit für die Suche nach neutralen gendersensiblen Formulierungen, sodass der Genderstern als eine Art Feigenblatt politischer Korrektheit fungiert.

Aus linguistischer Sicht bleibt festzuhalten, dass ein Genderleitfaden – selbst an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften – keine im strengen wissenschaftlichen Sinne linguistische Publikation ist, sondern vielmehr ein

populärwissenschaftlicher Kompromiss zwischen Theorie und Praxis in Form klar strukturierter Empfehlungen.

4.3. Doppelnennungen

Mit den Doppelnennungen verlassen wir zwar das nonbinäre Gendern, garantieren aber eine ausgewogene Darstellung mit weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen, die bei Weitem noch nicht überall Usus geworden ist. Die oben bereits genannte aktuelle Studie konnte nachweisen, dass dabei die mentale Repräsentation von Männern und Frauen gewährleistet ist, unabhängig davon, ob zuerst die Frauen (*Ärztinnen und Ärzte*) oder zuerst die Männer (*Ärzte und Ärztinnen*) genannt werden, (vgl. Bartsch 2022). Im Genderleitfaden haben wir das so formuliert:

Priorität 3:

Wenn weder neutrale Formulierungen noch der Genderstern angewendet werden können, dann wählen Sie die Doppelnennung, ggf. auch ihre Verkürzung mit dem Schrägstrich oder der Klammer, um Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen.

(HSZG 2021:5)

Auf die Tatsache, dass es sich dabei um Formen handelt, die nicht alle Personen sprachlich sichtbar macht, wird explizit hingewiesen.

Die Kurzformen der Doppelnennungen, das ist der Schrägstrich oder die Klammer, werden in knapper Form dargestellt. Dabei weisen auch hier die Autorinnen darauf hin, diese Möglichkeiten nicht gedankenlos zu nutzen:

Vorsicht! Ähnlich wie beim Genderstern ist auch bei der Schrägstrichlösung eine Verkürzung nicht immer möglich. Bei abweichenden Endungen und Umlauten können auch hier nur die vollständigen Formen verwendet werden, vgl. Unterschrift des Dekanatsrates/der Dekanatsrätin. Bei gleichen Wortformen genügen die Schrägstriche bei den Artikeln, vgl. Unterschrift der/des Studierenden.

(HSZG 2021:5)

Mit der im hier vorgestellten Genderleitfaden formulierten Prioritätenliste von neutralen Formulierungen, dem Genderstern und den Doppelformen sind selbstverständlich bei Weitem nicht alle Techniken und Möglichkeiten gendersensibler Formulierungen im Deutschen dargestellt worden. Vielmehr handelt es sich um eine praxistaugliche Handreichung, mit der sprachtheoretische Lösungsangebote in den alltäglichen schriftlichen und mündlichen Sprachgebrauch einer Hochschule überführt werden.

Dabei erweist sich der Genderstern als eine schnelle und einfache Lösung, um unter dem permanenten Zeitdruck im Alltagsgeschäft jeglicher Behörden

und Institutionen metasprachlich Gendersensibilität zu signalisieren, ohne sie im Rahmen der gegenwärtig gültigen Regeln und Normen des Deutschen adäquat umsetzen zu müssen.

5. Ausblick

Die aktuellen Entwicklungen in der hochschulinternen und hochschulexternen Kommunikation weisen auf einen – auch zukünftig – dynamischen Sprachwandel hin. Das soll an den folgenden beiden Tendenzen gezeigt werden.

5.1. Kreative Zeichen

Der Genderstern ist ein deutlich sichtbares Zeichen für gelebte oder doch wenigstens grafisch dokumentierte Akzeptanz von Diversität. Mit der Verwendung des Gendersterns macht die Hochschule, was der Rat für deutsche Rechtschreibung nicht empfiehlt und die Schule nicht gestattet. Und so weht den Lesenden, die gerade noch die – den Normen und Regeln des Deutschen verpflichtete – Schulbank drücken mussten, ein Stück Freiheit entgegen. Diese Wirkung ist es, die den Genderstern für die Textproduktion in der Öffentlichkeitsarbeit und insbesondere für die adressatenadäquate Studienwerbung so attraktiv macht.

