

GEWERKSCHAFT – SPRACHE – GLEICHBERECHTIGUNG

Eine linguistische Analyse sprachlicher Referenz auf Personen
und gleichstellungspolitischer Schlagwörter
in gewerkschaftlichen Pressemitteilungen

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der Doktorwürde
der Philologischen Fakultät der
Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg i. Br.

vorgelegt von

Christine Huber
aus Freiburg

Wintersemester 2015/16

Erstgutachter: PROF. DR. BERNHARD KELLE

Zweitgutachterin: PROF. DR. HELGA KOTTHOFF

Vorsitzender des Promotionsausschusses der Gemeinsamen Kommission der
Philologischen, Philosophischen und Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftli-
chen Fakultät: PROF. DR. HANS-HELMUT GANDER

Datum der Disputation: 24. Juni 2016

DANKSAGUNG

Allen voran möchte ich mich ganz herzlich bei meinem Doktorvater, Prof. Dr. Bernhard Kelle, bedanken. Er hat für mich nicht nur das spannende Forschungsfeld der Gewerkschaftssprache eröffnet und mir die Anregung zu dieser Arbeit gegeben, sondern war mir stets ein zuverlässiger, interessierter und kritischer Betreuer.

Prof. Dr. Helga Kotthoff danke ich für die Übernahme des Zweitgutachtens. Es bedeutet mir persönlich viel, dass ich sie dafür gewinnen konnte.

An dieser Stelle möchte ich mich außerdem bei Prof. Dr. Jürgen Dittmann und Dr. Claudia Schmidt bedanken: Sie sind mir im Laufe meines Studiums zu wichtigen und prägenden Personen geworden, die maßgeblichen Anteil daran haben, dass ich diese Arbeit geschrieben habe.

Dunja Beck danke ich für ihr beharrliches Interesse an meiner Arbeit, ihren Zuspruch und ihre Motivation – und nicht zuletzt für die versierte und gewissenhafte Korrektur meiner Arbeit.

Schließlich gilt mein Dank meinen Eltern sowie Kevin Allen, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit moralisch und tatkräftig unterstützt und immer an mich geglaubt haben.

Inhalt

Darstellungsverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung.....	1
2 Feministische Linguistik und linguistische Geschlechterforschung.....	4
2.1 Begriffsbestimmung und Einordnung in den fachlichen Kontext.....	4
2.2 Forschungsgegenstand.....	12
2.3 „Heilungsvarianten“ zur sprachlichen Sichtbarkeit und Symmetrie	23
2.4 Belege für die Bestandsaufnahme	26
2.5 Das sprachliche Erscheinungsbild von Frauen in verschiedenen Textsorten	41
2.6 Exkurs: Öffentliche Debatte zum Gebrauch generischer Maskulina	53
2.7 Folgen des (sprachlichen) Patriarchats	60
2.8 Exkurs: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung der Frau	64
2.8.1 Die ökonomische Lebensrealität von Frauen in der BRD.....	64
2.8.2 Mutterschaft in der BRD	65
2.8.3 Frauen in Schlüsselpositionen	66
2.8.4 Gewalt.....	69
3 Die Pressemitteilung als Element Strategischer Kommunikation	71
4 Korpusbildung.....	81
4.1 Zeitliche Eingrenzung.....	82
4.2 Die Gewerkschaften und ihre gleichstellungspolitischen Ziele	83
4.2.1 GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GDP)	84
4.2.2 INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE).....	87
4.2.3 VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)	89
4.2.4 DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB)	90
4.2.5 Zusammenfassung	93
4.3 Aussagekraft und Reichweite des Korpus	95
5 Empirischer Teil.....	99
5.1 Das Codesystem zur Referenz auf Personen	99
5.1.1 Code „Symmetrie“.....	100
5.1.2 Code „Frau“	100
5.1.3 Code „Generisches Femininum“	101
5.1.4 Code „Mann“	101
5.1.5 Code „Generisches Maskulinum“	101

5.1.6	Code „Neutraler Gebrauch“	101
5.1.7	Code „Kongruenzverletzung“ und „Korrekte Kongruenz bei Feminina“	102
5.1.8	Code „Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums“	103
5.1.9	Code „Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied“	103
5.1.10	Code „nicht zu bestimmen“	103
5.1.11	Reflexion und Resümee	104
5.2	Formale sprachliche Aspekte	109
5.2.1	Länge der Pressemitteilungen	110
5.2.2	Frequenz der Pressemitteilungen	118
5.2.3	Fachvokabular in den Pressemitteilungen	120
5.2.4	Themen der Pressemitteilungen	125
5.2.5	Zusammenfassende Charakteristik des Datenmaterials	142
5.3	Geschlechtergerechte Sprache in den Pressemitteilungen des Korpus	143
5.3.1	Die konkrete Ausgestaltung der sprachlichen Referenz auf Personen	144
5.3.2	Geschlechtergerechter Sprachgebrauch und gewerkschaftssprachliche Terminologie	196
5.3.3	Die ermittelten Daten in der weiteren Analyse	202
5.3.4	Zusammenfassung	205
5.4	Die gleichstellungspolitischen Ansprüche in den Pressemitteilungen	208
5.4.1	Chancengleichheit	209
5.4.2	Diskriminierung	210
5.4.3	Familienpolitik	216
5.4.4	Frauenförderung	219
5.4.5	Gender-Mainstreaming	220
5.4.6	Geschlecht	222
5.4.7	Geschlechterdemokratie	223
5.4.8	Gleichberechtigung	223
5.4.9	Gleichstellung	224
5.4.10	Gleichstellungspolitik	225
5.4.11	Gleichwertigkeit	226
5.4.12	Sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung	227
5.4.13	Teilhabe	229
5.4.14	Traditionelle Rollenbilder	231
5.4.15	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	232
5.4.16	Zusammenfassung	239

6	Fazit.....	243
7	Literatur.....	249
8	Korpusverzeichnis (Auswahl).....	270
9	Anhang.....	279

Darstellungsverzeichnis

Abbildung 1: Beziehungsnetz und Instrumentenset eines Unternehmens.....	74
Abbildung 2: Wortanzahl in den VER.DI-Pressemitteilungen	115
Abbildung 3: Wortanzahl in den Pressemitteilungen der GDP	116
Abbildung 4: Wortanzahl in den Pressemitteilungen der IG BCE.....	116
Abbildung 5: Die durchschnittliche Länge der Pressemitteilungen	117
Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl an VER.DI-Pressemitteilungen pro Tag	119
Abbildung 7: Durchschnittliche Anzahl an Pressemitteilungen der GDP pro Tag.....	119
Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl an Pressemitteilungen der IG BCE pro Tag.	120
Abbildung 9: Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI	122
Abbildung 10: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP	122
Abbildung 11: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE.....	122
Abbildung 12: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI ..	123
Abbildung 13: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP.....	123
Abbildung 14: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE.	124
Abbildung 15: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe im Korpus	129
Abbildung 16: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe in den VER.DI- Daten	132
Abbildung 17: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe in den Daten der GDP	134
Abbildung 18: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe in den Daten der IG BCE	136
Abbildung 19: Referenzen auf Personen in ihrer Verteilung über das Korpus.....	145
Abbildung 20: Die Anzahl an Referenzen auf Personen gemessen an der Textlänge .	146
Abbildung 21: Boxplot zur Kategorie <i>Symmetrie</i>	153
Abbildung 22: Histogramm zur Kategorie <i>Symmetrie</i> für die VER.DI.....	154
Abbildung 23: Histogramm zur Kategorie <i>Symmetrie</i> für die GDP	154
Abbildung 24: Histogramm zur Kategorie <i>Symmetrie</i> für die IG BCE.....	155
Abbildung 25: Boxplot zur Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i>	156
Abbildung 26: Histogramm zur Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> für die VER.DI	157
Abbildung 27: Histogramm zur Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> für die GDP.....	157
Abbildung 28: Histogramm zur Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> für die IG BCE.....	158
Abbildung 29: Boxplot zur Kategorie <i>Generisches Maskulinum</i>	159
Abbildung 30: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Maskulinum</i> für die VER.DI ..	160
Abbildung 31: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Maskulinum</i> für die GDP.....	160
Abbildung 32: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Maskulinum</i> für die IG BCE.....	161
Abbildung 33: Boxplot zu den generisch maskulinen Formulierungen	162
Abbildung 34: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der VER.DI.....	163
Abbildung 35: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der GDP .	163
Abbildung 36: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der IG BCE.....	164
Abbildung 37: Boxplot zur Kategorie <i>Frau</i>	165
Abbildung 38: Histogramm zur Kategorie <i>Frau</i> für die VER.DI.....	166
Abbildung 39: Histogramm zur Kategorie <i>Frau</i> für die GDP	166
Abbildung 40: Histogramm zur Kategorie <i>Frau</i> für die IG BCE	167
Abbildung 41: Boxplot zur Kategorie <i>Generisches Femininum</i>	168

Abbildung 42: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Femininum</i> für die VER.DI....	169
Abbildung 43: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Femininum</i> für die GDP	169
Abbildung 44: Histogramm zur Kategorie <i>Generisches Femininum</i> für die IG BCE..	170
Abbildung 45: Lineare Regression für Generische Maskulina in den VER.DI-Daten...	173
Abbildung 46: Lineare Regression für Generische Maskulina in den GDP-Daten	173
Abbildung 47: Lineare Regression für Generische Maskulina in den IG-BCE-Daten	174
Abbildung 48: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (VER.DI)	175
Abbildung 49: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (GDP).....	175
Abbildung 50: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (IG BCE).....	176
Abbildung 51: Lineare Regression der Kategorie <i>Symmetrie</i> (VER.DI).....	177
Abbildung 52: Lineare Regression der Kategorie <i>Symmetrie</i> (GDP)	177
Abbildung 53: Lineare Regression der Kategorie <i>Symmetrie</i> (IG BCE)	178
Abbildung 54: Lineare Regression der Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> (VER.DI)	179
Abbildung 55: Lineare Regression der Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> (GDP)	179
Abbildung 56: Lineare Regression der Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i> (IG BCE).....	180
Abbildung 57: Lineare Regression der Kategorie <i>Frau</i> (VER.DI).....	181
Abbildung 58: Lineare Regression der Kategorie <i>Frau</i> (GDP).....	181
Abbildung 59: Lineare Regression der Kategorie <i>Frau</i> (IG BCE)	182
Abbildung 60: Lineare Regression der Kategorie <i>Mann</i> (VER.DI)	183
Abbildung 61: Lineare Regression der Kategorie <i>Mann</i> (GDP).....	183
Abbildung 62: Lineare Regression der Kategorie <i>Mann</i> (IG BCE)	184
Abbildung 63: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den VER.DI-Daten	186
Abbildung 64: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den GDP-Daten.....	187
Abbildung 65: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den Daten der IG BCE	188
Abbildung 66: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den VER.DI- Daten	190
Abbildung 67: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den GDP- Daten	191
Abbildung 68: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den Daten der IG BCE.....	192
Abbildung 69: Referenzen auf <i>Frau</i> vs. <i>Mann</i> in den VER.DI-Daten	193
Abbildung 70: Referenzen auf <i>Frau</i> vs. <i>Mann</i> in den GDP-Daten.....	194
Abbildung 71: Referenzen auf <i>Frau</i> vs. <i>Mann</i> in den Daten der IG BCE	195
Abbildung 72: Korrelationstest für Formulierungen der Kategorie <i>Frau</i> und Termini.....	197
Abbildung 73: Formulierungen der Kategorie <i>Frau</i> und Termini	197
Abbildung 74: Korrelationstest für generisch feminine Formulierungen und Termini.....	198
Abbildung 75: Generisch feminine Formulierungen und Termini	198
Abbildung 76: Korrelationstest für Formulierungen der Kategorie <i>Mann</i> und Termini.....	199
Abbildung 77: Formulierungen der Kategorie <i>Mann</i> und Termini	200

Abbildung 78: Korrelationstest für generisch maskuline Formulierungen und Termini.....	201
Abbildung 79: Generisch maskuline Formulierungen und Termini.....	201
Abbildung 80: Die Referenzen auf Personen im Vergleich mit BÜHLMANN (2002) ...	203
Abbildung 81: Die Wortanzahl in den VER.DI-Pressemitteilungen	282
Abbildung 82: Die Wortanzahl in den Pressemitteilungen der GDP.....	284
Abbildung 83: Die Wortanzahl in den Pressemitteilungen der IG BCE.....	286
Abbildung 84: Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI.....	288
Abbildung 85: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP	290
Abbildung 86: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE.....	292
Abbildung 87: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen von VER.DI.....	294
Abbildung 88: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen der GDP	296
Abbildung 89: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen der IG BCE	298
Tabelle 1: Situierungsspezifikation <i>Ohr</i>	14
Tabelle 2: Geschlechtsspezifikation <i>professor</i>	14
Tabelle 3: Geschlechtsspezifikation <i>Kind/Mensch</i>	14
Tabelle 4: Geschlechtsspezifikation <i>Mensch</i>	15
Tabelle 5: Pseudo-Geschlechtsspezifikation <i>Angestellte</i>	15
Tabelle 6: Pseudo-Geschlechtsspezifikation <i>Student</i>	16
Tabelle 7: Geschlechtsspezifikation <i>Professor</i>	26
Tabelle 8: Journalistinnen in Führungspositionen.....	68
Tabelle 9: Die Verteilung des Textmaterials im Korpus.....	82
Tabelle 10: Mitgliederstruktur der GDP	85
Tabelle 11: Mitgliederstruktur der IG BCE.....	88
Tabelle 12: Mitgliederstruktur der VER.DI.....	89
Tabelle 13: Mitgliederstruktur des DGB	91
Tabelle 14: Die gleichstellungspolitischen Schlagwörter und ihr Vorkommen in den jeweiligen Satzungen	95
Tabelle 15: Das Codesystem zur Referenz auf Personen im Überblick.....	109
Tabelle 16: Wortanzahl des Datenmaterials im Vergleich.....	115
Tabelle 17: Frequenz der Veröffentlichung der Pressemitteilungen pro Tag	118
Tabelle 18: Die Themen der Pressemitteilungen und ihre Häufigkeit im Korpus	128
Tabelle 19: Die Themen der VER.DI-Pressemitteilungen und ihre Häufigkeit	132
Tabelle 20: Die Themen der GDP-Pressemitteilungen und ihre Häufigkeit.....	134
Tabelle 21: Die Themen der Pressemitteilungen der IG BCE und ihre Häufigkeit	136
Tabelle 22: Die thematischen Schnittmengen von VER.DI, GDP und IG BCE	139
Tabelle 23: Die fünf häufigsten primären Themen	140
Tabelle 24: Zusammenfassende Charakteristik des Datenmaterials	143
Tabelle 25: Anzahl und Realisierungsform der Referenz auf Personen im Korpus.....	147
Tabelle 26: Die eingesetzten Mittel zur Herstellung sprachlicher Symmetrie.....	148
Tabelle 27: Die Lemmata aus der Kategorie <i>Kongruenzverletzung</i> in der weiteren Analyse	150
Tabelle 28: Statistische Zusammenfassung der Kategorie <i>Symmetrie</i>	152
Tabelle 29: Statistische Zusammenfassung der Kategorie <i>Neutraler Gebrauch</i>	156
Tabelle 30: Statistische Zusammenfassung der Kategorie <i>Generisches Maskulinum</i> .	159
Tabelle 31: Statistische Zusammenfassung der generisch maskulinen Formulierungen.....	162

Tabelle 32: Statistische Zusammenfassung der Kategorie <i>Frau</i>	165
Tabelle 33: Statistische Zusammenfassung der Kategorie <i>Generisches Femininum</i> ...	168
Tabelle 34: Die Hypothesen zum gewerkschaftlichen Vergleich und ihre Ergebnisse im Überblick	171
Tabelle 35: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den VER.DI-Daten.....	186
Tabelle 36: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den GDP-Daten	187
Tabelle 37: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den Daten der IG BCE.....	188
Tabelle 38: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den VER.DI-Daten	189
Tabelle 39: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den GDP-Daten.....	190
Tabelle 40: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den Daten der IG BCE	191
Tabelle 41: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den VER.DI-Daten	193
Tabelle 42: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den GDP-Daten	194
Tabelle 43: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den Daten der IG BCE	195
Tabelle 44: Ausgewählte Referenzen auf Personen im Vergleich mit BÜHLMANN (2002).....	202
Tabelle 45: Die Häufigkeit und Vielfältigkeit ausgewählter Kategorien zur Referenz auf Personen	204
Tabelle 46: Das Schlagwort <i>Chancengleichheit</i> in den Satzungen und dem Korpus ..	210
Tabelle 47: Das Schlagwort <i>Diskriminierung</i> in den Satzungen und dem Korpus	215
Tabelle 48: Das Schlagwort <i>Familienpolitik</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	219
Tabelle 49: Das Schlagwort <i>Frauenförderung</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	220
Tabelle 50: Das Schlagwort <i>Gender-Mainstreaming</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	222
Tabelle 51: Das Schlagwort <i>Geschlecht</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	223
Tabelle 52: Das Schlagwort <i>Geschlechterdemokratie</i> in den Satzungen und dem Korpus	223
Tabelle 53: Das Schlagwort <i>Gleichberechtigung</i> in den Satzungen und dem Korpus.	224
Tabelle 54: Das Schlagwort <i>Gleichstellung</i> in den Satzungen und dem Korpus	225
Tabelle 55: Das Schlagwort <i>Gleichstellungspolitik</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	226
Tabelle 56: Das Schlagwort <i>Gleichwertigkeit</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	227
Tabelle 57: Das Schlagwort <i>sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung</i> in den Satzungen und dem Korpus	229
Tabelle 58: Das Schlagwort <i>Teilhabe</i> in den Satzungen und dem Korpus	231
Tabelle 59: Das Schlagwort <i>traditionelle Rollenbilder</i> in den Satzungen und dem Korpus.....	232
Tabelle 60: Das Schlagwort <i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i> in den Satzungen und dem Korpus	239
Tabelle 61: Möglichkeiten des Splittings	280

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ASCD	Association for Supervision and Curriculum Development
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Senioren, Familie, Frauen und Jugend
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DAZ	Deutsche Apotheker Zeitung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EuroCOP	European Confederation of Police
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
FAS	Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung
FAZ	Frankfurter Allgemeinen Zeitung
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (englisch <i>European Union Agency for Fundamental Rights</i>)
GDBA	Gewerkschaft deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärtler
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GF	Generisches Femininum
GM	Generisches Maskulinum
GMFF	Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums
GMSE	Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG MEDIEN	Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst
IG METALL	Industriegewerkschaft Metall
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
KIT	Karlsruher Institut für Technologie
LGLF	Lesbian and Gay Liberation Front
LSVD	Lesben- und Schwulenverband
Max.	Maximum
MHH	Medizinischen Hochschule Hannover
Min.	Minimum
NGG	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten
ÖTV	Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
PR	Public Relations
RCDS	Rings Christlich-Demokratischer Studenten
SD	standard deviation (Standardabweichung)
taz	Die Tageszeitung
TH	Technische Hochschule
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Vpn	Versuchspersonen
WAZ	Westdeutsche Allgemeine Zeitung

„Die Gewerkschaft von morgen wird eine von Frauen und Männern sein oder nicht sein. Wenn Männer das nicht begreifen und Frauen das nicht geltend machen, dann haben sie es nicht anders verdient.“

JANSEN (1995: 414)

1 Einleitung

Zahlreiche Studien belegen, dass Sprache unser Denken und unser Bewusstsein bestimmt und somit durch Sprache Realität geschaffen wird (vgl. dazu KUSTERLE 2011: 79–81). Das bedeutet, dass die sprachliche Diskriminierung bestimmter Gruppen oder Personen ihre tatsächliche Diskriminierung und ihre gesellschaftliche Ausgrenzung zur Folge hat bzw. die bestehenden strukturellen Diskriminierungen verstärkt. Umgekehrt bewirkt die Ungleichbehandlung der Geschlechter eine sprachliche Repräsentation dieser Asymmetrie. Bestimmte Formulierungen stützen somit eine patriarchale Gesellschaftsordnung (vgl. STUCKARD 2000: 224 f.). Bei der Frage danach, ob „die Gewerkschaft“ im Sinne JANSENS (1995) eine Gewerkschaft *von Frauen und Männern* ist, muss folglich auch gefragt werden, ob die Gewerkschaft eine Gewerkschaft ist, die *Frauen und Männer benennt* und sie somit sprachlich realisiert bzw. repräsentiert. Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag dazu leisten, Antworten auf die genannten Fragen zu finden.

Den Gewerkschaften ist es ein erklärtes Anliegen, Diskriminierungen entgegenzuwirken. Sie setzen sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter ein und haben ein Bewusstsein auch für sprachliche Diskriminierung und deren Folgen entwickelt (vgl. dazu IG METALL VORSTAND 2008). Davon ausgehend, soll der Sprachgebrauch der Gewerkschaften hinsichtlich der Kategorie *Gender* analysiert werden. Ziel ist es, etwaige sprachliche Asymmetrien aufzuzeigen bzw. die Mittel zur Herstellung sprachlicher Symmetrie zu analysieren.

Zentraler Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ist die Frage, wie sich sprachliche Realisierungsformen zur Referenz auf Personen und gleichstellungspolitischen Proklamationen in ausgewählten Texten der Gewerkschaften manifestieren. Anhand der Befunde soll überprüft werden, ob die Gewerkschaften ihrem eigenen Wertekanon Genüge tragen bzw. an welcher Stelle sie ihn eventuell verletzen. Dadurch können gleich zwei Desiderate erfüllt werden: Die Sprache der Gewerkschaften bzw. einer ihrer Teilaspekte wird an dieser Stelle erstmals systematisch erfasst und analysiert.

Außerdem kann die „Sprachpolitik“ der Gewerkschaften einer „Bestandsprobe“ unterzogen werden. Das eigens dafür erstellte Korpus aus Pressemitteilungen dreier DGB-Gewerkschaften eignet sich hierfür im besonderen Maße, da bei der Erstellung dieser Textsorte ein hoher Planungsgrad unterstellt werden kann. Der Untersuchungszeitraum der Jahre 2001 bis 2011 gestattet wiederum, zu klären, welchen Einfluss die Verabschiedung des ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (AGG) im Jahr 2006 möglicherweise auf den Sprachgebrauch ausübt.

Zur Einbettung in einen theoretischen Kontext wird zunächst eine Einführung in die Feministische Linguistik gegeben. Diese Forschungsrichtung basiert auf der Grundannahme, dass Sprache sexistisch ist. Ich werde zeigen, warum und inwiefern dieses Postulat zutrifft und welche Folgen sich daraus ergeben. Die „Beweisführung“ erfolgt innerhalb unterschiedlicher Teilgebiete der Linguistik. Einzig der Bereich der Pragmatik mit seinen konversations- und kommunikationsanalytischen Ansätzen kann jedoch aufgrund der konkreten thematischen Ausgestaltung der vorliegenden Untersuchung leider keine Berücksichtigung finden.

Im Anschluss möchte ich – gestützt durch Erkenntnisse aus der Psychologie – darlegen, welche Konsequenzen sexistische Sprache haben kann und worin somit die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas liegt. Die beiden Bereiche von „Ursache und Wirkung“ werden in Arbeiten dieser Art selten zusammengeführt. Um die Bedeutung eines bewussten und gezielten Sprachgebrauchs zu verstehen – gerade für die Gewerkschaften mit ihrem offenkundigen sozialen und gesellschaftlichen Auftrag – ist diese Synthese jedoch zentral. So konstatiert beispielsweise schon TRÖMEL-PLÖTZ (1978: 50), dass „bestimmte gesellschaftliche Fakten ein unmittelbares sprachliches Analogon haben“. Das äußere sich beispielsweise darin, dass es aufgrund des Mangels an Frauen in bestimmten Positionen der Wissenschaft, Administration oder Politik keine entsprechenden Berufsbezeichnungen oder Titel gibt. So schaffe Diskriminierung die entsprechende Sprache und vice versa.

Die Frage nach der Wirkung setzt wiederum die Frage nach der Ausgangssituation voraus. Da durch die vorliegende Arbeit Macht- und Herrschaftsverhältnisse abgebildet werden sollen, müssen auch ihre Korrelate in der außersprachlichen Welt abgebildet werden. Um ein Verständnis für die Tragweite des Themas und seine gesellschaftspolitische Relevanz zu schaffen, kommt man deshalb nicht umhin, das Thema in einen „globalen“ Kontext einzuordnen. Fragen nach Macht- und Besitzverhältnissen sind da-

bei elementar. Die genannten Faktoren sollen deshalb in einem Exkurs aufgeführt werden, der eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung der Frau im 21. Jahrhundert bietet.

In einem weiteren Exkurs möchte ich zeigen, wie sich die gesellschaftspolitische Diskussion zum Thema „geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ gestaltet und exemplarisch einige Vorkommnisse darstellen.

Des Weiteren werde ich in das Themengebiet der „Strategischen Kommunikation“ und Pressemitteilungen als Instrument von *Public Relations* (kurz: *PR*) einführen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Leserinnen und der Leser sowohl die Rahmenbedingungen der Produktion als auch die zentralen Merkmale der untersuchten Texte kennen und theoretisch einordnen können.

Die Arbeit soll dazu anregen, die sprachliche Gleich- bzw. Ungleichbehandlung der Geschlechter weiter zu reflektieren. Außerdem soll sie dazu beitragen, die zuweilen sehr emotional geführte Debatte über geschlechtergerechte¹ Sprache in den Gewerkschaften stärker zu versachlichen und mit konkreten Zahlen anzureichern.

¹ TRÖMEL-PLÖTZ (2010) zieht den Begriff der „frauengerechten Sprache“ vor, um „verfrühte Neutralisierungen und Generalisierungen, die von unserem zentralen Anliegen *Frauen* wegführen, ehe wir die Tiefe der Problematik überhaupt verstanden und Änderungen bewerkstelligt haben“ zu vermeiden (TRÖMEL-PLÖTZ 2010: 757). Aufgrund der Geläufigkeit des Begriffs und dem übergeordneten Ziel, Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern herzustellen, wird in der vorliegenden Arbeit dennoch der Formulierung „geschlechtergerecht“ gefolgt.

2 Feministische Linguistik und linguistische Geschlechterforschung

Im Folgenden soll die Feministische Linguistik als Disziplin der Linguistik charakterisiert und ihre Besonderheiten sowie ihre Forschungsgeschichte dargestellt werden.² Im Anschluss daran möchte ich die aufgezeigten Postulate anhand vorhandener empirischer Befunde überprüfen. Des Weiteren schließen sich zwei Exkurse an, wobei der erste die öffentliche Debatte zum generischen Maskulinum und der geschlechtergerechten Sprache anhand exemplarischer Vorkommnisse nachzeichnet. Der zweite Exkurs befasst sich hingegen mit der Frage, wie Frauen in verschiedenen Textsorten sprachlich tatsächlich abgebildet sind.

Wie eingangs genannt, liegt der Fokus dabei – auch in Hinblick auf das empirische Vorhaben dieser Arbeit – auf schriftlich realisierten Texten. Konversations- und kommunikationsanalytische Ansätze können wegen ihrer gesprochensprachlichen Ausrichtung an dieser Stelle deshalb nur am Rande berücksichtigt werden.

2.1 Begriffsbestimmung und Einordnung in den fachlichen Kontext

Die Feministische Linguistik ist eine Disziplin innerhalb der Linguistik, die auf der Grundannahme basiert, dass Sprache „sexistisch“ ist. Sie möchte die „patriarchalisch-sexistischen Verhältnisse“ in der Sprache aufdecken und die strukturelle Diskriminierung von Frauen darin aufzeigen (vgl. SAMEL 2000: 39 f.). Laut STUCKARD (2000: 224) liegt der Unterschied zum traditionellen Linguistikbegriff darin, dass

vor allem der Aspekt sprachlicher Unausgewogenheit behandelt wird, der sich im Sprachsystem des Deutschen sowie im Sprachgebrauch der Sprecherinnen und Sprecher finden lässt. (STUCKARD 2000: 224)

Somit ist die Feministische Linguistik – anders als andere linguistische Forschungsgebiete – nicht zu trennen von ihrem sprachpolitischen Aspekt und ihrer „Veränderungsabsicht“.

² Teile dieser Darstellung beruhen auf meiner unveröffentlichten Masterarbeit mit dem Titel „GEWERKSCHAFT – SPRACHE – GLEICHBERECHTIGUNG. Eine Untersuchung zur sprachlichen Realisierung von Frauen in der Gewerkschaft und deren Folgen auf die Gleichstellung“ (Datum der Abgabe: 11. Januar 2012).

Darin äußert sich bereits die Besonderheit dieses Fachgebietes: Die Feministische Linguistik ist nach HELLINGER (1990: 12) die einzige linguistische Teildisziplin, die die Sprache und ihre sprachliche Asymmetrien nicht nur deskriptiv beschreibt, sondern als sexistisch und diskriminierend klassifiziert. Aus dieser Wertung wird die Forderung nach dem Abbau sprachlicher sowie gesellschaftlicher Diskriminierung von Frauen abgeleitet. Um mit STUCKARD (2000: 224 f.) zu sprechen, handelt es sich also um eine vorrangige Auseinandersetzung mit dem „Aspekt sprachlicher Unausgewogenheit“, d. h.:

one type of discriminatory language (use); it refers to linguistic expressions that exclude, trivialize, or insult (mainly) women. Linguistic manifestations of such practices are female invisibility (*mankind*), asymmetrical gender-marking (*lady philosopher*), and stereotyping (*doctors and their wives*). (HELLINGER 2006: 265)

Hier deutet sich bereits an, was im weiteren Verlauf gezeigt werden soll: „Ein Mensch ist männlich, es sei denn, das Gegenteil wird bekannt gegeben.“ (PUSCH 2008a: 19). Der Mann gilt also als „Norm“ und die Frau als „Abweichung“ dieser Norm, wobei diese Höher- und Minderbewertung als Konstrukt des Patriarchats identifiziert wurde (vgl. KOTTHOFF 1996: 10).

Um eine gemeinsame terminologische Basis zu schaffen, soll für den weiteren Verlauf dieses Überblicks zunächst der Begriff *Gender* definiert sowie problematisiert werden: Die Unterscheidung von *Sex* und *Gender*³ wurde erstmals in den 1970er Jahren im englischsprachigen Raum vorgenommen. Damit konnten durch das „unveränderliche biologische“ Geschlecht (*Sex*) und das „veränderliche soziale“ (d. h. sozial konstruierte) Geschlecht (*Gender*) die zwei Aspekte von Geschlecht erstmals sprachlich präzise abgebildet werden (KÜNZEL 2012: 67). Denn obwohl sie die terminologische Unterscheidung selbst noch nicht formuliert hat, postulierte bereits SIMONE DE BEAUVOIR die kulturelle bzw. gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ (BEAUVOIR 2000: 334).

³ Im Deutschen ist der Begriff auch als *soziales Geschlecht* gebräuchlich und beschreibt nach SAMEL „Geschlecht als ein[en] sozial oder kulturell erworbene[n] Status bzw. als Phänomen, das unser Verhalten und unsere Wahrnehmung mit bestimmt“ (SAMEL 2000: 38).

Unterdessen wird jedoch auch die binäre Unterscheidung zwischen Sex und Gender zurückgewiesen, da angenommen wird, dass bereits *Sex* gesellschaftlich konstruiert sei (vgl. KÜNZEL 2012: 68).

Ähnlich argumentiert CONNELL (2013). Laut ihr beschreibe die am meisten verbreitete Definition von *Gender* „den kulturellen Unterschied zwischen Frauen und Männern auf der Grundlage der biologischen Teilung zwischen männlich und weiblich“ (CONNELL 2013: 28). Doch diese Begriffsbestimmung ist ebenfalls zu problematisieren, da sie auf der Annahme einer biologischen Dichotomie beruht. Das lehnt auch SCHILLING ab, die *Gender* als „a complex sociocultural and socio-psychological construct that is not reducible simply to biological or physiological sex“ (SCHILLING 2011: 218) betrachtet.

CONNELL (2013: 30) schlägt stattdessen folgende Definition vor:

Geschlecht ist die Struktur sozialer Beziehungen, in deren Zentrum die reproduktive Arena steht, und die Anzahl von Praktiken, die reproduktive Unterschiede zwischen Körpern in soziale Prozesse hinein bringen. Informell gesagt geht es bei Gender um die Art und Weise, wie die menschliche Gesellschaft menschliche Körper und ihre Kontinuität behandelt sowie die vielen Konsequenzen, die sich aus dieser „Behandlung“ für unser persönliches Leben und unser kollektives Schicksal ergeben. (CONNELL 2013: 30)

Die Geschlechterbinarität zu hinterfragen bzw. sie als zu reduziert zu betrachten, mag zwar modern sein, neu ist diese Auffassung aber nicht: In biologischen Publikationen des 19. Jahrhunderts dominierte die Annahme einer „gleichen geschlechtlichen Anlage bei allen Individuen, die nicht in «weiblich» und «männlich» zu unterscheiden sei“ (VOB 2011: 89). WILHELM VON HUMBOLDT hingegen nahm zwar deutliche Unterschiede zwischen „männlich“ und „weiblich“ an, betrachtete allerdings beide Kategorien als „idealtypische Prinzipien“, die in der Realität nicht alleine vorkämen. Seiner Auffassung zufolge sei jeder Mensch eine Mischung aus „weiblich“ und „männlich“ und erst die „Zusammenschmelzung“ von beidem bilde „aus dem innigsten Bunde der reinen Männlichkeit und der reinen Weiblichkeit die Menschlichkeit“ (HUMBOLDT 1959 [1795]: 81; zitiert nach VOB 2011: 93).

An dieser Stelle soll außerdem eine Begriffsbestimmung des Terminus *Gender* im linguistischen Kontext vorgenommen werden: HELLINGER (2006) unterscheidet dabei vier

Kategorien: grammatisches, lexikalisches, referentielles und soziales Gender⁴. Das *grammatische Gender* (im Deutschen: *Genus*) sei eine inhärente morphosyntaktische Eigenschaft des Nomens, das die Kongruenz zwischen dem Nomen und seinen „Satellenelementen“ (z. B. Artikel, Adjektiv, Pronomen) kontrolliere (HELLINGER 2006: 265). *Lexikalisches Gender* hingegen sei Teil der Semantik von belebten Nomina. HELLINGER argumentiert, dass die Beziehung zwischen grammatischem und lexikalischem Gender im Deutschen oder Russischen bzw. Französischen „offensichtlich“ nicht arbiträr sei. In Sprachen wie dem Englischen hingegen, die über kein grammatisches Gender verfügen, bestimme das lexikalische Gender die Wahl des Pronomens (vgl. HELLINGER 2006: 266). *Referentielles Gender* stellt die Verbindung zwischen linguistischen Ausdrücken und ihren Korrelaten in der außersprachlichen Welt dar, die dabei als feminin, maskulin oder gender-neutral identifiziert werden. Obgleich *Star* (im Sinne von *der Tennisstar* etc.) grammatisch maskulin ist, kann der Begriff auf Frauen wie auch auf Männer referieren, da er lexikalisch gender-neutral ist. Nichtsdestotrotz gibt es, so bemerkt HELLINGER, Nomina, die ein zugrunde liegendes oder verdecktes Gender Bias haben. Als Beispiele nennt sie die beiden Komposita *Fußballstar* vs. *Pornostar*, bei denen man im ersten Fall wahrscheinlicher einen Mann bzw. im zweiten Fall wahrscheinlicher eine Frau assoziiere (vgl. HELLINGER 2006: 266).

Soziales bzw. *verdecktes Gender*⁵ liegt dann vor, wenn die Wahl eines Wortes bzw. eine Assoziation weder durch grammatisches oder lexikalisches noch durch referentielles Gender erklärt werden kann. Als charakteristisch hierfür bezeichnet HELLINGER die Tatsache, dass im Englischen auf Berufsbezeichnungen mit hohem Prestige in der Regel mit maskulinem Pronomen referiert werde – selbst wenn das referentielle Geschlecht unbekannt bzw. unbedeutend ist (vgl. HELLINGER 2006: 267).

Bei der Annahme einer sexistischen Sprache stellt sich die klassische „Frage nach dem Huhn oder dem Ei“: Es wird einerseits argumentiert, dass Sprache „ein Symptom“ so-

⁴ Entgegen der üblichen Praxis im Deutschen wird der Terminus *gender* an dieser Stelle mit *Gender* übersetzt und nicht differenziert in Geschlecht vs. Genus vs. Gender, wie es normalerweise der Fall wäre. Die Abgrenzung der Begrifflichkeiten mit der im Deutschen ansonsten üblichen Differenzierung ist an dieser Stelle für den Überbegriff nicht zielführend.

⁵ Die Terminologie *soziales* vs. *verdecktes Gender* reflektiert dabei verschiedene Rollen: *Soziales Gender* betont die sozialen Ursachen des Gender Bias von Nomina, wohingegen das *verdeckte Gender* die strukturelle Unsichtbarkeit betont.

zialer Ungleichheit sei, andererseits wird angenommen, dass sexistische Sprache soziale Ungleichheit bedinge (vgl. HELLINGER 2006: 265) und somit durch bestimmte Formulierungen „ein patriarchales Gesellschaftsgefüge gestützt“ werde (STUCKARD 2000: 224 f.).

Die linguistische Auseinandersetzung mit dem Thema „gender“ bzw. Genus begann laut BUCHOLTZ/HALL (2006) in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufgrund der großen Unterschiede, die man im Zuge der linguistischen Feldforschung zwischen den europäischen Sprachen und den indigenen Sprachen feststellte. Dabei faszinierte die ForscherInnen die Tatsache, dass einige dieser indigenen Sprachen „Männer-“ und „Frauensprache“ differenzierten, die durch grammatische, phonologische und lexikalische Charakteristika definiert waren. Interessant ist, dass man zu diesem Zeitpunkt noch von einer direkten Verbindung zwischen Genus und Sexus ausgegangen ist – wohingegen heute vielerorts argumentiert wird, dass ein solcher Zusammenhang keineswegs bestehe (vgl. BUCHOLTZ/HALL 2006: 756).⁶

Die Feministische Linguistik⁷ als linguistische Disziplin⁸ mit ihrem durchaus auch sprachkritischen Ansatz entsteht in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts zunächst in den USA. In der Folge sind wesentliche Einflüsse auch von Deutschland aus-

⁶ Auch wenn nach wie vor ungeklärt bleibt, wie das generische Maskulinum im Deutschen entstanden ist bzw. ab wann Maskulina erstmals in generischer Weise verwendet wurden (vgl. IRMEN/STEIGER 2005: 230), lassen sich zumindest Anfänge einer genustheoretischen Debatte und Überlegungen über den Zusammenhang zwischen Genus und Sexus bereits in der griechischen Antike verzeichnen (vgl. IRMEN/STEIGER 2005: 214). Zwei konkurrierende Ansichten können sich durchsetzen: Der formalistische Ansatz geht davon aus, dass Genus ein rein formales Phänomen sei, während auf der anderen Seite ein „semantisch motivierter Zusammenhang zwischen natürlichem und grammatischem Geschlecht“ unterstellt wird (IRMEN/STEIGER 2005: 215). Die griechische Genuslehre sei, wie IRMEN/STEIGER postulieren, richtungsweisend für alle nachfolgenden Beiträge über das Verhältnis von Genus zu Sexus gewesen (IRMEN/STEIGER 2005: 215). Dabei sind die Entwicklungen und Interpretationen stets durch den Zeitgeist gekennzeichnet: So findet im 18. Jahrhundert eine bis dahin beispiellose „Sexualisierung der Grammatik“ statt, deren Ableitung des Genus aus dem Sexus sich aus der anthropologischen Weltanschauung des 18. Jahrhunderts erklären lässt (vgl. IRMEN/STEIGER 2005: 219).

⁷ Die Bezeichnung „Feministische Linguistik“ geht auf LUISE F. PUSCH zurück. Sie führt den Namen in den 1970er Jahren ein und verdeutlicht durch die Großschreibung des Adjektivs seit 1990 die Etablierung des Fachgebiets (vgl. SAMEL 2000: 10).

⁸ Außerhalb der wissenschaftlichen Auseinandersetzung könne der Beginn der feministischen Sprachkritik bereits auf das Jahr 1975 datiert werden, als Verena Stefan in ihrem Buch „Häutungen“ das Indefinitpronomen *man* durch das neu geschaffene Indefinitpronomen *frau* ersetzte (vgl. SCHOENTHAL 1989: 297).

gegangen, wobei die Arbeiten von HELLINGER, PUSCH, TRÖMEL-PLÖTZ und SCHOENTHAL als prägend gelten (vgl. REISS 2010: 750).

In der Entwicklung des Fachbereichs in der Bundesrepublik Deutschland lassen sich zwei zentrale Ereignisse identifizieren: Den ersten Anstoß gibt INGRID GUENTHERODT mit dem Hauptseminar „Rollenverhalten der Frau und Sprache“ im Wintersemester 1974/75 an der Uni Trier. Weitere vier Jahre später wird das Thema an verschiedenen Universitäten der Bundesrepublik im Rahmen von Lehrveranstaltungen behandelt (vgl. SAMEL 2000: 10).

Das zweite Ereignis, dem man eine Katalysatorwirkung zusprechen kann, ist der Beitrag „Linguistik und Frauensprache“, den SENTA TRÖMEL-PLÖTZ 1978 in den *Linguistischen Berichten* publiziert⁹. Laut SCHMIDT (2002: 234) gilt dieser Aufsatz als Beginn der feministischen Sprachkritik in der Bundesrepublik. Im selben Jahr geben HELGA ANDRESEN ET AL. in den *Osnabrücker Beiträgen zur Sprachtheorie 8* den ersten Band zu *Sprache und Geschlecht* heraus (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 2010: 756).

Der zeitliche Zusammenhang mit der zweiten Frauenbewegung in der Bundesrepublik der 1970er Jahre sei für die Entstehung des Fachgebiets grundlegend. Laut TRÖMEL-PLÖTZ (1978: 50) bedurfte es dieser politischen Bewusstmachung im Zuge der Frauenbewegung, um Frauensprache¹⁰ als Untersuchungsgegenstand der Linguistik einzuführen. Das ist folgerichtig, wenn man berücksichtigt, dass die „neue“ Frauenbewegung im Vergleich zu der ersten Frauenbewegung „nicht mehr um die formale Gleichstellung, sondern für die tatsächliche Einlösung der im Grundgesetz versprochenen Freiheit und Gleichheit“ kämpfte (WAPLER 2012: 49).

Das Interesse an der Frauensprache liege darin begründet, dass Frauen die Erfahrung machen, schlechter als Männer behandelt zu werden (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 1978: 50). In dieser Auseinandersetzung wird bis in die frühen 1980er Jahre hinein die Ansicht deutlich, dass Frauen die Opfer sind,

⁹ Die folgenden Ergänzungen sind der Vollständigkeit geschuldet: Als Reaktion auf TRÖMEL-PLÖTZ (1978) veröffentlicht HARTWIG KALVERKÄMPER (1979) in den *Linguistischen Berichten* eine Kritik an ihren Thesen. Diese Kritik wiederum ruft PUSCH (1984a [1979]) auf den Plan und begründete deren Transformation „von der Sympathisantin [der Feministischen Linguistik] zur Aktiven“ (PUSCH 1984: 20).

¹⁰ Angeregt durch ROBIN LAKOFF (*Women's Language*) wird zunächst der Terminus *Frauensprache* verwendet (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 2010: 756).

deren Ohnmacht und Minderwertigkeit sich auch in sprachlicher Unsicherheit, Submission und Anpassung an den Mann niederschlagen, der ähnlich wie in der sonstigen Alltagswelt auch in der Kommunikation Macht und Dominanz ausübt. (SCHOENTHAL 1998b: 157)

Wie im Folgenden zu zeigen sein wird, ist außerdem die Einbettung in den soziolinguistischen Kontext von entscheidender Bedeutung: Sprache wurde bereits seit längerer Zeit mit soziologischen Faktoren in Verbindung gebracht, wobei unter anderem Dialekte oder Soziolekte als Varietäten verschiedener Gruppen untersucht wurden. Es ist daher nur konsequent, dass der Faktor *Geschlecht* auch als konstitutives Merkmal untersucht wurde.

Analog zu den Entwicklungen in der klassischen Soziolinguistik durchläuft die Feministische Linguistik in ihrer Evolution dieselben (bzw. sehr ähnliche) Prozesse und Phasen. Im Folgenden sollen deshalb einleitend Meilensteine der Soziolinguistik skizziert werden:

Die Soziolinguistik vertritt zunächst die These EDWARD SAPIRS, „the real world“ basiere auf unterschiedlichen Sprechgewohnheiten einzelner Gruppen. Daraus wird ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen sprachlichem Ausdrucksvermögen und psychisch-sozialer Erfahrung abgeleitet (DITTMAR 1973: 2 f.). Davon ausgehend entwickelt BENJAMIN WHORF die *linguistische Relativitätsthese*, die durch ein viel zitiertes Beispiel veranschaulicht werden soll: Der Zeitbegriff der Hopi zeige, dass verschiedene sprachliche Systeme unterschiedliche Gesellschaftserfahrungen implizieren (DITTMAR 1973: 3 f.).

BERNSTEIN greift die Sapir-Whorf-Hypothese für seine (intra)kulturelle Analyse der Sprache der Unterschicht im Vergleich zur Sprache der Mittelschicht auf. Seine Forschungsarbeiten führen ihn zu der Erkenntnis, dass die Sozialstruktur zwischen Sprache und Sprechen interveniere: „Between language in the sense defined and speech is social structure.“ (BERNSTEIN 1964: 56; vgl. auch DITTMAR 1973: 10). Auf dieser Grundannahme formuliert er die sogenannte *Defizit-Hypothese*: Das Sprechverhalten bzw. die *Sprechcodes* (der *restringierte Sprechcode* der sozialen Unterschicht vs. den *elaborierten Sprechcode* der Mittelschicht) gehen auf unterschiedliche psychische und soziale Erfahrungen der SprecherInnen zurück, die durch ihre Zugehörigkeit zur sozialen Schicht determiniert sind. Hierin liegt für BERNSTEIN die Ursache gesellschaftlicher Chancenungleichheit (DITTMAR 1973: 2): Die unterschiedlichen sprachlichen Merkmale

von Unterschicht und Mittelschicht, die er als Defizit oder Mangelercheinungen der Unterschicht deutet, würden begründen, dass Angehörige der Unterschicht nicht den gleichen sozialen Erfolg haben wie Angehörige der Mittelschicht. Der normative Wertmaßstab der Interpretation ist also zentral.

Auch LABOV registriert in seiner berühmten *Kaufhaus-Studie*¹¹ Unterschiede in den sprachlichen Ausdrucksweisen. Im Gegensatz zu BERNSTEIN betrachtet er sie jedoch als gleichwertig und nicht als über- bzw. unterlegen. Vielmehr kann er nachweisen, dass Sprache ein heterogenes Kontinuum ist, in dem verschiedene Varietäten ineinander übergehen (vgl. DITTMAR 1997: 62). Soziolinguistische Variablen stellen für ihn dabei alternative Möglichkeiten dar, das Gleiche zu sagen und dennoch „unterschiedliche soziale Identitäten/Hintergründe/Bedeutungen zum Ausdruck zu bringen“ (DITTMAR 1997: 57).

Dieser elementare Unterschied bildet sich auch in der Terminologie ab: In Abgrenzung von BERNSTEINS *Defizit-Hypothese* werden LABOVs Erkenntnisse in der *Differenz-Hypothese* formuliert.

Betrachtet man nun die Entstehungsgeschichte der Feministischen Linguistik, lassen sich viele Parallelen bzw. Analogien feststellen. Auch in Hinblick auf die methodischen Defizite steht die Feministische Linguistik ganz in der Tradition der klassischen Soziolinguistik: So wiederholte man zu Beginn beispielsweise die Fehler BERNSTEINS, indem man kontextunabhängig mit bestimmten Kategorien arbeitete – ohne jedoch die konkrete Situation zu berücksichtigen (SCHOENTHAL 1998b: 157 f.). Nichtsdestotrotz sind auch diese ersten Studien von zentraler Bedeutung, da sie ein Beitrag zur öffentlichen Reflexion und Auseinandersetzung mit einem Thema sind, für das die Öffentlichkeit ihrerzeit noch nicht sensibilisiert war (SCHOENTHAL 1998b: 158).

Von den Wertungen, die anfangs vorgenommen werden, distanziert man sich in der zweiten Phase. Statt von *Defiziten* spricht man nun auch hier von *Differenzen* und nimmt an, dass Männer und Frauen zwei unterschiedliche Kulturen bzw. kulturelle Stile

¹¹ Der hohe Stellenwert, den die Kaufhaus-Studie in der Linguistik einnimmt, liegt außerdem in der Überwindung eines methodischen Defizit, das LABOV zuvor als *Beobachterparadoxon* formuliert hat: „Um die Daten zu erhalten, die am wichtigsten für die linguistische Theorie sind, müssen wir beobachten, wie Leute sprechen, wenn sie nicht beobachtet werden.“ (LABOV 1980: 17).

repräsentieren, aus denen die genannten Unterschiede resultieren. Entscheidend ist dabei, dass diese beiden Stile als gleichwertig betrachtet werden.

Obwohl diese zweite Phase sich durch eine bessere Empirie auszeichnet, ist nach wie vor eine Tendenz zur Polarisierung erkennbar. SCHOENTHAL merkt an, dass „der Erklärungsprozess der Entstehung bzw. besser des Bestehens einer Dichotomie durch wissenschaftliche Beiträge“ diese Dichotomie verstärkt habe, statt zu ihrer Auflösung beizutragen (SCHOENTHAL 1998b: 159). Die Annahme einer „Frauensprache“ auf der einen Seite und einer „Männersprache“ auf der anderen Seite sei auch insofern problematisch, da bereits die Einteilung von Menschen in die Kategorien *weiblich* vs. *männlich* eine „drastische Vereinfachung“ sei (SCHILLING 2011: 218).

In den neueren Ansätzen wird wiederum Abstand genommen von der Annahme einer Differenz der Geschlechter und ihres Kommunikationsverhaltens. Stattdessen geht man davon aus, dass Differenzen bestehen, die abhängig von situativen, institutionellen und kulturellen Kontexten bzw. weiteren sozialen Faktoren sind (SCHOENTHAL 1998b: 161). Hinzu kommt in jüngerer Zeit die *Queere Linguistik*, die mit ihrem heteronormativitätskritischen Forschungsansatz an das Thema „Sprache und Sexualität“ anknüpft. Sie integriert

Gedankengut aus der Queer Theory, um sprachliche Elemente normativ-binärer Geschlechterkonstruktion und sprachliche Manifestationen von Heterosexualität als Norm kritisch zu hinterfragen. (MOTSCHENBACHER 2012: 87)

SCHILLING (2011: 219) betont, dass wir alle zu einem gewissen Grad beschränkt sind durch die Heteronormativität, die sich durch die Gesellschaft bzw. die Welt ziehe. Diese wiederum definiert sie als „the (usually unnoticed) assumption that the normal gender order comprises heterosexual males and females who behave in normative ways“ (SCHILLING 2011: 219).

2.2 Forschungsgegenstand

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann aufgrund unterschiedlicher Sprachsysteme in verschiedenen Sprachen unterschiedlich erreicht werden. Ein wichtiger Unterscheidungsfaktor ist dabei das Vorhandensein eines differenzierten Genussystems (vgl. z. B. Deutsch oder Polnisch) im Vergleich zu Sprachen ohne ein solches Genussystem (vgl. z. B. Englisch oder Türkisch). Im Englischen beispielsweise

sind die drei Genera sprachhistorisch zu einer Form zusammengefallen. Doch auch Sprachen ohne ein Genussystem, das dem deutschen vergleichbar ist, können gleichwohl durch Ungleichbehandlung von Frauen und Männern gekennzeichnet sein. So erweisen sich auch das Türkische und das Englische bei genauerem Hinsehen als patriarchalische Sprachen¹² (SAMEL 2000: 41 f.; vgl. dazu aber auch PUSCH 1984b: 50 und für eine Analyse des Englischen KASTOVSKY/DALTON-PUFFER 2002). Das gilt umso mehr als diachrone Herleitungen und etymologische Begründungen keine ausreichende Garantie dafür sind, dass generische Maskulina derzeit auch eindeutig und „fair“ sind (vgl. MARTYNA 1980: 485).

Entscheidend sind dabei die Personenbezeichnungen¹³. Da die Genuszuweisung im Deutschen zumeist arbiträr ist, bei den Personenbezeichnungen jedoch ein Zusammenhang zwischen Genus und Sexus vorliegt, werden sie in den Grammatiken gemeinhin als Sondergruppe geführt.

Basierend auf PUSCH (1984b: 48–60) möchte ich im Folgenden die Mittel der Geschlechtsspezifikation im Deutschen darstellen und zeigen, inwiefern sie der sprachlichen Sichtbarkeit von Frauen zum Nachteil gereichen:

Dazu empfiehlt PUSCH, das Wortfeld „Bezeichnungen für den Menschen“ mit dem Wortfeld „Bezeichnungen für paarweise vorhandene Körperteile“ zu vergleichen: Die ähnliche Struktur der beiden Wortfelder in Bezug auf ihre Genera und die Gliederung in jeweils zwei Entitäten (*weiblich* vs. *männlich* bzw. *links* vs. *rechts*) erlaube eine neutralere Betrachtung und zeige die Analogien im Englischen.

Bei den Lexemen der Gruppe „Körperteilbezeichnungen“ liegt eine sogenannte *Situierungsabstraktion* vor. Das bedeutet, dass zur Spezifikation der Situierung die Attribute *link-* und *recht-* hinzugezogen werden. Wie die folgenden Darstellungen zeigen, ist das Vorgehen bei Personenbezeichnungen im Englischen äquivalent, wobei in diesen Fällen analog zu den Körperteilen nicht die Situierung, sondern das Geschlecht abstrahiert wird:

¹² Zur Definition patriarchalischer Sprachen vgl. HELLINGER (1985) und SAMEL (2000: 43).

¹³ Gleiches gilt übrigens für Tierbezeichnungen, auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden kann.

Ohr		→ Situierungsabstraktion
linkes Ohr	rechtes Ohr	→ attributive Situierungsspezifikation
linke Ohren	rechte Ohren	→ attributive Situierungsspezifikation
Ohren		→ Situierungsabstraktion

Tabelle 1: Situierungsspezifikation *Ohr* (nach PUSCH 1984b: 49)

professor		→ Geschlechtsabstraktion
female professor	male professor	→ attributive Geschlechtsspezifikation
female professors	male professors	→ attributive Geschlechtsspezifikation
professors		→ Geschlechtsabstraktion

Tabelle 2: Geschlechtsspezifikation *professor* (nach PUSCH 1984b: 49)

Obwohl dieses System eigentlich die besten Voraussetzungen bietet, niemanden zu bevorzugen oder zu diskriminieren, verhält es sich in der Realität anders. Die kulturbedingte „Rechtslastigkeit“ sei dabei ein Äquivalent zu der kulturbedingten Bevorzugung von Männern: Gleichmaßen wie ein Großteil der geschlechtsabstrakten Nomen nur auf Männer referiert (s. u.), meint *Sie gab mir die Hand* in der Regel ebenfalls nur die rechte Hand.

Im wesentlichen Unterschied zum Englischen sowie zu den grundsätzlich situierungsabstrahierenden Körperteilbezeichnungen ist nur ein Bruchteil der deutschen Personenbezeichnungen geschlechtsabstrahierend (vgl. *Kind, Säugling, Mensch, Person, Fachkraft, Lehrkraft* etc.):

Kind/Mensch		→ Geschlechtsabstraktion
weibl. Kind/Mensch	männl. Kind/Mensch	→ attributive Geschlechtsspezifikation
weibl. Kinder/Menschen	männl. Kinder/Menschen	→ attributive Geschlechtsspezifikation
Kinder/Menschen		→ Geschlechtsabstraktion

Tabelle 3: Geschlechtsspezifikation *Kind/Mensch* (nach PUSCH 1984b: 51)

Die hier eingeführte Geschlechtsspezifikation kann durch drei verschiedene Systeme erfolgen: durch das Lexikon (*weiblich* vs. *männlich*, Paarbildungen wie *Schwester* und *Bruder*), durch Grammatik bzw. das Genussystem (Feminina vs. Maskulina) oder durch Wortbildung (mittels Suffigierung). In Bezug auf *Kind/Mensch* würde das Geschlecht

jedoch kaum durch die Attribute *weiblich* vs. *männlich* spezifiziert werden – stattdessen findet sich das folgende Paradigma:

Mensch (erwachsen)		→ Geschlechtsabstraktion
Frau	Mann	→ attributive Geschlechtsspezifikation
Frauen	Männer	→ attributive Geschlechtsspezifikation
Menschen (erwachsen)		→ Geschlechtsabstraktion

Tabelle 4: Geschlechtsspezifikation *Mensch* (nach PUSCH 1984b: 51)

Da die Bezeichnungen für weibliche Menschen feminines Genus (Ausnahmen: *Mädchen*, *Weib*, *Fräulein*) und die Bezeichnungen für männliche Personen maskulines Genus haben (Ausnahmen: *Tunte*, *Tucke*, *Schwuchtel*), sei das Genus dieser Lexeme redundant (vgl. PUSCH 1984b: 51).

Zunächst ist die Struktur also symmetrisch und beinhaltet keine strukturellen Benachteiligungen. Wie die folgende Grafik zeigt, gilt das für Personenbezeichnungen mit Differenzialgenus allerdings nicht mehr:

der Angestellte		→ Pseudo-Geschlechtsabstraktion
<i>die</i> Angestellte	<i>der</i> Angestellte	→ Genus-Geschlechtsspezifikation
die <i>weibl.</i> Angestellten	die <i>männl.</i> Angestellten	→ attributive Geschlechtsspezifikation
die Angestellten		→ Geschlechtsneutralisation ¹⁴

Tabelle 5: Pseudo-Geschlechtsspezifikation *Angestellte* (nach PUSCH 1984b: 53)

Hierbei wird die erste Asymmetrie augenfällig: Die Bezeichnungen für das männliche Individuum und das Individuum ohne spezifiziertes Geschlecht sind identisch (Hervorhebung durch Schattierung der Felder). Noch umfassender werden diese Asymmetrien bei movierten Personenbezeichnungen.

¹⁴ Zur Unterscheidung zwischen Geschlechtsabstraktion und Geschlechtsneutralisation vgl. PUSCH (1984b: 53).

der Student		→ Pseudo-Geschlechtsabstraktion
die Studentin	der Student	→ Genus-Geschlechtsspezifikation
die Studentinnen	die Studenten	→ attributive Geschlechtsspezifikation
die Studenten		→ Pseudo-Geschlechtsneutralisation

Tabelle 6: Pseudo-Geschlechtsspezifikation *Student* (nach PUSCH 1984b: 54)

Um die Absurdität dieses Systems zu verdeutlichen, zieht PUSCH abermals den Vergleich mit paarweise vorhandenen Körperteilen heran. Diese müssten in Analogie zu den Personenbezeichnungen folgenderweise lauten: *der rechte Fuß* vs. *die linke Füßin*; *der rechte Schenkel* vs. *die linke Schenkelin*; *der rechte Auge* vs. *die linke Äugin* etc.

Sie schlussfolgert:

Festzuhalten bleibt also, daß die movierte Form zur Bezeichnung weiblicher Menschen eine sprachliche Diskriminierung sozusagen ersten Ranges darstellt. Das hochproduktive Suffix *-in* konserviert im Sprachsystem die jahrtausendalte Abhängigkeit der Frau vom Mann, die es endlich zu überwinden gilt. Auch sprachlich. (PUSCH 1984b: 59)

Das vorgestellte Genussystem sei außerdem „formal gesehen unökonomisch und absurd“. Die Logik des Systems erschließe sich lediglich dann, wenn man den Mann als Norm und somit als „Zentrum des Interesses“ betrachte. Daraus ergebe sich eine weibliche Abhängigkeit, die sich durch das Genussystem auch sprachlich manifestiert. PUSCH macht an dem profanen Beispiel der Verkehrsschilder deutlich, wie weitreichend die Asymmetrien in Bezug auf Sexus sind: Der Begriff *Mensch* wird – abgesehen von einem einzigen Verkehrsschild – durch die Darstellung eines ikonisierten Mannes repräsentiert. Allein auf dem Verkehrsschild, das einen Gehweg kennzeichnet, ist eine Frau abgebildet, die ein Kind an der Hand hält (vgl. PUSCH 2008b: 24).

Eine Sprachpraxis, in der der Gebrauch generischer Nomen akzeptiert und frequent ist, birgt jedoch das Risiko eines möglichen „Zickzack-Kurses“: Da das generische Maskulinum und das Maskulinum mit männlichem Referenten äquivalent sind, sind Sätze mit Maskulina häufig ambig. TRÖMEL-PLÖTZ (1978: 53) beschreibt die Gefahr folgendermaßen:

Die Ambiguität solcher Äußerungen ist den meisten Sprechern in den meisten Kontexten nicht bewußt und die Äußerung dient ihren Zwecken in der Kommunikation: unter Ausschluß von Frauen über Männer zu sprechen oder Männer anzusprechen und zugleich die Rückzugsmög-

lichkeit offen zu halten, daß auch Frauen eingeschlossen waren. (TRÖMEL-PLÖTZ 1978: 53)

Welch perfide Konsequenzen diesen unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten erwachsen, zeigt ein Beispiel aus der Schweiz: Die maskuline Formulierung des Gesetztextes diente an der einen Stelle dazu, den Frauen das Wahl- bzw. Stimmrecht zu verwehren, an der anderen Stelle verpflichtete man sie mit Verweis auf die generische Lesart des Ausdrucks dazu, Steuern zu entrichten (vgl. dazu z. B. STUDER-FLÜCKIGER 1991: 164 oder BRAUN ET AL. 1998: 266).

Doch ungeachtet der genannten Problematik kann sprachliche Diskriminierung unterschiedliche Erscheinungsformen annehmen. Faktoren wie beispielsweise die Anrede bzw. Nicht-Anrede von Frauen, das Abtun, Überhören, Missverstehen, Unterbrechen und Ignorieren von Redebeiträgen von Frauen zählen ebenso dazu, wie das Sprechen über Frauen.

TRÖMEL-PLÖTZ (1978: 56) führt eine Reihe solcher sprachlicher Ungerechtigkeiten und Asymmetrien zuungunsten der Frauen auf¹⁵, die für sich genommen zu einzelnen Untersuchungsgegenständen der Feministischen Linguistik wurden. Dazu zählt beispielsweise die negative Konnotation von Verben und Nomina „die Frauen, Eigenschaften und Aktivitäten von Frauen denotieren“ bei gleichzeitiger positiver Bewertung der (falls vorhandenen) männlichen Entsprechungen (z. B. *alte Jungfer* vs. *Junggeselle*).

Hinzu kommen interdisziplinäre Fragestellungen, die sich mit den Inhalten befassen. Dabei untersucht und kritisiert eine feministische Sprachkritik, was über Frauen und Männer gesagt bzw. geschrieben wird (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 10).

Im Folgenden sollen explizite Forschungsgegenstände in einer kurzen, nach Themengebieten gegliederten Übersicht vorgestellt werden. Die Darstellung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

Eines der am häufigsten bemühten Beispiele ist das Feld der Berufsbezeichnungen. Da die Identifikationswirkung des Berufes mit der des eigenen Namens vergleichbar ist, ist

¹⁵ Dass die Feministische Linguistik in den späten 1970er Jahren noch in ihren Anfängen begriffen war, zeigt sich daran, dass TRÖMEL-PLÖTZ (1978) zwar die sprachliche Unsichtbarkeit von Frauen beklagt, ihr gleichwohl durch Äußerungen wie die „hohen *Studentenzahlen*“ [Anmerkung: Hervorhebung durch die Verfasserin; TRÖMEL-PLÖTZ 1978: 49)] in den sogenannten „Women’s Studies“ Vorschub leistet.

auch die Feminisierung von Berufsbezeichnungen ein zentraler Aspekt der feministischen Sprachkritik im deutschsprachigen Raum. Die Forderung, Berufsbezeichnungen zu feminisieren, entsteht dabei nicht aus der Feministischen Linguistik heraus, sondern ist eine gesellschaftliche Entwicklung, die von der Sprachwissenschaft aufgegriffen wird und zu einem Wandel der Sprache führt. So bat die erste Bundesministerin DR. SCHWARZHAUPT bereits 1962 darum, als *Frau Ministerin* angesprochen zu werden (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 13 f.). Zum Vergleich: Von 1985 bis 1988 war RITA SÜSSMUTH als *Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit* tätig (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 17). Dabei wurde im Bundesministerium für Wissenschaft und Bildung schon 1979 der Beschluss gefasst, zur Verbesserung der Chancengleichheit alle Ausbildungsberufe zukünftig geschlechtsdifferenziert zu benennen (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 14).

Die Asymmetrie in der Wortbildung der Berufsbezeichnungen wird besonders deutlich, wenn Männer in sogenannten Frauenberufen tätig werden. Dabei zeigt sich ein stärkeres Bemühen, sie nicht zu diskriminieren, wie man an den Berufsbezeichnungen *Erzieher* anstelle von *Kindergärtner, Geburtshelfer* vs. **Hebamm* oder **Hebammer* sowie *Krankenpfleger* vs. **Krankenbruder* zu erkennen ist (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 16). Weibliche Formen hingegen werden nach wie vor zumeist durch Movierung¹⁶ der Maskulina gebildet.

Die Asymmetrie führt sich weiter fort, wenn man die lexikalischen Lücken betrachtet: Zu bestimmten Maskulina fehlen die femininen Formen gänzlich (z. B. *General, Kapitän, Bauherr*), während umgekehrt zu femininen Berufsbezeichnungen, die mit einem geringeren Status einhergehen, die maskulinen Entsprechungen fehlen (z. B. *Marktfrau, Putzfrau*) (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 1978: 56).

¹⁶ Der Gebrauch von Movierungen (d. h. Derivation von Feminina durch Anhängung des Suffixes -in an Maskulina) hat bei Personenbezeichnungen für Frauen eine lange Tradition. Als Wortbildungsregel ist dieses Phänomen um ein Vielfaches älter (vgl. dazu PUSCH 1984b: 57) als die Feministische Linguistik (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 12). Movierungen verzeichnen eine deutliche quantitative Zunahme. Vergleichbares gilt für Komposita auf -frau (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 11). Bei der Verwendung dieser movierten Formen ist zwischen referentieller und prädikativer Bedeutung zu unterscheiden. Laut DOLESCHAL (1992) seien movierte Formen bei referentielltem Gebrauch sowie bei prädikativem Gebrauch im Singular am häufigsten. Dabei seien nur referentiell gebrauchte Movierungen durch ihre Geschlechtsidentifikation obligatorisch. Bei Prädikativen seien movierte Formen hingegen redundant, da die Geschlechtsidentifikation bereits durch das referentielle Element (z. B. Nomen) erfolgt. Diese Redundanz mache Movierungen und andere Formen der Geschlechtsidentifikation im subjektiven Empfinden einiger SprecherInnen fakultativ, weshalb sie einen Satz wie *Sie ist Ingenieur* als ebenso korrekt akzeptieren wie *Sie ist Ingenieurin* (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 11).

Obwohl die konversations- und kommunikationsanalytischen Ansätze aufgrund der thematischen Ausrichtung des empirischen Teils dieser Arbeit weitestgehend ausgeklammert werden, sollen sie an dieser Stelle kurz skizziert werden. Bemerkenswert ist, dass sie sehr heterogene Ergebnisse und Thesen zutage bringen. BRAUN (2004: 9 f.) bemängelt dabei, dass auch hier der Mann als Norm und die Frau als Abweichung gesehen werden, indem man untersuche, ob Frauen anders reden als Männer – und nicht etwa umgekehrt. Dies steht ganz in der Tradition der Anfänge der Feministischen Linguistik. In LAKOFFS *Language and woman's place* (1973) wird ebenso wie bei TRÖMEL-PLÖTZ (1978) davon ausgegangen, dass Frauen anders reden als Männer und ihnen dieses Sprachverhalten Nachteile bringe, da es eine wesentliche Ursache ihrer Machtlosigkeit sei. Das Dilemma der Frauen bestehe darin, dass ihr weibliches Kommunikationsverhalten ihre Machtlosigkeit besiegle, sie jedoch als Frau nicht mehr akzeptiert werden, wenn sie wie Männer sprechen. Diese Ergebnisse gingen jedoch nicht auf empirische Arbeiten zurück, sondern waren rein subjektive Eindrücke (vgl. BRAUN 2004: 13 f.).

In der Folge wurde eine Reihe empirischer Untersuchungen durchgeführt, die Belege für die Andersartigkeit des weiblichen Sprechens postulierten. Dazu zählen der Gebrauch eines elaborierten Codes, Höflichkeit, zahlreiche *hedges* etc. Im Folgenden traf man die Unterscheidung zwischen dem *kooperativen Gesprächsstil* der Frauen und dem *kompetitiven Stil* der Männer. In dieser Tradition ist beispielsweise die folgende Studie zu sehen: BETTINA BARON (1998: 175) konnte zeigen:

[...] selbst ausgewiesene Expertinnen schränken den Umfang ihrer Rede ein und verkleinern die Bedeutung ihrer Thesen, noch bevor sie Kritik gehört haben, und reagieren auf Kritik bereitwillig mit Konzessionen. Moderatorinnen spielen ihre Autorität herunter, wie die Fachfrauen ihre Expertinnenschaft, und lassen sich z. Tl. [sic] ihren Rang als Diskussionsleiterin streitig machen. (BARON 1998: 175)

Mit dem kooperativen Gesprächsstil wurde bald die Überlegenheit des weiblichen Sprechens begründet und die ursprüngliche Annahme ihrer Unterlegenheit umgedeutet (vgl. BRAUN 2004: 15–17).

DEBORAH TANNEN gilt als bekannteste Vertreterin der Annahme, dass Frauen und Männer unterschiedlich, aber gleich gut sprechen. Sie bedient sich dabei anthropologischer Ansätze und versteht Gespräche zwischen Männern und Frauen als Gespräche zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen. Solche Ansätze finden sich zuhauf in populärwis-

senschaftlichen Schriften, in Kommunikations- und Beziehungsratgebern vertreten (vgl. BRAUN 2004: 17–19).

In Anlehnung an ERVING GOFFMAN und JUDITH BUTLER wurde der Ansatz der verschiedenen Kulturen im Konzept des *doing gender* modifiziert: Auch hierbei wird von einer gleichwertigen Andersartigkeit des männlichen und weiblichen Sprechens ausgegangen, die jedoch das Sprachverhalten nicht unausweichlich determinieren. Damit distanziert sich die Forschung von der These der 1970er Jahre, dass die Sprache und das Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen kontextübergreifend anders seien (vgl. KOTTHOFF 1996: 10). Stattdessen kann Gender, also das soziale, „erlernte“ Geschlecht, in bestimmten Situationen konstruiert bzw. inszeniert werden (vgl. BRAUN 2004: 19–21). So untersucht HELGA KOTTHOFF, die zu den bekanntesten VertreterInnen im deutschsprachigen Raum gehört, beispielsweise Geschlechterunterschiede in der Scherzkommunikation (vgl. dazu z. B. KOTTHOFF 1998).

Seit den frühen 1990er Jahren wird das Postulat der Andersartigkeit des Sprechens vermehrt bezweifelt. Diese Distanzierung von den bisherigen Thesen erfolgt aus zweierlei Gründen: Zum einen geht man davon aus, dass die Geschlechterkategorien nicht losgelöst von anderen sozialen Faktoren betrachtet werden dürfen. Zum anderen nimmt man an, dass Unterschiede in der Kommunikation allein aufgrund von Geschlechtsstereotypen gesucht werden (vgl. BRAUN 2004: 21 f.).

So lautet auch der Vorwurf, den KOWAL ET AL. der Forschungstradition zum geschlechtstypischen Gesprächsverhalten machen, „allzu oft [...] Geschlechtsstereotype in der Kommunikation im Rahmen mangelhaft durchgeführter empirischer Untersuchungen bestätigt“ sehen zu wollen (KOWAL ET AL. 1998: 296)¹⁷. Ihre Forschungsarbeiten sehen sie als einen Beitrag, diesen Missstand zu beheben. Mittlerweile gibt es einige Arbeiten auf diesem Gebiet, die teilweise auch losgelöst vom universitären Kontext bzw. dem Rahmen der wissenschaftlichen Linguistik publiziert werden (vgl. dazu KIENZLE 2005).

¹⁷ BRAUN (2004: 10 f.) kritisiert beispielsweise, dass sich einige Untersuchungen über Kommunikationsverhalten ausschließlich auf männliche Probanden stützen. Die Ergebnisse werden jedoch ohne Probleme oder Vorbehalte auf die entsprechenden Sprecherinnen übertragen. Auch während untersucht wird, inwiefern sich das Kommunikationsverhalten von Frauen dem von Männern unterscheidet, gilt also der Mann als Norm, wohingegen die Frau als Abweichung dieser Norm betrachtet wird (vgl. BRAUN 2004: 9 f.).

Auch Schimpfwörter und andere Negativbezeichnungen sind ein Forschungsbereich der Feministischen Linguistik (vgl. dazu u. a. TRÖMEL-PLÖTZ 1978 sowie SCHRAMBKE 2002). SCHRAMBKE (2002) konnte anhand des Datenmaterials des *Südwestdeutschen Sprachatlases* zeigen, dass für die alemannischen Dialekte bzw. die Erhebungsorte eine eindeutige Asymmetrie vorliegt, die Frauen benachteiligt: Für Frauen ist im Vergleich zu Männern ca. das Dreifache an abwertenden Bezeichnungen vorhanden. Hinzu kommt, dass Schimpfwörter für Männer häufig eine zusätzliche Entwertung der Frau beinhalten, wie beispielsweise das Lexem *Hurensohn* zeigt.

Neben den Schimpfwörtern zeigt SAPORTA (1979) einen weiteren Kontext, in dem Frauen durch Asymmetrien im Sprachinventar benachteiligt werden und ihnen buchstäblich „Gewalt angetan“ wird. Sein Untersuchungsgegenstand sind (Gewalt-)Begriffe aus dem Wortfeld *Geschlechtsverkehr* und „die besondere Art und Weise, wie Sex und Gewalt in einer sexistischen Gesellschaft korrespondieren“ (SAPORTA 1979: 148)¹⁸. Er schlussfolgert dabei, die Gleichsetzung von Gewalt und Sexualität sei nicht notwendig sexistisch – die existierende asymmetrische Gleichsetzung jedoch zweifelsohne. Er wagt einen deprimierenden Ausblick:

Kann es überhaupt eine erotische und zugleich nicht-sexistische Sprache in einer sexistischen Gesellschaft geben? Ich glaube das nicht. Moderne Frauen, die für eine Gesellschaft eintreten, die mehr Gleichberechtigung gewährleistet, sind konfrontiert mit einer klassischen double-bind-Situation. Entweder sie entschließen sich, stark emotional gefärbte Ausdrücke nicht mehr zu verwenden, womit sie nur ein männlichen [sic] Privileg legitimieren, oder sie benutzen sie bewußt und beteiligen sich dadurch an ihrer eigenen Degradierung. Die endgültige Lösung dieses Dilemmas ist wohl nur dann erreichbar, wenn sich eine radikale Veränderung auf politischem, sozialem und sprachlichen Gebiet herbeiführen läßt. (SAPORTA 1979: 149)

¹⁸ Auch MACKINNON befasst sich mit Sexualität sowie Pornografie und analysiert diese als soziale Konstrukte männlicher Herrschaft. Die allgegenwärtige Bedrohung von Frauen mit sexualisierter Gewalt gelte als Kontrollmechanismus des Patriarchats und in der Pornografie offenbare sich der „reinst[e] Ausdruck von männlicher Machtausübung und Ungleichheit zwischen Männern und Frauen“ (KÜNZEL 2012: 56). In ihren Analysen macht sie auch sprachliche Beobachtungen und zieht Schlussfolgerungen, die denen SAPORTAS ähnlich sind: „Sexual objectification is the primary process of the subjection of women. It unites act with word, construction with expression, perception with enforcement, myth with reality. Man fucks woman; subject verb object.“ (MACKINNON 1982: 541)

Gerade im Bereich der (sexualisierten) Gewalt stellt das ein massives Problem der Frauen dar, denn nach wie vor liegt die Definitionsmacht von z. B. Gewalt oder Vergewaltigung überwiegend bis häufig bei Männern (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 15). Eine solche Praxis ist zu hinterfragen, wenn man bedenkt, dass Männer sehr viel häufiger Gewalt gegen Frauen ausüben als umgekehrt. Somit definieren die „Unterdrücker“ bzw. die „Herrschenden“ ihre Vergehen selbst und dienen dabei den eigenen persönlichen Interessen, so TRÖMEL-PLÖTZ (1993b: 15). Was auf den ersten Blick vielleicht pauschalisierend und für viele Männer vermutlich brüskierend wirken mag, wird deutlicher, wenn man ihren weiteren Erläuterungen folgt: Pfiffe und Sitzstreiks in Hörsälen, deren Opfer Männer wurden, erfüllen mittlerweile den Tatbestand der Gewalt. In Bezug auf das „Hinterherpfeifen“ auf der Straße, dessen Opfer in der Mehrzahl Frauen werden, sei das nicht der Fall, argumentiert sie.

In diesem Kontext sind meines Erachtens auch die unterschiedlichen Sprachregelungen für Opferbefragungen bei Strafanzeigen von Sexualstraftaten interessant. In der US-amerikanischen *Sex Crimes Unit*, einer Sondereinheit der Polizei für sexualisierte Verbrechen, ist es beispielsweise verboten, die Frauen durch relativierende Ausdrücke wie „angeblich“ oder „Sie behaupten“ zu verunsichern und die Aussagen so zu verfälschen (vgl. HOLLWEG/WEDDELING 2011: 29).

Auch TRÖMEL-PLÖTZ problematisiert die sprachliche Definitionsmacht der Männer. So zählt sie *Ehefrau*, *Hausfrau* und *Mutter*, *Nur-Hausfrau* und *Doppelverdienerin* als Begriffe auf, die von Männern definiert wurden und allein ihren Interessen dienen (TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 19). Gleiches gilt für das fehlende Äquivalent *berufstätiger Mann* zu *berufstätige Frau* oder aber auch für das Verb *dazuverdienen*, das den Frauen vorbehalten ist. Durch derartige falsche Definitionen werde eine Welt geschaffen, „in der nur Männer arbeiten und Frauen untätig sind“ (TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 19).

Da Sprache Wirklichkeit schafft, dürfen Männer in einer modernen, gleichberechtigten Gesellschaft nicht das Monopol auf die Definitionsmacht haben, da sie sonst die Einzigen sind, die die Wirklichkeit schaffen, in der auch Frauen leben (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 20).

Weitere Kritikpunkte, die über den Bereich des Sprachsystems hinausgehen, beziehen sich auf die Art, wie über Frauen gesprochen wird. So gehört für TRÖMEL-PLÖTZ auch das Vergessen von Frauen zu einem Akt sprachlicher Gewalt (vgl. TRÖMEL-PLÖTZ 1993a: 12 und TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 16). Ein solches Vergessen kann sich auf vieler-

lei Arten äußern, beispielsweise indem man nur von den *Widerstandskämpfern*, den *Emigranten* und den *Vätern des Grundgesetzes* spricht, Frauen auf Bildunterschriften von Fotos nicht benennt oder auf sie nur mit Vornamen referiert:

Die Praxis ist, Frauen als so unwichtig zu denken, daß sie getrost vergessen werden können und ihre Namen und Berufe nicht genannt werden müssen oder daß ihre Vornamen genügen. (TRÖMEL-PLÖTZ 1993b: 16; vgl. dazu auch DITTMANN 2002)

Zuweilen ist dieses Vergessen besonders gravierend: Bis heute ist nicht bekannt, wie viele Frauen dem Nationalsozialismus zum Opfer gefallen sind. Schätzungen gehen von ca. 2,5 Millionen Zwangsarbeiterinnen aus und nehmen an, dass zwei Drittel (!) der deportierten und umgebrachten deutschen Jüdinnen und Juden Frauen waren. Obwohl diese Zahlen alles andere als marginal sind, hat die Forschung die Aufarbeitung der Erfahrungen und Schicksale von Frauen bis in jüngerer Zeit schlichtweg vernachlässigt (WAPLER 2012: 46).

2.3 „Heilungsvarianten“ zur sprachlichen Sichtbarkeit und Symmetrie

Die „Strategie der Feminisierung in Wort und Bild“ durch Vermeidung generischer Maskulina und durch eine grundsätzliche sprachliche Sichtbarmachung von Frauen ist ein zentrales Anliegen der feministischen Sprachkritik sowie der Feministischen Linguistik. Schließlich sei Sprache niemals neutral, sondern stets ein Politikum, so REISS: „Was und wie gesprochen wird, ist von besonderer Bedeutung, da Sprache stets gesellschaftspolitisches Handeln ist.“ (REISS 2010: 751).

Neben die individuellen Vorlieben tritt dabei auch der Kontext der Gesetzgebung. Hier sei es obligatorisch, „den Grundsatz der Gleichbehandlung durch Herstellung von Symmetrie bzw. Neutralisierung in Sprache umzusetzen“ (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 12). Die Mittel, die die deutsche Sprache zur sprachlichen Sichtbarmachung bzw. Neutralisierung anbietet, sollen anhand der folgenden Strategien und Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache nach HELLINGER (2004)¹⁹ vorgestellt werden:

¹⁹ Eine vergleichbare Aufstellung findet sich auch im neunten Band der Dudenstandardreihe („Richtiges und gutes Deutsch“). Der von SCHOENTHAL (1998a: 24) erhobene Vorwurf, die unzusammenhängende Darstellung der sprachlichen Forderungen der feministischen Sprachkritik in den normativen

Sichtbarmachung des Geschlechts

- bei geschlechtsspezifischer Referenz
weiblicher oder männlicher Artikel: *die/der Angestellte*
weibliches oder männliches Attribut: *weibliche/männliche Lehrende*
geschlechtsspezifische Endsilben: *Dekan/Dekanin*
Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung: *Bürokauffrau/Bürokaufmann*
- bei geschlechtsindefiniter Referenz (Bezug auf beide Geschlechter)
vollständige Paarform (langes Splitting): *alle Bewerberinnen und Bewerber*
verkürzte Paarform: *die Ärztin/der Arzt*
Zusammenziehen mit Schrägstrich: *ein/e Student/in*
Zusammenziehen mit Binnen-I: *der/die StudentIn, einE KollegIn* [sic]

Neutralisieren des Geschlechts

- geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen: *Person, Mitglied, Lehrkraft, Elternteil*
- geschlechtsneutrale Pluralbildung: *die Interessierten/Institutsangehörigen/Bediensteten*
- nichtpersönliche Funktions-/Amtsbezeichnungen: *das Rektorat/das Ministerium/die Personalvertretung*
- Vermeidung von Personenbezeichnungen: *wer teilnimmt, kann...; alle, die....*
- Passiv: *Der Antrag ist vollständig auszufüllen* (nicht **Der Antragsteller hat... auszufüllen*)
- Direkte Anrede: *Name* (nicht **Name des Antragstellers*); *Sie sollten...* (nicht **Der Antragsteller sollte...*)
- Partizip: *herausgegeben von* (nicht **Herausgeber*); *vertreten durch* (nicht **Vertreter*)

Laut SCHOENTHAL (1998a: 16) stehe der Gebrauch geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen im Zentrum der Bemühungen. Sofern es nicht möglich ist, das Geschlecht zu abstrahieren, bleibe die Bildung von Paarformen als Alternative²⁰. Diese Paarformen habe die Feministische Linguistik „nicht erfunden, aber ihren Gebrauch massiv forciert“ (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 18). Sie bilden damit neben den Movierungen quantitative Sprachwandelphänomene, die aus den Bemühungen um sprachliche Gleichstellung von

Grammatiken erschwere „eine angemessene und umfassende Würdigung der feministischen Sprachkritik“ ist somit mittlerweile unzutreffend.

²⁰ Diese Erkenntnis ist mittlerweile in viele gesellschaftliche Bereiche vorgedrungen. So wurde beispielsweise der Wortlaut der österreichischen Bundeshymne geändert. Seit dem Jahresbeginn 2012 werden darin auch die Frauen gewürdigt, indem man statt des Verses „Heimat bist du großer Söhne“ nun die „Heimat großer Töchter und Söhne“ besingt. Auch die „Brüderchöre“, die Frauen sprachlich ebenfalls diskriminieren, wurden durch die neutralen „Jubelchöre“ ersetzt (vgl. GODEYSEN 2011).

Frau und Mann resultieren. Beispiele für qualitative Neuerungen sind Feminisierungen durch z. B. den Einsatz des Pronomens *frau* und Innovationen wie das Binnen-I²¹ oder das generische Femininum (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 12).