Solange der Genderstern und all die anderen kreativen Zeichen nicht im Regelwerk der Rechtschreibung verankert sind, kann – bei genauer Betrachtung – auch kein Genderleitfaden von einer fehlerhaften Verwendung sprechen, denn was nicht Bestandteil der Regeln ist, kann auch nicht richtig, vgl. *Mitarbeiter*innen*, oder falsch, vgl. *Kolleg*innen*, sein.

Allerdings weist, wie oben gezeigt werden konnte, auch die Gesellschaft für deutsche Sprache auf die ganz offensichtlichen orthografischen und grammatischen Schwächen des Gendersterns hin (GfdS 2020). Zahlreiche Leitfäden anderer Hochschulen und Universitäten empfehlen in diesem Zusammenhang die sog. „Weglassprobe“, bei der überprüft wird, ob beim Weglassen der femininen Endung ein korrektes, d.h. ein vollständiges, Wort entsteht.

Dass sich die kreativen Zeichen immer weiter von einer Universallösung für alle gendersensiblen Stolpersteine entfernen, mehr noch, dass der Charme des Gendersterns als multifunktionaler Platzhalter für die Geschlechtervielfalt zunehmend verblasst, zeigen Anfragen aus dem Servicebereich, der die traditionelle Anrede *Sehr geehrter Herr* [Vorname Nachname] bzw. *Sehr geehrte Frau* [Vorname Nachname] zukünftig gendersensibel gestalten will: Ein *Sehr geehrt** [Vorname Nachname] trifft gegenwärtig – jedenfalls an der Hochschule Zittau/Görlitz – nicht auf Akzeptanz.

Der in den letzten Jahren so hoffnungsvolle Blick auf den Genderstern heißt im kommunikativen Alltag also eher trübe Aussichten.

5.2. Die Hochschule als Arbeitgeberin

Wo gehobelt wird, da fallen Späne und überall dort, wo die Einsicht zu gendern angekommen ist, da schießen auch immer wieder neue feminine Wortbildungen wie Pilze aus dem Boden. So findet sich in der hochschulinternen Korrespondenz seit einiger Zeit die Anredeform: *Liebe Mitgliederinnen* [sic!] und *Mitglieder*. Dass aus dem Substantiv im Singular, *das Mitglied*, einem Neutrum, plötzlich im Plural ein Femininum wird, ist offensichtlich dem ungebremsen Eifer einer gendersensiblen Gemeinschaft geschuldet. Grammatisch nachvollziehbar ist es deshalb aber nicht.

Neben solchen Einzelfällen wächst die Flut der zum Femininum movierten Substantive überall dort, wo es gerade nicht um Personen geht und infolgedessen jegliche gendersensible Ausdrucksweise ins Leere laufen muss. Diese Tendenz haben wir unter der Überschrift ‚Die Kirche im Dorf lassen‘ wie folgt zusammengefasst:

Gendersensible Sprache bezieht sich immer nur auf Personenbezeichnungen, nicht auf Institutionen, Organisationen o.Ä. So bleibt auch die Institution Hochschule vom Gendern völlig unberührt: Die Hochschule ist keine Person. Es ist also sprachlich völlig korrekt zu schreiben oder zu sagen, dass die Hochschule Zittau/Görlitz der größte Arbeitgeber der Region ist. Eine Arbeitgeberin hingegen ist immer eine Person, eine Frau.

(HSZG 2021:3)

In diesem Sinne weist auch das ‚Wörterbuch der sprachlichen Zweifelsfälle‘ von 2021 darauf hin, dass sich bei Sach- und Kollektivbezeichnungen im Femininum nicht die Notwendigkeit ergibt, „mit einer Genuskongruenz die Grundsätze des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs zu wahren“ (Hennig/Schneider/Osterwinter/Steinhauer 2021).