Ich möchte im Folgenden außerdem LUISE F. PUSCHS Vorschlag zur Einführung eines neuen Paradigmas vorstellen. Dieser Ansatz mag etwas ungewöhnlich anmuten und konnte sich folglich nie durchsetzen. Dennoch ermöglicht er, die Problematik von Grund auf neu zu denken. Gleichzeitig ist er bis heute Gegenstand von Falschmeldungen und dient damit den GegnerInnen als Grundlage, Forderungen der Feministischen Linguistik zu diffamieren (vgl. dazu PUSCH 2014). Diese Absicht wird umso deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass PUSCH selbst für unwahrscheinlich gehalten hat, dass sich ihr Vorschlag durchsetzen würde (vgl. PUSCH 1984b: 64).

Wie gezeigt werden konnte, äußert sich im Gebrauch des generischen Maskulinums eine „Manifestation des Männlichen in der Sprache – der Mann als Norm, die Frau als Abweichung“ (SCHMIDT 2002: 234). Hinzu kommen, wie im folgenden Kapitel ausführlich dargestellt werden soll, empirische Befunde, die zeigen, dass das generische Maskulinum überwiegend mit dem Attribut „männlich“ assoziiert wird. PUSCH zieht daraus die Schlussfolgerung: „Nur wenn die Bezeichnungen für Männer gleichzeitig mit geändert werden, ergeben sich gleiche sprachliche Chancen für Frauen und Männer.“ (PUSCH 1984b: 48).

Sie hat deshalb „Therapievorschläge“ entwickelt, „um ein funktionsfähiges und gerechtes symmetrisches System herzustellen“ (PUSCH 1984b: 61): Diese Vorschläge beinhalten dabei die Abschaffung des *-in*-Suffixes sowie weiterer Suffixe zur Bildung feminer Nomina. Dieser Schritt sei jedoch nicht zu verwechseln mit der Abschaffung feminer Personenbezeichnungen. Des Weiteren sollen die Genera des Paradigmas angeglichen werden, um Symmetrie herzustellen. Daraus ergebe sich folgendes System am Beispiel des Lexems *Professor*:

²¹ Die Binnenmajuskel, die die „wichtigste und zugleich populärste qualitative Änderung“ ist, ist übrigens die Erfindung eines Mannes (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 19).

das Professor		→ Geschlechtsabstraktion
die Professor	der Professor	→ Genus-Geschlechtsspezifikation
die weibl. Professoren	die männl. Professoren	→ attributive Geschlechtsspezifikation
die Professoren		→ Geschlechtsneutralisation

Tabelle 7: Geschlechtsspezifikation *Professor* (nach PUSCH 1984b: 62 f.)

Ein möglicher Beispielsatz wäre der folgende:

Sie ist eine gute Student. Ihre Leistungen sind beachtlich und ihre Professor ist sehr zufrieden mit ihr. Früher war sie übrigens Sekretär bei einer Architekt. (PUSCH 1984b: 62)

Dass ein solches System auf Ablehnung stoßen wird, relativiert PUSCH folgendermaßen: „Die hier vorgeschlagene Umstrukturierung tut dem deutschen Sprachsystem nicht mehr Gewalt an als dieses System uns Frauen antut.“ (PUSCH 1984b: 63).

Sie lehnt den Einsatz movierter Formen wie beispielsweise das Suffix *-in* zur Bezeichnung weiblicher Personen ab, denn sie sieht darin eine im Sprachsystem konservierte „jahrtausendalte Abhängigkeit der Frau vom Mann, die es endlich zu überwinden gilt“ (vgl. PUSCH 1984b: 59). Da sie – wie oben erwähnt – allerdings nicht für realistisch hält, dass ihr „Therapieversuch“ sich durchsetzen möge, forciert sie den Gebrauch der *-in*-Movierung als „das kleinere Übel“ gegenüber der sprachlichen Unsichtbarkeit von Frauen (vgl. PUSCH 1984b: 64).

2.4 Belege für die Bestandsaufnahme

Laut DITTMANN sei es ein Gebot der Fairness, Frauen sprachlich sichtbar zu machen²² (vgl. DITTMANN 2002: 64). Darüber hinaus würden empirische Befunde sprachliche Sichtbarkeit von Frauen zur Notwendigkeit erklären: Psycholinguistische Experimente konnten zeigen, dass das generische Maskulinum überwiegend als männlich assoziiert wird und nicht in seiner geschlechtsindifferenten Bedeutung. Dies sei somit keine „Fra-

²² Seine Argumentation bezieht sich auf die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen in wissenschaftlichen Texten. Da er allerdings argumentiert, dass sie „auch in wissenschaftlichen Texten da, wo sie gemeint bzw. mitgemeint sind, ›sichtbar‹“ (DITTMANN 2002: 64) gemacht werden sollen, ist eine grundsätzliche Forderung nach sprachlicher Sichtbarkeit abzuleiten.

ge des individuellen Bewusstseins“, sondern dürfe nicht ohne Konsequenzen bleiben (DITTMANN 2002: 64).

Der Gebrauch generischer Maskulina ist aufgrund der starken Assoziation von Genus mit Sexus sehr problematisch (vgl. SCHMIDT 2002: 235). Diese Auffassung wird durch Experimente gestützt, die zeigen konnten, dass maskuline Bezeichnungen als nicht geschlechtsneutral interpretiert werden, selbst wenn man sie generisch gebraucht (vgl. SCHMIDT 2002: 236 f. und KLEIN 2004).

Nachdem die Befunde und Postulate der Feministischen Linguistik im vorangehenden Kapitel in ihrer Entwicklung innerhalb der Forschungsgeschichte gezeigt wurden, sollen sie im Weiteren einer Bestandsprobe unterzogen werden. Im Folgenden soll der betreffende Forschungsstand vorgestellt werden und auf verschiedenen Ebenen nachgewiesen werden, inwiefern die These der sexistischen bzw. patriarchalen Sprache haltbar ist.

Die Argumentation von Pusch ist dabei ebenso simpel wie entwaffnend:

Ein Akt des Meinens ist, sofern er auf Personen zielt, ganz offenbar dann mißlungen, wenn diese Personen sich trotz aller guten Absichten der/des Meinenden nicht gemeint fühlen und dafür handfeste Gründe (Ambiguität, Kontext, Erfahrungswerte) angeben können. (PUSCH 1984a: 30)

Im weiteren Verlauf stellt sich allerdings zunächst die Frage, ob ein generischer Sprachgebrauch auf experimenteller Ebene mental tatsächlich als generisch verarbeitet wird.

In schriftlichen Texten wird auf den Einsatz geschlechtergerechter Formulierungen häufig mit dem Vermerk verzichtet, das Verständnis für die Leserinnen und Leser nicht erschweren zu wollen. Dabei handelt es sich um ein vielfach vorgebrachtes Argument, mit dem geschlechterinklusive Sprachgebrauch abgelehnt wird – ungeachtet der mentalen Nicht- bzw. Unterrepräsentation von Frauen durch generische Maskulina.

BRAUN ET AL. (2007) warnen allerdings vor methodischen Defiziten einiger Studien: Die Textqualität wurde in den von ihnen vorgestellten Studien²³ lediglich anhand der subjektiven Wahrnehmung der Probandinnen und Probanden erfasst, beispielsweise in dem man sie die Lesbarkeit des Textes bewerten ließ. Objektive Kriterien wurden nicht

²³ Die Autorinnen dazu: „Unseres Wissens liegen derzeit nur zwei empirische Untersuchungen zur wahrgenommenen Textqualität bei unterschiedlichen generischen Formulierungen im Deutschen vor [...].“ (BRAUN ET AL. 2007: 185).

hinzugezogen. Auch der Einwand, man solle „nicht eine gut formulierte GM-Version [GM = Generisches Maskulinum] mit einer oder mehreren ungeschickt formulierten geschlechtergerechten Version kontrastier[en]“ (BRAUN ET AL. 2007: 184), überzeugt.

Diese Lücke wird durch die folgende Studie von BRAUN ET AL. (2007) gefüllt: Unter dem Vorwand, eine Studie zur Verständlichkeit von Produktinformationen durchzuführen, bekamen 86 Versuchspersonen (44 Frauen, 42 Männer) zwischen 17 und 62 Jahren eine Packungsbeilage eines Medikamentes vorgelegt. Diese Packungsbeilage lag in drei verschiedenen Fassungen vor: Einer, die traditionell im generischen Maskulinum formuliert war, einer geschlechtergerechten Version mit Neutralisierungen und Beidnennung sowie einer dritten Version, in der das Binnen-I eingesetzt wurde.

Ziel war es, zu ermitteln, ob gleichstellungsadäquate Formulierungen die Textverarbeitung im Vergleich zu traditionellen Formulierungen tatsächlich beeinträchtigen. Basierend auf den eingangs genannten Annahmen stellten die Autorinnen die Hypothesen auf, dass 1. der Inhalt der geschlechtergerechten Textfassungen schlechter erinnert wird als der Inhalt der Fassung im generischen Maskulinum sowie 2. geschlechtergerechte Textfassungen hinsichtlich verschiedener Aspekte ihrer Textqualität (Verständlichkeit, Formulierungsgüte und Lesbarkeit) schlechter beurteilt werden als diejenigen, die im generischen Maskulinum stehen.

Als abhängige Variablen dienen dabei mit einer 5-stufigen Ratingskala für Verständlichkeit, Güte der Formulierungen und Lesbarkeit die Bewertung der Textqualität sowie die Erinnerungsleistung, die objektiv anhand von vier Multiple-Choice-Fragen ermittelt wurde.

Die Ergebnisse dieser empirischen Untersuchung sprechen für sich: Geschlechtergerechte Texte können nicht nur ähnlich erfolgreich bearbeitet werden wie Texte im generischen Maskulinum, sondern hinzu kommt eine Diskrepanz zwischen subjektiv empfundener Verständlichkeit und der korrekten Erinnerung von Textinhalten. Oder anders formuliert:

Zusammengefasst deutet die vorliegende Studie darauf hin, dass entgegen der Kritik an den potenziellen Konsequenzen sprachlicher Gleichbehandlung die kognitive Verarbeitung von geschlechtergerechten Texten ähnlich erfolgreich verläuft wie die Verarbeitung von generisch maskulinen Texten. Nach den vorliegenden Befunden scheint es also nicht erforderlich zu sein, aus Gründen der Verständlichkeit Texte im generischen Maskulinum zu formulieren. (BRAUN ET AL. 2007: 189)

Nachdem somit geklärt werden konnte, dass die geschlechtergerechte Formulierung von Texten nicht nachteilig ist, sollen im Weiteren die empirischen Befunde zum Gebrauch generischer Maskulina vorgestellt werden.

So konnte HEISE (2000) in einer empirischen Studie zur mentalen Repräsentation von Personen zeigen, dass generisch maskuline Sprachformen zu einer stärkeren mentalen Repräsentation von Männern führen, als die von ihr untersuchten Alternativen.

Als Ausgangslage ihrer Untersuchung benennt HEISE (2000: 4) die inhärente Problematik generischer Maskulina²⁴: Da das grammatische Genus nicht mit dem Sexus derjenigen Person(en) übereinstimme, auf die referiert werde, aber bei Personenbezeichnungen in der Regel gleichzeitig geschlechtsspezifizierende Funktion habe, werden maskuline Personenbezeichnungen auch als Referenz auf männliche Personen interpretiert. Verstärkt werde dies durch die sprachlichen Alternativen, die sich zunehmend etablieren:

[...] je mehr sich im aktuellen Sprachgebrauch für die Referenz auf gemischtgeschlechtliche Gruppen Alternativen zum generischen Maskulinum durchsetzen, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass Maskulina ausschließlich als geschlechtsspezifizierend (und nicht als geschlechtsneutrale) Formen interpretiert werden [...]. (HEISE 2000: 5)

HEISE beruft sich auf verschiedene empirische Arbeiten, die darauf hindeuten, dass generische Maskulina im Deutschen als geschlechtsspezifizierend interpretiert werden (vgl. HEISE 2000: 5–7). Um diese These weiter zu stützen, untersucht sie die mentalen Repräsentationen von Personen, die durch das generische Maskulinum, das Binnen-I sowie die Schrägstrich-Variante des Splittings erzeugt werden. Dementsprechend ist ihre Hypothese, dass das generische Maskulinum zu mehr Repräsentationen männlicher Personen führt als die beiden sprachlichen Alternativen. Des Weiteren geht sie davon aus, dass die Sprachformen „Binnen-I“ und „Schrägstrich-Form“ eine Gleichverteilung männlicher und weiblicher Repräsentationen bewirke. HEISE nimmt in ihrer Untersuchung die Unterscheidung in „generisch im engeren Sinne“ vs. „generisch im weiteren Sinne“ vor. „Generisch im engeren Sinne“ sind dabei

²⁴ Die Problematik bleibt natürlich nicht auf generische Maskulina beschränkt, sondern betrifft generische Feminina ebenso, wenngleich diese deutlich weniger frequent bzw. etabliert sind als ihr maskulines Pendant.

solche Ausdrücke, die sich auf Klassen beziehen und von individuellen Eigenschaften (u. a. auch vom Geschlecht) einzelner Mitglieder dieser Klassen abstrahieren (z. B. der Begriff «Kinder» in «Kinder sind schutzbedürftig») (HEISE 2000: 4)

wohingegen „Personenbezeichnungen, die zwar nicht auf Klassen referieren, aber in geschlechtsneutralem Sinne gebraucht werden“, als „generisch im weiteren Sinne“ bezeichnet werden (HEISE 2000: 4).

Unter dem Vorwand, den Zusammenhang kognitiver Fähigkeiten und Kreativität zu untersuchen, wurden 150 studentische Versuchspersonen (105 Frauen, 45 Männer) aufgefordert, Kurzgeschichten zu fiktiven Personen zu schreiben. Als Stimulusmaterial dienten jeweils acht Sätze, deren Subjekte die ProbandInnen in jeweils einer Kurzgeschichte in zwei handelnde Personen konkretisieren und namentlich benennen sollten. Anhand der vergebenen Namen konnte das Sexus der mentalen Repräsentationen abgelesen werden. Durchgeführt wurde das Experiment unter den folgenden fünf Untersuchungsbedingungen: Generisches Maskulinum (Beispielsatz: „Zwei Vegetarier stehen vor der Metzgerei“), Binnen-I (Beispielsatz: „Zwei VegetarierInnen stehen vor der Metzgerei“), Schrägstrich-Bedingung 1 (Beispielsatz: „Zwei Vegetarier/innen stehen vor der Metzgerei“), Neutrale Bedingung (Beispielsatz: „Zwei Kinder stehen vor der Metzgerei“), die Schrägstrich-Bedingung 2, die in semantischer Nähe zur Neutralen Bedingung stehen sollte (Beispielsatz: „Zwei Grundschüler/innen stehen vor der Metzgerei“).

Die Auswertung ergab, dass generische Maskulina zu einer signifikant höheren Anzahl männlicher Konkretisierungen führen als die beiden sprachlichen Alternativen, während die Schrägstrich-Bedingung wiederum zu mehr männlichen Repräsentationen führt als die Realisierungen mit Binnen-I. Die aufgestellte Hypothese zum generischen Maskulinum konnte also bestätigt werden, während sich die Hypothese zur Gleichverteilung männlicher und weiblicher Repräsentationen bei Binnen-I und Schrägstrich-Form als nicht haltbar erwies (vgl. HEISE 2000: 9).

Im Einzelnen bedeutet das: Es ist zwar durchaus möglich, dass maskuline Personenbezeichnungen als generisch interpretiert werden, allerdings führen sie signifikant häufiger zu männlichen Repräsentationen. Von einer Geschlechtsneutralität generischer Maskulina kann also nicht die Rede sein. Innerhalb der Stichprobe ergab sich außerdem eine

stärkere mentale Repräsentation von Frauen in der Versuchsbedingung Binnen-I (vgl. HEISE 2000: 10 f.). HEISES Fazit lautet:

Wer maskuline Sprachformen im «generischen» Sinn verwendet, muss sich darüber im Klaren sein, dass diese Formen zu männlich dominierten mentalen Repräsentationen führen. Generisch maskuline Personenbezeichnungen sind von den hier untersuchten Sprachformen diejenigen, die sich am wenigsten eignen, um mentale Repräsentationen von weiblichen Personen hervorzurufen. Da generische Maskulina eine deutliche Tendenz aufweisen, im Sinne spezifischer Maskulina interpretiert zu werden, können sie zu Missverständnissen führen. Neben der sprachlichen Benachteiligung von Frauen sprechen auch diese Interpretationsprobleme dafür, für die Referenz auf weibliche Personen feminine Sprachformen zu verwenden [...]. Auch bei der Referenz auf gemischtgeschlechtliche Gruppen empfiehlt es sich aus denselben Gründen, auf Alternativen zum generischen Maskulinum zurückzugreifen [...]. (HEISE 2000: 11)

Dieses Ergebnis deckt sich mit der Arbeit von STAHLBERG/SCZESNY (2001): Die Autorinnen stellen vier Studien vor, die sich mit dem gedanklichen Einbezug von Frauen bei unterschiedlichen Sprachformen befassen. In der Synthese dieser Experimente bestätigt sich, dass Frauen durch generische Maskulina mental unterrepräsentiert sind. Dies wiederum stützt die Auffassung, dass grammatisches und natürliches „Geschlecht“ im Deutschen nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können, sondern Genus stattdessen auch Sexus-Assoziationen hervorruft (vgl. STAHLBERG/SCZESNY 2001: 132). Aus psychologischer Sicht sei

nur folgerichtig, daß die Verbindung zwischen dem generischen Maskulinum, bei dessen Gebrauch die Assoziation einer männlichen Person stets richtig ist, zu einer engen gedanklichen Assoziation von Genus und natürlichem Geschlecht führt. (STAHLBERG/SCZESNY 2001: 133)

Der Befund, dass generische Maskulina zu einem geringeren gedanklichen Einbezug von Frauen führen, gelte aufgrund der vorhandenen empirischen Grundlage als gesichert (STAHLBERG/SCZESNY 2001: 137).

BRAUN ET AL. (1998) verglichen das generische Maskulinum in einer interdisziplinären Forschungsgruppe mit den beiden sprachlichen Alternativen der Beidnennung und einer neutralen Version. Die Autorinnen sagten einen kontinuierlichen Anstieg der gedanklichen Einbeziehungen von Frauen voraus, wobei für die maskuline Sprachform der geringste, für die Beidnennung hingegen der höchste Wert erwartet wurde (BRAUN ET AL. 1998: 270).

Des Weiteren wurde ermittelt, welchen Einfluss die Moderatorvariablen *Geschlecht der Versuchsperson* und *Geschlechtstypizität des Kontextes* haben.

Hierzu mussten die Probandinnen und Probanden unter dem Vorwand, den Informationsgehalt von Texten zu prüfen, den Prozentsatz teilnehmender Personen an einem wissenschaftlichen Kongress (Experiment I) bzw. an einem Sportverbandstreffen (Experiment II) einschätzen. Als Grundlage diente ein für das Experiment erstellter Zeitungsartikel, der über die betreffende Veranstaltung berichtete. Die Zeitungsartikel waren in den drei Sprachformen „maskuline Sprachversion“ (z. B. *Studenten; Sportler*), „Beidnennung“ (z. B. *Studentinnen und Studenten; Sportlerinnen und Sportler*) und „neutrale Sprachversion“ (z. B. *Studierende; sportlich Aktive*) formuliert und jeweils in „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Kontexte²⁵ eingebettet.

An Experiment I nahmen 96 Studentinnen und 96 Studenten teil. Die Hypothese, der geschätzte Frauenanteil würde über Sprachbedingungen hinweg kontinuierlich ansteigen, ließ sich nicht in allen experimentellen Bedingungen bestätigen: Im typisch weiblichen Kontext wurde der Frauenanteil in der neutralen Sprachversion signifikant geringer eingeschätzt als bei Beidnennung und als bei maskulinen Formulierungen. Im typisch männlichen Kontext war wiederum der geschätzte Frauenanteil bei Beidnennung und bei neutralen Formulierungen signifikant höher als in der maskulinen Version.

Des Weiteren interagierte der Faktor *Sprachversion* mit dem Geschlecht der Versuchspersonen: Nur die weiblichen Versuchspersonen schätzten bei der Beidnennung einen höheren Frauenanteil. Bei den männlichen Versuchspersonen ergaben sich keinerlei Signifikanzen. Die Autorinnen mutmaßen, dass dies mit der Tatsache zu tun habe, dass nur Frauen daran gewohnt seien, zu überlegen, ob sie bei (generischen) Maskulina mitgemeint sind oder nicht (vgl. BRAUN ET AL. 1998: 274 f.).

Experiment II wurde mit 135 weiblichen und 135 männlichen Versuchspersonen durchgeführt. Auch hier ergab sich die Sprachform als Haupteffekt, d. h. der geschätzte Frauenanteil war in der maskulinen Sprachversion geringer als in der neutralen Version, während die Beidnennung den signifikant höchsten Frauenanteil ergab. Die Autorinnen

²⁵ Um den Faktor des Kontextes zu operationalisieren und dadurch Kontexteffekte systematisch prüfen zu können, wurde im Vorfeld mittels Vortests ermittelt, welche Kontexte als „typisch weiblich“ respektive „typisch männlich“ eingeschätzt werden (vgl. BRAUN ET AL. 1998: 270 f.).

schränken dieses Ergebnis jedoch aufgrund von Interaktionen erster und zweiter Ordnung ein und vermuten „komplexere Wirkungszusammenhänge“ (BRAUN ET AL. 1998: 277 f.).

Die männlichen Probanden schätzten den Frauenanteil bei Beidnennung nur im typisch weiblichen Kontext als höher ein. Bei den weiblichen Teilnehmerinnen ergaben sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Die Autorinnen ziehen daraus die Schlussfolgerung, dass „die Beidnennung die größte Chance zu bieten [scheint], die Assoziation ‚weiblich‘ auszulösen“ (BRAUN ET AL. 1998: 275). Darüber hinaus stellen sie fest, dass sich

[d]er Verdacht der Sprachkritikerinnen [sic!], daß das generische Maskulinum ‚männliche‘ Assoziationen verstärkt, [...] in der empirischen Überprüfung als berechtigt erwiesen [hat]. (BRAUN ET AL. 1998: 281)

In zwei experimentellen Studien haben sich ROTHMUND/SCHEELE (2004) mit „Lösungsmöglichkeiten für das Genus-Sexus-Problem auf Textebene“ befasst. Überprüft werden sollten dabei zwei Thesen der Feministischen Linguistik: Die Benachteiligung der Frau durch mentale Unterrepräsentation bei generischen Maskulina sowie die Aufhebung dieser Benachteiligung durch sprachliche „Heilungsvarianten“.

Sexusspezifische und sexusübergreifende Repräsentationen werden hierbei strikt getrennt, da es laut den Autorinnen ein

entscheidender Unterschied [ist], ob beispielsweise das Ergebnis einer 50-prozentigen Repräsentanz weiblicher Referenzpersonen dadurch zustande kommt, dass bei entweder einer Hälfte Vpn [*Versuchspersonen*, Anmerkung der Verfasserin] spezifisch feminine und bei der anderen spezifisch maskuline oder bei allen Vpn sexusübergreifende Kognitionen auftreten. (ROTHMUND/SCHEELE 2004: 42)

Die erste Studie beinhaltete vier nachfolgend aufgeführte Modelle zur Referenz auf Personen, die innerhalb eines ca. 900 Wörter langen Textes über Thermalbäder in Budapest zum Einsatz kamen: Eine homogene Verwendung des generischen Maskulinums im Plural²⁶, eine ebenfalls homogene Verwendung des generischen Maskulinums im Plural, die eingangs durch eine Fußnote ergänzt wurde, der abwechselnde Einsatz von generi-

²⁶ Die Pluralformen wurden eingesetzt, da sie „eher als die Singular-Version ein gleichzeitiges Denken an beide Geschlechter“ zulassen (ROTHMUND/SCHEELE 2004: 50).

schen Maskulina und Paarformen im Plural sowie der abwechselnde Gebrauch von Paarformen und Neutralisierungen mittels *Person* im Plural (vgl. ROTHMUND/SCHEELE 2004: 43 f.).

Unter dem Vorwand, eine Studie zur Verständlichkeit und Wirkung verschiedener Textsorten durchzuführen, sollten 118 Probandinnen und 102 Probanden den ihnen vorgelegten Text lesen und Fragen zum Thema des Textes beantworten, wovon drei Fragen Füllfragen waren und eine dem eigentlichen Untersuchungsziel entsprach. Diese bestand aus dem Lückensatz „Sie reden über Gott und die Welt, über _____“, wobei die Lücke durch Themen gefüllt werden sollte, die in einem Prätest als „männlich“ vs. „weiblich“ vs. „sexusgeneralisierend“ bewertet wurden (vgl. ROTHMUND/SCHEELE 2004: 44 f.). Ein ebenfalls durchgeführter Test zum vermuteten Geschlechterverhältnis bestätigt den Themenbereich „Thermalbäder in Budapest“ für 61 % der ProbandInnen als gemischtgeschlechtlichen Realitätsbereich (vgl. ROTHMUND/SCHEELE 2004: 46).

Die Ergebnisse zeigen unabhängig vom Personenbezeichnungsmodell signifikant mehr männliche Assoziationen als weibliche Assoziationen, was die postulierte Benachteiligung von Frauen bestätigt. Besonders interessant ist, dass die Kombination generischer Maskulina mit einer Fußnote am Anfang des Textes zu einer stärkeren männlichen Repräsentation führt. Die Autorinnen vermuten die Gründe für diesen Befund darin, dass die Fußnote davon entlaste, „gegen eine Frauen-,benachteiligende‘ Wirkung des GM [*Generischen Maskulinums*, Anmerkung der Verfasserin] anzudenken“ (vgl. ROTHMUND/SCHEELE 2004: 46 f.).

Entgegen aller Erwartungen führten jedoch auch die anderen Personenbezeichnungsmodelle – selbst bei den Versuchspersonen, die von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis ausgegangen waren – nicht zu einer Verringerung des männlichen Bias.

In der zweiten Studie hatte der Stimulustext „Bäder auf der Insel Sylt“ sowie „moderne Erlebnisbäder“ zum Thema, da die im Stimulustext von Studie 1

beschriebene osteuropäische Bäderkultur mit orientalischen Einflüssen [...] ein geschlechterdichotomisierendes Denken ausgelöst haben [könnte], in dem das männliche Geschlecht als das maßgebliche gesehen wurde. (ROTHMUND/SCHEELE 2004: 47)

Des Weiteren wurden die Personenbezeichnungsmodelle leicht verändert, indem die „Fußnoten-Bedingung“ durch die homogene Verwendung des Binnen-I im Plural ersetzt wurde.

Die Ergebnisse bestätigen den Einfluss des kulturellen Kontextes auf das männliche Bias: Der Realitätsbereich in Studie 2 wurde signifikant weniger als männlich-dominiert eingeschätzt. Hinsichtlich der Personenbezeichnungsmodelle bewirkten die Untersuchungsbedingungen „wechselnde Verwendung von GM [*Generischem Maskulinum*, Anmerkung der Verfasserin] und Paarform im Plural“ und „Paarform und Neutralisation durch das Nomen ‚Person‘ im Plural“ weder signifikant mehr weibliche noch signifikant mehr männliche Assoziationen. Die exklusive Verwendung generischer Maskulina hingegen führte zur Unterrepräsentation von Frauen, während die exklusive Verwendung des Binnen-I ihrerseits zur Unterrepräsentation von Männern führte (vgl. ROTHMUND/SCHEELE 2004: 48).

Durch die vorgestellten Studien lässt sich die Argumentation vieler Frauen, sie fühlen sich durch generische Maskulina nicht diskriminiert, also entkräften. Die Experimente belegen objektiv, dass bei generischem Sprachgebrauch in der mentalen Repräsentation ein Missverhältnis zuungunsten von Frauen besteht.

Welche fatalen und folgenschweren Konsequenzen sich daraus ergeben, haben HAMILTON ET AL. (1992) ermittelt: Das Team fand heraus, dass amerikanische Studierende, die in einem Experiment die Rolle von Geschworenen übernahmen, maßgeblich durch die Formulierungen der Gesetzestexte beeinflusst wurden: Sie plädierten bei einer wegen Tötung angeklagten Frau stärker auf Notwehr, wenn der Notwehrparagraf geschlechtergerecht und nicht generisch maskulin formuliert war, wohingegen sie diesselbe Tat als Totschlag oder Mord betrachteten, wenn ihnen die Anweisungen für die Jury mit generischen Maskulina präsentiert wurden (vgl. HAMILTON ET AL. 1992: 173–176).

Einen weiteren Beitrag zur Problematik der Assoziationen und des gedanklichen Einbezugs hat KONISHI (1993) geleistet. Er ist der Frage nachgegangen, ob das Genus von Nomina in Sprachen mit grammatischem Genus implizite Bedeutungen von Weiblichkeit und Männlichkeit trägt. Studien belegen eine Genus-Sex-Korrelation in Metaphern, was sich beispielsweise darin äußert, dass man die Bezeichnung *alte Schachtel* aufgrund ihres femininen Genus ausschließlich für weibliche Personen verwendet (MILLS 1986: 53–55).

Zu diesem Zweck hat KONISHI 54 hochfrequente Übersetzungsentsprechungen des Deutschen und Spanischen von 80 Probandinnen und Probanden (jeweils die Hälfte mit Spanisch bzw. Deutsch als Muttersprache) auf einer 7-stufigen Likert-Skala hinsichtlich der Dimensionen *Bewertung* (Items bzw. Skalen: *angenehm – unangenehm; gut –*

*schlecht; freundlich – unfreundlich; schön – hässlich), Kraft (Items bzw. Skalen: klein – groß; leicht – schwer; zart – kraftvoll; schwach – stark) und Aktivität (Items bzw. Skalen: ruhig – bewegt; gemessen – lebhaft; still – geräuschvoll; langsam – schnell) bewerten lassen. Die Stimuluswörter gliederten sich dabei folgendermaßen: Type-I-Wörter haben feminines Genus im Deutschen und maskulines Genus im Spanischen (z. B. *die Wohnung* vs. *el departamento*), während die Type-II-Wörter maskulines Genus im Deutschen sowie feminines Genus im Spanischen (z. B. *der Schmetterling* vs. *la mariposa*) haben.*

Seine erste Hypothese greift auf die Erkenntnisse bereits vorhandener Studien zurück und sagt hinsichtlich der Dimension der Stärke die größten Unterschiede voraus. Des Weiteren geht KONISHI davon aus, dass Deutschsprachige die Type-II-Wörter hinsichtlich Stärke höher bewerten werden als die Type-I-Wörter, während Spanischsprachige Type-I-Wörter hinsichtlich Stärke höher bewerten werden als Type-II-Wörter (vgl. KONISHI 1993: 524).

Tatsächlich bestätigen sich seine beiden Hypothesen: Wörter mit maskulinem Genus werden hinsichtlich der Kategorie *Stärke* signifikant höher bewertet als Wörter mit femininem Genus. Die Kategorien *Bewertung* und *Aktivität* zeigen indes keinerlei Signifikanz. Auch der Vergleich zwischen SprecherInnen des Deutschen und Spanischen bestätigt die angenommenen Unterschiede: Deutschsprachige bewerten Type-II-Wörter hinsichtlich Stärke höher als Type-I-Wörter, während Spanischsprachige Type-I-Wörter hinsichtlich Stärke höher als Type-II-Wörter bewerten (vgl. KONISHI 1993: 528 f.).

Die Wortpaare, die darüber hinaus verglichen wurden, zeigen folgende Ergebnisse: Da Maskulina hinsichtlich *Stärke* höher bewertet wurden als Feminina, betrachtet man gleichermaßen einen *Seehund* (m.) beispielsweise als größer/schwerer/kraftvoller/stärker als eine *Robbe* (f.) (vgl. KONISHI 1993: 530).

Der Vergleich einzelner Wörter zwischen dem Deutschen und dem Spanischen brachte folgende Ergebnisse zu Tage: Innerhalb der Type-I-Wörter wurden die spanischen Wörter *amor* (dt. *Liebe*), *timbre* (dt. *Briefmarke*) und *sol* (dt. *Sonne*) stärker negativ bewertet als die deutschen, hinsichtlich der Kategorie *Stärke* wurden die spanischen Wörter *reloj* (dt. *Uhr*), *collar* (dt. *Halskette*), *timbre* (dt. *Briefmarke*) und *violín* (dt. *Geige*) höher bewertet und in Bezug auf die Kategorie *Aktivität* erreichte die spanische Briefmarke eine höhere Bewertung.

Innerhalb der Type-II-Wörter zeigt sich für die deutschen Wörter *Regen* und *Krieg* eine stärkere negative Bewertung, während *Bart*, *Stuhl*, *Vorhang*, *Berg*, *Topf*, *Stein* und *Krieg* hinsichtlich *Stärke* höher bewertet wurden als ihre spanischen Entsprechungen. Und schließlich werden die deutschen Wörter *Ball*, *Rock* und *Krieg* hinsichtlich *Aktivität* höher bewertet als *pelota*, *falda* und *guerra* auf Spanisch (vgl. KONISHI 1993: 530). KONISHI konnte somit zeigen, dass hochfrequente Wörter im Deutschen und Spanischen Konnotationen von Männlichkeit und Weiblichkeit beinhalten. Das Ergebnis, dass grammatische Kategorien also tatsächlich Bedeutung transportieren, bekräftigt Erkenntnisse aus älteren Studien.

KOCH ET AL. (2007) haben untersucht, inwiefern die Genuskongruenz von Objektbezeichnungen und Vornamen Einfluss auf die Erinnerungsleistung hat und wie die Objektbezeichnungen auf der Potenzdimension eines semantischen Differenzials bewertet werden.

Die Gruppe der Probandinnen und Probanden setzte sich folgendermaßen zusammen: 36 deutsche Muttersprachlerinnen und 14 deutsche Muttersprachler (Durchschnittsalter: 28,2 Jahre; SD = 8,6; Range 20–57 Jahre) sowie 21 spanische Muttersprachlerinnen und 22 spanische Muttersprachler (Durchschnittsalter: 25,3 Jahre; SD = 6,9; Range 20–51 Jahre), die in eine muttersprachlich deutsche, eine englischsprachig deutsche, eine muttersprachlich spanische und eine englischsprachig spanische Subgruppe aufgeteilt wurden.

Als Stimulusmaterial kamen 24 Begriffe zum Einsatz, die im Deutschen und Spanischen grammatisch gegengeschlechtliche Begriffe enthielten. Zusätzlich haben die Autorinnen 12 Kontrollitems mit identischem Genus im Deutschen und Spanischen eingebaut, in der Erwartung, dass das Genus für beide Sprachen ähnliche Konnotationen hervorruft (KOCH ET AL. 2007: 173 f.). Diese insgesamt 36 Begriffe wurden mit Vornamen aus dem jeweiligen Sprachraum ergänzt, von denen die eine Hälfte hinsichtlich Genus der Objektbezeichnung und Geschlechtsreferenz des Vornamens kongruierte (*sol* – *Luis*; *Tür* – *Daniela*), die andere Hälfte hingegen inkongruent war (*Sonne* – *Martin*; *puerta* – *Claudio*).

Die Wortpaare wurden in der sogenannten Lernphase für jeweils vier Sekunden eingeblendet. In der anschließenden zweiminütigen Distraktorphase sollten die Versuchspersonen Stellung zu einem politischen Thema ihrer Wahl nehmen, bevor sie in der Testphase schließlich angeben sollten, ob der eingeblendete Objektname zuvor mit einem

weiblichen oder männlichen Vornamen kombiniert war. Anschließend sollten sie die Objektbezeichnungen sowie die Begriffe *Mann* und *Frau* innerhalb des Semantischen Differenzials hinsichtlich der Kategorie *Stärke*, die bereits aus KONISHI (1993) bekannt ist, beurteilen, um dadurch den konnotativen Gehalt des Genus der Objektbezeichnung zu ermitteln.

Für die Gesamtstichprobe konnte die Hypothese bestätigt werden, dass Paare, die in Genus der Objektbezeichnung und Geschlechtsreferenz des Vornamens kongruieren, besser erinnert werden als solche, die nicht kongruieren. Auch die Hypothese, dass Objektbezeichnungen mit maskulinem Genus als stärker beurteilt werden als Feminina, bestätigte sich (KOCH ET AL. 2007: 178). Dass die erwarteten Effekte im Spanischen durchgängig auftraten, im Deutschen jedoch weniger eindeutig sind, führen die Autorinnen auf die sogenannte sex-and-gender-Hypothese zurück: Diese Hypothese besagt,

dass für Sprachen mit drei oder mehr Genusformen Zusammenhänge zwischen grammatischem und natürlichem Geschlecht schwächer ausgeprägt sind, da die Komplexität der möglichen Verknüpfungen (sex-to-gender-Mapping) zunimmt. (KOCH ET AL. 2007: 172)

Dementsprechend sei ein einfaches sex-to-gender Mapping aufgrund der drei Genera im Deutschen gegenüber den romanischen Sprachen mit nur zwei Genera nicht so leicht möglich (KOCH ET AL. 2007: 178).

Gleichwohl konnte gezeigt werden, dass es auch im Deutschen tatsächlich eine enge assoziative Bindung zwischen Genus und Sexus gibt (s. o.). Die Studie, die im Folgenden vorgestellt werden soll, geht sogar noch eine Ebene tiefer: Sie kann Konnotationen von Männlichkeit und Weiblichkeit bereits auf lautlicher Ebene nachweisen.

PITCHER ET AL. (2013) haben die These aufgestellt, dass Gewohnheiten in der Namensgebung aus der assoziierten Verbindung von Lautfrequenz und Größe resultieren. Aufgrund von Lautsymbolismus würden Eltern für ihre Söhne männliche Vornamen bevorzugen, die „größer klingen“, während sie für ihre Töchter wahrscheinlicher „kleiner klingende“ Namen wählen würden. Diese Annahme stützt sich auf den Befund, dass Menschen Phoneme bereits ab einem Alter von vier Monaten mit Größe assoziieren, was unter anderem auf eine Ausweitung des allgemeinen Größendimorphismus bei Säugetieren auf die Stimm- und Lautfrequenzen zurückzugehen scheint (vgl. PITCHER ET AL. 2013: 1 f.). Die Laute /a, o/ werden dabei als groß, /i, e/ hingegen als klein assoziiert (vgl. PITCHER ET AL. 2013: 2).

In einem Korpus, bestehend aus den 50 beliebtesten britischen (England und Wales), australischen (New South Wales) und US-amerikanischen Vornamen der vergangenen 10 Jahre²⁷, überprüfen die Autoren die Hypothese, dass männliche Vornamen einen eher „größer“ klingenden Hauptakzent tragen, während der Hauptakzent weiblicher Vornamen eher „kleiner“ klingt. Sei dies der Fall, nehme man Vornamen als jeweils männlicher bzw. weiblicher wahr, wodurch wiederum die angenommene Attraktivität steigt.

Tatsächlich bestätigen sich ihre Annahmen für die untersuchte Stichprobe: Die männlichen Vornamen aus dem Korpus beinhalten signifikant häufiger groß klingende Vokale als klein klingende, weibliche Vornamen beinhalten indessen signifikant häufiger klein klingende statt groß klingende Vokale.

Wie vorausgesetzt symbolisiert die Lautung männlicher Vornamen also eher große Größen (z. B. *Thomas*), während die weiblicher Vornamen eher kleine Größen symbolisiert (z. B. *Emily*). Englischsprachige Vornamen folgen also dem Größendimorphismus hinsichtlich Geschlecht, der in Bezug auf die menschliche Körpergröße beobachtet wird. Das sind erste Hinweise darauf, dass Vorlieben hinsichtlich Körpergröße von Männern und Frauen Einfluss auf das Repertoire der Vornamen haben (vgl. PITCHER ET AL. 2013: 5).

Dies merkte bereits OELKERS (2003) an. Sie schreibt:

Zu den – auch sprachübergreifend – besonders gut dokumentierten Befunden gehört die phonologische Vermittlung von Größenunterschieden. Dabei enthalten Wörter, die in semantischer Hinsicht mit geringerer Größe assoziiert sind, häufig helle Kernvokale, wohingegen semantisch ‚große‘ Wörter zu dunkleren Kernvokalen tendieren. (OELKERS 2003: 177 f.)

Dementsprechend stellt sie ebenfalls die Hypothese auf, dass Frauenvornamen häufiger „helle“ (d. h. /i, e/) Kernvokale enthalten, während bei Männervornamen eher „dunkle“ (d. h. /a, u, o/) Vokale zu erwarten seien. Als Datenbasis dienen ihr ein Frequenzkorpus, bestehend aus den im Jahr 1999 30 häufigsten Namen (101 Frauenvornamen und 85 Männervornamen) in den Berichtsorten sowie Gesamtkorpora der Städte Bielefeld, Cottbus, Darmstadt, Freiburg, Potsdam und Weimar, die jeweils alle Vornamen aus den

²⁷ Diese Vornamen wurden innerhalb des untersuchten Zeitraumes an fast 15 Millionen Babys bzw. 30,6 % der verzeichneten Geburten vergeben (vgl. PITCHER ET AL. 2013: 2).

jüngsten fünf verfügbaren Jahrgänge der 1990er Jahre enthalten (Bielefeld: 1992–1996; Cottbus: 1995–1999; Darmstadt: 1993–1996 und 1999; Freiburg: 1992, 1994, 1997–1999; Potsdam: 1995–1999; Weimar: 1991–1995). Somit umfassen die Gesamtkorpora folgendes Datenmaterial: 258 Frauen- und 222 Männervornamen für Bielefeld, 186 Frauen- und 189 Männervornamen für Cottbus, 227 Frauen- und 203 Männervornamen für Darmstadt, 316 Frauen- und 286 Männervornamen für Freiburg, 165 Frauen- und 166 Männervornamen für Potsdam sowie 122 Frauen- und 133 Männervornamen für Weimar (vgl. OELKERS 2003: 132–137).

Die Verteilung heller Kernvokale zeigt für alle Datensätze ein signifikant häufigeres Vorkommen in Frauenvornamen. Lediglich eingeschränkt bestätigt sich die Hypothese, dass Männervornamen signifikant häufiger dunkle Kernvokale enthalten: Der Effekt ist für den Datensatz aus Weimar nur auf dem 5-%-Niveau signifikant und erfüllt somit nicht das geforderte Signifikanzniveau (vgl. OELKERS 2003: 178–185).

In eine ähnliche Richtung geht die Argumentation von NÜBLING (2012). Ihr zufolge transportieren Vornamen im Deutschen aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur sogenannten Geschlechtsoffenkundigkeit – im Gegensatz zu den anderen Formen von Eigennamen – Sexus als semantische Zusatzinformation (NÜBLING 2012: 319). Die Identifikation eines Vornamens als Mädchen- bzw. Jungenname gehe nicht nur auf Konvention und Erfahrung zurück, sondern es scheine auch ein „phonetisches Wissen“ zu bestehen (vgl. NÜBLING 2012: 321).

In einem Korpus aus 560 Rufnamen, die sich aus den deutschlandweit 20 häufigsten Namen der Jahre 1945 bis 2008 mit insgesamt 14 Zeitabschnitten generieren, hat NÜBLING die Faktoren *Sonorität*, *Anzahl un- bzw. nebenbetonter Vokale*, *Konsonantencluster*, *Hiate*, *Silbenzahl* und *Akzentstrukturen* diachron analysiert. Die Untersuchung der betonten Vokale konnte jedoch keinen Beleg erbringen. Stattdessen habe sie „überraschenderweise [...] nichts Spektakuläres erbracht“ (NÜBLING 2012: 342).

Als Synthese aus den vorgestellten Studien muss dennoch die Frage gestellt werden, inwiefern die Annahme einer Arbitrarität des Zeichens in diesem Zusammenhang Bestand hat.

2.5 Das sprachliche Erscheinungsbild von Frauen in verschiedenen Textsorten

Nachdem soeben gezeigt werden konnte, welche Assoziationen von Sexus durch Genus hervorgebracht werden, soll nun dargestellt werden, ob bzw. wie Frauen in verschiedenen Textsorten in Erscheinung treten.

WEITZMAN ET AL. (1972) beispielsweise haben in einer Analyse preisgekrönter Bilderbücher für Vorschulkinder gezeigt, dass Frauen sowohl in den Titeln, den zentralen Rollen als auch den Illustrationen stark unterrepräsentiert sind. Dies sei umso schlimmer, als Bilderbücher in der frühen Sozialisation von Geschlechterrollen von großer Bedeutung sind und den Kindern darüber hinaus Vorbilder anbieten. Ebenso wie kulturelle Werte in Kinderbüchern reflektiert werden, vermitteln sie Kindern diese Werte und ermutigen bzw. überzeugen sie, sich nach den gängigen Werten und Rollen zu verhalten. Im Umkehrschluss sind Kinderbücher ein deutlicher Hinweis auf soziale Normen einer Gesellschaft bzw. eines Kulturkreises (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1126).

Zweifelsohne sind die Befunde und das analysierte Material in der Zwischenzeit mehr als 40 Jahre alt. Nichtsdestotrotz lohnt sich ein etwas genauerer Blick, um einerseits die Tragweite der Ergebnisse zu verstehen und dadurch sensibilisiert zu werden sowie andererseits um festzustellen, dass zwischen den Befunden und der gesellschaftlichen Entwicklung schon damals eine Diskrepanz bestand.

Im Mittelpunkt der Analyse stehen mit den Preisträgern der *Caldecott Medal*, die durch die *American Library Association* vergeben wird, Bilderbücher für Vorschulkinder. Ausgewertet wurden die Preisträger der Jahre 1967 bis 1972. Ergänzend wurden diejenigen Bücher ausgewertet, die den *Newbery Award*²⁸ erhalten haben sowie die „Little Golden Books“, die über drei Millionen Exemplare verkauft haben und „prescribed behavior“-Bücher (WEITZMAN ET AL. 1972: 1127 f.), durch die die Kinder angemessenes Verhalten vermittelt bekommen sollen.

Eine Auswahl der Ergebnisse soll im Folgenden aufgeführt werden:

Wie anfangs genannt, sind Frauen in der untersuchten Stichprobe massiv unterrepräsentiert. Die überwiegende Anzahl an Büchern handelt von Männern bzw. Jungen oder

²⁸ Mit dem *Newbery Award* kürt die *American Library Association* Bücher für Schulkinder, die bereits lesen können (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1127).

männlichen Tieren, während Frauen maximal nebensächliche Rollen spielen, unauffällig und namenlos bleiben. In den herangezogenen 18 erst- und zweitplatzierten Gewinnern der *Caldecott Medal* finden sich 261 Illustrationen von Männern und nur 23 von Frauen (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1128). Werden außerdem Tiere mit eindeutigem Geschlecht hinzugezogen, kommen 95 Bilder von männlichen auf ein weibliches Tier (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1128). Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Hauptrollen liegt seit der Erstvergabe 1938 bei 8:3. In beinahe einem Drittel der untersuchten *Caldecott*-Gewinner kommt keine einzige Frau vor (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1129). Gerade einmal zwei der 18 Bücher handelten von Mädchen (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1131).

Innerhalb der Geschichten in der Stichprobe werden Mädchen als passiv und Jungen als aktiv dargestellt. Außerdem sind Mädchen „unbeweglich“ und häufiger nur innerhalb des Hauses anzutreffen (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1131 f.). Bereits die jüngsten Mädchen erfüllen die „Frauenrolle“, indem sie ihren Brüdern und Vätern helfen und sie bedienen (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1133).

In den meisten Geschichten sind die einzigen dargestellten Frauen Mütter oder Ehefrauen, wohingegen die Rollen, die Männer spielen, vielfältig und abwechslungsreich sind (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1140). Auf die Spitze getrieben wird dieser Befund dadurch, dass keine einzige (!) Frau in der *Caldecott-Medal*-Stichprobe in einem erwerbstätigen Beschäftigungsverhältnis steht. Dies steht in enormer Diskrepanz zur Realität in den USA: 40 % der Frauen sind zum Untersuchungszeitpunkt aktiv erwerbstätig. Während Mutterschaft in den untersuchten Büchern als Vollzeit-Job auf Lebenszeit dargestellt wird, sind 90 % der US-amerikanischen Frauen zu einem Zeitpunkt in ihrem Leben erwerbstätig (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1141). Hinzu kommt ein weiterer interessanter Befund: Die dargestellten Bücher leugnen die Tatsache, dass Frauen einen Großteil ihrer Zeit mit anderen Frauen verbringen. Stattdessen werden die meisten Frauen und Mädchen als relative Wesen in Abhängigkeit von Jungen und Männern dargestellt. Die Bilderbücher implizieren, dass Frauen nicht ohne Männer existieren können (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1135 f.).

Die Konsequenzen dieser Stereotype sind weitreichend (vgl. dazu auch die Befunde aus der Stereotypenforschung wie beispielsweise die Stereotypenbedrohung, die in Kapitel 2.7: „Folgen des (sprachlichen) Patriarchats“ dargestellt werden) und betreffen nicht nur Mädchen: Analog zu den Darstellungen in den Kinderbüchern wird von Jungen er-

wartet, dass sie jederzeit furchtlos, tapfer und schlau sind. Ihr Repertoire an Emotionen ist beschränkt, da ein Junge, der weint oder Angst hat, als inakzeptabel gilt (vgl. WEITZMAN ET AL. 1972: 1138).

Durch die begrenzten Möglichkeiten, die Mädchen aufgezeigt werden, wird ihnen beigebracht, weniger Ehrgeiz zu entwickeln. In der Stichprobe gibt es kein Beispiel, das Mädchen ermutigt, Erfüllung außerhalb des privaten bzw. häuslichen Bereiches zu finden, beispielsweise durch intellektuelle Bestrebungen.

WEITZMAN ET AL. (1972: 1147 f.) warnen: Das Bild, das in den Büchern gezeichnet wird, sei derart vereinfacht und klischiert und stelle außerdem solch eine engstirnige und einseitige Perspektive der Realität dar, dass es das Wissen der Kinder um eine reiche und komplexe Welt notwendigerweise verletzen muss.

Dieses Missverhältnis lässt sich ebenso auf der Ebene von Film und Fernsehen beobachten:

Betrachtet man die erfolgreichsten jugendfreien Kinofilme (basierend auf Hochrechnungen von NIELSEN EDI), die in den USA und Kanada von 1990 bis einschließlich 31. Januar 2005 veröffentlicht wurden, zeigt sich, dass weniger als ein Drittel (28 %) der Charaktere mit Sprechrollen und weniger als ein Fünftel (17 %) der Erzählerinnen und Erzähler weiblich sind. In den 101 Filmen, die in die Auswertung einfließen, zeigt sich darüber hinaus ein „Mensch = weißer Mann“-Bias, denn 85,5 % der Charaktere sind weißer Hautfarbe, lediglich 4,8 % sind schwarz und nur 9,7 % gehörten einer „anderen“ Ethnizität²⁹ an (vgl. SMITH ET AL. 2010: 780).

Die AutorInnen analysierten außerdem eine „typische Kinderprogramm-Woche“ im Fernsehen. Dazu zeichneten sie zwischen dem 12. Juni 2005 und dem 18. August 2005 1.034 Sendungen (das entspricht einer Sendezeit von 534 Stunden) aus dem öffentlich-rechtlichen Fernsehen sowie Privat- und Kabelfernsehen der USA auf (vgl. SMITH ET AL. 2006: 11, 17). Auch hier zeigt sich ein deutliches männliches „Übergewicht“: Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Charakteren ist 1,67:1 (62,5 % vs. 37,5 %) (vgl. SMITH ET AL. 2006: 32 f.).

²⁹ Die AutorInnen haben bei der Auswertung dieser Variable zwischen den drei Ausprägungen „Schwarz“, „Weiß“ und „andere“ unterschieden. „Andere“ umfasst dabei asiatische, mitteleuropäische, hispanische und indianische Ethnizitäten sowie die UreinwohnerInnen Alaskas, der Pazifikinseln und von Hawaii (vgl. SMITH ET AL. 2010: 780).

Die Ausgestaltung der Rollen ist stark klischiert: Weibliche Charaktere werden beinahe viermal so oft wie Männer als „sexy“, ihre Taillen nahezu doppelt so oft unterdimensioniert dargestellt. Dieses Bild verstärkt sich in animierten Filmen bzw. Fernsehbeiträgen: Hier sind Frauen häufiger sexuell freizügig gekleidet (24,5 % vs. 17,4 %), sie haben häufiger schmale Taillen (36,9 % vs. 6,9 %) bzw. eine unrealistische Figur (22,7 % vs. 1,2 %). Ähnliches gilt für männliche Darsteller: 15,4 % gegenüber 4,9 % in den mit echten Menschen gedrehten Beiträgen haben eine breite Brust, eine schmale Taille (18,4 % vs. 4,3 %) bzw. einen unrealistisch muskulösen Körperbau (12,5 % vs. 0,5 %) (vgl. SMITH ET AL. 2006: 42 f. und SMITH/COOK o. J.).

Die AutorInnen geben zu bedenken:

Such underrepresentation of females on screen can negatively impact both developing males and females. For girls, a lack of representation may affect their perceptions of importance or self esteem. For boys, exposure may subtly perpetuate the status quo and reinforce a hegemonic view of girls and women. (SMITH ET AL. 2010: 783)

DREES/PHYE (2001) ermittelten eine ähnliche Kluft bei der Analyse der männlichen und weiblichen Haupt- und Nebencharaktere in 37 Computerspielen zum Lese- und Schreib-Training für Kinder von der Vorschule bis zur dritten Klassen. Das untersuchte Korpus bestand aus Leseprogrammen, die durch die *Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD)* bewertet und empfohlen wurden sowie aus Bestseller-Programmen, die durch *Educational Resources* ermittelt wurden, die wiederum führender Händler für Lernsoftware in Nordamerika sind (vgl. DREES/PHYE 2001: 50 f.).

Insgesamt ergab die Auswertung eine visuelle Darstellung von 923 weiblichen und 1.272 männlichen Protagonisten, was wiederum 42 % weiblicher Charaktere ausmacht. In 37 % der Programme ist das Geschlecht des Hauptdarstellers bzw. der Hauptdarstellerin nicht zu ermitteln und dementsprechend nicht in die Auswertung eingeflossen. Die übrigen Programme haben zu 82 % männliche Hauptcharaktere und nur in 4 von 22 Spielen ist die Hauptdarstellerin weiblichen Geschlechts. Eines der Spiele hatte sowohl einen weiblichen als auch einen männlichen Hauptcharakter (vgl. DREES/PHYE 2001: 52).

Im Vergleich der beiden Quellen zeigen sich deutliche Unterschiede: In den am besten bewerteten Computerspielen hatten 47 % der Heldinnen und Helden kein eindeutiges Geschlecht bzw. keine Hauptperson. Von den Programmen wiederum, in denen sich das

Geschlecht bestimmen ließ, waren 70 % der ProtagonistInnen männlich und lediglich 30 % weiblich. Bei den bestverkauften Computerspielen war das Verhältnis noch deutlicher: 26 % der Spiele hatten keine Hauptperson bzw. eine Hauptperson ohne eindeutiges Geschlecht, bei den Spielen mit eindeutiger Hauptperson waren wiederum 86 % männlich und nur 14 % weiblich (vgl. DREES/PHYE 2001: 52). Für die männlichen Hauptcharaktere heißt das also: Sie umfassen 37 % in den am besten bewerteten sowie 63 % in den bestverkauften Computerspielen. Die AutorInnen sind allerdings der Meinung, dass dies kein Problem sei. Laut ihrer Meinung seien zum einen die Persönlichkeit und Charakterzüge der Haupt- und Nebencharaktere wichtiger und zum anderen erkennen sie einen „ermutigenden Trend“ (DREES/PHYE 2001: 54). Über diese Interpretation der Ergebnisse ließe sich jedoch mit Sicherheit streiten.

Es überrascht wenig, dass sich dieses Ungleichgewicht auch in Bezug auf eine ältere Zielgruppe findet. So konnte KIZILASLAN (2010) in einer neueren Studie zu „English language teaching“-Lehrwerken (*Englisch als Fremdsprache*, Anmerkung der Verfasserin) zeigen, dass Englisch-Lehrbücher im Türkischen nach wie vor Geschlechterstereotypen und eine patriarchale Sichtweise transportieren. Innerhalb ihrer qualitativen Studie zeigte sich des Weiteren, dass die Mehrzahl der 68 teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer „genderblind“ sind, d. h. beispielsweise Klischees oder Stereotypen gar nicht als solche wahrnehmen. KIZILASLANS Empfehlung ist eine Sensibilisierung während der Ausbildung sowie eine Überarbeitung der Lehrwerke.

Auf dem Gebiet der Stellenausschreibungen gibt es im Fachbereich Linguistik zahlreiche Studien, die sich mit den Konsequenzen der eingesetzten Formulierungen befassen.³⁰

Eine besonders aufschlussreiche Arbeit ist die von BEM/BEM (1973). Die AutorInnen haben unter anderem versucht herauszufinden, inwiefern geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen Auswirkungen auf das Bewerbungsverhalten des nicht angesprochenen Geschlechts haben. Das erste der beiden Experimente sollte dabei die folgenden Fragen beantworten: Halten Stellenausschreibungen mit einem Geschlechterbias Män-

³⁰ Auf der Grundlage der Erkenntnisse, die im Folgenden vorgestellt werden, werden konsequenterweise handlungspraktische Empfehlungen abgeleitet. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG (2009) und BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST (2009) verwiesen.

ner und Frauen davon ab, sich auf Stellen für „das andere Geschlecht“ zu bewerben? Wären sie an den jeweiligen Stellen interessiert, wenn die Stellenausschreibungen nicht ein Geschlecht sprachlich bevorzugen? Hätten mehr Männer und Frauen Interesse an einer Bewerbung auf eine Stelle für „das andere Geschlecht“, wenn sich die Ausschreibung speziell an das unterrepräsentierte Geschlecht richtet (vgl. BEM/BEM 1973: 7 f.)? Die ProbandInnen bestanden aus 60 Schülerinnen und 60 Schülern im letzten Highschool-Jahr („Highschool Seniors“). Sie sollten jeweils 12 Stellenausschreibungen anhand einer 6-stufigen Likert-Skala in Bezug auf ihr Interesse an der Stelle bewerten (vgl. BEM/BEM 1973: 7 f.).

Die ProbandInnen wurden in drei Versuchsbedingungen aufgeteilt. Sie bekamen jeweils vier Ausschreibungen vorgelegt, die entweder geschlechtsspezifisch bzw. geschlechtsneutral formuliert waren, während sich in der dritten Bedingung vier Stellenausschreibungen speziell an das für die Tätigkeit jeweils „untypische“ Geschlecht richteten. Die restlichen acht Ausschreibungen, die den Probandinnen und Probanden vorgelegt wurden, waren in jeder der Versuchsbedingungen gleich und neutral formuliert (vgl. BEM/BEM 1973: 8–12).

Basierend auf der Stichprobe konnten alle drei Forschungsfragen bestätigt werden: 45 % der Frauen waren an typischen „Männerberufen“ interessiert, sofern sich die Ausschreibung gezielt an Frauen richtete. War die Ausschreibung geschlechtsneutral formuliert, waren nur 25 % interessiert, während lediglich 5 % Interesse an der Stelle angaben, wenn eine sprachliche Bevorzugung von Männern vorlag (vgl. BEM/BEM 1973: 13 f.).

Im Vergleich dazu zeigen die Männer ein größeres Interesse an den typisch weiblichen Stellen – selbst wenn sie sich gezielt an Frauen richten (30 %). Obwohl das Interesse also deutlich höher ist als bei den Frauen, zeigt das Ergebnis nichtsdestotrotz, dass eine sprachliche Unterschlagung Männer von der Bewerbung abhalten würde: Ist die Stellenausschreibung hingegen neutral formuliert, geben 75 % Interesse an. Die Versuchsbedingung mit der explizit männlichen Formulierung zeigte keine Signifikanzen (vgl. BEM/BEM 1973: 14).

Insgesamt lässt sich also sagen:

The results of Experiment I thus indicate that sex bias in the content of a job advertisement does serve to aid and abet discrimination by discour-

aging both men and women from applying for „opposite-sex“ jobs.
(BEM/BEM 1973: 14)

Auch GREVE ET AL. (2002) haben sich mit Stellenausschreibungen befasst. Ihr Untersuchungsgegenstand waren Formulierungen zur Referenz auf Personen in Stellenangeboten – zu einem Zeitpunkt, als Paragraf 611b des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) bereits folgendermaßen lautete³¹:

§ 611b. Arbeitsplatzausschreibung

Der Arbeitgeber **darf** [Hervorhebung durch die Verfasserin] einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 611a Abs. 1 Satz 2 vorliegt. (§ 611b BGB)

Das analysierte Korpus umfasste 11.369 Stellenanzeigen aus dem Frühjahr 2000. Als Quellen wurden die überregionalen Zeitungen *Frankfurter Rundschau*, *Süddeutsche Zeitung*, *Die Zeit* sowie das *Hamburger Abendblatt*, die regionalen Zeitungen *Neue Osnabrücker Zeitung*, *Westfälischer Anzeiger*, *Cellesche Zeitung*, *ON am Mittwoch*, *Osnabrücker Sonntagsblatt* und die Fachzeitschriften *Bankinformation* und *DAZ (Deutsche Apotheker Zeitung)* herangezogen (vgl. GREVE ET AL. 2002: 107 f.).

GREVE ET AL. kamen dabei zu den folgenden Ergebnissen:

Frankfurter Rundschau: 20,14 % der Stellenausschreibungen sind nur an Männer gerichtet, wohingegen nur 13,55 % der Anzeigen explizit an Frauen gerichtet sind (vgl. GREVE ET AL. 2002: 130 f.).

Süddeutsche Zeitung: Der Anteil an Anzeigen, die nur Frauen ansprechen (12,09 %) und der Anteil an Anzeigen, die nur Männer ansprechen (13,09 %) weicht nur einen Prozentpunkt voneinander ab, während 39,21 % der Anzeigen die Schrägstrich-Form *-/in* einsetzten und somit beide Geschlechter ansprachen (vgl. GREVE ET AL. 2002: 132 f.).

³¹ Bis zum 01. September 1994 lautete der Paragraf noch folgendermaßen: „Der Arbeitgeber **soll** [Hervorhebung durch die Verfasserin] einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 611a Abs. 1 Satz 2 vorliegt.“ (§ 611b BGB). Seit dem 18. August 2006 ist der Paragraf 611b im Bürgerlichen Gesetzbuch weggefallen und nun mehr im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten (vgl. dejure.org Rechtsinformationssysteme GmbH 2013). Für einen Abriss zum Gesetzestext vgl. auch GREVE ET AL. (2002).

Die Zeit: Ausschließlich Männer werden in 3,4 % aller Stellenausschreibungen angesprochen, der Anteil an Anzeigen, die nur Frauen ansprechen liegt bei 2,55 %. Somit überwiegen die nicht-diskriminierenden Inserate deutlich (vgl. GREVE ET AL. 2002: 134–136).

Hamburger Abendblatt: Ähnlich der *Süddeutschen Zeitung* werden im *Hamburger Abendblatt* in 39,4 % der Ausschreibungen die Schrägstrich-Form *-/in* eingesetzt. Geschlechtsexklusive Formulierungen, die nur auf Männer bzw. nur auf Frauen referieren, umfassen 17,2 % bzw. 16,3 % (vgl. GREVE ET AL. 2002: 137 f.)

Neue Osnabrücker Zeitung: In mehr als einem Drittel (36,6 %) der Anzeigen wird sprachlich nur auf Männer referiert. Mit nur 12,4 % unterscheidet sich der Anteil an Anzeigen für Frauen davon deutlich. Wie bereits in den anderen Fällen überwiegt auch hier die Schrägstrich-Variante mit *-/in* (vgl. GREVE ET AL. 2002: 139 f.).

Westfälischer Anzeiger: Im Anzeigenteil des *Westfälischen Anzeigers* liege eine deutliche Diskriminierung vor, da mehr als die Hälfte der Anzeigen sich nur an eines der beiden Geschlechter wende: 40 % der Anzeigen richtet sich nur an Männer und 13 % nur an Frauen (vgl. GREVE ET AL. 2002: 141 f.).

Cellesche Zeitung: Die *Cellesche Zeitung* folgt dem *Westfälischen Anzeiger* hinsichtlich Diskriminierung dicht: Hier referieren 39,72 % der Anzeigen sprachlich nur auf ein Geschlecht (21,4 % auf Männer, 18,3 % auf Frauen). In den anderen Fällen überwiegt ebenfalls die Schrägstrich-Variante mit *-/in* (29,59 %) (vgl. GREVE ET AL. 2002: 143 f.).

ON am Mittwoch: Mit 47,9 % der Stellenausschreibungen, die sich explizit an Männer richten und 22,5 %, die sich explizit an Frauen richten, lässt der *ON am Mittwoch* Anzeigen vermissen, die weder Männer noch Frauen benachteiligen bzw. bevorzugen. Im Vergleich mit den anderen Zeitungen überwiegen die neutralen Formulierungen (18,3 %) hier erstmals die Schrägstrich-Form (5,6 %) (vgl. GREVE ET AL. 2002: 145–147.).

Osnabrücker Sonntagsblatt: 42,9 % der Stellenangebote richten sich nur an Männer, während 28,6 % die Schrägstrich-Lösung einsetzen. In den restlichen vier Fällen ließ sich keine Adressatin bzw. kein Adressat ermitteln (vgl. GREVE ET AL. 2002: 145–147.).

Bankinformation: Ausschließlich an Frauen ist keine der inserierten Anzeigen gerichtet, wobei 9,37 % der Ausschreibungen nur Männer ansprechen. Verstärkt wird dieses Bias durch die Tatsache, dass sich alle diese geschlechterexklusiv formulierten Stellenanzeigen auf Führungspositionen beziehen. Auch in den Stellenausschreibungen der *Bankinformation* fällt mit 53,13 % eine Dominanz der Schrägstrich-Form auf (vgl. GREVE ET AL. 2002: 151, 154).

DAZ (Deutsche Apotheker Zeitung): Im deutlichen Kontrast zu den anderen Befunden, besonders aber zur *Bankinformation*, wenden sich 19,15 % der Anzeigen in der *DAZ* ausschließlich an Frauen. Keine (!) der Anzeigen unterschlägt Frauen, indem sie sich nur an Männer richtet. Weiter fällt auf, dass zwischen der Schrägstrich-Variante *-in* und der Klammer-Form *-(in)* erstmals nur marginale Unterschiede (28,72 % vs. 26,59 %) bestehen (vgl. GREVE ET AL. 2002: 153).

Das Bias zugunsten der Männer ist in regionalen Tageszeitungen also stärker ausgeprägt als in den überregionalen Zeitungen (vgl. GREVE ET AL. 2002: 156). Darüber hinaus ergibt sich eine weitere Ungleichverteilung für Frauen und Männer: Stellen, in denen nach Frauen gesucht wird, sind eher als Kleinanzeigen geschaltet, wohingegen man nach Männern eher mit Großanzeigen sucht (vgl. GREVE ET AL. 2002: 161).

Interessant ist, wie ambivalent die Analogien im Bereich der „Business“-Sprache sind: In einer Analyse von schriftlichem Business-Englisch konnte FUERTES-OLIVERA (2007) feststellen, dass für jede *woman*, auf die in der Stichprobe (Korpusgröße: mehr als 10 Millionen Wörter) referiert wird, mehr als 1.000 Belege für *man* und somit ein eklatantes Ungleichgewicht vorhanden ist. Gleichzeitig stellt FUERTES-OLIVERA jedoch einen Sprachwandel fest, der Sexismen im geschriebenen Business-Englisch reduziert und den er auf Forderungen nach geschlechtergerechter Sprache zurückführt: Die Variante *Ms* ist innerhalb seines Korpus neun Mal häufiger als ihre sexistischen Äquivalente *Mrs.* und *Miss*.

Das *Global Media Monitoring Project* ermittelt, dass 2010 nach wie vor vier Fünftel derer, über die in den deutschen Nachrichten berichtet wird, Männer sind. Im Vergleich zum Erhebungsjahr 1995 ist die Präsenz von Frauen in den deutschen Hauptnachrichten mit nur 6 Prozentpunkten (1995: 15 %; 2010: 21 %) also kaum gestiegen. Deutschland unterschreitet damit den europäischen Durchschnittswert von 26 %. Besonders als Autoritäten seien Frauen stark unterrepräsentiert. Stattdessen tauchten sie dann in den

Nachrichten auf, „wenn es thematisch um das Nahe geht, um's Lokale, um eigene persönliche Eindrücke, also um Alltag, Familie, Gefühle“ (SCHULTE 2010).

In Bezug auf Frauenzeitschriften und ihre sprachliche Ausgestaltung spekuliert STUCKARD (2000), es wäre anzunehmen,

dass gerade Frauenzeitschriften sensibilisiert sind für frauenspezifische Themen und sich die Wahrnehmungen bezüglich der veränderten Lebenswelt von Frauen in diesem Jahrhundert auch in der Sprache niederschlagen. (STUCKARD 2000: 225)

In ihrer Analyse der Frauen- und Männerzeitschriften *Brigitte* (Ausgaben 20/92, 21/92, 22/92, 23/92, 24/92, 25/92), *Cosmopolitan* (Ausgaben 6/92, 7/92, 8/92), *tina* (Ausgaben 26/92, 27/92, 28/92), *Playboy* (Ausgaben 1/95, 2/95, 3/95, 4/95, 5/95, 6/95) und *Männer Vogue* (Ausgaben 3/95, 4/95, 5/95) ermittelt STUCKARD eine hohe Frequenz generischer Maskulina. Dies zeige, so die Autorin,

dass sich die Zeitschriften nicht von den Überlegungen zu einem veränderten Sprachgebrauch leiten lassen, nach denen veränderte Gesellschaftsformen und ein kritisches Rollendenken sich auch im Sprachgebrauch offenbaren. (STUCKARD 2000: 229)

Des Weiteren spiele die Verortung der Frauenzeitschriften auf dem Markt eine große Rolle, da laut STUCKARD die Frau durch Konsum definiert werde:

Eine kritische Betrachtung der Geschlechtsrollen tritt vor diesem Hintergrund zurück – scheint dem Konsumgedanken sogar im Weg zu stehen. Wenn eine Frau nicht mehr die Herstellung äußerer Attraktivität als erste Pflicht empfindet, wenn ihre Weiblichkeit nicht mehr nur aus dem Aussehen abgeleitet wird, kann sie auf viele Produkte verzichten. Die Frau als Konsumentin konsumiert aus dem Gefühl heraus, erst durch die Produkte zur Frau zu werden, während der Mann über den Konsum Statussicherung betreibt. Die Motivation zu konsumieren ist unterschiedlich und für Frauen ungleich höher, da ihre Identität zu einem größeren Maß an Konsum gebunden wird als die des Mannes. (STUCKARD 2000: 230)

Darüber hinaus hat STUCKARD mittels eines Fragebogens das sprachliche Selbstverständnis in den Redaktionen von 106 deutschsprachigen Frauenzeitschriften aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirol erhoben, von denen wiederum 40 in die Auswertung eingeflossen sind (vgl. STUCKARD 2000: 230 f.). 95 % der Feministischen Frauenzeitschriften sowie 52 % der Klassischen Frauenzeitschriften empfinden das deutsche Sprachsystem als unausgewogen, da Frauen „in den Personenbezeichnungen im Singular und Plural häufig »mitgemeint« [sind], [...] nicht extra herausgestri-

chen [werden]“ (STUCKARD 2000: 235). Alle der befragten Feministischen Frauenzeitschriften und beinahe die Hälfte (48 %) der Klassischen Frauenzeitschriften stimmen zu, dass mit dieser historisch gewachsenen Sprache eine Frauen diskriminierende Realitätswahrnehmung verstärkt werde.

Ein Drittel der klassischen Frauenzeitschrift aus der Stichprobe, die die Lösungsvorschläge zur sprachlichen Gleichbehandlung ablehnen, nennen Sprachökonomie als Hauptgrund für die Entscheidung (vgl. STUCKARD 2000: 239).

STUCKARDS Fazit lautet, dass klassische Frauenzeitschriften nicht provozieren wollen und „keine Vorreiterinnen, sondern Mitläuferinnen“ (STUCKARD 2000: 241) seien.

In der lexikalischen Analyse der vier US-amerikanischen Frauenzeitschriften *Good Housekeeping*, *Cosmopolitan*, *Working Woman* und *Ms.* aus den Jahren 1998 und 1999 konnte DEL-TESO-CRAVIOTTO (2006) zeigen, dass sich die Haltung der Zeitschriften gegenüber Frauen und Weiblichkeit anhand von Wörtern wie *woman*, *man* und *work* ermitteln lässt.

In die Analyse flossen diejenigen Inhaltswörter (Nomina, Adjektive und Verben) ein, die eine Frequenz von mindestens 0,10 % hatten und damit ungefähr den 50 häufigsten Wörtern entsprechen.

DEL-TESO-CRAVIOTTO (2006) zieht aus ihrer Analyse das Fazit, dass sich – ungeachtet der Überschneidungen bei den Wörtern mit den höchsten Frequenzen – für jede der Zeitschriften eigene semantische Felder ergeben. Diese wiederum scheinen zu bestimmten Diskursen über Weiblichkeit beizutragen, die wiederum mit den redaktionellen Inhalten und den Werbeanzeigen korrespondieren (vgl. DEL-TESO-CRAVIOTTO 2006: 2009). Als Vergleichsgröße für die lexikalische Analyse wurde eine zusätzliche Auswertung der Männerzeitschriften *Squire*, *Maxim*, *Men's Health* und *Men's Journal* herangezogen, die interessante und vielsagende Unterschiede zutage bringt. Beispielsweise bezieht sich das Verb *to feel* in den Männerzeitschriften in weniger als einem Drittel der Fälle (29,4 %) auf Gefühle, während der Anteil in den untersuchten Frauenzeitschriften 63,2 % umfasst (vgl. DEL-TESO-CRAVIOTTO 2006: 2009).

BÜHLMANN (2002) ist der Frage nachgegangen, inwiefern die Sprache in Deutschschweizer Tageszeitungen geschlechtergerecht ist und welche sexistischen Züge sie nach wie vor trägt (BÜHLMANN 2002: 163). Dabei zeigt sich, dass

zwar offensichtliche Sexismen grösstenteils von der Oberfläche verschwunden sind, dass aber sexistisches Denken im Unterbewusstsein

weiterwirkt und sich in Zeitungstexten nach wie vor manifestiert.
(BÜHLMANN 2002: 185)

Darüber hinaus stellt sie fest, dass der untersuchte *Tages-Anzeiger* seinen eigenen Richtlinien und dem eigenen Leitbild³² nicht immer gerecht wird (vgl. BÜHLMANN 2002: 185).

Ungleich dramatischer ist jedoch der Befund der folgenden Studie. Mittels einer Inhaltsanalyse von Geburtsanzeigen versuchten GONZALEZ/KOESTNER (2005) über den Ausdruck positiver Emotionen das von kanadischen Eltern bevorzugte Geschlecht Neugeborener zu ermitteln. Ziel war es, nachzuweisen, ob die Gefühle des Glücks und der Freude mit jeweils einem bestimmten Geschlecht des Neugeborenen in Verbindung gebracht werden. Die Autoren wählten diese Methode, da sich die (nach wie vor vorhandene³³) Vorliebe für Söhne in industrialisierten Ländern subtiler äußere und somit auch indirekte Erhebungsmethoden besser geeignet seien.

Das untersuchte Korpus umfasste 101 Geburtsanzeigen für Töchter und 91 Geburtstanzeigen für Söhne aus der Montrealer *The Gazette* (d. h. n = 192) sowie 93 Geburtsanzeigen für Töchter und 101 Geburtstanzeigen für Söhne aus dem *Calgary Herald* (n = 194). Diese gliederten sich wiederum folgendermaßen: 43 % galten erstgeborenen Kindern, während jeweils 19 % anlässlich der Geburt eines zweitgeborenen Mädchens bzw. Jungen geschaltet wurden (vgl. GONZALEZ/KOESTNER 2005: 408 f.).

Die Hypothesen lauteten, dass Eltern in Bezug auf Söhne häufiger *Stolz* ausdrücken würden als in Bezug auf Töchter. Das Gefühl des *Glücks* betreffend erwarteten die Autoren keine Unterschiede hinsichtlich Geschlecht. Die Hypothesen wurden sowohl für erst- als auch für zweitgeborene Babys getestet (vgl. GONZALEZ/KOESTNER 2005: 408).

Die Auswertung ergab, dass in Geburtsanzeigen für Töchter wie für Söhne grundsätzlich ähnlich viel positive Emotionen ausgedrückt werden. Allerdings unterscheiden sich die geäußerten Gefühle: Bei Mädchen überwog die geäußerte Freude, wohingegen bei

³² Der Redakteur DANIEL PERRIN dazu in einer E-Mail an BÜHLMANN: „Da eine geschlechter-ungerechte Sprache das eine oder andere Geschlecht, meist aber das eine, diskriminiert, umfasst die Leitvorstellung einer Sprache ‚ohne gewollte oder ungewollte Diskriminierung‘ Geschlechtergerechtigkeit“ (BÜHLMANN 2002: 166).

³³ Diese Bevorzugung lasse sich beispielsweise anhand von Daten zur Fertilität sowie zu Ehen und Scheidungen ablesen. So haben DAHL/MORETTI (2008) festgestellt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Scheidung durch die Anwesenheit von Jungen in der Familie gesenkt wird, während sich die Wahrscheinlichkeit zu heiraten bzw. verheiratet zu bleiben, erhöhe.

Jungen der geäußerte Stolz überwog. Somit bestätigte sich die erste Hypothese, während die zweite widerlegt wurde. In der Stichprobe ergaben sich keine Unterschiede zwischen Erst- und Zweitgeborenen. Das Ergebnis, dass Eltern bei der Geburt eines Sohnes mehr Stolz ausdrücken, als sie es bei der Geburt einer Tochter tun, sei ein Indiz für die Bevorzugung männlicher Nachkommen (vgl. GONZALEZ/KOESTNER 2005: 409 f.).

2.6 Exkurs: Öffentliche Debatte zum Gebrauch generischer Maskulina

Die öffentliche Rezeption der Frage nach geschlechtergerechter Sprache und der Diskurs um das generische Maskulinum lassen sich sehr anschaulich am folgenden Beispiel abbilden: Die Universität Leipzig hat in ihrer Grundordnung die Schrägstrich-Variante durch das generische Femininum ersetzt. Einleitend erklärt eine Fußnote:

In dieser Ordnung gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Männer können die Amts- und Funktionsbezeichnungen dieser Ordnung in grammatisch maskuliner Form führen. (UNIVERSITÄT LEIPZIG 2013: 1)

Wie BENJAMIN HAERDLE im *duz Magazin* (06/13) schreibt, sei diese Änderung eher zufällig zustande gekommen und „weniger Folge eines strategischen Plans der 20 Frauen im erweiterten Senat“ gewesen: Einige der 77 Senatsmitglieder lehnten die Schrägstrich-Variante „aus Gründen der Lesbarkeit“ ab. Um die Diskussionen zu beenden, habe PROFESSOR DR. JOSEF KÄS vorgeschlagen, nunmehr das generische Femininum zu verwenden (vgl. HAERDLE 2013). Auch wenn diese Entscheidung enorme öffentliche Aufmerksamkeit erregt hat, war die Universität Leipzig damit keine Vorreiterin: Die Promotionsordnung für die Fächer Medizin und Zahnmedizin der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) habe bis Februar 2013 das generische Femininum verwendet, so KLOVERT (2013). Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT; früher: Universität Karlsruhe (TH)) verwende das generische Femininum in offiziellen Schriftstücken ebenfalls seit geraumer Zeit (KLOVERT 2013). Auch hier ist eine „Vorbemerkung zum Sprachgebrauch“ vorangestellt:

Aus Gründen der Lesbarkeit ist in dieser Satzung nur die weibliche Sprachform gewählt worden. Alle personenbezogenen Aussagen gelten jedoch stets für Frauen und Männer gleichermaßen. (UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) 2006: 209)

Neben einer offiziellen Reaktion durch den Vorstand des *Rings Christlich-Demokratischer Studenten* (RCDS) an den Leipziger Hochschulen, der von „Wortklaubereien zur Gleichberechtigung der Geschlechter“ (VORSTAND DES RCDS 2011) spricht, haben die Artikel in verschiedenen Online-Zeitungen zahlreiche erboste Kommentare hervorgebracht. Selbst der irreführende und schlichtweg falsche Titel „Sprachreform: Uni Leipzig verteidigt Herr Professorin“ auf *Spiegel Online* (KLOVERT 2013) kann als gezielte Diffamierung betrachtet werden.

Exemplarisch möchte ich an dieser Stelle aus den Kommentaren zu KLOVERT (2013) auf *Spiegel Online* zitieren:

Die sprachliche Überarbeitung der Grundordnung sei „geistbefreit“ (Kommentar #12³⁴), „eine Schande für Deutschland“ (Kommentar #12), „Sprachschändung“ (Kommentar #12) und der Beleg dafür, „wie pervers die ganze Gesellschaft ist“ (Kommentar #1) bzw. für ihre „degenerative Entwicklung“ (Kommentar #115). Es ist die Rede von einer „Diktatur der Minderheiten“ (Kommentar #270), von „grobem Unfug“ (Kommentar #5), „ideologischer Verbohrtheit“ und „Groteske“ (Kommentar #45). Frauen werden „zurück in die Küche“ verwiesen (Kommentar #239) und ein Berufsverbot für die Verantwortlichen gefordert (Kommentar #88).

Der User oder die Userin mit dem Nickname *privat778* schreibt:

Wenn man dieses Affentheater miterlebt, muss man sich ja dafür schämen dass man studiert hat. Liebe Frauen reicht es euch nicht, dass ihr als Polizistinnen mit Knüppeln auf Männer einschlagen dürft, oder bei der Bundeswehr sogar legal töten könnt. Kluge Frauen haben sich schon immer emanzipiert. Nur die frustrierten und unfähigen Frauen schreien ständig nach Emanzipation. (Kommentar #37)

Auch die persönlichen Beleidigungen bleiben nicht aus: So etwa bei dem Kommentar von *nickelby*:

Ich kann verstehen, dass die Frau Rektorin die im Artikel skizzierte Entwicklung unterstützt, denn wer so maskulin wie sie aussieht, braucht schon sprachliche Unterstützung, Komplimente gibt's wohl kaum. (Kommentar #90)

³⁴ Die Nummerierung wurde der online abgebildeten Nummerierung der Kommentare zum Datum der letzten Prüfung am 05.06.2013 entnommen. Da die Diskussion zum genannten Artikel durch *Spiegel Online* unterdessen geschlossen wurde, gilt die Nummerierung als „final“. Die Kommentare liegen der Verfasserin zudem als Screenshots vor.

„Was müssen Frauen dumm und unqualifiziert sein um so etwas nötig zu haben...“, fragt *giovannicone* (Kommentar #91).

WernerS fordert: „By right they should be taken out and hung for the cold-blooded murder of the german tongue“ (Kommentar #121), um später zu ergänzen: „Das Problem ist doch eher, daß man die Frauen aus der Küche gelassen hat. Gibt es frauenfeindliche Witze? Nein, es ist alles wahr“ (Kommentar #198). Und *dirk_41* hofft

doch sehr, dass einige Rührige diese Doktorarbeit und Habilitation [*der Rektorin PROF. BEATE SCHÜCKING*, Anmerkung der Verfasserin] mit dem Willen zu vernichten unter die Lupe nehmen werden. (Kommentar #137)

Alles in allem kann man also von durchaus heftigen Reaktionen sprechen – wobei davon auszugehen ist, dass eine Reihe von Kommentaren von *Spiegel Online* erst gar nicht zur Veröffentlichung zugelassen wurden. In jedem Fall ist festzuhalten, dass die Reaktionen auf das generische Femininum ungleich heftiger sind als diejenigen, die das generische Maskulinum betreffen.

Exakt diese ambivalente Reaktion ist bereits durch *DERMARMELS/SCHAFFNER* dokumentiert:

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Alltagsbeobachtung, dass das generische Maskulinum von den meisten nicht als frauendiskriminierend wahrgenommen wird: Alle behaupten, dass sie auch die Frauen mitdenken. Schlägt man dann aber vor, statt des generischen Maskulinums ein generisches Femininum zu verwenden, also alle Formen weiblich zu halten und dabei die Männer mitzudenken, so erscheint den meisten – insbesondere aber den Männern –, dass es sich dabei um eine männerdiskriminierende Sprachrealisation handeln würde und dass sich Männer in diesem Falle nicht mitgemeint fühlen würden. (*DERMARMELS/SCHAFFNER* 2011: 100)

Wenngleich es schockierend bleibt, so überrascht es doch wenig: Im Falle der österreichischen Bundesministerin für Bildung und Frauen, *GABRIELE HEINISCH-HOSEK*, prüft nun die Staatsanwaltschaft von Amts wegen, „ob ein Anfangsverdacht in Hinblick auf gefährliche Drohung besteht“. *HEINISCH-HOSEK* hatte den Sänger *ANDREAS GABALIER* via Facebook-Posting auf die aktuelle Version der Bundeshymne hingewiesen. Beim Grand-Prix der Formel-1 in Spielberg hatte *GABALIER* mit „Heimat bist du großer Söhne“ die alte Version der Bundeshymne (vgl. *GODEYSEN* 2011) gesungen. Das an *GABALIER* gerichtete Posting der Ministerin habe gar Morddrohungen hervorgerufen (*DIE-PRESSE.COM* 2014).