Wir gendern, damit Frauen und diverse Menschen in unserer Sprache sichtbar werden. Die Hochschule hingegen ist eine Institution und hat nur zufällig das grammatisch weibliche Geschlecht wie *die Macht* oder *die Zahnbürste*. Es ist also völlig legitim, Hochschulen und Universitäten als *Arbeitgeber*, *Ansprechpartner*, *Impulsgeber* usw. zu bezeichnen.

Im Zuge der Genderdebatte wird die Genuskongruenz aber ganz offensichtlich von vielen Menschen als eine moderne Ausdrucksform empfunden und so stark verinnerlicht, dass sie sie generalisierend auf alle femininen Sach- und Kollektivbezeichnungen applizieren.

In aktuellen Dokumenten lesen wir nun immer häufiger, dass eine Hochschule oder auch eine Universität *eine zivilgesellschaftliche Akteurin*, *eine Anbieterin*, *eine Ansprechpartnerin*, *eine Impulsgeberin*, *eine Innovatorin*, *eine*

Partnerin, eine Vernetzerin und vieles andere mehr ist. Dieser neue Sprachgebrauch hat mit dem Gendern nichts zu tun.

Es greift allerdings zu kurz, die wachsende Genuskongruenz bei femininen Sach- und Kollektivbezeichnungen mit sprachwissenschaftlicher Nonchalance als laienlinguistische Hyperkorrektheit zu belächeln. Vielmehr handelt es sich um einen im Zuge der Genderdebatte rasanten Sprachwandel, der zwar nicht unmittelbar zum Gendern beiträgt, wohl aber den formalen Boden für das binäre Gendern bereitet, indem mit Begeisterung und Hingabe von nahezu allen maskulinen Substantiven feminine Ableitungen gebildet werden, die sich, sind sie erst einmal in Umlauf gebracht worden, im öffentlichen und offiziellen Sprachgebrauch sukzessive einbürgern werden.

Die unbändige Lust an der Bildung femininer Substantive kreierte immer wieder neue und damit viele auch noch ungewohnte Motionen in der deutschen Sprache. Im Zuge dieser Entwicklung stehen uns von Tag zu Tag immer mehr feminine Substantive zur Verfügung, die dann auch in Verbindung mit weiblichen Personen verwendet werden können.

So schaffen sie eine natürliche lexikalische Basis, um Frauen zukünftig in unserer Gesellschaft in sprachlich movierten Personenbezeichnungen tatsächlich sichtbar zu machen. Dann können wir ganz selbstverständlich zu Tante Erna, Frau Krause und unserer besten Freundin *Ansprechpartnerinnen, Impulsgeberinnen, Innovatorinnen* und *Vernetzerinnen* sagen, und niemand wird diese Wortbildungen mehr komisch finden.

6. Fazit

Die Frage der diesjährigen Konferenz an die Sektion Sprachwissenschaft, wie bestimmte – auch neue – Funktionen ihre Form finden können, scheint mir für die nahezu unüberschaubare Vielfalt gendersensibler sprachlicher Formen im Deutschen von ganz besonderer Relevanz.

Wie also können wir solche Formen finden, die die Regeln und Normen der deutschen Sprache ebenso respektieren wie das Recht einer jeden Person, in ihrem So-Sein von der Gemeinschaft akzeptiert und deshalb in der Sprache nicht diskriminiert zu werden?

Auch wenn gegenwärtig noch nicht jede gendersensible Alternative gelingt, sollten wir uns nicht davon abhalten lassen, die vorhandenen Möglichkeiten des Deutschen zu nutzen und über weitere nachzudenken, denn „für einen Sprachwandel sind nicht formal vorgeschriebene Regelungen wichtig, sondern die Einstellungen der Sprecherinnen und Sprecher, die sich über die Wahl ihrer Sprache positionieren“ (Ivanov 2020:91).

Für diese Einstellungen spielen Genderleitfäden als institutsinterne Applikationen sprachwissenschaftlich komplexer Zusammenhänge eine besondere Rolle. Bilden sie doch eine Brücke zwischen dem Regelwerk und dem – zum Teil sehr bewussten – Sprachgebrauch von Behörden, Hochschule und Universitäten.