Ähnliches ist CAROLINE CRIADO-PEREZ passiert. Die Journalistin hatte sich bei der *Bank of England* durch eine Kampagne dafür stark gemacht, dass zumindest eine Frau auf einer Pfundnote abgebildet und somit für ihre Verdienste geehrt wird. Die *Bank of England* war im Begriff, ELIZABETH FRY – die einzige Frau auf einer Pfundnote – von dem Geldschein zu entfernen. CRIADO-PEREZ forderte, dass FRY durch eine andere Frau und nicht durch einen Mann ersetzt werden solle. Ihr Protest war zwar erfolgreich – ab 2017 wird JANE AUSTEN die 10-Pfund-Note zieren – doch als Reaktion auf ihre Kampagne erhielt sie zahlreiche Vergewaltigungsandrohungen (vgl. WILLIAMS 2013 und DOWARD 2013).

SCHRÖTER ET AL. (2012) berichten von den individuellen und systematischen Beobachtungen, dass

das feministische Projekt einer geschlechtergerechten Sprache, dessen zentrales Element die Vermeidung bzw. Reduktion des generischen Maskulinums und die explizite Benennung von Frauen ist, in der Deutschschweiz letztlich mehr bzw. nachhaltigeren Erfolg gehabt habe als in Deutschland. (SCHRÖTER ET AL. 2012: 359)

Abgesehen von einer nationalen Differenz postulieren die AutorInnen eine Differenz zwischen verschiedenen Altersgruppen, die sie in einer empirischen Studie überprüfen wollen.

Leitend waren dabei die Fragen, ob sie die Thesen, dass das generische Maskulinum in der Deutschschweiz sowie von Menschen über 25 Jahren stärker abgelehnt wird als in Deutschland bzw. als von Menschen unter 25 Jahren, empirisch nachweisen lassen und ob man auf diesem Wege weitere Variablen finde, die Einfluss auf die Verwendung und Einschätzung des generischen Maskulinums haben (SCHRÖTER ET AL. 2012: 360).

Im hochschulischen Umfeld wurde dazu eine Online-Umfrage durchgeführt, an der 378 Probandinnen und Probanden teilnahmen. Diese gliederten sich in 166 Deutsche und 146 Schweizerinnen und Schweizer sowie 231 Menschen, die mindestens 25 Jahre alt waren bzw. 147 Menschen unter 25 Jahren.

Entgegen der Hypothese ergab die Auswertung, dass das generische Maskulinum von den Deutschen und den SchweizerInnen aus der Stichprobe hinsichtlich Akzeptabilität ähnlich beurteilt wird, während es jedoch durch die Deutschen als signifikant üblicher betrachtet wird. Außerdem ist die Bereitschaft, generische Maskulina selbst zu verwenden, bei den deutschen TeilnehmerInnen höher. Hinsichtlich der drei Beurteilungsdi-

mensionen *Akzeptabilität*, *Üblichkeit* und *eigene Verwendung* spielt das Alter der Befragten eine Rolle: Bei den Unter-25-Jährigen sind die Urteile durchweg positiver als in der älteren Altersgruppe. Die Auswertung in Bezug auf den Faktor *Geschlecht* deutet nicht darauf hin, dass es zwischen Männern und Frauen Unterschiede in der Einschätzung des generischen Maskulinums gibt (vgl. SCHRÖTER ET AL. 2012: 363–365).

Obwohl sich zeigt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Umfrage das generische Maskulinum grundsätzlich akzeptabel finden und es nach ihrer Meinung im allgemeinen Sprachgebrauch üblich sei, ist ihre Bereitschaft, generische Maskulina selbst zu verwenden, deutlich geringer. Die Akzeptabilität des generischen Maskulinums wird dabei maßgeblich durch das Referenzobjekt bestimmt: Als Referenz auf Gruppen mit weiblichen und männlichen Mitgliedern wird es als signifikant akzeptabler betrachtet, als wenn es zur Referenz auf eine Frau im Singular³⁵ dient (vgl. SCHRÖTER ET AL. 2012: 366 f.).³⁶

In der Verwendung zeigen die Schweizer Befragten praktisch gleich große Vorbehalte gegenüber dem generischen Maskulinum wie die deutschen, wobei die Ablehnung bei letzteren sogar leicht stärker ist: 33 Prozent der elizitierten Selbstbezeichnungen von Schweizer Frauen enthalten das generische Maskulinum, bei den deutschen Frauen sind es 31 Prozent. (SCHRÖTER ET AL. 2012: 370)

In einem Experiment konnte gezeigt werden, dass Frauen, die dem Feminismus nahe stehen, bei generischen Formen eher weibliche Personen assoziieren als nicht-feministische Frauen bzw. Männer (vgl. SCHMIDT 2002: 240). Denkt man dieses Ergebnis weiter, erklären sich einige Positionen zum Thema genderneutralem Sprachgebrauch: Es ist anzunehmen, dass konservative Frauen (ebenso wie viele Männer) die Notwendigkeit, Frauen sprachlich sichtbar zu machen, nicht sehen, obwohl sie Frauen nicht mitassoziieren bzw. mitmeinen. Frauen, die eher feministisch eingestellt sind,

³⁵ Diese Unterscheidung deckt sich mit der Beobachtung von SCHOENTHAL (1998a), dass den SprecherInnen Unstimmigkeiten zwischen Genus und Sexus aufzufallen scheinen. Sie neigen deshalb dazu, diese Divergenzen zu beheben, indem sie beispielsweise auf *das Mädchen* mit dem Pronomen *sie* referieren. Dieses Phänomen habe man bereits beobachten können bevor sich die feministische Sprachkritik mit der Thematik befasst habe (vgl. SCHOENTHAL 1998a: 10).

³⁶ Für eine mögliche Interpretation der Ergebnisse sowie Überlegungen zu weiteren ausschlaggebenden Variablen vgl. SCHRÖTER ET AL. (2012).

denken die sprachlich unsichtbaren Frauen mit – und sehen deshalb häufig ebenfalls keinen Grund, die Frauen sprachlich zu realisieren.

Weitere mögliche Argumentationsweisen, die diesen Befund „legitimieren“ könnten, sollen im Folgenden gezeigt werden: BLAUBERGS (1980) analysiert die Argumente, die eingesetzt werden, um Maßnahmen gegen sexistische Sprache zu widersprechen bzw. die Vorschläge abzulehnen, mit denen generische Maskulina ersetzt werden sollen. Sie unterscheidet dabei acht Klassen von Argumenten, die im Folgenden näher charakterisiert werden sollen. In der Regel werden diese Argumente von Spott, Hohn und Feindseligkeit gegenüber Feministen und Feministinnen begleitet (vgl. BLAUBERGS 1980: 145):

1. Die *interkulturelle Argumentation*, innerhalb derer der Vergleich zwischen dem Grad des Sexismus in der Sprache und dem Sexismus innerhalb einer Gesellschaft gezogen wird. Da keine konstanten Korrelationen bestehen, werden der Einfluss von Sprache bzw. ihre sexistischen Elemente als solche verneint (vgl. BLAUBERGS 1980: 136 f.).
2. Die „*language is a trivial concern*“-*Argumentation*, laut derer der Kampf gegen sexistische Sprache „vergeudete Energie“ sei und man stattdessen besser den Sexismus in der Gesellschaft angehen möge (vgl. BLAUBERGS 1980: 138 f.).
3. Die „*freedom of speech/unjustified coercion*“-*Argumentation* brandmarkt geschlechtergerechte Sprachregeln bzw. Richtlinien zum Abbau von Sexismus in der Sprache als Bevormundung und behauptet, die Befürworterinnen und Befürworter würden andere bedrängen, bedrohen und zum Sprachwandel zwingen (vgl. BLAUBERGS 1980: 139 f.).
4. Die „*sexistische Sprache ist nicht sexistisch*“-*Argumentation*, die empirische Befunde sowie Erkenntnisse aus den verschiedensten Disziplinen ignoriert (vgl. BLAUBERGS 1980: 140).
5. Die *etymologische Argumentation*, die Vergleiche mit der historischen Bedeutung von Wörtern heranzieht, um dadurch zu „beweisen“, dass diese nicht sexistisch sind. So sei es beispielsweise nicht sexistisch, das Englische Wort *man* ebenfalls für Frauen zu benutzen, da es vermutlich in enger Verbindung zum Wort *mind* stehe und nichts anderes bedeute als *human being*. Es überrascht nicht, dass Menschen, die dieser Argumentation folgen, sich bei Wörtern wie *girl* oder *whore* gegen die etymologische Argumentation entscheiden, nach der

diese beiden Wörter ebenfalls korrekt auf männliche wie weibliche Personen referieren müssten (vgl. BLAUBERGS 1980: 140 f.).

6. Die „*appeal to authority*“-*Argumentation* beinhaltet den Zirkelschluss, dass die Autoritäten selbst, namentlich also die Wörterbücher, den im Patriarchat inhärenten Sexismus in der Sprache transportieren und vice versa. Folglich habe das ebenfalls Konsequenzen auf die etymologische Argumentation, da der Beitrag dieser „Autoritäten“ identifiziert wurde (vgl. BLAUBERGS 1980: 142 f.).
7. Die „*the change is too difficult, inconvenient, impractical or whatever*“-*Argumentation* leugnet den Sexismus in der Sprache nicht zwingend bzw. teilt sogar vielfach die Betrachtung von Sprache als sexistisch. Die Einführung von nicht-sexistischem Sprachgebrauch wird dennoch abgelehnt, da man behauptet, solche Maßnahmen würden das Verständnis oder die Lesbarkeit erschweren etc. (vgl. BLAUBERGS 1980: 143 f.).
8. Die „*it would destroy historical authenticity and literary works*“-*Argumentation* unterstellt, dass die Veränderung bzw. der Wandel von sexistischer Sprache die Überarbeitung vorhandener Texte wie Literatur, Sprichwörter oder historischer Quellen beinhalte. Das wiederum würde unter anderem den Wert, die Authentizität, die Reinheit, Eleganz und Präzision der Sprache zerstören (vgl. BLAUBERGS 1980: 144 f.).

Ungeachtet dessen, welche persönliche Haltung man gegenüber generischen Maskulina haben mag (vgl. SCHRÖTER ET AL. 2012), sind jedoch beispielsweise die Befunde zum Einfluss von Formulierungen auf Geschworene (HAMILTON ET AL. 1992) handfeste Belege dafür, dass individuelle Vorlieben und subjektives Empfinden gänzlich irrelevant sind, sondern stattdessen weitreichende, folgenschwere Konsequenzen haben. Das gilt umso mehr, wenn man Statistiken zu „häuslicher“³⁷ bzw. sexualisierter³⁸ Gewalt betrachtet.

³⁷ EASTEAL ET AL. (2012) analysieren eine „Sprache der Gewalt gegen Frauen“. Einer ihrer Befunde, der sich gleichermaßen auf die deutsche Sprache übertragen lässt, ist die Bagatellisierung, die im Begriff der *häuslichen Gewalt* liege: Der häusliche Bereich als der private sei in der gesellschaftlichen Wahrnehmung unbedeutend, was durch die Verortung unbezahlter Hausarbeit ebendort verstärkt werde (vgl. EASTEAL ET AL. 2012: 328). Das Attribut *häuslich* mache Gewalt „less criminal“, so die

2.7 Folgen des (sprachlichen) Patriarchats

Die Beispiele, Studien und Statistiken, die die Auswirkungen des Patriarchats auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern belegen, sind zahlreich. Jedes für sich ist dabei interessant und beachtenswert, gleichwohl zeigt sich erst in der Summe der Befunde das Ausmaß der Konsequenzen. Umso bedauerlicher ist es, dass an dieser Stelle nur eine begrenzte Auswahl präsentiert werden kann. Zur umfassenden Lektüre seien deshalb besonders FINE (2012), WALTER (2012) und SCHNERRING/VERLAN (2014) empfohlen.³⁹

BANYARD/LEWIS (2009) beschreiben in ihrem Report *Corporate Sexism. The sex industry's infiltration of the modern workplace* die beispiellose Expansion der Sexindustrie und stellen die verheerenden Konsequenzen dar. Laut den Autorinnen sei die Sexindustrie nicht nur Teil der „Mainstreamkultur“ geworden, sondern habe gleichermaßen auch den Arbeitsplatz durchdrungen:

This includes employers entertaining staff and clients in lap dancing clubs and exposure to pornographic and degrading images of women – accessed by colleagues or displayed by the employer for sale purposes. (BANYARD/LEWIS 2009: 5)

Zwar erhebt der *Corporate-Sexism*-Report die Situation in Großbritannien, allerdings legen verschiedene Ereignisse (vgl. dazu beispielsweise die Enthüllungen um den Sexskandal von Versicherungsvertretern der Hamburg-Mannheimer im Jahr 2007) oder Erfahrungsberichte nahe, dass die Situation in Deutschland vergleichbar ist.

Die Autorinnen analysieren diese Unterwanderung durch die Sexindustrie als zentrales Hemmnis von Gleichstellung und Vielfalt bzw. Diversität:

Autorinnen, was wiederum Konsequenzen für die Opfer habe: „For instance, to successfully argue self-defence, the battered woman defendant must show that she had a *reasonable* belief that her life was in danger.“ (EASTEAL ET AL. 2012: 328). Für eine gleichermaßen interessante wie auch schockierende Analyse der „words of rape“ vgl. ebenfalls EASTEAL ET AL. (2012).

³⁸ Wenn an dieser Stelle von „sexualisierter Gewalt“ die Rede ist, folge ich dabei dem Terminus, der in *Antisexismus_reloaded* (2007) gebräuchlich ist. Die AutorInnen setzen ihn ein, um deutlich zu machen, „dass sich Gewalt und Unterdrückung zwar häufig über sexuelle Handlungen ausdrückt, es dabei aber nicht um Sexualität und sexuelle Bedürfnisse und Befriedigungen, sondern um Ausübung von Macht und Gewalt geht“ (RE.ACTION 2007: 17).

³⁹ Bei den genannten Titeln handelt es sich zwar nicht um wissenschaftliche Literatur, allerdings wird darin sehr präzise wissenschaftlich gearbeitet und umfangreich auf die herangezogenen Quellen aus renommierten Fachzeitschriften verwiesen.

The sex industry's infiltration into the workplace is a key equality and diversity issue that is currently met with relative silence within employer circles and in the public realm.

It is crucial that Government, employers and trade unions take action to address what is a serious threat to women's full participation in the modern workplace. (BANYARD/LEWIS 2009: 17)

Das gilt umso mehr, wenn man das Phänomen des *stereotype threat*, d. h. der *Bedrohung durch Stereotype* berücksichtigt: Bei dem Phänomen handelt es sich um „die Sorge von Mitgliedern einer Gruppe, dass ihr Verhalten ein kulturelles Stereotyp erfüllen könnte“ (ARONSON ET AL. 2008: 224). Diese Bedrohung sei selbsterfüllend, da sie die Leistungen der betroffenen Personen beeinflussen kann, wenn die Stereotype vorab aktiviert wurden (vgl. ARONSON ET AL. 2008: 224 und MYERS 2014: 434).

DAVIES ET AL. (2002) haben beispielsweise untersucht, inwiefern Werbespots aus dem Fernsehen Frauen durch Stereotypenbedrohung akademisch und beruflich einschränken. Dazu wurden bei den Probandinnen und Probanden weibliche Stereotype aktiviert, bevor ihre mathematischen Leistungen in einem Test erhoben wurden. Das Experiment hat ergeben, dass die weiblichen Stereotype sowohl bei den Probandinnen als auch bei den Probanden aktiviert wurden – die gemessenen Leistungen nahmen jedoch nur bei den Probandinnen ab. Insofern bestätigt die Studie, dass die Stereotypenbedrohung nur für diejenigen Personen relevant ist, die von den aktivierten Stereotypen persönlich betroffen sind. Darüber hinaus konnten DAVIES ET AL. (2002) zeigen, dass die Stereotypenbedrohung außerdem Einfluss auf die akademischen wie auch beruflichen Ambitionen von Frauen hat: Wurden die Stereotype durch die Schlüsselreize der genderklischierten Fernsehwerbung aktiviert, zeigten die Frauen weniger berufliches bzw. akademische Interesse in klassisch „männlichen“ Bereichen. Stattdessen galt ihr aktives Interesse Bereichen, in denen Frauen nicht dem Klischee der „Unfähigkeit“ ausgesetzt sind. DAVIES ET AL. postulieren, dass die betreffenden Frauen den Stereotypen selbst vielleicht keinen Glauben schenken möchten, aber dennoch nicht davor gefeit sind, „durch eine stereotype Brille“ betrachtet zu werden. Solange diese negativen Stereotype allgegenwärtig sind, seien die Mitglieder der stigmatisierten Gruppen wiederum anfällig für die „schleichende Wirkung der Stereotypenbedrohung“ (vgl. DAVIES ET AL. 2002: 1627).

Vor diesem Hintergrund ist auch das folgende Ereignis aus den USA in vielerlei Hinsicht bedenklich: Im Jahr 2005 behauptete LAWRENCE SUMMERS, der damalige Präsident der Harvard University, in einer Rede, dass eine der Hauptursachen für das unaus-

gewogene Geschlechterverhältnis in den „oberen Rängen“ wissenschaftlicher und mathematischer Berufe angeborene biologische Unterschiede in der Begabung seien, die Frauen in der höheren Mathematik „weniger fähig“ machen (vgl. GOOD ET AL. 2008: 18). Im Kontext der Stereotypenbedrohung sind solche Aussagen zum einen buchstäblich sehr „bedrohlich“, zum anderen belegen empirische Studien zum Thema, dass Summers‘ These nicht haltbar ist. Darüber hinaus konnten GOOD ET AL. (2008) an den bisherigen Forschungsstand anknüpfend zeigen, dass die Stereotypenbedrohung sich selbst auf die Leistung der am höchsten qualifizierten Mathematikstudentinnen negativ auswirkt.

Ein weiteres Beispiel liefert die Untersuchung von BONNOT/CROIZET (2007): Sie sind der Frage nachgegangen, ob Geschlechterstereotypen die Selbstwahrnehmung von Frauen beeinflussen und ob die Verinnerlichung dieser Stereotype wiederum ihre Leistung in Mathe beeinträchtigt. Sie konnten zeigen, dass Frauen, die der Unterlegenheit von Frauen gegenüber Männern in Mathematik zustimmten, ihre eigenen Mathematikleistungen ebenfalls schlechter bewerteten – und ihre Leistungen daraufhin dem Stereotyp entsprechend sanken (vgl. BONNOT/CROIZET 2007). Auch die Arbeiten von CHATARD ET AL. (2007), KELLER/MOLIX (2008) und SPENCER ET AL. (1999), auf die an dieser Stelle exemplarisch verwiesen sei, können die Wirkung von Stereotypenbedrohung nachweisen. Die Studien von LOGEL ET AL. (2009) betonen daneben besonders den Leistungsabfall von Ingenieurinnen, die mit „sexistischen Männern“ zusammenarbeiten. Wie eindrücklich gezeigt werden konnte, haben Stereotypen also verheerende Konsequenzen, z. B. auf die Leistung von Frauen. LATU ET AL. (2013) zeigen jedoch, dass sich dieser Effekt auch umdrehen lässt: Der Stereotypenbedrohung kann entgegengewirkt werden, indem man Frauen mit anderen Frauen konfrontiert, die das Stereotyp durch ihren Erfolg widerlegt haben.

So stellen sie fest:

Women are less likely than men to be associated with leadership, and the awareness of this stereotype may undermine women’s performance in leadership tasks. One way to circumvent this stereotype threat is to expose women to highly successful female role models. (LATU ET AL. 2013: 444)

Um die Hypothese zu belegen, dass sehr erfolgreiche weibliche Vorbilder einen positiven Einfluss auf das Verhalten von Frauen in Führungsaufgaben haben, entwarfen LA-

TU ET AL. (2013) ein Forschungsdesign mittels „Immersive Virtual Environment Technology“, bei dem 81 Studentinnen und 68 Studenten eine Rede vor einem (virtuellen) Publikum halten sollten⁴⁰. Einer der Vorteile der eingesetzten „Immersive Virtual Environment Technology“ ist, dass sie standardisierte Reaktionen des Publikums auf die Vortragenden Frauen und Männer sicherstellt: Das Publikum bestand aus 12 Avataren, von denen jeweils die Hälfte Männer bzw. Frauen darstellten. Diese Avatare waren darauf programmiert, den Bewegungen der Versuchsperson mit dem Kopf und den Augen zu folgen (vgl. LATU ET AL. 2013: 446). Selbstredend spielte das Geschlecht der Vortragenden für diese virtuellen ZuschauerInnen keine Rolle.

Das Experiment fand unter vier verschiedenen Versuchsbedingungen statt: Die ProbandInnen sahen während ihrer Rede entweder ein Foto von HILLARY CLINTON oder ein Foto von ANGELA MERKEL bzw. in der Kontrollgruppe ein Foto von BILL CLINTON oder aber gar kein Foto. Die Redelänge der Versuchspersonen wurde als objektives Maß für gestärktes Verhalten in stressigen Führungsaufgaben gewertet und darüber hinaus die wahrgenommene Qualität des Vortrages durch unabhängige Beobachterinnen und Beobachter bewertet (LATU ET AL. 2013: 445 f.).

Wurde ihnen das Foto von BILL CLINTON bzw. gar kein Foto gezeigt, so sprachen die Frauen kürzer als die Männer. Waren die Frauen allerdings dem Bild von HILLARY CLINTON bzw. ANGELA MERKEL ausgesetzt, war dieser Geschlechtsunterschied nicht mehr zu beobachten. Die wahrgenommene Qualität der Rede korrelierte dabei mit ihrer Länge. Das bedeutet konkret, dass für die Stichprobe gilt: Die Leistung von Frauen steigt durch die Konfrontation mit weiblichen Vorbildern im Vergleich zu männlichen bzw. gar keinen Vorbildern signifikant an. Darüber hinaus haben Frauen ihre eigene Leistung umso besser bewertet, je länger sie gesprochen haben. Daraus folgt, dass weibliche Vorbilder also auch eine signifikant höhere Selbsteinschätzung von Frauen bei Führungsaufgaben bewirken (LATU ET AL. 2013: 447).

Es zeigt sich also deutlich, so das Fazit von LATU ET AL.:

Female political role models can inspire women and help them cope with stressful situations that they encounter in their careers, such as pub-

⁴⁰ Für die Perspektive der Probandinnen und Probanden in den verschiedenen Versuchsbedingungen vgl. *Figure 1* in LATU ET AL. (2013: 445).

lic speaking. A lack of female powerful role models leads to a vicious circle, because if women fail to take leadership positions, they also fail to provide rolemodels for junior women to follow. Fortunately, as our study shows, by highlighting successful female politicians as potential role models, women can overcome the effect of negative stereotypes. (LATU ET AL. 2013: 448)

2.8 Exkurs: Zahlen und Fakten zur Gleichstellung der Frau

Spricht man über Gleichstellung und gleichstellungspolitische Maßnahmen, wird man oft mit dem Vorwurf konfrontiert, dass Frau und Mann in Deutschland längst gleichberechtigt und gleichgestellt seien und keine Notwendigkeit für derartige Forderungen mehr bestünde.⁴¹ An dieser Stelle sei deshalb in einer beliebig erweiterbaren Auswahl ein Überblick über die tatsächlich erreichte Gleichstellung der Frau bzw. Zahlen und Fakten zu ihren Lebensrealitäten geboten.

2.8.1 Die ökonomische Lebensrealität von Frauen in der BRD

Frauen in der Bundesrepublik Deutschland besitzen nur ca. 70 % der durchschnittlichen Vermögenssumme, über die Männer verfügen. Sie sind stärker von Sozialhilfe abhängig als Männer, öfter von Armut betroffen und einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt (BMFSFJ 2011b). Die FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen aufgrund von unbezahlter Sorgearbeit im Laufe ihres Lebens durchschnittlich nur 42 % des Verdienstes von Männern erwirtschaften, da zwei Drittel ihrer gesamten Arbeitszeit auf unbezahlte und private Tätigkeiten entfällt. Bei Männern liegt der Anteil bei nur einem Drittel. International betrachtet liegt der Anteil von Frauen am weltweiten Einkommen bei 10 % und ihr Anteil am weltweiten Reichtum bei lediglich 1 % (vgl. HALLBERG/LANTZ 2007).

Hinzu kommen die negativen Auswirkungen durch den sogenannten *Gender Pay Gap*, der 2013 bei 22 % bzw. bereinigt bei 7 % lag. Damit stellt Deutschland innerhalb der Europäischen Union eines der Schlusslichter dar. Lediglich in Österreich (23 %) und

⁴¹ Für eine umfangreiche Übersicht der Argumentationen sowie ihre sachliche und wissenschaftlich präzise Widerlegung sei auf EBENFELD/KÖHNEN (2011) verwiesen.

Estland (30 %) ist der unbereinigte Gender Pay Gap höher als in Deutschland (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014).

Nur 73 % der arbeitslos gemeldeten Frauen erhielten 2003 Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, wohingegen der Anteil bei arbeitslos gemeldeten Männern bei 83 % lag. Hinzu kommt, dass die Beträge, die die Frauen erhielten, deutlich unter den betreffenden durchschnittlichen Transferleistungen für die Männer lagen (BMFSFJ 2011d).

Das Rentenniveau der Frauen liegt 2007 bei 66 % (Westdeutschland) bzw. 80 % (Ostdeutschland) des Rentenniveaus der Männer (BMFSFJ 2011d).

2.8.2 Mutterschaft in der BRD

Die Frage, ob Frauen in (West-)Deutschland Kinder bekommen oder nicht, ist eine Frage beruflicher Bildungsabschlüsse: Drei von zehn Akademikerinnen bleiben kinderlos, während der Anteil kinderloser Nicht-Akademikerinnen nur bei 20 % liegt (PÖTZSCH/WEINMANN/HAUSTEIN 2013: 35).

Sobald ein Paar ein Kind hat, verbringt die Frau mehr Zeit mit Hausarbeit, während der Mann mehr Zeit in seinen Beruf investiert (BADINTER 2012: 29).

Somit bedeutet Mutterschaft für die Frauen in der Regel eine ökonomische Abhängigkeit von ihrem Partner: Die Erwerbstätigkeit der Frau wird massiv dadurch beeinflusst, ob sie Mutter ist und welches Alter ihr Kind hat bzw. ihre Kinder haben: 40 % der Frauen mit minderjährigen Kindern sind nicht aktiv erwerbstätig. Betrachtet man Mütter von unter Dreijährigen so sind 68 % nicht aktiv erwerbstätig. Für Männer hat eine Vaterschaft hingegen kaum Einfluss auf ihre Erwerbstätigkeit: 84 % der Väter von minderjährigen Kindern sind aktiv erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote kinderloser Frauen (74 %) weicht davon nur 10 Prozentpunkte ab (PÖTZSCH/WEINMANN/HAUSTEIN 2013: 39 f.).

Auch bei den Gründen, warum Mütter und Väter nicht aktiv erwerbstätig sind, gibt es deutliche Unterschiede: Für 83 % der Mütter von Kindern unter drei Jahren ist der Hauptgrund Mutterschutz bzw. Elternzeit. Das gilt nur für 16 % der Väter. Für sie liegt die Hauptursache mit 76 % bei (Sonder-)Urlaub oder Krankheit (PÖTZSCH/WEINMANN/HAUSTEIN 2013: 41).

70 % der Mütter von unter dreijährigen Kindern waren 2012 teilzeitbeschäftigt, wohingegen Väter von unter Dreijährigen nur zu 6 % in Teilzeit arbeiteten. In der Vergleichs-

gruppe der kinderlosen Frauen zwischen 20 und 44 Jahren waren nur 20 % in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (PÖTZSCH/WEINMANN/HAUSTEIN 2013: 42).

In der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Mütter mit unter dreijährigen Kindern gaben 70 % die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Menschen im Haushalt als Grund für die Teilzeittätigkeit an, während 21 % persönliche oder andere familiäre Gründe nannten. Lediglich 3 % konnten kein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis finden. Bei den Vätern zeigt sich hingegen ein anderes Bild: 40 % der teilzeitbeschäftigten Männer konnten keine volle Stelle finden. Die Betreuung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen spielte nur zu 15 % eine Rolle. 9 % der Väter gaben persönliche oder andere familiäre Gründe an, während mehr als ein Drittel (36 %) aus „sonstigen Gründen“ wie z. B. krankheitsbedingt in Teilzeit beschäftigt waren (PÖTZSCH/WEINMANN/HAUSTEIN 2013: 44 f.).

2004 sind 84,5 % der Alleinerziehenden, die ohne Partner bzw. Partnerin im Haushalt leben, Frauen (BMFSFJ 2011c). Insgesamt liegt der Anteil alleinerziehender Mütter 2012 bei 91,61 % (HARTMANN 2014: 6). 50,17 % dieser Frauen erhalten vom Vater des Kindes keine Kindesunterhaltszahlungen (HARTMANN 2014: 8).

2.8.3 Frauen in Schlüsselpositionen

Frauen schließen die Schule häufiger mit höher qualifizierenden Abschlüssen ab als Männer (BMFSFJ 2011a). Trotzdem sind sie in Schlüsselpositionen nach wie vor deutlich weniger vertreten als Männer.

Betrachtet man die Aufsichtsräte der 200 umsatzstärksten Unternehmen (ausgenommen: der Finanzsektor), so stellen Frauen lediglich 10 % der Mitglieder. In den Vorständen haben sie sogar nur 2,5 % der Sitze. Der Frauenanteil in den Vorständen des Finanzsektors ist vergleichbar: 2,6 % der Vorstandsmitglieder in den 100 größten Banken und Sparkassen sowie 2,8 % in den 62 größten Versicherungen sind Frauen. In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei 16,8 % (Banken und Sparkassen) respektive 12,4 % (Versicherungen) (HOLST/WIEMER 2010: 1). Weibliche Vorstände verdienen dabei durchschnittlich 20,8 % weniger als männliche Vorstände (BMFSFJ 2014: 8).

Des Weiteren liegt der Anteil der hauptberuflichen Professorinnen an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 bei lediglich 20,4 % (STATISTISCHES BUNDESAMT 2013: 23 f.) und

auch im 18. Deutschen Bundestag sind Frauen mit einem Anteil von nur 36,5 % unterrepräsentiert (DEUTSCHER BUNDESTAG 2013).

Die Gleichstellungsinitiative *Pro Quote* hat auf Grundlage der Impresen sowie aus Auskünften der Verlage den Frauenanteil in den vier höchsten Führungsebenen⁴² der „16 wichtigsten deutschen Redaktionen“ ermittelt (PIEPER/MOORMANN/BAUER 2013).

Dabei ergab sich folgendes Verhältnis:

⁴² Die Bezeichnungen der jeweiligen Führungsebenen variieren in den einzelnen Redaktionen. In den meisten Fällen bezeichnet Führungsebene 1 die Chefredaktion und Führungsebene 2 die stellvertretende Chefredaktion, während Ebene 3 und 4 der Ressortleitung bzw. der stellvertretenden Ressortleitung entsprechen.

Medium		Führungs- ebene 1	Führungs- ebene 2	Führungs- ebene 3	Führungs- ebene 4	Frauenanteil gesamt
Berliner Zeitung	Männer	1	2	7	2	40 %
	Frauen	1	1	3	3	
BILD	Männer	1	1	5	23	16,7 %
	Frauen	0	1	3	2	
Handelsblatt	Männer	2	4	9	5	23 %
	Frauen	0	0	3	3	
Der Spiegel	Männer	2	2	14	7	19,4 %
	Frauen	0	0	1	5	
Spiegel On- line	Männer	3	2	10	6	27,6 %
	Frauen	0	1	5	2	
Tagesspiegel	Männer	2	1	4	12	20,8 %
	Frauen	0	0	2	3	
taz	Männer	0	1	8	–	50 %
	Frauen	1	1	7	–	
WAZ	Männer	1	1	2	11	16,6 %
	Frauen	0	0	0	3	
FAS	Männer	5	13	2	–	13 %
	Frauen	0	3	0	–	
FAZ	Männer	5	13	3	–	8,7 %
	Frauen	0	2	0	–	
Focus	Männer	3	1	9	5	25 %
	Frauen	0	1	0	5	
Stern	Männer	4	2	12	4	18,5 %
	Frauen	0	1	3	1	
Stuttgarter Zeitung	Männer	1	3	8	6	14,3 %
	Frauen	0	0	1	2	
Süddeutsche Zeitung	Männer	1	2	12	5	9 %
	Frauen	0	0	1	1	
DIE WELT	Männer	1	5	3	19	20 %
	Frauen	0	1	0	6	
DIE ZEIT	Männer	1	2	0	13	30,4 %
	Frauen	0	1	1	5	

Tabelle 8: Journalistinnen in Führungspositionen (PIEPER/MOORMANN/BAUER 2013, eigene Darstellung)
(Stand: 02/2013)

Mit der *Berliner Zeitung* und der *taz* sind also bei lediglich zwei der berücksichtigten Redaktionen Frauen auf höchster Führungsebene vertreten.

Analog zu dieser „gläsernen Decke“, die man in den Karrieren von Frauen häufig beobachten kann, führt WILLIAMS (1992) übrigens den Begriff der „gläsernen Rolltreppe“ ein. Sie beschreibt den Druck, dem Männer in weiblich dominierten Berufen ausgesetzt sind, in Führungspositionen aufzusteigen:

Often, despite their intentions, they face invisible pressures to move up in their professions. As if on a moving escalator, they must work to stay in place. (WILLIAMS 1992: 256)

2.8.4 Gewalt

Eine EU-weite Erhebung der AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE (FRA) zum Thema *Gewalt gegen Frauen* hat einen „weit verbreiteten Verstoß“ (FRA 2014: 3) gegen die Menschenrechte aufgezeigt: Jede dritte Frau in der EU hat seit ihrem 16. Lebensjahr mindestens eine Form des körperlichen und/oder sexualisierten⁴³ Übergriffs, jede fünfte eine Form des Stalkings und jede zehnte sexualisierte Gewalt erlebt. Jede zwanzigste Frau wurde vergewaltigt (vgl. FRA 2014: 9 und 12). Für Frauen zwischen 16 und 44 Jahren sei häusliche Gewalt die Hauptursache für Tod und Invalidität – und komme somit noch vor Krebs, Verkehrsunfällen und sogar Krieg, so die PARLAMEN- TARISCHE VERSAMMLUNG DES EUROPARATES (2002).

Die FRA-AutorInnen stellen zudem eine „verbreitete, negative Kultur“ fest, die dem Opfer die Schuld gibt. Dies führe dazu, dass ca. jedes vierte Opfer eines sexualisierten Übergriffs den schwersten Übergriff weder der Polizei noch einer anderen Organisation gemeldet hat, „weil es sich schämte oder es ihm peinlich war“ (FRA 2014: 11).

43 % der Frauen in der EU waren bereits einer Form psychischer Gewalt durch ihren Partner bzw. ihre Partnerin ausgesetzt. Dazu zählen die Herabsetzung oder Demütigung durch den Partner bzw. die Partnerin in der Privatsphäre (bei 25 % der Frauen) sowie

⁴³ In FRA – AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE (2014) ist die Rede von „sexueller Gewalt“ bzw. „sexuellen Übergriffen“ etc. Aus den oben genannten Gründen wird jedoch auch an dieser Stelle der Formulierung „sexualisierter Gewalt“ bzw. „sexualisierte Übergriffe“ etc. der Vorzug gegeben.

die Androhung körperlicher Gewalt durch den Partner bzw. die Partnerin (bei 14 % der Frauen). Bei 5 % der Frauen hat sich die psychische Gewalt darin geäußert, dass der Partner bzw. die Partnerin ihr verboten hat, die Wohnung zu verlassen, ihre Autoschlüssel wegnahm oder sie gar in der Wohnung einschloss (FRA 2014: 12).

Werden Frauen Opfer von Gewaltdelikten, so stammen die Täter häufig aus ihrem direkten Umfeld. Es handelt sich also um Beziehungstaten, die die Frauen meistens in privaten Räumen treffen (BMFSFJ 2011e). Neuere Dunkelfeldstudien gehen davon aus, dass Männer in heterosexuellen Partnerschaften quantitativ ähnlich betroffen von körperlicher Gewalt sind wie Frauen. In Bezug auf Schweregrad, Bedrohlichkeit und Frequenz der erlebten Gewalt sind Frauen allerdings schwerer und häufiger betroffen als Männer (BMFSFJ 2011e).

Die Täter sexualisierter Gewalt sind fast ausschließlich Männer (sexueller Missbrauch von Kindern: 96,5 %; sexuelle Nötigung/Vergewaltigung: 98,9 %, Erhebungsjahr: 2003) (BMFSFJ 2011f), die Opfer hingegen fast ausschließlich Frauen, Mädchen und zu einem geringen Teil (5,3 Opfer auf 100.000 Personen, Erhebungsjahr: 2003) Jungen (BMFSFJ 2011g).

Diese Gewalterfahrungen haben weitreichende Konsequenzen für alle Frauen, da sie sie in ihrer Bewegungsfreiheit einschränken: Die Hälfte aller Frauen meidet aus Angst vor körperlichen oder sexualisierten Übergriffen mindestens manchmal bestimmte Situationen oder Orte, so das Ergebnis der FRA (vgl. FRA 2014: 14). Außerdem sind Frauen auch in ihrer Erwerbstätigkeit betroffen: 74 bis 75 % von ihnen haben bereits sexuelle Belästigung erlebt. Laut FRA bestehe für erwerbstätige Frauen in Leitungs- und Führungspositionen „ein Risiko für sexuelle Belästigung“ (vgl. FRA 2014 13).

Hinzu kommt, dass Gewalt gegen Frauen ein gängiges Motiv des „Mainstreams“ zu sein scheint. Das betrifft vor allen Dingen die Pornografie, findet sich aber ebenfalls in der Werbung⁴⁴.

⁴⁴ Als Beispiel für dieses Phänomen gilt u. a. ein Foto aus einer Werbekampagne der Designer DOLCE & GABBANA, das eine stilisierte Gruppenvergewaltigung darstellt (vgl. dazu SCHRIMM 2010).

3 Die Pressemitteilung als Element Strategischer Kommunikation

Da die Datenbasis für die vorliegende empirische Untersuchung aus Pressemitteilungen besteht, soll die Textsorte an dieser Stelle definiert und kontextualisiert werden. Dazu soll eine Einordnung in den Bereich der *Public Relations*⁴⁵ (kurz: PR) erfolgen und das Themengebiet der *Strategischen Kommunikation* vorgestellt werden. Eine solche theoretische Annäherung ist nicht ganz einfach, da eine Vielzahl an unterschiedlichen Definitionen für PR besteht. Laut RÖTTGER ET AL. (2014: 18) ist das darauf zurückzuführen, dass das Forschungsfeld, das sich mit PR befasst, verhältnismäßig jung ist und einer dynamischen Entwicklung unterworfen ist. Hinzu komme die enge Verquickung mit der Berufspraxis (d. h. Berufspraktikerinnen und -praktiker sowie Berufsverbände), aus der ein Großteil der Definitionen stamme. Für die Wissenschaft seien diese Definitionen jedoch „unbrauchbar“ (RÖTTGER ET AL. 2014: 19).

Für die vorliegende Arbeit soll der Definition nach BENTELE/WILL (2008) gefolgt werden. Sie beschreiben *Public Relations* als

strategisch geplante und organisierte übergeordnete kommunikative Tätigkeit, also als Kommunikationsmanagement zwischen Organisationen und ihren ihren [sic!] internen und externen Teilöffentlichkeiten bzw. publics. (BENTELE/WILL 2008: 157)

Verfasst ist diese Begriffsbestimmung also aus einem (kommunikations-)wissenschaftlichen Hintergrund, wobei die Organisationsperspektive als Ziel betont wird. Ein Überblick über weitere gängige Definitionen und ihre unterschiedlichen Ausgangs- und Zielperspektiven bietet RÖTTGER ET AL. (2014: 23). Ihnen zufolge sei es weitgehend Konsens, *Organisationskommunikation* im Kontext von PR und Unternehmenskommunikation als weitestreichenden und übergeordneten Begriff zu betrachten (vgl. RÖTTGER ET AL. 2014: 25). Sie umfasse alle Formen der Kommunikation in Organisationen und von Organisationen und schließe

formale und informale, strategische und spontane, schriftliche und mündliche, medienvermittelte und interpersonale Kommunikation ebenso ein, wie auch interne und externe Kommunikation, Marketingkommunikation und PR. (RÖTTGER ET AL. 2014: 25)

⁴⁵ Im deutschsprachigen Raum wird der Begriff *Public Relations* auch synonym zu *Öffentlichkeitsarbeit* verwendet (vgl. RÖTTGER ET AL. 2014: 17).

RÖTTGER ET AL. (2014: 25) grenzen *Organisationskommunikation* von *Unternehmenskommunikation* ab. Sie betonen, dass *Unternehmenskommunikation* eben nicht „Organisationskommunikation im Kontext von ökonomischen Organisationen“ ist, sondern verstanden wird als „die strategisch geplante Kommunikation von gewinnorientierten Organisationen (Unternehmen)“ (RÖTTGER ET AL. 2014: 26). *Unternehmenskommunikation* sei somit „der Oberbegriff für strategisch geplante interne Kommunikation, Public Relations und Marktkommunikation von Unternehmen“ (RÖTTGER ET AL. 2014: 26).

Dabei zeigt sich ein deutlicher Widerspruch zu der Definition nach MAST (2010: 7), die zwischen *Unternehmens-* und *Organisationskommunikation* unterscheidet. Handelt es sich bei der Organisation um ein Unternehmen, spreche man von *Unternehmenskommunikation*, andernfalls verwende man den Begriff *Organisationskommunikation*.

Der Unternehmenskommunikation (im Sinne von RÖTTGER ET AL. 2014) wird traditionell eine rein operationelle Rolle zugeteilt, so GROVE DITLEVSEN (2008: 15). In der neueren Forschungsliteratur hat sich die Wahrnehmung der Bedeutung jedoch geändert. Man spricht nun von *integrierter Kommunikation* oder auch *Corporate Communication* und geht davon aus, dass diese Form der strategischen Unternehmenskommunikation als Erfolgsfaktor für ein Unternehmen wirkt (vgl. GROVE DITLEVSEN 2008: 15).

Für die Definition integrierter Kommunikation soll BRUHN (2009) herangezogen werden, aus der sich die folgenden vier maßgeblichen Faktoren ergeben: 1. ist die integrierte Kommunikation als klassische Managementaufgabe verortet, die 2. ein konsistentes Erscheinungsbild des Unternehmens zum Ziel hat, 3. nicht zwischen interner und externer Kommunikation unterscheidet, sondern die gesamte Unternehmenskommunikation als Einheit wahrnimmt und sich 4. an sämtliche Zielgruppen, d. h. interne und externe, wendet (vgl. BRUHN 2009: 23):

Integrierte Kommunikation ist ein strategischer und operativer Prozess der Analyse, Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle, der darauf ausgerichtet ist, aus den differenzierten Quellen der internen und externen Kommunikation von Unternehmen eine Einheit herzustellen, um ein für die Zielgruppen der Kommunikation konsistentes Erscheinungsbild des Unternehmens bzw. eines Bezugsobjektes der Kommunikation zu vermitteln. (BRUHN 2009: 22)

Corporate Communication wird nach VAN RIEL (1995) definiert als:

[...] an instrument of management by means of which all consciously used forms of internal and external communication are harmonised as ef-

fectively and efficiently as possible, so as to create a favourable basis for relationships with groups upon which the company is dependent. (VAN RIEL 1995: 26; zitiert nach GROVE DITLEVSEN 2008: 17)

Obwohl BRUHN die beiden Begriffe als nicht synonym betrachtet, fallen die gemeinsamen Elemente auf. Einzig in der expliziten Unterscheidung der Corporate Communication in interne und externe Kommunikation zeigt sich ein wesentlicher Unterschied der beiden Ansätze. Sowohl die Zugehörigkeit zum Management, die zu adressierenden Zielgruppen als auch das Ziel eines konsistenten Erscheinungsbildes sind identisch. Die Unterschiede der beiden Begriffe liegen, so BRUHN (2009: 68 f.), in ihrem Konkretisierungsgrad und ihren Auswirkungen. Weitere Unterscheidungen seien für die wissenschaftliche Verwendung nicht präzise genug, weshalb beispielsweise GROVE DITLEVSEN (2008: 18) für eine synonyme Verwendung plädiert.

Eine Entscheidung für bzw. gegen eine dieser übergeordneten Definitionen ist jedoch an dieser Stelle nicht erforderlich. Stattdessen wird im weiteren Verlauf der Definition von *Public Relations* nach RÖTTGER ET AL. gefolgt, die die oben aufgeführte Definition nach BENTELE/WILL (2008) inhaltlich ergänzt:

[...] Public Relations [wird] als gemanagte Kommunikation nach innen und außen verstanden, die das Ziel verfolgt, organisationale Interessen zu vertreten und Organisationen gesellschaftlich zu legitimieren. PR wird hierbei als Teilbereich der Organisationskommunikation bzw. der Unternehmenskommunikation angesehen, mittels derer die Kommunikationsbeziehungen zwischen Organisation und Umwelt hergestellt, gestaltet und auf Dauer gestellt werden sollen. Dabei spielen sowohl interne wie externe Stakeholder, d. h. Personen oder Gruppen, die das Organisationshandeln beeinflussen können oder von diesem tangiert werden [...], eine Rolle. Die externe PR-Kommunikation richtet sich insbesondere an das gesellschaftspolitische Umfeld der Organisation. (RÖTTGER ET AL. 2014: 27)

Innerhalb von Public Relations gelten Pressemitteilungen als Kommunikationsinstrumente, die für das Beziehungsmanagement mit den Anspruchsgruppen eingesetzt werden (BENTELE/WILL 2008: 158, 164).

Es gibt vielfältige Theorien, in die das Thema *Public Relations* eingebettet wird. Im vorliegenden Kontext ist die Determinationsthese nach BAERNS (1991) besonders interessant: Ihr zufolge determiniere Öffentlichkeitsarbeit die Informationsleistung tagesbezogener Medienberichterstattung. Basierend auf mehreren Untersuchungen über Berichterstattung in den Medien postuliert sie, dass in der Regel über 60 % der Beiträge

auf Öffentlichkeitsarbeit basieren (vgl. BENTELE/WILL 2008: 162 f.). Weiterführende Studien relativieren diese Befunde durch die Ergänzung der Faktoren „Nachrichtenwert und Krisensituation“ und stellen fest, dass der Stellenwert von PR in Konfliktsituationen zugunsten einer aktiveren Rolle der Journalistinnen und Journalisten zurückgehe (vgl. RÖTTGER ET AL. 2014: 87).

Der etwas jüngere Ansatz des Intereffikationsmodells verabschiedet sich von dieser einseitigen Perspektive und betrachtet die gegenseitigen Beziehungen von Public Relations und Journalismus, wobei zwischen Induktions- und Adaptionsaktivitäten unterschieden wird (vgl. BENTELE/LIEBERT/SEELING 1997, zitiert nach BENTELE/WILL 2008: 163). *Induktionsaktivitäten* sind dabei als „intendierte, gerichtete Kommunikationsanregungen“ definiert, während man unter *Adaptionsaktivitäten* „kommunikatives und organisatorisches Anpassungshandeln“ versteht (RÖTTGER ET AL. 2014: 88 f.).

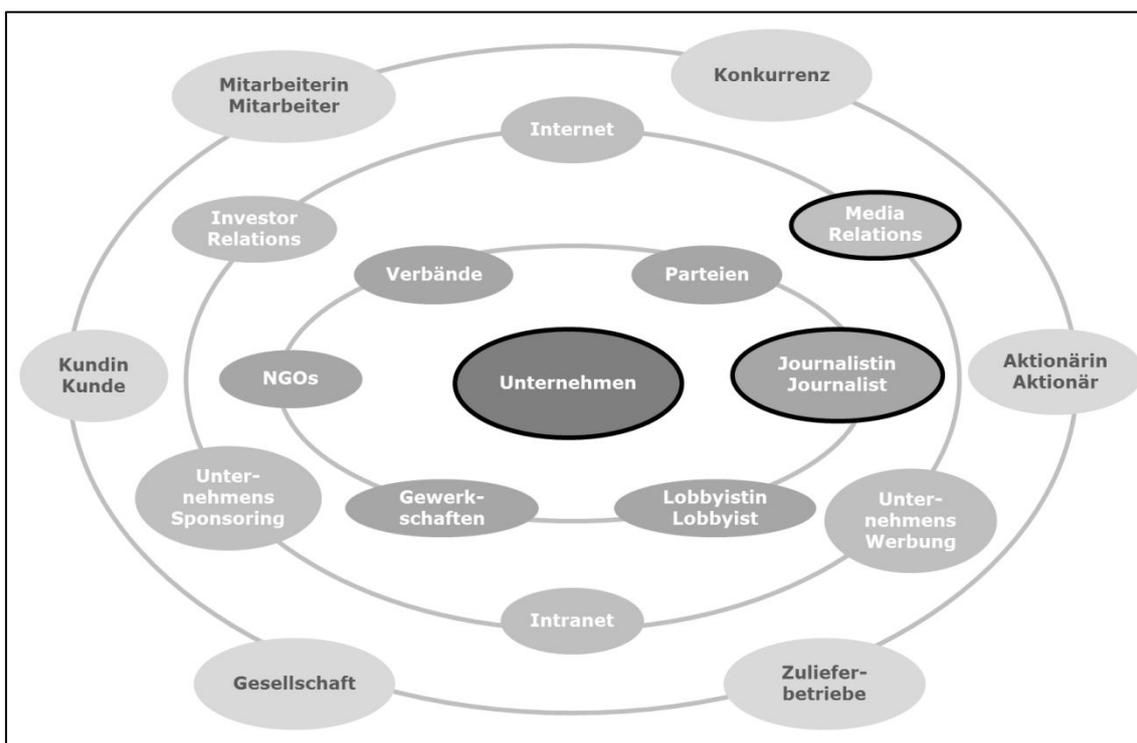


Abbildung 1: Beziehungsnetz und Instrumentenset eines Unternehmens nach WILL (eigene Darstellung in Anlehnung an WILL 2009: 76, keine Hervorhebungen im Original)

Abbildung 1 zeigt das Beziehungsnetz sowie das Instrumentenset eines Unternehmens nach WILL (2009: 76): Im äußeren Ring sind die wesentlichen Zielgruppen abgebildet, während der mittlere Ring das relevante Instrumentenset und der innere Ring eine Auswahl wichtiger Multiplikatorinnen und Multiplikatoren darstellt (WILL 2009: 76). WILL

bezeichnet die „Multiplikatoren“ auch als „Zwischenzielgruppe“, da sie „zwischen das Unternehmen und ihren Zielgruppen geschaltet sind“ (WILL 2009: 78).

Die Abbildung veranschaulicht, dass die Kommunikation der Gewerkschaft (an dieser Stelle: das „Unternehmen“) über die MultiplikatorInnen „Journalistin/Journalist“ mittels Media Relations mit ihren Zielgruppen kommuniziert bzw. kommunizieren kann.

Pressemitteilungen werden von BISCHL (2011: 11) als „nach wie vor das wichtigste Instrument der externen PR“ bezeichnet. Gründe für eine Pressemitteilung bzw. Kommunikationsanlässe seien immer dann gegeben,

wenn Unternehmen, Institutionen, Verbände oder Vereine mit der Öffentlichkeit kommunizieren wollen, [...] sei es um Neuigkeiten mitzuteilen, auf Veranstaltungen hinzuweisen oder Position zu beziehen. (BISCHL 2011: 11)

BISCHL beschreibt verschiedene Faktoren, die ihrer Erfahrung nach als Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Pressemitteilung wirken. Dies sind zum einen Anforderungen an die Textsorte, zum anderen werden sie abgeleitet aus dem journalistischen Alltag. Die erfolgreiche Kommunikation mit den Medien bzw. der Presse hänge entschieden davon ab, inwiefern man die „Spielregeln“ der JournalistInnen berücksichtige. So stehen Journalistinnen und Journalisten in der Regel unter starkem Zeitdruck und sind an den Redaktionsschluss gebunden. Wollte man, dass eine Pressemitteilung veröffentlicht wird bzw. zu einer Veröffentlichung führt, müsse sie also rechtzeitig vorliegen. Je prägnanter der Text, desto größer sei die Wahrscheinlichkeit, dass er von den JournalistInnen gelesen wird. Bei durchschnittlich 48 Pressemitteilungen, die ein Redakteur bzw. eine Redakteurin tagesaktueller Printmedien täglich erhalte, sei dies ein wichtiger Faktor. Da von diesen 48 Pressemitteilungen jeweils nur acht verwendet werden können, werden 83 % der versendeten Pressemitteilungen also gar nicht berücksichtigt (vgl. LEVERMANN 2010: 29). Da Journalistinnen und Journalisten Pressemitteilungen außerdem grundsätzlich verändern dürfen und längere Texte umso wahrscheinlicher gekürzt werden, verliere man den Einfluss auf Inhalte und Formulierungen der Pressemitteilung (vgl. BISCHL 2011: 13 f.).

Pressemitteilungen sind eines von vielen Elementen bzw. Instrumenten einer ganzheitlichen Kommunikationsstrategie, so BISCHL (2011: 14):

So vielfältig die Themen und Anlässe von Pressemitteilungen auch sein mögen, sie stehen nie für sich alleine, sondern sind stets eingebettet in

eine Vielzahl von unternehmerischen und kommunikativen Zielen. Somit sind Pressemitteilungen der strategischen Kommunikation zuzuordnen. Mit ihnen verfolgen PR-Autoren stets bestimmte Ziele, zumeist ein kurzfristiges (über einen Sachverhalt informieren) und ein langfristiges (das Unternehmen als verantwortungsvollen Nachbarn etablieren). (BISCHL 2011: 14 f.)

Ferner warnt sie:

Das Instrument Pressemitteilung kann nie alleine helfen, solche strategischen Ziele zu erreichen. Sie muss stets eingebettet sein in eine integrierte Kommunikation, sodass interne wie externe PR, das Marketing ebenso wie die Werbung dieselben Botschaften an verschiedene Zielgruppen senden, um so gemeinsam die fest gelegten [sic] Ziele zu erreichen. (BISCHL 2011: 15)

Im Folgenden formuliert BISCHL (2011: 16 f.) sprachliche und inhaltliche Anregungen für eine erfolgreiche Pressemitteilung:

- Fremd- und Selbstbild des Unternehmens müssen identisch sein.
- Der Sprachstil der Pressemitteilung müsse zum Unternehmen passen.
- Pressemitteilungen dürfen nicht manipulativ bzw. zu werblich sein oder Unwahrheiten enthalten.
- Pressemitteilungen sollen verständlich geschrieben sein, Sachverhalte konkret und detailreich geschildert sowie auf „vage Modewörter“ und Anglizismen verzichtet werden.
- Eigenlob sollte in Pressemitteilungen unbedingt vermieden werden. Wenn eine Pressemitteilung positive bis selbstlobende Elemente enthalte, müssen diese in jedem Fall mit Fakten belegt werden. Eine Möglichkeit sei dabei die Wiedergabe von Lob durch Dritte.
- Pressemitteilungen sollten immer einen konkreten Berichtsanlass haben.

JournalistInnen bewerten Ereignisse zunächst anhand der Nachrichtenfaktoren und entscheiden mit ihrer Hilfe in einem nächsten Schritt, ob sie über das Ereignis berichten sollen. Schließlich nutzen sie sie für den Textaufbau. Dieses Vorgehen gelte gleichermaßen für die Entscheidung, ob er bzw. sie eine Pressemitteilung für einen Beitrag verwende oder nicht (vgl. BISCHL 2011: 24). Folglich seien die Nachrichtenfaktoren beim Verfassen einer Pressemitteilung zu berücksichtigen bzw. zu erfüllen, damit die Journalistin oder der Journalist sie aufgreifen kann (vgl. BISCHL 2011: 26).

Als wichtigste Nachrichtenfaktoren nennt BISCHL *Das Besondere und Neue, Aktualität, Konsequenz oder Relevanz für viele, Räumliche Nähe, Bezug zum Unternehmen, Prominenz der Handelnden, Emotionen und Gefühle*.

Das Neue und Besondere sei dabei „ohne Frage der wichtigste journalistische Nachrichtenfaktor“, so BISCHL (2011: 25). Im US-amerikanischen Journalismus spreche man auch von der „man-bites-dog-Formel“, da die ungewöhnliche Situation, dass ein Mann einen Hund beißt, hohen Nachrichtenwert habe – ganz im Gegensatz zum umgekehrten Fall, der meist nicht ungewöhnlich und folglich nicht erwähnenswert sei.

Der Nachrichtenfaktor *Aktualität* verstehe sich als „zeitliche Nähe“ und sei als alleiniger Faktor in keinem Fall ausreichend. In Verbindung mit anderen Nachrichtenfaktoren erhöhe er allerdings den Nachrichtenwert eines Sachverhaltes (vgl. BISCHL 2011: 26 f.).

Der Faktor *Konsequenz oder Relevanz für viele* bewirke, dass auch weit(er) zurückliegende Ereignisse erneut oder regelmäßig aufgegriffen werden können. Als Beispiel nennt die Autorin das Ozonloch, über das seit seiner Entdeckung 1985 immer wieder berichtet wird. In der PR-Praxis könne beispielsweise ein Pharmakonzern eine Pressemitteilung über den Behandlungserfolg eines Medikamentes schreiben, das bereits seit Jahren auf dem Markt sei (vgl. BISCHL 2011: 27).

Für lokale Medien spiele der Faktor *Räumliche Nähe* eine große Rolle. Alle Ereignisse, die innerhalb ihres Einzugsgebietes liegen, besitzen einen Nachrichtenwert, den es weiter zu prüfen gelte. In Fachmedien sei dieser Faktor hingegen eher zu vernachlässigen, da diese „vor allem thematisch vor[gehen] und weniger lokal“ (BISCHL 2011: 28 f.).

Nur für PR, nicht aber für den Journalismus sei der Nachrichtenfaktor *Bezug zum Unternehmen* relevant. Er eigne sich für die Unternehmenskommunikation, da alle Ereignisse im Unternehmen für die einzelnen Stakeholder⁴⁶ interessant seien (vgl. BISCHL 2011: 28 f.).

Die *Prominenz der Handelnden* habe in den vergangenen zwei Jahrzehnten sehr an Bedeutung gewonnen. Unternehmen nutzen Prominente, um ihr Image zu stützen. Hierzu

⁴⁶ *Stakeholder* bzw. *Anspruchsgruppen* sind „alle internen und externen Personengruppen, die von den unternehmerischen Tätigkeiten gegenwärtig oder in Zukunft direkt oder indirekt betroffen sind. Gemäß Stakeholder-Ansatz wird ihnen – zusätzlich zu den Eigentümern (Shareholders) – das Recht zugesprochen, ihre Interessen gegenüber der Unternehmung geltend zu machen. Eine erfolgreiche Unternehmungsführung muss die Interessen aller Anspruchsgruppen bei ihren Entscheidungen berücksichtigen (Social Responsiveness).“ (Gabler Wirtschaftslexikon. Stichwort: Anspruchsgruppen)

zählt beispielsweise, wenn eine Automobilherstellerin wie die Mercedes-AMG GmbH einen Rennfahrer wie DAVID COULTHARD verpflichtet und dadurch einen Berichts Anlass schafft (vgl. BISCHL 2011: 29 f. sowie DAIMLER COMMUNICATIONS 21.07.2011).

Der Vollständigkeit wegen wird der Nachrichtenfaktor *Emotionen und Gefühle* erwähnt, zu dem außerdem die Faktoren *Sex and Crime* und *Konflikt und Kampf* zählen. Für Pressemitteilung sei dieser Faktor jedoch allenfalls im Rahmen von Krisenkommunikation relevant (vgl. BISCHL 2011: 30 f.).

Obwohl für Pressemitteilungen keine allgemein verbindlichen Vorgaben existieren, haben sich doch mehr oder weniger obligatorische Bestandteile etabliert. Dazu zählen das Firmenlogo, die Adresse sowie eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner, ein Hinweis auf die Textsorte („Pressemitteilung“ oder „Presseinformation“), Datum, Überschrift und der Text mit Leadsatz oder Vorspann. Darüber hinaus sind zusätzliche Informationen für die JournalistInnen wie Bildmaterial, eine Boilerplate⁴⁷, die Längenangabe der Pressemitteilung sowie eine mögliche Sperrfrist fakultative Elemente (vgl. BISCHL 2011: 37–47).

Die Pressemitteilung ist in der Regel in Form einer Nachricht, einer Meldung, eines Berichts oder seltener in Form eines „bunten Berichts“ bzw. Features⁴⁸ verfasst (vgl. BISCHL 2011: 49–66).

Die Anforderungen an die Textsorte *Pressemitteilung* werden außerdem durch ihr Trägermedium beeinflusst. Die fortschreitende Digitalisierung führt dazu, dass die Trennung von Print und Online auch im PR-Bereich schon seit einigen Jahren aufgehoben ist (vgl. BISCHL 2011: 123). Aufgrund der vergleichsweise großen körperlichen Anstrengung, die sich durch das Lesen an einem Monitor ergibt, werden die Texte nach wie vor

⁴⁷ Bei einer (oder auch: *einem*) Boilerplate handelt es sich in der Regel um einen Text am Ende der Pressemitteilung, der zur Selbstdarstellung des Unternehmens dient und den Journalistinnen und Journalisten die Eckdaten des Unternehmens liefert. Dem Unternehmen wiederum ermögliche die Boilerplate durch strategischen Einsatz von Begriffen aus dem „Corporate Wording“, unternehmenseigene Formulierungen in den Medien zu platzieren (vgl. BISCHL 2011: 42 f.).

⁴⁸ Die Textsorten *bunter Bericht* und *Feature* sind nicht eindeutig definiert und werden teilweise synonym verwendet. Nach BISCHL ähnele der bunte Bericht dem harten Bericht, allerdings sei er „viel lockerer umgesetzt [...], oft unterhaltend und atmosphärisch geschrieben“ (BISCHL 2011: 62) und eigne sich besonders für emotionale Themen, da Unterhaltung und Information sich miteinander vermischen. Das Feature hingegen „beschreibt eine Situation oder eine gesellschaftliche Tendenz am Beispiel einer Person“, die dann ein „exemplarischer Vertreter einer sozialen Rolle“ [sic!] sei und gesichtslos bzw. austauschbar bleibe (BISCHL 2011: 64).

ausgedrückt – was ein weiteres Argument für die Notwendigkeit der Kürze der Pressemitteilung ist (vgl. BISCHL 2011: 123). Ein eigener „Onlinestil“, der dem „Printstil“ gegenüber steht, habe sich allerdings nicht entwickelt. Stattdessen sollen die Texte so verfasst werden, dass sie „sowohl print als auch online ansprechend zu lesen sind“ (BISCHL 2011: 127).

Dass Pressemitteilungen Aufschluss über ihre UrheberInnen geben und somit im vorliegenden Fall Rückschlüsse auf tradierte Werte der Gewerkschaften zulassen, unterstreicht das folgende Zitat von VOGEL:

Insbesondere soziolinguistische und gesprächslinguistische Ansätze haben deutlich gemacht, dass Texte stets auch Verweise auf die Identität des Autors bzw. des Senders sind. Verweise auf den Autor gehen ebenso als Äußerungsmodalität in einen Text ein wie Verweise auf den Rezipienten. Zudem sind Sprache stets sowohl inkludierende als auch exkludierende Momente zuzuschreiben. Auch die stilistische Gestaltung von Texten hat somit Auswirkungen auf die Verortung von Identität innerhalb sozialer Gefüge, da mittels der sozialen Bedeutung von Stil Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen und Institutionen markiert werden können. (VOGEL 2012: 238)

Laut HERBST (2003: 231, zitiert nach HILLMANN 2011: 39) sei die Kommunikation mit Journalistinnen und Journalisten für 90 % der Unternehmen die wichtigste Aufgabe der Unternehmenskommunikation. Diese Kommunikation mit der journalistischen Bezugsgruppe umfasse sowohl Textsorten der schriftlichen als auch der mündlichen Kommunikation⁴⁹. Zu den mündlichen Kommunikationsformen zählen Pressekonferenzen, Hintergrundgespräche und der persönliche Kontakt im Allgemeinen, während der schriftliche Bereich die Elemente Pressemitteilung, Ankündigungen, Einladungen, Pressemappen und -verteiler beinhaltet (vgl. HILLMANN 2011: 39).

Diese Zusammenarbeit sei „von entscheidender Bedeutung“, so HILLMANN (2011: 39), da die Reichweite durch Berichterstattung in den Massenmedien natürlich ungleich größer sei als beispielsweise durch Werbeanzeigen. Pressemitteilungen seien laut HILLMANN (2011: 41) dadurch definiert, dass sie sich an Journalistinnen und Journalisten richten, aus einem aktuellen Anlass verfasst werden und das Ziel haben, Informationen

⁴⁹ HILLMANN (2011: 39–44) unterscheidet zwischen Instrumenten der direkten und der indirekten Kommunikation und verzichtet auf die Unterscheidung „schriftlich vs. mündlich“.

breit zu streuen. Die Herausforderung liege darin, die Pressemitteilung so zu verfassen, dass sie die Aufmerksamkeit und das Interesse der Redakteurinnen und Redakteure wecke.

4 Korpusbildung

Als Grundlage der empirischen Analyse dieser Arbeit dient ein Korpus, das aus insgesamt 4.923 Pressemitteilungen⁵⁰ der Bundesebene der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GDP), der INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) und der VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) der Jahre 2001 bis 2011 erstellt wurde.

Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften IG METALL, IG BAU (INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BAUEN-AGRAR-UMWELT), GEW (GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT) und NGG (GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN) erfüllen die Auswahlkriterien nicht, da sie das Untersuchungsmaterial für den gewählten Zeitraum nicht vollständig zur Verfügung stellen und auf dieser eingeschränkten Datenbasis keine belastbaren Aussagen möglich gewesen wären. Die EVG (EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT) wiederum kann nicht berücksichtigt werden, da sie erst am 30.11.2010 entstanden ist.

Die Verteilung des zugrunde gelegten Textmaterials – aufgeschlüsselt nach der Anzahl an Pressemitteilungen für die jeweiligen Jahrgänge und Gewerkschaften – stellt sich wie folgt dar:

⁵⁰ Im Sprachgebrauch der GDP ist von *Nachrichten* die Rede, während die IG BCE der Bezeichnung *Medieninformation* folgt. Da es sich jedoch um dieselben Textsorten handelt, werden die Daten aus dem Korpus allgemein als *Pressemitteilungen* bezeichnet und im weiteren Verlauf keine Differenzierung nach den Selbstbezeichnung der GDP und der IG BCE vorgenommen.

Jahrgang	GdP	IG BCE	VER.DI
2001	95	60	256
2002	81	52	494
2003	119	66	318
2004	126	36	243
2005	121	42	217
2006	141	29	266
2007	143	45	264
2008	133	45	246
2009	116	13	249
2010	153	47	244
2011	174	41	248
Gesamt	1.402	476	3.045

Tabelle 9: Die Verteilung des Textmaterials im Korpus (gemessen an der Anzahl an Pressemitteilungen)

Die Verfügbarkeit des Textmaterials ist durch die Presseportale der betreffenden Gewerkschaften gesichert: Auf den Seiten <http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/Nachrichten>, <http://www.igbce.de/presse/pressearchiv/> und <http://www.verdi.de/presse/pressemittellungen> sind die Pressemitteilungen des Untersuchungszeitraums archiviert und öffentlich zugänglich gemacht.

4.1 Zeitliche Eingrenzung

Die zeitliche Eingrenzung für das Korpus bildet der Zeitraum von 2001 bis 2011, wodurch eine erste Bestandsaufnahme der strategischen Gewerkschaftssprache bzw. gewerkschaftlicher Pressemitteilungen im 21. Jahrhundert vorgenommen werden kann. Daneben sprechen dreierlei Gründe für diesen Untersuchungszeitraum: Zum einen erscheint eine diachrone Analyse mit großen zeitlichen Abständen weniger sinnvoll, da über die Gründe für sprachliche Veränderung auf dieser Datenbasis nur spekuliert werden kann. Ein kontinuierlicher Zeitrahmen hingegen erlaubt, Umbrüche besser aufzuzeigen und Veränderungen genau bzw. genauer zu datieren.

Zum anderen stellt die Verabschiedung bzw. das Inkrafttreten des ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES (AGG)⁵¹ die Mitte des gewählten Zeitraumes dar. Dies ist insofern sinnvoll, da angenommen wird, dass auch die Gewerkschaften durch das AGG noch stärker für Gleichstellungsfragen sensibilisiert werden und damit außerdem sprachliche Veränderungen einhergehen könnten. Der gewählte Zeitraum erlaubt, diesen mutmaßlichen Zusammenhang aufzuzeigen und die Entwicklungen darzustellen.

Des Weiteren liegt die Gründung der VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VER.DI am Anfang des gewählten Zeitraumes. Diese Neuorganisation der „Gewerkschaftslandschaft“ ist die jüngste einschneidende Veränderung⁵² in der Struktur der im DGB organisierten Einzelgewerkschaften und sollte berücksichtigt werden, um eine repräsentative und aktuelle Auswahl zu gewährleisten.

4.2 Die Gewerkschaften und ihre gleichstellungspolitischen Ziele

Die forschungsleitenden Fragestellungen dieser Arbeit basieren auf der Grundannahme, dass sich die Gewerkschaften für gesellschaftspolitische Belange engagieren und sich mithin aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen. Diese These soll im Folgenden anhand der entsprechenden Statuten belegt werden.⁵³ Im Rahmen der qualitati-

⁵¹ Einige Bundesländer liegen mit ihren Landesgleichstellungsgesetzen zeitlich noch vor dem AGG. Gleiches gilt für das Bundesgleichstellungsgesetz. Sie sollen an dieser Stelle jedoch nicht als Kriterium herangezogen werden, da sich ihr Geltungsbereich nur auf den Öffentlichen Dienst der Länder beschränkt.

⁵² Der Zusammenschluss der TRANSNET – GEWERKSCHAFT DER EISENBAHNER DEUTSCHLANDS und der Verkehrsgewerkschaft GDBA (GEWERKSCHAFT DEUTSCHER BUNDESBahnBEAMTEN UND ANWÄRTER) zur EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT (EVG) im November 2010 sei an dieser Stelle ausgenommen, da er in seiner Größenordnung mit der Fusion der fünf Einzelgewerkschaften DEUTSCHE ANGESTELLTEN-GEWERKSCHAFT (DAG), DEUTSCHE POSTGEWERKSCHAFT (DPG), GEWERKSCHAFT HANDEL, BANKEN UND VERSICHERUNGEN (HBV), IG MEDIEN – DRUCK UND PAPIER, PUBLIZISTIK UND KUNST (IG MEDIEN) und der GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR (ÖTV) zur VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT nicht vergleichbar ist.

⁵³ Zur weiterführenden Lektüre sei an dieser Stelle auf BLASCHKE (2008) verwiesen. BLASCHKE dokumentiert „die Entstehung und Ausgestaltung von gewerkschaftlichen Strukturelementen für die weiblichen Mitglieder, die Repräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und die Vertretung von Fraueninteressen in der Gewerkschaftspolitik“ (BLASCHKE 2008: Klappentext) in Österreich und Deutschland. Dabei weist sie darauf hin, dass Frauenstrukturen „in einer bestimmten Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt“ nur dann entstehen würden, „wenn Frauen der jeweiligen Gewerkschaft dies initiieren und sich dafür einsetzen“ und die Aktivität von Frauen „eine Voraussetzung für die Einrichtung einer Frauenstruktur“ sei (BLASCHKE 2008: 204). So unterstreicht beispielsweise KUHNHENNE (2005), dass diejenigen Funktionärinnen, die die gewerkschaftliche Frauenarbeit nach 1945 aufbauten, spezielle Schulungen von Frauen gefordert haben,

ven Analyse (siehe Kapitel 5.4 „Die gleichstellungspolitischen Ansprüche in den Pressemitteilungen“) werden die in den Satzungen verwendeten Schlagworte zu Gleichstellungs- und „Frauenthemen“ dann erneut aufgegriffen und weiterführend untersucht.

Da die Gewerkschaften, die in der vorliegenden Arbeit betrachtet werden, Mitglieder des DGB sind, sind sie verpflichtet, die Satzung des DGB als ihrem Dachverband anzuerkennen und einzuhalten. Deshalb sollen die für die Arbeit relevanten Aspekte aus der Satzung des DGB an dieser Stelle ebenfalls mitberücksichtigt werden.

Des Weiteren sollen die drei Gewerkschaften GDP, IG BCE und VER.DI sowie der DGB kurz charakterisiert werden.

4.2.1 GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GDP)

Die GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GDP) wurde am 14. September 1950 in Hamburg als Berufsvertretung aller Polizeibeschäftigten – d. h. der Polizistinnen und Polizisten, der Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten sowie der Tarifbeschäftigten – gegründet. Seit dem 1. April 1978 ist die GEWERKSCHAFT DER POLIZEI Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund und darüber hinaus in der *European Confederation of Police* (EuroCOP) assoziiert (vgl. GDP-BUNDESVORSTAND o. J. (a)).

Historisch gesehen handelt es sich somit um die erste Polizeigewerkschaft in der Bundesrepublik Deutschland, die die Interessen sämtlicher Polizeibeschäftigter vertritt (vgl. GDP-BUNDESVORSTAND o. J. (b)).

Dem vorausgegangen war ein Koalitionsverbot für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, das in der amerikanischen Besatzungszone bis 1946 und in der französischen und der britischen Besatzungszone bis 1948 galt. Einzig in der russischen Besatzungszone waren Gewerkschaftsgründungen bereits seit dem 10. Juni 1945 möglich (vgl. GDP-BUNDESVORSTAND o. J. (b)). Daneben verbot eine Weisung vom 21. September 1949 den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten der BRD, sich in Gewerkschaften zu organisieren, die nicht ausschließlich den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten vorbehalten waren. Die „Arbeitsgemeinschaft deutscher Polizeibeamter“ kämpfte gegen dieses Ver-

„um durch den Nationalsozialismus entstandene Wissenslücken zu schließen und die Mitarbeit der Funktionärinnen zu sichern“ (KUNHENNE 2005: 341). Einen Gesamtüberblick zu gewerkschaftlicher Frauenarbeit ab 1890 bzw. 1892 liefert WURMS (2006) bzw. BUCHHOLZ-WILL (2006) für die neueren Entwicklungen seit den 1970er Jahren.

bot an, um eine Koalitionsfreiheit für die Polizistinnen und Polizisten zu erreichen. Es ist nicht zuletzt das Verdienst der Vermittlungsbemühungen HANS BÖCKLERS, dass das Verbot 1950 schließlich aufgehoben wurde und folglich die Gründung einer Einheitsgewerkschaft ermöglichte (vgl. GDP-BUNDESVORSTAND o. J. (b)).

Die Mitgliederstruktur der GDP gestaltet sich für den Erhebungszeitraum folgendermaßen (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (a) bis (k)):

	Männer		Frauen		Gesamt
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
2001	154.117	83,14	31.263	16,86	185.380
2002	152.285	82,36	32.622	17,64	184.907
2003⁵⁴	119.476	k. A.	29.879	k. A.	181.100
2004	141.224	79,38	36.686	20,62	177.910
2005	138.082	79,0	36.634	21,0	174.716
2006	134.579	78,8	36.256	21,2	170.835
2007	132.278	78,5	36.155	21,5	168.433
2008	131.351	78,2	36.572	21,8	167.923
2009	131.789	77,9	37.351	22,1	169.140
2010	132.516	77,7	38.091	22,3	170.607
2011	132.925	77,4	38.784	22,6	171.709

Tabelle 10: Mitgliederstruktur der GDP

Die Satzung der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI sieht bereits⁵⁵ in der Fassung von 1995 eine Frauengruppe auf Bundesebene vor, die der „Förderung der Frauenarbeit“ (GDP 1995: 39) dienen soll. Daraus lässt sich jedoch zunächst kein Anspruch ableiten, die Gleichstellung von Mann und Frau auch außerhalb der Gewerkschaft unterstützen und

⁵⁴ Für das Jahr 2003 liegt keine Aufschlüsselung nach Geschlecht der PensionärInnen vor (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND: o. J. (c)). Daraus ergibt sich, dass die Gesamtmitgliederzahl für 2003 größer ist als die Summe der Gesamtmitgliederzahl an Männern und Frauen. Folglich ist der Männer- bzw. Frauenanteil an der Gesamtmitgliederzahl für das Jahr 2003 nicht zu ermitteln.

⁵⁵ Herangezogen werden an dieser Stelle ausschließlich die Fassungen der Satzung, die in den Untersuchungszeitraum der vorliegenden Arbeit fallen. Somit kann zwar gesagt werden, dass über den gesamten relevanten Zeitraum hinweg eine Frauengruppe besteht – über die vorangegangenen Strukturen bzw. Fassungen der Satzung wird jedoch explizit keine Aussage getroffen. Dazu sei ebenfalls auf BLASCHKE (2008) verwiesen.

voranbringen zu wollen. Gleiches gilt für das „Grundsatzprogramm“, in dem unter dem Punkt „III. Berufsbild der Polizei“ Folgendes festgehalten ist:

e) Frauen in der Polizei

Die vollständige Öffnung des Polizeidienstes für Frauen ist ein Fortschritt. Für die Integration der Frauen innerhalb der Polizei bleibt viel zu tun. Nicht nur die Gleichwertigkeit, sondern auch die Gleichberechtigung der Frauen ist gesetzlich sicherzustellen. Den noch bestehenden besonderen Belastungen der Frauen beim Aufbau einer Familie ist Rechnung zu tragen. Mutterschaft oder auch nur ihre Möglichkeit darf den beruflichen Aufstieg bis in die höchsten Ämter nicht behindern. (GdP 1995: 56)

Daneben hat die GEWERKSCHAFT DER POLIZEI 1998 einen „Frauenförderplan“ aufgesetzt, der „ohne Zeitvorgaben solange Bestand haben [soll], bis die in der Präambel formulierten Zielvorgaben erreicht“ seien (GdP 2002: 38). In der Präambel des Frauenförderplanes heißt es:

Gleichberechtigung von Frau und Mann kann in der Gesellschaft weder durch Forderungen in Gesetzen noch durch programmatische Bekundungen sichergestellt werden.

Einzig durch eine veränderte und gelebte Praxis kann Gleichberechtigung Wirklichkeit werden. Diese Einsicht macht es notwendig, die praktische Umsetzung auch durch den Frauenförderplan zu unterstützen.

Frauenförderung ist Teil der Gesellschaftspolitik und eröffnet der Gewerkschaft der Polizei, den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden sowie im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen gestaltend mitzuwirken.

Wenn Gesellschaft als Ganzes begriffen wird, müssen Frauen und Männer konstruktiv miteinander umgehen, um Gesellschaft zu verändern.

Querschnittsaufgabe von gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist die gesellschaftliche Gleichstellung von Frau und Mann auch außerhalb traditioneller Rollenbilder.

Auch die GdP muss die Voraussetzungen schaffen, damit ihre weiblichen Mitglieder die Organisation auch als die ihre ansehen. Hierzu gehört insbesondere der Abbau von männlich definierter Multifunktion, der Hierarchie und des Formalismus. Die Mitglieder vor Ort sollen stärker an Entscheidungsprozessen und Beschlussfassungen beteiligt werden, auch wenn dies oftmals Zeit und Kraft erfordert.

Aus der Sicht der Frauen in der GdP müssen Werte wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Arbeitswelt und Familie

zugrundegelegt [sic] werden, um gesellschaftliche Änderungen hin zu einer menschlicheren Arbeitswelt – auch für Frauen – zu ermöglichen. (GdP 2002: 36; GdP 2006: 36 und GdP-BUNDESVORSTAND 2010: 48)

Von besonderem Interesse für die vorliegende Arbeit ist außerdem der Hinweis unter Punkt „7. Sonstiges“:

Gewerkschaftliche Veranstaltungen (Mitgliederversammlungen, Sitzungen, Seminare pp.) sollen so gestaltet werden, dass sich **auch Kolleginnen angesprochen fühlen**. [...] Die Mitgliederwerbung der Gewerkschaft der Polizei muss Kolleginnen berücksichtigen. Auf die Zielgruppe Frauen muss durch geeignete Werbemaßnahmen eingegangen werden. [...] (GdP 2002: 38; GdP 2006: 38 und GdP-BUNDESVORSTAND 2010: 51; Hervorhebung durch die Verfasserin)

4.2.2 INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE)

Die INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) gründete sich 1997 durch die Fusion der INDUSTRIEGEWERKSCHAFT CHEMIE-PAPIER-KERAMIK, der INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU UND ENERGIE sowie der GEWERKSCHAFT LEDER. Somit vertritt die IG BCE heute die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den Branchen Bergbau, Chemie, Energie, Erdöl und Erdgas, Glas, Kautschuk, Keramik, Kunststoffe und nichtmetallische Werkstoffe, Leder, Papier, Umwelt, Wasser und aus Ver- und Entsorgungsbetrieben (vgl. IG BCE MEDIEN UND KOMMUNIKATION 2015).

Die Mitgliederstruktur der IG BCE der Jahre 2001 bis 2011 zeigt folgende Verteilung (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (a) bis (k)):

	Männer		Frauen		Gesamt
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
2001	698.707	81,02	163.657	18,98	862.364
2002	673.609	80,80	160.084	19,20	833.693
2003	647.364	80,84	153.398	19,16	800.762
2004	623.453	80,91	147.129	19,09	770.582
2005	606.057	80,9	142.795	19,1	748.852
2006	589.446	80,9	139.256	19,1	728.702
2007	576.155	80,8	137.098	19,2	713.253
2008	565.200	80,6	135.853	19,4	701.053
2009	552.396	80,4	134.715	19,6	687.111
2010	541.799	80,2	133.807	19,8	675.606
2011	537.821	80,0	134.374	20,0	672.195

Tabelle 11: Mitgliederstruktur der IG BCE

Zu Beginn des Untersuchungszeitraumes sieht die Satzung der IG BCE „Frauenarbeit“ noch als verbrieften Teil der Gewerkschaftsarbeit vor. Der betreffende Paragraph wurde ab 2005 jedoch ersatzlos gestrichen:

§ 38 Frauenarbeit

1. Die Frauenarbeit ist Teil der allgemeinen Gewerkschaftsarbeit der IG BCE. Die Vertretung der besonderen beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen von Frauen wird durch eigene Strukturen und Gremien der IG BCE gefördert. [...] (IG BCE 1999: 50 f., IG BCE 2002: 52)

Unabhängig davon definiert die IG BCE jedoch die Gleichberechtigung von Mann und Frau – für den Untersuchungszeitraum unverändert – unter dem Punkt „Grundsatz, Ziele und Aufgaben“:

§ 3 Grundsatz, Ziele und Aufgaben

[...] Das Eintreten für soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Chancengleichheit und der Schutz der Umwelt sind zentrale Anliegen der politischen Arbeit der IG BCE. [...] (IG BCE 2010: 7; vgl. auch IG BCE 1999: 6, IG BCE 2002: 7, IG BCE 2005: 7)

Somit fallen die Passagen der Satzung, die die Gleichstellung der Geschlechter oder gezielt die Vertretung von Fraueninteressen betreffen, also vergleichsweise überschaubar aus.

4.2.3 VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

Nach einem fast vier Jahre währenden Prozess gründete sich die VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) im März 2001 aus der DEUTSCHEN ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT (DAG), der DEUTSCHEN POSTGEWERKSCHAFT (DPG), der GEWERKSCHAFT HANDEL, BANKEN UND VERSICHERUNGEN (HBV), der INDUSTRIEGEWERKSCHAFT MEDIEN – DRUCK UND PAPIER, PUBLIZISTIK UND KUNST (IG MEDIEN) sowie der GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR (ÖTV) und wird – wie bereits DPG, HBV, IG MEDIEN und ÖTV – keine drei Monate später Mitglied im DGB (vgl. VER.DI 2002, VER.DI 2004).