Die Möglichkeiten von Genderleitfäden zeigen sich in den Handlungsanweisungen, die den, dem institutionsinternen Sprachgebrauch verpflichteten, Prioritäten folgen.

Die Grenzen der Textsorte werden in der adressatenspezifischen Auswahl und der vereinfachten Darstellung der sprachlichen Mittel und Verfahren sichtbar, darüber hinaus in ihrem Empfehlungscharakter und ihrer zeitlichen Gebundenheit als Momentaufnahme der gegenwärtigen Sprachwandelprozesse in der entsprechenden Einrichtung.

Literaturverzeichnis

Primärliteratur

HSZG, Hochschule Zittau/Görlitz (2021): *Gendersensible Sprache an der HSZG. Ein Leitfaden zum Informieren, Ausprobieren und Umsetzen*. Zugänglich unter: https://www.hszg.de/fileadmin/Redakteure/Hochschule/Aktuelles/Neuigkeiten/2022/03_M%C3%A4rz/Gendersprachleitfaden_HSZG-1.pdf [7. 11. 2022].

Sekundärliteratur

BARTSCH, Gunnar (2022): *Gendersternchen lassen an Frauen denken*. Pressestelle der Uni Kassel. Zugänglich unter: <https://www.uni-wuerzburg.de/aktuelles/einblick/single/news/gendersternchen-lassen-an-frauen-denken-1/> [7. 11. 2022].

ELMIGER, Daniel (2021): *Sammlung Leitfäden für geschlechtergerechte / inklusive Sprache*. Version 2.0. Université de Genève: Département de langue et littérature allemandes. Zugänglich unter: https://www.unige.ch/lettres/alman/files/2416/2461/4755/2021.06_Leitfadensammlung_V_2.pdf [7. 11. 2022].

GERSTER, Petra / NÜRNBERGER, Christian (2021): *Vermintes Gelände. Wie der Krieg um Wörter unsere Gesellschaft verändert. Die Folgen der Identitätspolitik*. München: Wilhelm Heyne Verlag.

GFDS, Gesellschaft für deutsche Sprache e.V. (2020): *Übrigens ... zum Gendersternchen*. Zugänglich unter: <https://gfds.de/uebrigens-zum-gendersternchen/> [7. 11. 2022].

HENNIG, Mathilde / SCHNEIDER, Jan Georg / OSTERWINTER, Ralf / STEINHAEUER, Anja (2021): *Duden – Sprachliche Zweifelsfälle: Das Wörterbuch für richtiges*

- und gutes Deutsch*. Reihe: Duden – Deutsche Sprache in 12 Bänden. Band 9. Berlin: Dudenverlag (CD-ROM).
- IVANOV, Christine (2020): *Zwischen unbeachtet, unbedeutend und überkommen – geschlechterbewusste Sprache an Hochschulen*. In: Gender-Kongress 2020 „PLEASE MIND THE GAP ...“ GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN. Essen. Tagungsdokumentation, S. 86–89. Zugänglich unter: https://www.sprachbewusst.de/fileadmin/files/pdfs/genderkongress_2020_dokumentation_f_web.pdf [7. 11. 2022].
- LUNZ, Kristina (2022): *Die Zukunft der Außenpolitik ist feministisch. Wie globale Krisen gelöst werden müssen*. Berlin: Econ/Ullstein Buchverlage.
- NÜBLING, Damaris (2018): Und ob das Genus mit dem Sexus. Genus verweist nicht nur auf Geschlecht, sondern auch auf die Geschlechterordnung. In: *IDS Sprachreport* 3/2018, S. 44–50.
- RfdR, Rat für deutsche Rechtschreibung (2021): *Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlungen vom 26. 3. 2021*. Zugänglich unter: <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/> [7. 11. 2022].
- SCHMID, Merle / KARAVASILIS, Jana / OHLHÄUSER, Line (2021): *OK Zoomer – Marketing für die Gen Z*. Zugänglich unter: <https://houseofyas.de/studie/> [7. 11. 2022].