Innerhalb des Erhebungszeitraumes der Analyse verhält sich die Mitgliederstruktur der VER.DI folgendermaßen (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (a) bis (k)):

	Männer		Frauen		Gesamt
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
2001	1.420.799	50,63	1.385.697	49,37	2.806.496
2002	1.384.235	50,52	1.355.888	49,48	2.740.123
2003	1.314.734	50,29	1.299.360	49,71	2.614.094
2004	1.238.526	50,25	1.225.984	49,75	2.464.510
2005	1.187.252	50,3	1.172.140	49,7	2.359.392
2006	1.141.768	50,2	1.132.963	49,8	2.274.731
2007	1.105.088	50,1	1.100.057	49,9	2.205.145
2008	1.090.700	50,0	1.089.529	50,0	2.180.229
2009	1.060.915	49,6	1.077.285	50,4	2.138.200
2010	1.035.901	49,5	1.058.554	50,5	2.094.455
2011	1.020.582	49,3	1.050.408	50,7	2.070.990

Tabelle 12: Mitgliederstruktur der VER.DI

In der Satzung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ist als ein Grundsatz unter „§ 5 Zweck, Aufgaben und Ziele“ die Maxime „ver.di setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein“ (VER.DI 2000: 5, VER.DI 2003: 7, VER.DI 2009: 7, VER.DI 2011: 7) verankert.

Zwei der Punkte, die zur Erreichung der genannten Ziele dienen sollen, sind für die forschungsleitenden Fragen dieser Arbeit von Relevanz: Zum einen ist das die

Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik; auch unter Anwendung des Gender-Mainstreaming; (VER.DI 2000: 5, VER.DI 2003: 7, VER.DI 2009: 7, VER.DI 2011: 7)

Sowie in den ersten beiden Fassungen der Satzung der

Einsatz für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten, unabhängig von [...] Geschlecht und sexueller Orientierung; (VER.DI 2000: 5, VER.DI 2003: 7)

Die Fassungen von 2009 und 2011 sprechen statt „sexueller Orientierung“ nunmehr von „sexueller Identität“ (VER.DI 2009: 7, VER.DI 2011: 7).

Darüber hinaus ist die „Frauen und Gleichstellungspolitik“ als separater Bestandteil der Satzung aufgeführt. Darin heißt es, die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik habe

u. a. die Aufgabe, Konzepte und Durchsetzungsstrategien zu entwickeln, die dazu geeignet sind:

a) das Ziel der Geschlechterdemokratie und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Beruf, Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaft zu erreichen;

b) den Abbau von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts auf allen Ebenen voranzutreiben. Es sind Strukturen für das Gender-Mainstreaming zu entwickeln und Beauftragte zu benennen, die das Gender-Mainstreaming in allen Politikfeldern koordinieren und organisieren. [...] (VER.DI 2000: 23, VER.DI 2003: 38, VER.DI 2009: 38, VER.DI 2011: 38)

4.2.4 DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB)

Im DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) als Dachverband sind die acht autonomen Mitgliedsgewerkschaften INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BAUEN-AGRAR-UMWELT (IG BAU), INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE), GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT (GEW), INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL (IG METALL), GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS-GASTSTÄTTEN (NGG), GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GDP), EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT (EVG) sowie VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) organisiert (DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (I)). Aktuell vertritt der DGB somit die Interessen von ca.

6,1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (m)).

Die Besonderheit des DGB gegenüber den Einzelgewerkschaften liegt darin, dass er als Dachverband keine Tarifverträge abschließen kann. Stattdessen unterstützt und koordiniert er die Beamtinnen- und Beamtenpolitik und versteht sich darüber hinaus als das politische Sprachrohr seiner Mitgliedsgewerkschaften „gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden“ (DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (n)).

International ist der DGB im EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND (EGB) sowie im INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSBUND (IGB) organisiert.

Basierend auf der Mitgliederstruktur seiner Einzelgewerkschaften erreicht der DGB in den Jahren 2001 bis 2011 folgende Mitgliederzahlen (vgl. DGB-BUNDESVORSTAND o. J. (a) bis (k)):

	Männer		Frauen		Gesamt
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
2001	5.395.899	68,31	2.503.110	31,69	7.899.009
2002	5.252.617	68,22	2.447.286	31,78	7.699.903
2003	4.983.250	67,68	2.342.246	31,81	7.363.147
2004	4.775.371	68,09	2.237.666	31,91	7.013.037
2005	4.620.365	68,2	2.158.064	31,8	6.778.429
2006	4.486.131	68,1	2.099.643	31,9	6.585.774
2007	4.387.673	68,1	2.053.372	31,9	6.441.045
2008	4.332.652	68,0	2.038.823	32,0	6.371.475
2009	4.237.921	67,6	2.027.002	32,4	6.264.923
2010	4.185.203	67,6	2.008.049	32,4	6.193.252
2011	4.154.534	67,5	2.001.375	32,5	6.155.899

Tabelle 13: Mitgliederstruktur des DGB

Betrachtet man die Satzungen des DGB für den Untersuchungszeitraum, fällt eine interessante Entwicklung auf: In der Fassung von 2001 wird noch explizit zwischen Gleichstellungs- und Frauenpolitik unterschieden, wobei unter die Aufgaben „der allgemeinen Gewerkschafts-, Gesellschafts- und Gleichstellungspolitik“ kein einziger Punkt fällt, der

auf die Gleichstellung der Geschlechter zielt (vgl. DGB 2001: 4 f.). Aufgaben in der Frauenpolitik seien indes

Gleichstellungspolitik, partnerschaftliches Verhalten, Frauenförderung in Politik, Bildung, Ausbildung und Wirtschaft sowie verstärkte Einforderung von familienergänzenden Einrichtungen. (DGB 2001: 6)

Die Satzungen von 2002 bzw. 2006 sehen hingegen

[...] die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung der Strategie des Gender-Mainstreaming; [...] (DGB 2002: 4, DGB 2006: 6)

als politische Aufgaben des Bundes auf Ebene „der allgemeinen Gewerkschafts-, Gesellschafts- und Gleichstellungspolitik“ vor.

Darüber hinaus sind folgende Aufgaben im Bereich der „Frauenpolitik“ definiert:

die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes, insbesondere in der Gleichstellungspolitik und in der Familienpolitik mit den Zielen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen und der Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts sowie der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. [...] (DGB 2002: 5, DGB 2006: 7)

Die Satzung in der Fassung von 2010 verbindet die Punkte „Gleichstellungspolitik“, „Frauenpolitik“ und „Frauenarbeit“ und definiert ihre Aufgaben als

die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes (mit dem Ziel der Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft); [...] (DGB 2010: 7)

In den Fassungen von 2002 und 2006 ist unter „§ 2 Zweck, Aufbau und Aufgaben des Bundes“ in Bezug auf die für die Fragestellung relevanten Punkte lediglich festgehalten, dass sich der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften für die „Geschlechterdemokratie“ einsetzen (vgl. DGB 2002: 3, DGB 2006: 5). Auch hier zeigen sich deutliche Veränderungen. So sind in der Fassung aus dem Jahr 2010 die Ziele unter Punkt „§ 2 Grundsätze, Ziele und Aufgaben des Bundes“ sehr explizit formuliert:

Der Bund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften [...]

- setzen sich für die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung der Strategie des Gender-Mainstreaming, ein;
- werden aktiv Diskriminierung in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen; [...]. (DGB 2010: 4 f.)

4.2.5 Zusammenfassung

Wie gezeigt werden konnte, haben die Gewerkschaften VER.DI, GDP und IG BCE sowie ihr gemeinsamer Dachverband DGB statutarisch verankerte Forderungen und Ziele zu den Themenfeldern *Gleichstellung* und *Frauen* formuliert. Die These, die Gewerkschaften würden sich dem Engagement für gesellschaftspolitische Belange und der Gleichstellung der Geschlechter verpflichten, konnte auf Grundlage der entsprechenden Satzungen nachgewiesen werden.

In den Satzungen kommen dabei Schlagwörter zum Einsatz, die im Rahmen der qualitativen Analyse näher beleuchtet werden sollen. Als Zusammenfassung der vorangegangenen Kapitel und als Vorausschau für die qualitative Analyse gibt die im Folgenden aufgeführte Tabelle einen Überblick zu diesen Schlagwörtern und ihrem Auftreten in den jeweiligen Fassungen der Satzungen von VER.DI, GDP, IG BCE und DGB:

	VER.DI	GDP	IG BCE	DGB
Chancengleichheit	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input checked="" type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input checked="" type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Diskriminierung	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
Familienpolitik	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010

	VER.DI	GdP	IG BCE	DGB
Frauenförderung	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input checked="" type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input checked="" type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Gender-Mainstreaming	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
Geschlecht	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
Geschlechterdemokratie	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
Gleichberechtigung	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input checked="" type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input checked="" type="checkbox"/> 2006	<input checked="" type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Gleichstellung	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input checked="" type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Gleichstellungspolitik	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input checked="" type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
Gleichwertigkeit	<input type="checkbox"/> 2000	<input checked="" type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
sexuelle Ausrichtung	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
sexuelle Identität	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010

	VER.DI	GDP	IG BCE	DGB
sexuelle Orientierung	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Teilhabe	<input checked="" type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input checked="" type="checkbox"/> 2003	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> 2009	<input checked="" type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input checked="" type="checkbox"/> 2011	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input checked="" type="checkbox"/> 2010
traditionelle Rollenbilder	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input checked="" type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input checked="" type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input checked="" type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/> 2000	<input type="checkbox"/> 1995	<input type="checkbox"/> 1999	<input type="checkbox"/> 2001
	<input type="checkbox"/> 2003	<input type="checkbox"/> 2002	<input type="checkbox"/> 2002	<input checked="" type="checkbox"/> 2002
	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2006	<input type="checkbox"/> 2005	<input checked="" type="checkbox"/> 2006
	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2010

Tabelle 14: Die gleichstellungspolitischen Schlagwörter und ihr Vorkommen in den jeweiligen Satzungen

4.3 Aussagekraft und Reichweite des Korpus

Wie dargestellt werden konnte, handelt es sich im vorliegenden Fall um ein geschlossenes Korpus aus natürlichen Daten. Damit sind die Daten zwar vor dem Risiko gefeit, durch die Erhebung beeinflusst zu werden, gleichzeitig können sie aber als geschlossenes Korpus per definitionem nur eine Stichprobe bilden: So stellen sie zwar in Bezug auf die Pressemitteilungen, die in den Jahren 2001 bis 2011 auf Bundesebene der Gewerkschaften VER.DI, GDP und IG BCE veröffentlicht wurden, eine Gesamterhebung dar, bilden aber insgesamt in Hinblick auf den Zeitraum, die Organisationsebene und die Gewerkschaften im Allgemeinen nur einen Ausschnitt ab.

Im Folgenden soll nun erklärt und begründet werden, warum das oben skizzierte Korpus als Datenbasis herangezogen wird und welche Aussagekraft bzw. Reichweite dieser Stichprobe zugesprochen werden kann.

Das betrifft zum einen die Auswahl der Textsorte: Der Fokus auf Pressemitteilungen hat den Vorteil, dass es sich damit um ein Element der Unternehmens- bzw. Organisationskommunikation handelt und somit ein Teilaspekt der strategischen Kommunikation von Gewerkschaften abgebildet werden kann. Daneben lässt sich aus dem hohen Planungs-

grad, der den Pressemitteilungen inhärent ist, einerseits ableiten, wie sich die Gewerkschaften selbst präsentieren, andererseits zeigt sich darin, wie sie dargestellt bzw. wahrgenommen werden wollen.⁵⁶ BENDEL LARCHER mahnt, dass die Auswahl der Texte eines Korpus grundsätzlich so erfolgen soll, dass das Korpus repräsentativ für den interessierenden Diskurs ist und somit aus den analysierten Texten auf den gesamten Diskurs geschlossen werden könne (vgl. BENDEL LARCHER 2015: 52). Grundsätzlich und selbstverständlich ist nicht auszuschließen, dass die Gewerkschaften Gleichstellungsdiskurse in anderen – d. h. in nicht herangezogenen – Texten anders führen als in den zu untersuchenden Pressemitteilungen. Gleiches gilt für die Fragestellungen in Bezug auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch der Gewerkschaften. Gleichzeitig betont diese Einschränkung, dass das verwendete Korpus Daten liefert, die repräsentativ für das Selbstbild und die Selbstdarstellung der Gewerkschaften in Bezug auf die genannten Themen sind. Das drückt sich in der folgenden Regel aus: „Je schmaler der untersuchte Bereich, umso präziser wird die Analyse, aber umso weniger sagt das Resultat über den Gesamtdiskurs aus [...].“ (BENDEL LARCHER 2015: 53).

Dem gewählten Datenmaterial gegenüber würden Textsorten der internen Gewerkschaftskommunikation stehen. Ihre Einordnung ist jedoch ungleich schwerer und ihre Kategorisierung vielfach unmöglich. So lässt sich in der Regel kaum bestimmen, ob es sich um Gruppensprache, einen Jargon oder ähnliches handelt. Hinzu kommt das Problem der Verfügbarkeit: Eine Analyse in Echtzeit gesammelter heterogener Primärdaten im Sinne von BENDEL LARCHER/LACKUS (2008) wäre zwar mit Sicherheit aufschlussreich, um das Kommunikationsverhalten innerhalb der Gewerkschaften zu dokumentieren bzw. zu analysieren. Wie die AutorInnen allerdings bemerken, würde – ungeachtet des technischen Aufwandes – „kaum ein Unternehmen die Bewilligung“ dazu erteilen (vgl. BENDEL LARCHER/LACKUS 2008: 180). Dies hat sich im vorliegenden Fall bestätigt: Textmaterial der internen Kommunikation zu erhalten, war selbst im Falle der bisher kooperativsten Gewerkschaft nicht möglich.

Zum anderen ist die Auswahl der Gewerkschaften, die primär durch die Verfügbarkeit des Materials motiviert ist, weiter zu begründen: Mit der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI,

⁵⁶ Gestützt wird diese Entscheidung durch die Einschätzung BENDEL LARCHERS, laut der es sinnvoll sein kann, sich auf einzelne Textsorten zu beschränken (vgl. BENDEL LARCHER 2015: 52).

der IG BCE und VER.DI sind damit drei Gewerkschaften ausgewählt worden, deren Struktur für das vorliegende Forschungsinteresse als vielversprechend gelten kann: Dabei werden die Faktoren „Größe“ und „Mitgliederstruktur“ als relevant erachtet.

In den ersten Jahren des Untersuchungszeitraumes – und somit den ersten Jahren seit der Gründung von VER.DI – stellt die Dienstleistungsgewerkschaft die größte Mitgliedsgewerkschaft des DGB dar. 2005 „überholt“ die IG METALL VER.DI schließlich und ist seither die mitgliederstärkste Gewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Gleichzeitig ist mit der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI die kleinste der acht Gewerkschaften im DGB im vorliegenden Korpus vertreten. Die IG BCE belegt im Vergleich der Mitgliederzahlen über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg den dritten Platz und ist somit die zweitgrößte Industriegewerkschaft im DGB.⁵⁷ Daneben ermöglicht die Auswahl, mit jeweils einer Vertreterin die Branchen Industrie (IG BCE), Handel und Dienstleistung (VER.DI) sowie den öffentlichen Dienst (GDP) abzudecken.

Interessant ist außerdem, die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Gewerkschaften miteinander zu vergleichen. Die Dienstleistungsgewerkschaft belegt dabei über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg konstant den zweiten Platz. Mit VER.DI ist somit eine Gewerkschaft vertreten, in der das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen ist und lediglich minimal schwankt. Die GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT ist die einzige Gewerkschaft im DGB, bei der das Mitgliederverhältnis deutlich zugunsten der Frauen ausfällt. Sie stellen in der GEW mit ca. zwei Dritteln die Mehrheit gegenüber den Männern.⁵⁸

Der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI wiederum gelingt es, über den Untersuchungszeitraum hinweg ihren relativen Frauenanteil im Vergleich zu den anderen DGB-Gewerkschaften so zu steigern, dass sie sich von der Gewerkschaft mit dem zweitgeringsten Frauenanteil (2001 bis 2004) über den 5. Platz (2005) auf Platz 4 „entwickelt“. Bei der IG BCE hingegen verläuft die Entwicklung konträr: Zwar kann die Industriegewerkschaft ihren relativen Frauenanteil ebenfalls steigern, allerdings erfolgt dieses

⁵⁷ Selbstverständlich wäre es ebenfalls interessant gewesen, mit der IG Metall die mitgliederstärkste Gewerkschaft in das zu untersuchende Korpus aufzunehmen. Aus praktischen Gründen musste darauf leider verzichtet werden, da die erforderlichen Daten nicht für den gesamten Untersuchungszeitraum verfügbar waren.

⁵⁸ Ähnlich wie bereits bei der IG METALL konnte allerdings auch die GEW in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt werden, da das Datenmaterial nicht zu beschaffen war.

Wachstum nicht in einer solchen Ausprägung wie in den anderen Gewerkschaften. Insofern fällt die IG BCE vom 5. Platz (2001 bis 2003) auf den 7. Platz zurück (seit 2009) und wird somit zur DGB-Gewerkschaft mit dem zweitgeringsten relativen Frauenanteil. Einzig in der IG METALL ist das Geschlechterverhältnis noch deutlicher zuungunsten von Frauen verteilt.

Betrachtet man die Auswahl der Textsorte sowie die genannten Gewerkschaften als ihre Urheberinnen bzw. Herausgeberinnen, so handelt es sich der Definition von FUERTES-OLIVERA folgend, bei dem vorliegenden Korpus also um ein Beispiel von „specialized corpora“. Diese sind definiert als „genre- and topic-specific corpora designed to include only samples of language of a particular type, belonging to a particular genre, register, etc.“ (FUERTES-OLIVERA 2007: 219). Diese Einordnung eröffnet dabei ein weiteres Desiderat: Während der Umfang lexikalischen Genders in der Sprache laut FUERTES-OLIVERA (2007) bereits ausführlich untersucht wurde, handle es sich bei der diesbezüglichen Analyse von Sonderkorpora nach wie vor um eine Leerstelle. In diesem Kontext versteht sich demnach auch die vorliegende Arbeit als Beitrag zur Analyse der sprachlichen Realisierungen von Frauen in Sonderkorpora.

5 Empirischer Teil

Der folgende Teil widmet sich der Analyse und Interpretation der im Korpus gewonnenen Daten. Die Erkenntnisinteressen lassen sich dabei in drei übergeordnete Bereiche gliedern: einen Vergleich der formalen sprachlichen Aspekte im Korpus (Kapitel 5.2 „Formale sprachliche Aspekte“), die Analyse des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs im Korpus (Kapitel 5.3 „Geschlechtergerechte Sprache in den Pressemitteilungen“) und die diskursanalytische Bearbeitung einzelner ausgewählter Pressemitteilungen aus dem Korpus (Kapitel 5.4 „Die gleichstellungspolitischen Ansprüche in den Pressemitteilungen“).

Die Texte des Korpus sollen dazu zunächst einer Frequenzanalyse unterzogen und im Anschluss statistisch aufbereitet werden. Ich berufe mich dabei auf die Definition der sogenannten Inhaltsanalyse von FAULSTICH (2002: 90). Dabei handelt es sich um „die systematische quantitative Erfassung festgelegter sprachlicher, akustischer oder optischer Inhalte bzw. Aussagen nach festgelegten Kategorien“ (vgl. FAULSTICH 2002: 90). Die qualitative Analyse der gleichstellungspolitischen Schlagwörter wiederum folgt im Wesentlichen dem Vorgehen und den Empfehlungen BENDEL LARCHERS (2015).

5.1 Das Codesystem zur Referenz auf Personen

Im Folgenden soll nun das Codesystem⁵⁹ vorgestellt werden, das entworfen wurde, um diejenigen sprachlichen Mittel einzuordnen, die auf Personen referieren. Insgesamt wurden dazu elf Kategorien unterschieden. Im Einzelnen bezeichnen sie die folgenden Strategien zur Referenz auf Personen:

⁵⁹ Die Auswertung der Referenzen auf Personen wurde mittels der Software MAXQDA 11, einer Software zur computergestützten Daten- und Textanalyse, durchgeführt. Mit dem Begriff *Codesystem* wird der Terminologie der Software gefolgt, die „das Codieren von Teilen (Segmenten) eines Dokuments“ – also „die Zuordnung von einem oder mehreren Codes zu einem solchen Segment“ – als eine ihrer „Kernfunktionen“ beschreibt (VERBI SOFTWARE 2014: 86 f.). Die Bezeichnungen *Codesystem*, *Code*, *Codierung* etc. sind somit der Methode geschuldet.

5.1.1 Code „Symmetrie“

Die Codierungen der Kategorie „Symmetrie“ identifizieren diejenigen Ausdrücke, die gleichzeitig auf Männer wie auf Frauen referieren. Sie sind also ganz explizit nicht generisch und verstehen sich auch nicht als neutral, d. h. sie drücken sowohl das maskuline als auch das feminine Genus sowie Sexus aus.

Um nähere Aussagen über bevorzugte sprachliche Strategien zur geschlechtergerechten Sprache treffen zu können, wurden den als symmetrisch codierten Treffern im Anschluss Subkategorien zugeordnet, die Aufschluss über die konkrete Gestaltung der sprachlichen Symmetrie geben. Dazu zählen die folgenden Subcodes: „Beidnennung“ (z. B. *Arbeiterinnen und Arbeiter*), „Binnenmajuskel“ (z. B. *ArbeiterInnen*), „Bindestrich und Binnenmajuskel“ (z. B. *Arbeiter-Innen*), „Schrägstrich“ (z. B. *Arbeiter/innen*), „Schrägstrich und Bindestrich“ (z. B. *Arbeiter/-innen*), „Klammer“ (z. B. *Arbeiter(innen)*) sowie „Attribuierung“ (z. B. *weibliche und männliche Arbeiter*). Zudem werden in der Kategorie „fehlerhaft“ Fügungen verzeichnet, die nicht korrekt sind (z. B. *Polizeibeamte/-innen*).⁶⁰

Zu beachten ist in diesem Kontext, dass es zu Mehrfachcodierungen kommen kann: Eine Konstruktion wie *Polizeibeamte/-innen* ist symmetrisch, wobei die Strategie „Schrägstrich und Bindestrich“ zum Einsatz kommt. Gleichzeitig ist dieses Vorgehen allerdings ungeeignet, da unter Auslassung des Schrägstrichs und des Bindestrichs mit **Polizeibeamteinnen* eine fehlerhafte Form entstehen würde.

5.1.2 Code „Frau“

Unter dem Code „Frau“ sind alle Begriffe gefasst, die auf Frauen, d. h. auf weibliche Personen referieren. Dabei kann es sich entweder um konkrete Personen, d. h. um Nomina propria (z. B. *Andrea Kocsis*) handeln, oder aber um Appellativa (z. B. *Altenpflegerin*).

⁶⁰ EISENBERG/SCHNEIDER (2011: 420 f.) geben eine Übersicht über Möglichkeiten des Splittings durch Kurzformen, die außerdem ausweist, welche Formen nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert sind. Dieser Überblick ist im Anhang der vorliegenden Arbeit aufgeführt.

5.1.3 Code „Generisches Femininum“

Analog zu dem weitaus gängigeren generischen Maskulinum codiert „Generisches Femininum“ die Verwendung femininer Formen für die – vermeintliche – gleichzeitige Bezeichnung männlicher und weiblicher Lebewesen bzw. von Lebewesen, deren Sexus in der aktuellen Situation nicht bekannt oder nicht relevant ist (z. B. *Witwenrente*).

5.1.4 Code „Mann“

Analog zu dem Code „Frau“ codiert „Mann“ alle Begriffe, die sich auf Männer bzw. männliche Personen beziehen. Der Code „Mann“ umfasst dabei ebenfalls Nomina propria (z. B. *Konrad Freiberg*) und Appellativa (z. B. *Polizeibeamter*).

5.1.5 Code „Generisches Maskulinum“

Ein „Generisches Maskulinum“ wird codiert, wenn eine Formulierung mit maskulinem Genus eingesetzt wird, um Lebewesen von weiblichem und männlichem Sexus gleichzeitig zu bezeichnen bzw. wenn man keine Aussage über ihr natürliches Geschlecht treffen möchte (z. B. *Richterspruch*). Es handelt sich hierbei also um das Äquivalent zum „Generischen Femininum“.

5.1.6 Code „Neutraler Gebrauch“

Mit dem Code „Neutraler Gebrauch“ werden alle Ausdrücke zusammengefasst, die auf Personen referieren, ohne dabei eine Aussage über das natürliche Geschlecht der bezeichneten Personen zu treffen. Dazu zählen substantivierte Partizipien und Adjektive, Sachbezeichnungen und Abstrakta sowie kollektive Personenbezeichnungen. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass in jedem einzelnen Fall individuell entschieden werden muss, ob eine neutrale Referenz auf Personen vorliegt (z. B. *der Saal applaudiert*), oder der Ausdruck keine Personen bezeichnet, d. h. nicht metonymisch gebraucht wird (z. B. *der Saal wird gereinigt*).

5.1.7 Code „Kongruenzverletzung“ und „Korrekte Kongruenz bei Feminina“

In einer ersten Stichprobe der Daten aus dem Korpus ist aufgefallen, dass gehäuft Kongruenzverletzungen bei Feminina stattfinden. Dieses Phänomen steht zwar auf den ersten Blick nicht bzw. nur teilweise im Zusammenhang mit geschlechtergerechter Sprache, da es nicht nur bei femininem Sexus, sondern auch bei femininem Genus stattfindet. Ungeachtet dessen scheint es aufschlussreich, diesen Fällen eine besondere Beachtung zu schenken, da es sich dabei – grammatisch gesehen – um eine „Grauzone“ handelt. So heißt es in *DUDEN Band 9, Richtiges und gutes Deutsch*:

Bei Sachbezeichnungen (*Motor*) und kollektiven Personenbezeichnungen (*Fußballklub*) gibt es eine Tendenz zur Kongruenz im Genus, es gibt aber keine feste Regel, die Kongruenz fordert. (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 578)

An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Beispiele *Motor* und *Fußballklub* von EISENBERG/SCHNEIDER sehr ungeschickt gewählt sind, da es sich hierbei um Maskulina handelt, die ohnehin im Genus kongruieren, wie das von ihnen aufgeführte Beispiel „Der Motor ist *ein treuer Helfer* der Menschheit“ (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 578) zeigt. Argumentativ scheint hier ein Fehler vorzuliegen, da der Satz „Der Motor ist *eine der wichtigsten Erfindungen* des 19. Jahrhunderts“ fälschlicherweise als Beispiel für nicht vorhandene Genuskongruenz herangezogen wird. Hiermit wird aber vielmehr gezeigt, dass Prädikative auch dann gestattet sind, wenn sie über keine Variante verfügen, die das gleiche Genus wie das Subjekt aufweist. Handelt es sich hingegen um Personenbezeichnungen, die eine maskuline und eine feminine Form aufweisen, „sind Kongruenzregeln zu beachten“ (KUNKEL-RAZUM/EISENBERG 2009: 996). Der Satz „Der Motor ist eine treue Helferin der Menschheit“ ist folglich nicht möglich. Diese Maßgabe gilt jedoch nur für Maskulina und nicht für Feminina. Hierzu heißt es:

Wenn die Bezugsphrase eine feminine Sachbezeichnung als Kern aufweist, erscheint auch in der kongruierenden Phrase ein Femininum; Maskulina sind allerdings ebenfalls zulässig. (KUNKEL-RAZUM/EISENBERG 2009: 997)

Bei Feminina seien somit sowohl die Varianten *Die Autoindustrie ist der beste Abnehmer* als auch *Die Autoindustrie ist die beste Abnehmerin* zulässig (vgl. EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 578; KUNKEL-RAZUM/EISENBERG 2009: 997). Wie das Beispiel *Mädchen* zeigt, „bei dem heute vorzugsweise ein feminines Substantiv steht“ (vgl.

EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 577), sind diese Fälle disponiert für Sprachwandelphänomene.

Um einen Vergleichscode zu haben, wurden mit „Korrekte Kongruenz bei Feminina“ darüber hinaus auch diejenigen Fälle erfasst, in denen bei Feminina keine Kongruenzverletzung vorliegt und die sprachliche Realisierung grammatisch korrekt kongruiert. Dass für diese Fälle keine standardsprachliche Norm vorliegt, stützt die oben genannte These, dass es sich bei der deutschen Sprache um eine patriarchalische Sprache handelt, da diese „Grauzone“ schließlich bewirkt, dass regelkonform auf den Gebrauch von Feminina zugunsten von Maskulina verzichtet werden darf.

5.1.8 Code „Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums“

Dieser Code bezeichnet Formen, in denen die sprachliche Gleichstellung noch nicht vollständig vollzogen ist und der Gebrauch femininer Formen bzw. korrekter Kongruenz bislang nicht vorgesehen ist (z. B. *Radiosender: *Radiosenderin Antenne Bayern* vs. *Radiosender* [sic] *Antenne Bayern*). Dieser Code bezeichnet also im Prinzip einen Teilbereich des Codes „Kongruenzverletzung“.

5.1.9 Code „Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied“

Dieser Code identifiziert Ableitungen und Komposita, deren Stamm bzw. Erstglied formgleich mit einem generischen Maskulinum ist (z. B. *extremistisch*). Solcherlei Ableitungen lassen sich aus strukturellen Gründen zwar nicht vermeiden, gleichwohl sollen sie im Rahmen der Analyse benannt werden, um einen Beitrag zur Reflexion der Thematik leisten zu können (vgl. EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 421).

5.1.10 Code „nicht zu bestimmen“

Mit diesem Code werden alle Begriffe markiert, bei denen nicht eindeutig feststellbar ist, ob bzw. in welcher Art und Weise sie auf Personen referieren. So kann das englische *citizens* im Deutschen beispielsweise für *Bürger*, *Bürgerinnen* und *Bürger* oder *Bürgerinnen* stehen. Welche Form davon gemeint ist, wäre reine Spekulation und somit „nicht zu bestimmen“.

5.1.11 Reflexion und Resümee

Der Aufbau des Codesystems war mit einigen Herausforderungen verbunden. In der Analyse hat sich gezeigt, dass Systeme, die bislang verwendet wurden, um die sprachlichen Strategien zur Referenz auf Personen zu kategorisieren, häufig zu kurz greifen und schnell an ihre Grenzen stoßen. Ähnlich verlief es auch im vorliegenden Fall: Das Codesystem musste mehrfach überarbeitet und erweitert werden, um die gesamte Komplexität abbilden zu können, die mit Referenzen auf Personen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit einhergeht.

Die Schwierigkeiten, die bei der Erstellung und der anschließenden Codierung aufgetreten sind, sollen im Folgenden nachgezeichnet und reflektiert werden.

Die geringsten Komplikationen sind bei der Zuordnung von Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* aufgetreten, da sie durch die Realisierung von femininer und maskuliner Form am offensichtlichsten und somit am leichtesten zu erkennen sind. Referenzen dieser Kategorie entsprechen den Strategien, die EISENBERG/SCHNEIDER (2011: 417–421) unter den Überschriften „Doppelnennung“ und „Kurzformen“ zusammenfassen. Die Doppelnennung stelle dabei „die höflichste und eindeutigste Variante der sprachlichen Gleichstellung“ dar, während die Kurzformen zu der sogenannten „Sparschreibung“ zählen und „[a]us sprachökonomischen Gründen“ eingesetzt werden (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 417).

Während der Codierung der Datensätze hat sich gezeigt, dass die eingesetzten Mittel zur Herstellung von Symmetrie vielfältig sind. Dementsprechend ist ein zusätzliches Subcodesystem erstellt worden, um die einzelnen symmetrischen Referenzen näher bestimmen zu können. Innerhalb dieses Subcodesystems finden sich die beiden genannten Kategorien nach EISENBERG/SCHNEIDER (2011) wieder: Die Doppelnennung ist dabei äquivalent zum Code *Beidnennung*, während die Kurzformen im vorliegenden Codesystem noch weiter spezifiziert werden. Eine Schwierigkeit, die sich dabei gezeigt hat, bestand aus den „Regelverstößen“: In den Daten kommen Strategien zur Herstellung von Symmetrie zum Einsatz, die in dieser Form nicht vorgesehen sind. So bieten EISENBERG/SCHNEIDER (2011) lediglich drei Varianten – „Schrägstrich“, „Klammern“ und „Großes I“ –, die sich auf das Korpus anwenden lassen. Als regelkonform gilt dabei nur die Verwendung des Schrägstrichs in Kombination mit dem Bindestrich („der Ergänzungsbindestrich vor der Endung ist notwendig“ (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 417)) wie in *Arbeiter/-innen* sowie die Klammerschreibung, die jedoch nicht empfohlen wird.

Durch Einklammerung des femininen Suffixes wie in *Arbeiter(innen)* werde der Eindruck erweckt, „die feminine Form sei zweitrangig und weniger wichtig“ (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 418). Die Binnenmajuskel („Großes I“) entspricht nicht den gültigen Rechtschreibregeln, die keine Großschreibung im Wortinnern vorsehen (vgl. EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 418).

Angewendet auf das Korpus heißt das, dass neben der Beidnennung nur drei Subkategorien zur Verfügung stehen würden – von denen die eine nicht empfohlen und die andere nach der gültigen Norm nicht gestattet wird. Folglich musste das Subcodesystem ad hoc gebildet werden und fällt somit vielfältiger aus als die laut Norm zulässigen Strategien zur Symmetrie bei Kurzformen. Obwohl diese Elemente laut *DUDEN* nicht korrekt sind, sind sie jedoch nicht zu verwechseln mit Codierungen der Kategorie „fehlerhaft“: Damit werden ausschließlich Elemente codiert, die kein „grammatisch korrektes und leicht lesbares Wort ergeben“ (vgl. EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 418) – wie das Beispiel **Sozialpädagogen/innen* (= *Sozialpädagogen und *Sozialpädagoginnen*) zeigt. Nachdem mit der *Symmetrie* die „offenkundigste“ – d. h. am einfachsten zu identifizierende – Kategorie vorgestellt wurde, werden nun mit *Frau* und *Mann* die beiden Kategorien betrachtet, auf die die Gewerkschaften am wenigsten aktiven Einfluss haben: Da mit diesen beiden Kategorien „konkrete“ Personen benannt werden, spiegeln sie die tatsächliche Präsenz von Frauen in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft wider. Darin offenbart sich wiederum der entscheidende Unterschied zur generischen Verwendung von *Feminina* oder *Maskulina*. Anders formuliert heißt das: Je präsenter bzw. sichtbarer Personen eines Geschlechts in der Öffentlichkeit sind und umso relevanter sie für die jeweilige Gewerkschaft sind, desto wahrscheinlicher wird auf sie mit der entsprechenden Kategorie sprachlich referiert. Wenn also beispielsweise alle Spitzenfunktionen und Ämter in Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft von Männern bekleidet werden, wird es voraussichtlich wenige Belege in der Kategorie *Frau* geben, da vermutlich auf nur wenige Frauen sprachlich referiert wird. Im Gegensatz zu generischem Sprachgebrauch lässt sich das jedoch auch durch bestimmte sprachliche Strategien nicht umgehen. So könnte man hypothetisch zwar zugunsten der sprachlichen Symmetrie von den bisherigen *Bundespräsidentinnen und Bundespräsidenten der Bundesrepublik Deutschland* sprechen, de facto handelt es sich dabei jedoch bislang ausschließlich um Männer. Die *Bundespräsidenten der Bundesrepublik Deutschland* gehören somit zu der Kategorie *Mann* – und eben nicht zu den *generischen Maskulina*. Darin zeigt sich, dass

die Zuordnung zuweilen nicht ganz einfach ist und teilweise erst nach weiterführender Recherche erfolgen kann – beispielsweise wenn es um die Frage geht, ob die *Einladung an die Ministerpräsidenten der deutschen Länder* zu dem jeweiligen Zeitpunkt eine Referenz der Kategorie *Mann* oder aber der Kategorie *Generisches Maskulinum* darstellt. Umgekehrt besteht die Problematik der Abgrenzung natürlich gleichermaßen.

Die Kategorie *Generisches Maskulinum* wird durch zwei weiteren Kategorien – *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* und *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied* – ergänzt und näher spezifiziert. Beide Kategorien sind aus der Problematik heraus entwickelt worden, dass die Einordnung als Generisches Maskulinum nicht präzise und zutreffend genug ist:

Wie bereits genannt, bewegen sich die Referenzen der Kategorie *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* an der Schnittstelle zweier Kategorien: Eigentlich handelt es sich bei ihnen primär um Kongruenzverletzungen, die jedoch dadurch zu erklären sind, dass kein entsprechendes Femininum vorhanden ist bzw. der Gebrauch des Femininums im entsprechenden Kontext nicht üblich ist (vgl. **die Radiosenderin Antenne Bayern*). Folglich ließe sich die Kongruenzverletzung kaum vermeiden – was gleichzeitig bewirkt, dass der gewählte Begriff als generisch klassifiziert werden muss. Um dieses Spannungsverhältnis abzubilden, ist die zusätzliche Kategorie eingeführt worden.

Die Kategorie *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied* greift die Problematik auf, die EISENBERG/SCHNEIDER unter der Überschrift „Ableitungen und Komposita“ folgendermaßen zusammenfassen:

Gelegentlich wird an Ableitungen und Komposita Anstoß genommen, deren Stamm bzw. Erstglied formgleich mit einem generischen Maskulinum ist. Ableitungen wie *freund-lich, künstler-isch, jurist-isch* [...] lassen sich jedoch aus strukturellen Gründen nicht vermeiden. Die Verwendung abgeleiteter femininer Stämme führt nicht zu korrekten Wortbildungen (vgl. *freundinlich, juristinnenisch* usw.). (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 421)

Doch gerade die Tatsache, dass sich solche Formen „aus strukturellen Gründen nicht vermeiden“ lassen, wird durch die viel zitierte Anregung, Adjektive zur Vermeidung von generischen Maskulina einzusetzen (vgl. dazu beispielsweise EISENBERG/SCHNEIDER 2011), negiert – bzw. beinahe karikiert. Um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass das Sprachsystem in diesen Fällen keine Möglichkeiten bereithält, gene-

rische Maskulina (oder mit ihnen formgleiche Elemente) zu vermeiden, bezeichne ich diese Fälle gegenüber dem Gebot der sprachlichen Fairness und Gleichberechtigung als *Verstoß zweiter Ordnung*. Referenzen aus den Kategorien *Generisches Femininum*, *Generisches Maskulinum* sowie *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* betrachte ich hingegen als *Verstöße erster Ordnung*, da das Sprachsystem Mittel zu ihrer Vermeidung bereithalten würde.

Bei der Kategorisierung von *Neutralem Gebrauch* lag die Herausforderung in der Frage danach, ob eine tatsächliche Referenz auf Personen vorliegt oder nicht. Diese Entscheidung musste bei metonymischer Verwendung in jedem Fall neu getroffen werden und konnte nicht auf andere Belege übertragen werden. Besonders anschaulich zeigt sich das in dem folgenden Beispielsatz, der der Pressemitteilung „2003 VER.DI 871“ entnommen wurde: „Die Politik solle stärker die Leistungsausgaben ins Blickfeld ihrer Politik nehmen, als auf Nebenkriegsschauplätze auszuweichen, merkte Kunkel-Weber an.“ Beim ersten Beleg von *Politik* liegt eine Referenz auf Personen vor, die durch die Kategorie *Neutraler Gebrauch* realisiert wurde. Es handelt sich dabei um eine metonymische Verwendung, da natürlich die *Politikerinnen und Politiker* bezeichnet werden, die etwas in das Blickfeld nehmen. Beim zweiten Beleg von *Politik* liegt hingegen keine Referenz auf Personen vor. Stattdessen wird an dieser Stelle *Politik* im Sinne von *Strategie* gebraucht, weshalb keine Kategorisierung vorgenommen wird.

In manchen Fällen war die Entscheidung, zu welcher Kategorie die betreffende Referenz auf Personen zu zählen ist, nicht zu treffen. Das gilt beispielsweise für die Pressemitteilung „2002 IG BCE 097“, in der „regelmäßige Gespräche mit den Betriebsräten“ genannt werden. Hier bleibt unklar, ob es sich um Gespräche mit *der gewählten Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* – also um neutralen Gebrauch –, um Gespräche mit *den männlichen Mitgliedern der gewählten Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* – also um eine Referenz der Kategorie *Mann* – oder aber Gespräche mit *den weiblichen und männlichen Mitgliedern der gewählten Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* – also um die Kategorie *Generisches Maskulinum* handelt. Neben den oben genannten fremdsprachigen Elementen erwiesen sich Abkürzungen als ebenfalls problematisch. Ob in der Pressemitteilung „2005 VER.DI 1472“ unter dem abgekürzten Titel *Prof.* von HERTA DÄUBLER-GMELIN mit *Professor* eine Referenz der Kategorie *Kongruenzverletzung* zu verstehen ist oder mit *Professorin* eine Referenz der Kategorie *Frau*, kann nicht entschieden werden.

Besonders auffällig wurde diese Problematik am Beispiel der Abkürzung *dju*, die in manchen Texten als *Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union* (z. B. 2001 VER.DI 147), in anderen als *Deutsche Journalisten Union* (z. B. 2011 VER.DI 2911) und teilweise gar nicht (z. B. 2003 VER.DI 768) aufgelöst wird.

Die im Folgenden aufgeführte Tabelle zeigt das Codesystem mit seinem Subcodesystem abschließend in einem zusammenfassenden Überblick. Darin enthalten ist jeweils ein Realisierungsbeispiel mit seiner entsprechenden Fundstelle im Korpus.

Code	Beispiel	Fundstelle
Symmetrie		
Beidnennung	das Potential gut ausgebildeter Frauen und Männer	2005 IG BCE 241
Binnenmajuskel	ExpertInnen	2003 VER.DI 951
Bindestrich und Binnenmajuskel	Ansprechpartner-Innen	2002 VER.DI 646
Schrägstrich	Regionalgeschäftsführer/innen	2010 GDP 1164
Schrägstrich und Bindestrich	Krankenpfleger/-in	2007 GDP 0736
Klammer	ein(e) Polizeibeamter/-in	2002 GDP 0129
Attribuierung	männlichen und weiblichen Arbeitnehmern	2002 VER.DI 593
fehlerhaft	Sozialpädagogen/innen	2009 VER.DI 2372
Frau	Margret Mönig-Raane	2001 VER.DI 092
Generisches Femininum	das Kind während der Erwerbstätigkeit von einer staatlich anerkannten ausgebildeten Tagesmutter oder in einer Krippe betreuen lassen	2003 IG BCE 119
Mann	Hubertus Schmoltdt	2001 IG BCE 010
Generisches Maskulinum	um Randalierer zu bändigen	2008 GDP 0932
Neutraler Gebrauch	Die Gewerkschaften setzen sich aus gutem Grund für eine moderne Familienpolitik ein	2005 IG BCE 241
Kongruenzverletzung	Die chemische Industrie hat damit eine Vorreiterrolle übernommen	2011 IG BCE 458
Korrekte Kongruenz bei Feminina	Eine gut ausgebildete, hoch qualifizierte und angemessen ausgestattete Polizei als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols verursacht Kosten	2008 GDP 0978

Code	Beispiel	Fundstelle
Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Feminiums	von öffentlich-rechtlichen Sendern ⁶¹	2009 VER.DI 2374
Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied	Betriebsvereinbarungen zum partner-schaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz	2008 IG BCE 374
nicht zu bestimmen	Über 90.000 Menschen beschäftigte die Stasi hauptamtlich, bis zu 200.000 IM kamen dazu	2009 GDP 1055

Tabelle 15: Das Codesystem zur Referenz auf Personen im Überblick

5.2 Formale sprachliche Aspekte

Anhand von verschiedenen formalen sprachlichen Aspekten sollen im Folgenden Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede in den Pressemitteilungen der drei Gewerkschaften sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Daten im zeitlichen Längsschnitt aufgezeigt werden.

Dabei werden an dieser Stelle vier Faktoren als relevant erachtet: Die Länge der Pressemitteilungen gemessen an ihrer durchschnittliche Wortanzahl, die Frequenz der Pressemitteilungen gemessen an ihrer durchschnittlichen Verteilung über ein Kalenderjahr⁶², der Anteil an gewerkschaftlichem Fachvokabular sowie das jeweils dominierende Thema der Pressemitteilung. Als statistische Maße werden dabei die Extrema (d. h. das Maximum als größter Wert und das Minimum als kleinster Wert), der Durchschnitt (d. h. das arithmetische Mittel, also die Summe der Messwerte geteilt durch die Anzahl der Messwerte) sowie die Standardabweichung (d. h. die Streuung der Daten, also ihre durchschnittliche Abweichung vom arithmetischen Mittel) ausgewiesen.

Dieser Teil dient zum einen dazu, die Pressemitteilungen im Korpus zu beschreiben und dadurch eine Charakteristik des Datenmaterials (siehe Kapitel 5.2.5 „Zusammenfassende Charakteristik des Datenmaterials“) aufstellen zu können. Zum

⁶¹ Beispielsweise wäre die ARD als *Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland* bei korrekter Kongruenz als *Senderin* zu realisieren.

⁶² Als Bemessungsgrundlage wird pauschal das 365 Tage umfassende Gemeinjahr zugrunde gelegt. Zur Vereinfachung werden die Schaltjahre (2004 und 2008) nicht separat berücksichtigt.

anderen werden die Faktoren „Länge der Pressemitteilungen“ und „Fachvokabular in den Pressemitteilungen“ den Befunden von POGATS (2012) und SCHRÖDER (1988) gegenübergestellt, um im Vergleich mögliche Besonderheiten herausarbeiten zu können.

5.2.1 Länge der Pressemitteilungen

In diesem Kapitel wird nun die durchschnittliche Länge der Pressemitteilungen aus der Stichprobe skizziert. Dabei sollen für die drei Gewerkschaften Durchschnittswerte für den gesamten Erhebungszeitraum sowie für die einzelnen Jahrgänge ermittelt werden.

Die Befunde zur durchschnittlichen Länge der Pressemitteilungen werden im Anschluss mit den Ergebnissen von POGATS (2012)⁶³ verglichen. POGATS hat eine Stichprobe von 444 Pressemitteilungen des ÖSTERREICHISCHEN AUTOMOBIL-, MOTORRAD- UND TOURINGCLUBS (ÖAMTC) aus den Jahren 1997 bis 2011 analysiert. Die durchschnittliche Länge der Pressemitteilungen ihrer Stichprobe lag dabei bei 260 Wörtern, wobei die Extrema 29 bzw. 1.169 Wörter betragen. POGATS macht keine Angaben zur Standardabweichung.

Die Werte, die sich für die Pressemitteilungen von VER.DI, der GDP und der IG BCE für die Jahre 2001 bis 2011 ergeben, gestalten sich folgendermaßen:

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
VER.DI	2001 – 2011	Durchschnitt	206,076 Wörter
		Standardabweichung	82,688 Wörter
		Minimalwert	34 Wörter
		Maximalwert	1.327 Wörter
VER.DI	2001	Durchschnitt	238,813 Wörter

⁶³ Die Arbeit von POGATS hat zum Ziel, sogenannte Effektivitätskriterien von Pressemitteilungen zu identifizieren, die sich positiv oder negativ auf eine Übernahme in die Berichterstattung auswirken und zur Optimierung der Medienresonanz dienen können (vgl. POGATS 2012: 1). Die Ergebnisse zur durchschnittlichen Länge der Pressemitteilungen können insofern als Vergleichswert herangezogen werden, da es sich in diesem Fall durch den ÖAMTC als Herausgeber ebenfalls um ein Sonderkorpus nach FUERTES-OLIVERA (2007) handelt. Darüber hinaus legt der gewählte Untersuchungszeitraum eine Vergleichbarkeit nahe.

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
		Standardabweichung	130,730 Wörter
		Minimalwert	39 Wörter
		Maximalwert	1.327 Wörter
VER.DI	2002	Durchschnitt	209,470 Wörter
		Standardabweichung	98,713 Wörter
		Minimalwert	35 Wörter
		Maximalwert	1.208 Wörter
VER.DI	2003	Durchschnitt	196,097 Wörter
		Standardabweichung	68,761 Wörter
		Minimalwert	52 Wörter
		Maximalwert	438 Wörter
VER.DI	2004	Durchschnitt	187,724 Wörter
		Standardabweichung	79,646 Wörter
		Minimalwert	46 Wörter
		Maximalwert	823 Wörter
VER.DI	2005	Durchschnitt	201,275 Wörter
		Standardabweichung	64,799 Wörter
		Minimalwert	54 Wörter
		Maximalwert	472 Wörter
VER.DI	2006	Durchschnitt	193,330 Wörter
		Standardabweichung	75,732 Wörter
		Minimalwert	34 Wörter
		Maximalwert	747 Wörter
VER.DI	2007	Durchschnitt	181,617 Wörter
		Standardabweichung	59,718 Wörter
		Minimalwert	77 Wörter
		Maximalwert	456 Wörter
VER.DI	2008	Durchschnitt	190,622 Wörter
		Standardabweichung	55,583 Wörter
		Minimalwert	76 Wörter
		Maximalwert	358 Wörter

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
VER.DI	2009	Durchschnitt	223,422 Wörter
		Standardabweichung	69,944 Wörter
		Minimalwert	84 Wörter
		Maximalwert	607 Wörter
VER.DI	2010	Durchschnitt	213,557 Wörter
		Standardabweichung	62,598 Wörter
		Minimalwert	70 Wörter
		Maximalwert	579 Wörter
VER.DI	2011	Durchschnitt	230,649 Wörter
		Standardabweichung	75,932 Wörter
		Minimalwert	89 Wörter
		Maximalwert	934 Wörter
GDP	2001 – 2011	Durchschnitt	329,526 Wörter
		Standardabweichung	429,991 Wörter
		Minimalwert	7 Wörter
		Maximalwert	5.021 Wörter
GDP	2001	Durchschnitt	345,989 Wörter
		Standardabweichung	641,555 Wörter
		Minimalwert	29 Wörter
		Maximalwert	4.897 Wörter
GDP	2002	Durchschnitt	360,037 Wörter
		Standardabweichung	621,071 Wörter
		Minimalwert	23 Wörter
		Maximalwert	4.655 Wörter
GDP	2003	Durchschnitt	218,067 Wörter
		Standardabweichung	99,385 Wörter
		Minimalwert	44 Wörter
		Maximalwert	955 Wörter
GDP	2004	Durchschnitt	265,048 Wörter
		Standardabweichung	122,350 Wörter
		Minimalwert	44 Wörter
		Maximalwert	724 Wörter

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
GDP	2005	Durchschnitt	280 Wörter
		Standardabweichung	176,171 Wörter
		Minimalwert	51 Wörter
		Maximalwert	1.303 Wörter
GDP	2006	Durchschnitt	245,803 Wörter
		Standardabweichung	123,891 Wörter
		Minimalwert	42 Wörter
		Maximalwert	934 Wörter
GDP	2007	Durchschnitt	300,372 Wörter
		Standardabweichung	304,212 Wörter
		Minimalwert	7 Wörter
		Maximalwert	2.782 Wörter
GDP	2008	Durchschnitt	510,311 Wörter
		Standardabweichung	714,737 Wörter
		Minimalwert	39 Wörter
		Maximalwert	4.437 Wörter
GDP	2009	Durchschnitt	398,862 Wörter
		Standardabweichung	430,413 Wörter
		Minimalwert	57 Wörter
		Maximalwert	3.168 Wörter
GDP	2010	Durchschnitt	411,973 Wörter
		Standardabweichung	544,045 Wörter
		Minimalwert	77 Wörter
		Maximalwert	5.021 Wörter
GDP	2011	Durchschnitt	297,529 Wörter
		Standardabweichung	371,229 Wörter
		Minimalwert	53 Wörter
		Maximalwert	3.712 Wörter
IG BCE	2001 – 2011	Durchschnitt	326,303 Wörter
		Standardabweichung	216,542 Wörter
		Minimalwert	51 Wörter
		Maximalwert	1.716 Wörter

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
IG BCE	2001	Durchschnitt	347,3 Wörter
		Standardabweichung	277,641 Wörter
		Minimalwert	127 Wörter
		Maximalwert	1.716 Wörter
IG BCE	2002	Durchschnitt	384,096 Wörter
		Standardabweichung	271,603 Wörter
		Minimalwert	99 Wörter
		Maximalwert	1.566 Wörter
IG BCE	2003	Durchschnitt	330,455 Wörter
		Standardabweichung	181,759 Wörter
		Minimalwert	115 Wörter
		Maximalwert	915 Wörter
IG BCE	2004	Durchschnitt	330,054 Wörter
		Standardabweichung	216,109 Wörter
		Minimalwert	107 Wörter
		Maximalwert	1.322 Wörter
IG BCE	2005	Durchschnitt	345,310 Wörter
		Standardabweichung	253,650 Wörter
		Minimalwert	60 Wörter
		Maximalwert	994 Wörter
IG BCE	2006	Durchschnitt	324,241 Wörter
		Standardabweichung	153,407 Wörter
		Minimalwert	84 Wörter
		Maximalwert	755 Wörter
IG BCE	2007	Durchschnitt	327,067 Wörter
		Standardabweichung	202,728 Wörter
		Minimalwert	78 Wörter
		Maximalwert	1.244 Wörter
IG BCE	2008	Durchschnitt	326,022 Wörter
		Standardabweichung	237,816 Wörter
		Minimalwert	112 Wörter
		Maximalwert	1.335 Wörter

Gewerkschaft	Jahrgang	Analysefaktor	Ergebnis
IG BCE	2009	Durchschnitt	207,462 Wörter
		Standardabweichung	119,656 Wörter
		Minimalwert	85 Wörter
		Maximalwert	434 Wörter
IG BCE	2010	Durchschnitt	276,688 Wörter
		Standardabweichung	141,386 Wörter
		Minimalwert	62 Wörter
		Maximalwert	785 Wörter
IG BCE	2011	Durchschnitt	289,439 Wörter
		Standardabweichung	153,972 Wörter
		Minimalwert	51 Wörter
		Maximalwert	857 Wörter

Tabelle 16: Wortanzahl des Datenmaterials im Vergleich

In der grafischen Aufbereitung⁶⁴ zeigen sich die Werte dergestalt:

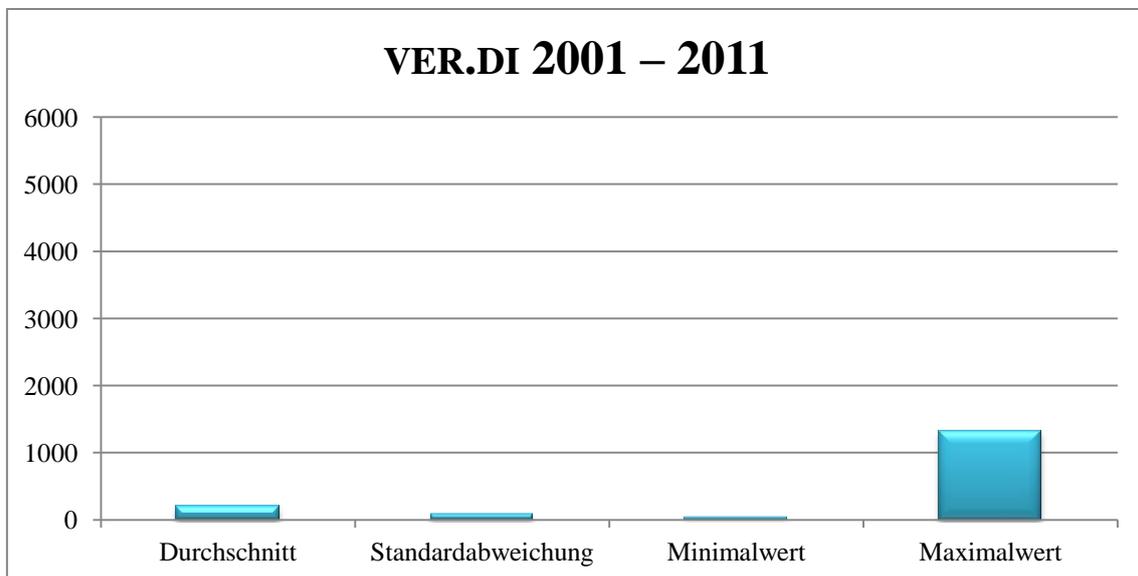


Abbildung 2: Wortanzahl in den VER.DI-Pressemitteilungen

⁶⁴ Neben dieser Übersicht finden sich im Anhang Grafiken, die außerdem die einzelnen Jahrgänge der drei Gewerkschaften abbilden. Bei den vorliegenden Abbildungen wurde die Skalierung so angepasst, dass ein direkter Vergleich möglich ist und durch die Darstellung kein verfälschender Eindruck entsteht. Die Grafiken im Anhang sind hingegen entsprechend ihrer Extrema skaliert und eignen sich folglich eher zum innergewerkschaftlichen Vergleich.



Abbildung 3: Wortanzahl in den Pressemitteilungen der GDP

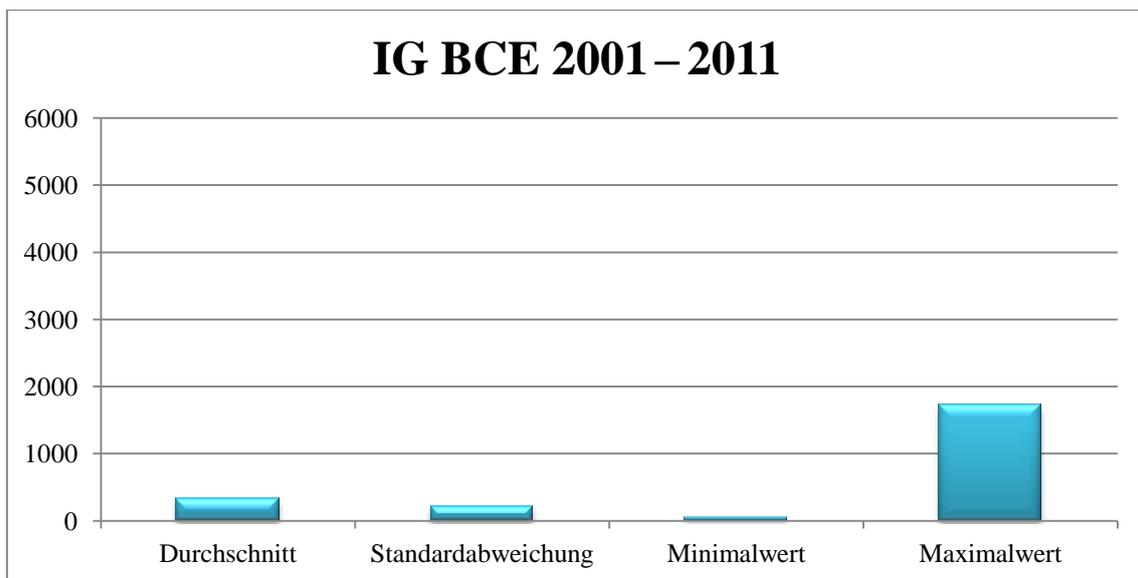


Abbildung 4: Wortanzahl in den Pressemitteilungen der IG BCE

Insgesamt zeigt sich also, dass bei allen drei Gewerkschaften und in allen Jahrgängen eine große Streuung vorliegt und die durchschnittliche Länge somit deutlich schwankt. Bei VER.DI erstreckt sich diese Schwankung auf die Extrema 34 bzw. 1.327 Wörter, während es bei der GDP 7 bzw. 5.021 und bei der IG BCE 51 und 1.716 Wörter sind. Anders formuliert, gibt es in Hinblick auf die durchschnittliche Länge in den Pressemitteilungen von VER.DI die wenigsten und in den Pressemitteilungen der GDP die meisten „Ausreißer“. Dieser Befund gilt nicht nur für die einzelnen Texte im Gesamtvergleich,

sondern ebenfalls, wenn man die verschiedenen Untersuchungsjahrgänge miteinander vergleicht. Das veranschaulicht die folgende Grafik:

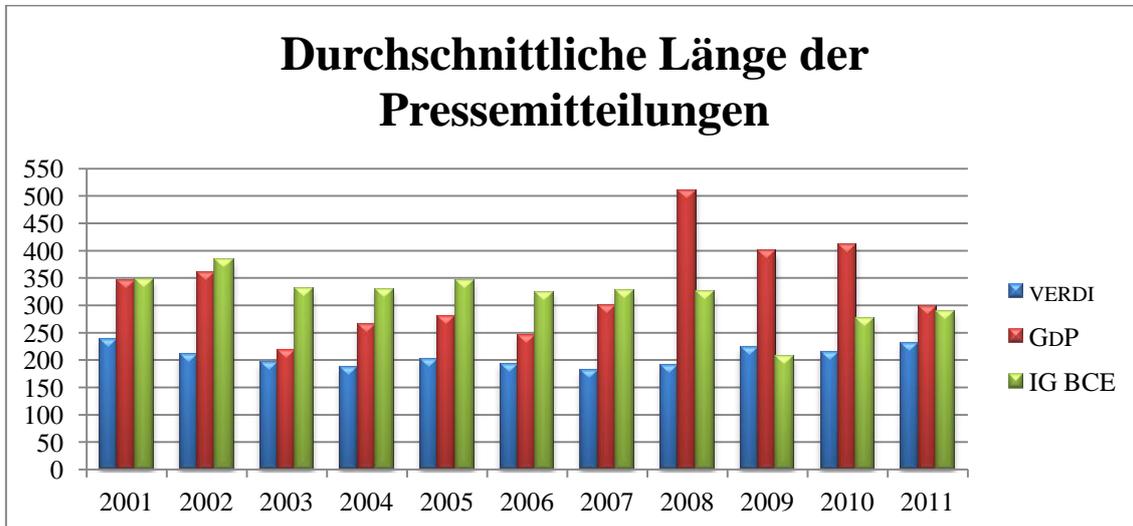


Abbildung 5: Die durchschnittliche Länge der Pressemitteilungen im zeitlichen Verlauf

Gleichzeitig sind die Pressemitteilung von VER.DI in Hinblick auf ihre durchschnittliche Länge von 206,076 Wörtern der Vergleichsgruppe aus POGATS (2012) mit 260 Wörtern am ähnlichsten. Die Durchschnittswerte der GDP (329,526 Wörter) und der IG BCE (326,303 Wörter) zeigen über den gesamten Zeitraum betrachtet lediglich geringe Unterschiede zueinander. Mit durchschnittlich rund 69 bzw. 66 Wörtern sind die Unterschiede zu POGATS' Stichprobe jedoch größer als die von VER.DI (≈ 54 Wörter). Hinzu kommen die deutlich größeren Standardabweichungen von GDP und IG BCE im Vergleich zu den Werten, die die Pressemitteilungen von VER.DI ergeben. Ungeachtet dessen kann man eine Ähnlichkeit bzw. Vergleichbarkeit der vorliegenden Daten mit denen von POGATS (2012) feststellen. Das wird als Indiz dafür gewertet, dass für den Faktor *Textlänge* die Textsorte (= Pressemitteilung) und nicht die Herausgeberin bzw. der Herausgeber (hier: Gewerkschaften) maßgebend ist und sich die Pressemitteilungen der GDP weniger „typisch“ gestalten als beispielsweise VER.DI-Pressemitteilungen.

5.2.2 Frequenz der Pressemitteilungen

Wie bereits der Umfang der Daten im Korpus vermuten lässt, unterscheidet sich die Frequenz, in der die Pressemitteilungen von VER.DI, der GDP und der IG BCE erscheinen, deutlich voneinander. Die Werte in der folgenden Tabelle geben dabei an, wie viele Pressemitteilungen die einzelnen Gewerkschaften durchschnittlich pro Tag veröffentlichen:

Jahrgang	VER.DI	GDP	IG BCE
2001	0,704	0,260	0,164
2002	1,353	0,222	0,142
2003	0,871	0,326	0,181
2004	0,666	0,342	0,101
2005	0,597	0,337	0,115
2006	0,729	0,389	0,079
2007	0,723	0,397	0,123
2008	0,674	0,370	0,123
2009	0,682	0,318	0,036
2010	0,668	0,419	0,132
2011	0,679	0,477	0,112

Tabelle 17: Frequenz der Veröffentlichung der Pressemitteilungen pro Tag

Es zeigt sich also, dass VER.DI die meisten – d. h. am häufigsten – und die IG BCE die wenigsten bzw. am seltensten Pressemitteilungen herausgibt. Die Frequenz, in der Pressemitteilungen der GDP erscheinen, bewegt sich wiederum in einem unteren Mittelfeld. Grafisch äußert sich die Verteilung folgendermaßen:

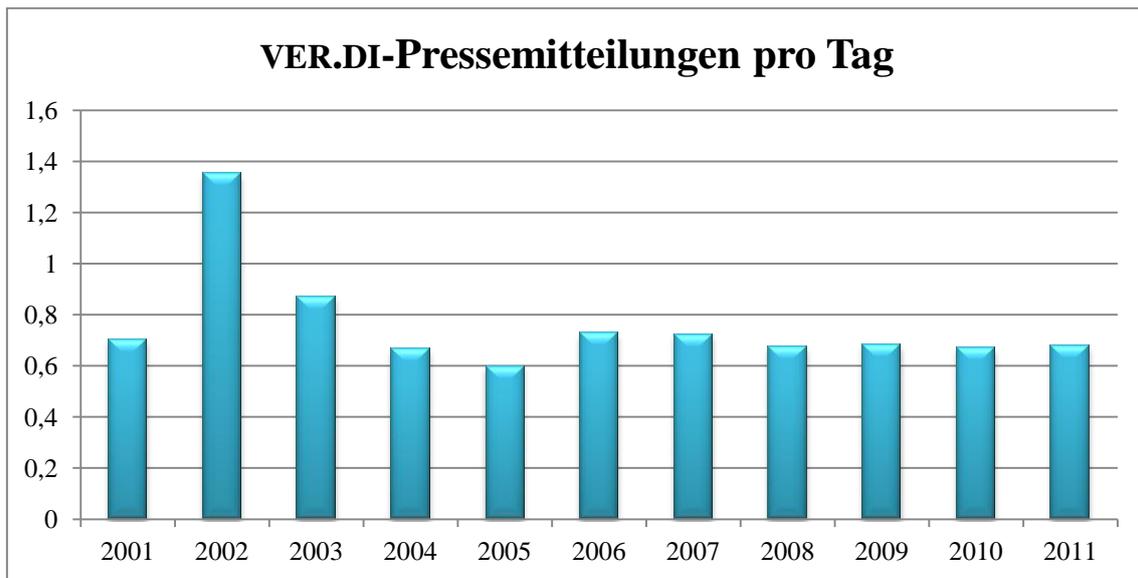


Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl an VER.DI-Pressemitteilungen pro Tag



Abbildung 7: Durchschnittliche Anzahl an Pressemitteilungen der GDP pro Tag

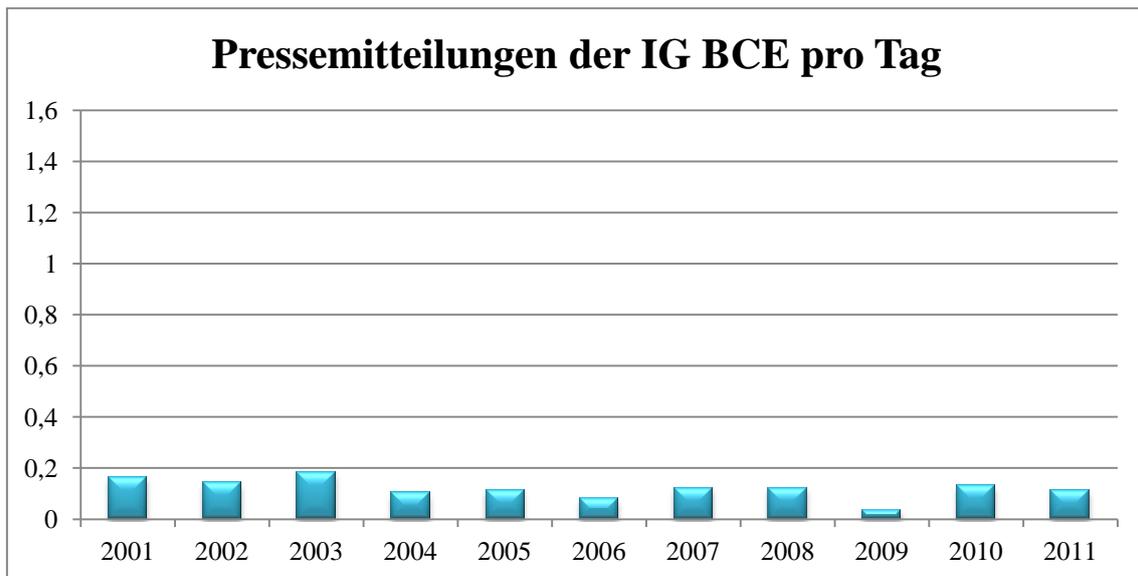


Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl an Pressemitteilungen der IG BCE pro Tag

Die Frequenz, mit der VER.DI Pressemitteilungen herausgibt, scheint dabei ein relativ konstantes Niveau erreicht zu haben, während es bei den Daten der IG BCE größere Schwankungen gibt. Bei der Veröffentlichungsfrequenz der GDP scheint sich ein steigender Trend abzuzeichnen, der allerdings erst im weiteren zeitlichen Verlauf verifiziert werden kann.

5.2.3 Fachvokabular in den Pressemitteilungen

Um die Auswahl der Termini objektivierbar zu machen und die Wiederholbarkeit der Untersuchung zu gewährleisten, wurden die Lemmata aus BISTER/MANSFELD/PARKIN (2008) verwendet und das Korpus nach den Einträgen dieses Glossars⁶⁵ durchsucht. Gestützt wird dieses Vorgehen durch SCHRÖDER (1988): Seine Anmerkungen in Bezug auf lexikalische Besonderheiten sozialwissenschaftlicher Fachsprache lassen sich ohne Einschränkung auf die gewerkschaftliche Fachsprache übertragen. So formuliert er:

⁶⁵ Dieses Glossar wurde ohne weitere Modifikationen übernommen. Dass darin enthaltene Lemmata unter Umständen auch anderen Erfahrungsbereichen – wie beispielsweise der Alltagssprache – hätten zugeordnet werden können, wird an dieser Stelle nicht problematisiert.

Die in der FF [*Fachsprachenforschung*, Anmerkung der Verfasserin] entwickelten Vorstellungen über das Wesen des Terminus und über den Fachwortschatz treffen in keiner Weise auf sozialwissenschaftliche FT [*Fachtexte*, Anmerkung der Verfasserin] zu. Eindeutigkeit, Kontextunabhängigkeit usw. entsprechen nicht dem Charakter sozialwissenschaftlicher Termini, die fast immer ideologiegebunden sind, sich in ihrer Bedeutung nur auf ein bestimmtes Paradigma beziehen und der Herkunft nach zumeist umgangssprachliche Wörter sind. Polysemie und Synonymie sind in sozialwissenschaftlichen FT bedingt durch die Vielzahl der miteinander konkurrierenden Paradigmen und Schulen durchaus möglich. (SCHRÖDER 1988: 67)

SCHRÖDER postuliert weiter, dass das alleinige Kriterium, ob ein Wort ein Fachwort sei oder nicht, lediglich durch seine Fachbezogenheit zu bestimmen ist. Diese wiederum sei „linguistisch freilich nicht zu ermitteln“, sondern nur über „Kooperation mit kompetenten Fachwissenschaftlern“ möglich (SCHRÖDER 1988: 69). Der Rückgriff auf BISTER/MANSFELD/PARKIN (2008) ist als ebensolche „Kooperation“ zu verstehen.

Die Suche nach den Lemmata im Korpus wurde exakt durchgeführt und somit explizit nur nach den angegebenen Lemmata, ihren flektierten Formen sowie ihrem Vorkommen in Komposita gesucht.⁶⁶

Das durchschnittliche Vorkommen des gewerkschaftlichen Fachvokabulars im Korpus gestaltet sich in Hinblick auf die durchschnittliche Verteilung, die dazugehörigen Standardabweichungen und die entsprechenden Extrema wie folgt:

⁶⁶ Konkret bedeutet das, dass beispielsweise bei dem Lemma „im erwerbsfähigen Alter“ (BISTER/MANSFELD/PARKIN 2008: 7) die Formulierung „das erwerbsfähige Alter“ nicht berücksichtigt wurde, da sie als sehr ähnliches, aber dennoch eigenständiges Lemma interpretiert wurde.

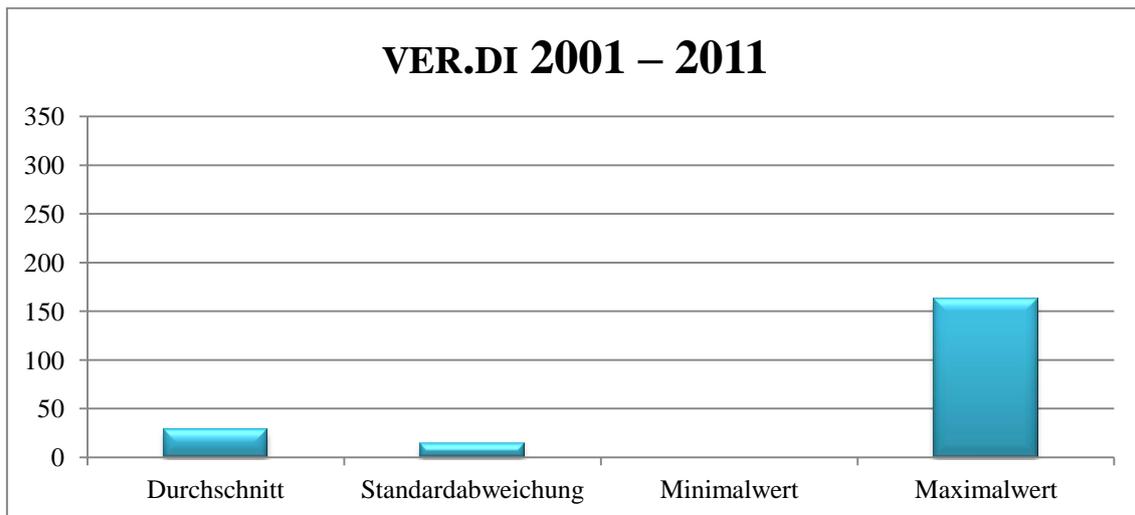


Abbildung 9: Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI

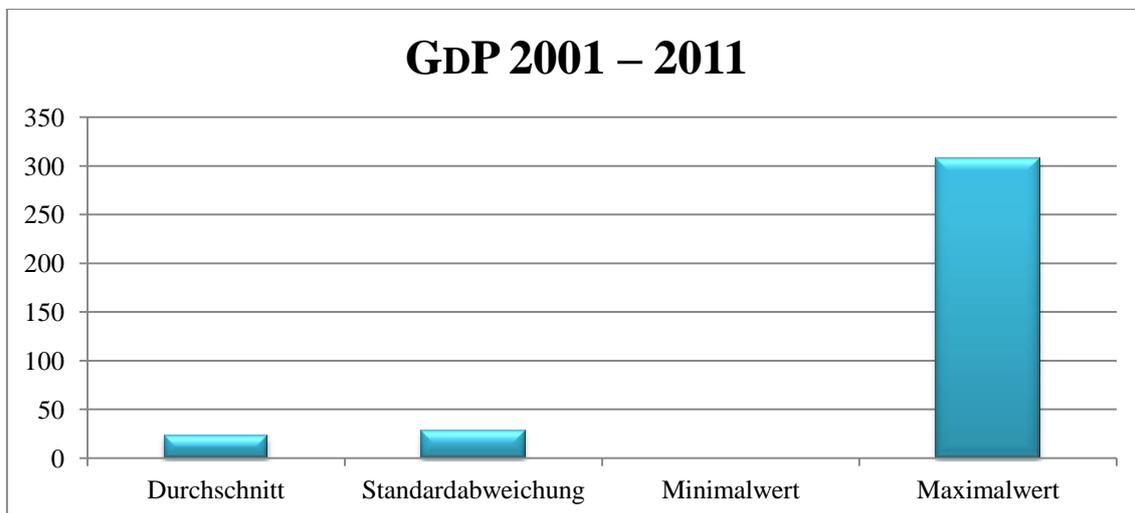


Abbildung 10: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP

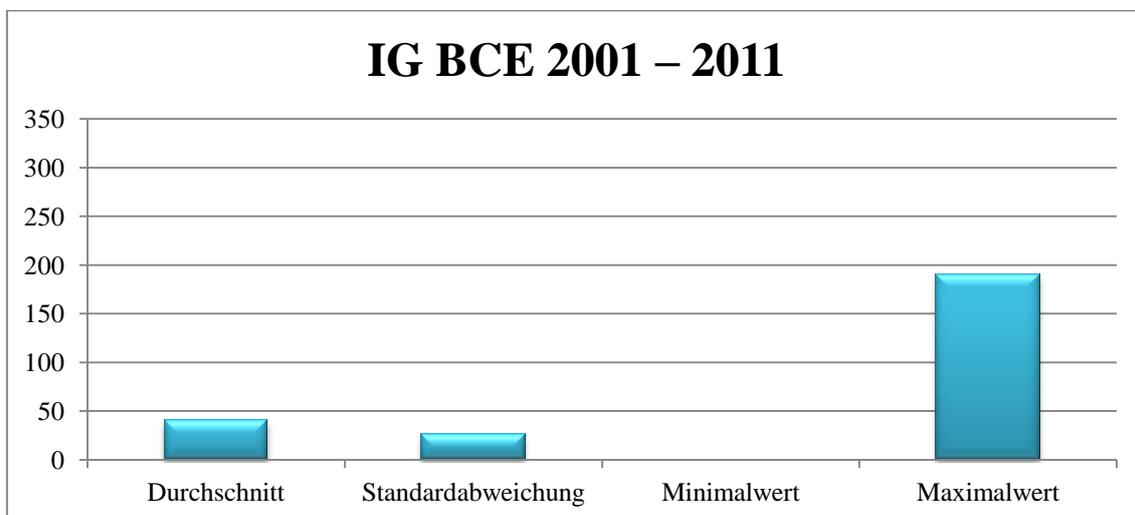


Abbildung 11: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE

Gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtwortzahl ergibt sich das folgende Bild:

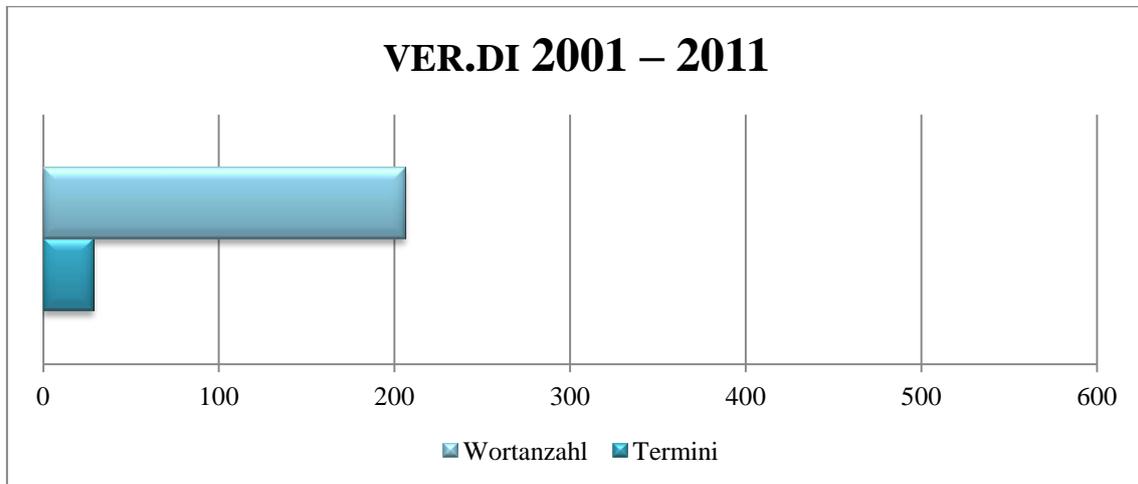


Abbildung 12: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI

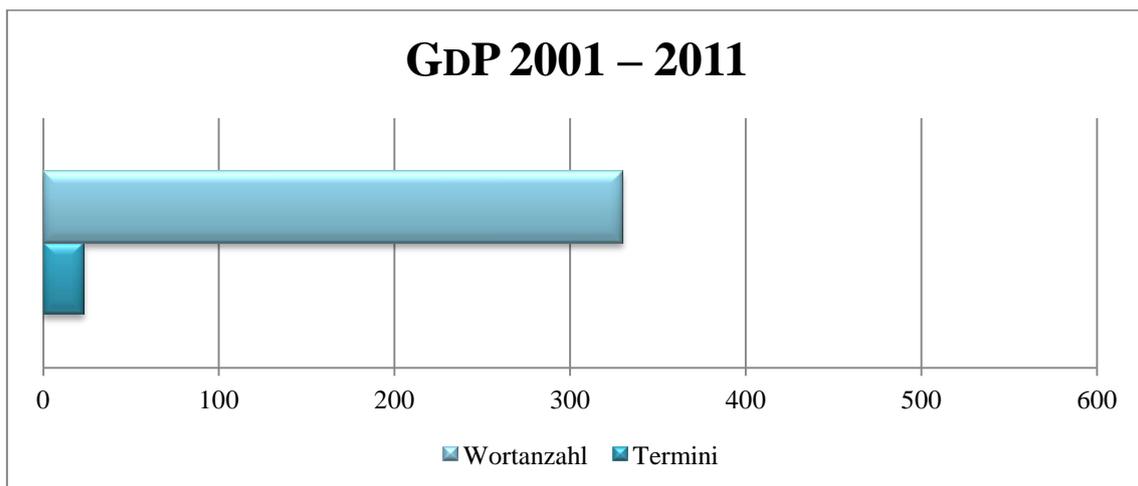


Abbildung 13: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP

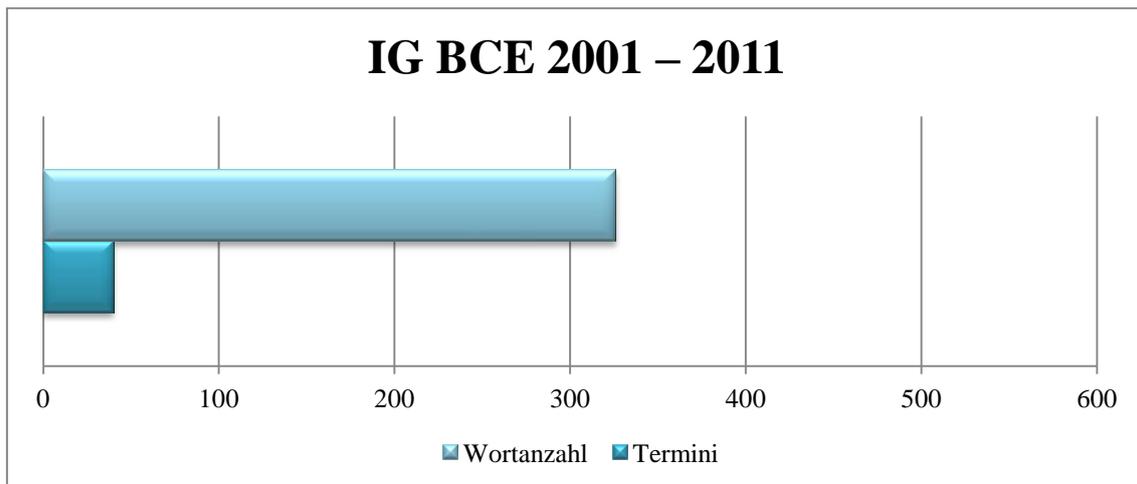


Abbildung 14: Der Anteil an Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE

In der Gegenüberstellung zeigt sich, dass diese Ergebnisse im Wesentlichen äquivalent zu den Befunden von SCHRÖDER (1988) sind. SCHRÖDER hat sozialwissenschaftliche Fachliteratur⁶⁷ in Hinblick auf verschiedene Parameter ausgewertet und dabei einen sozialwissenschaftlichen Fachwortschatzanteil von 12,7 Prozent ermittelt (SCHRÖDER 1988: 69).

Für die Daten im Korpus ergibt sich über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg für VER.DI ein durchschnittlicher Fachwortschatzanteil von 14,2 Prozent und für die IG BCE von 13,2 Prozent. Einzig bei der GDP ergibt sich eine größere Abweichung zu SCHRÖDER (1988): Hier liegt der durchschnittliche Anteil an gewerkschaftlicher Terminologie bei nur 7,7 Prozent.

In der Synthese seiner Ergebnisse kommt SCHRÖDER (1988) zu dem Schluss, dass der Anteil an Fachwortschatz in sozialwissenschaftlichen Fachtexten im Vergleich zu naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fachtexten deutlich geringer ausfällt. Da in der vorliegenden Arbeit keine Vergleichsgruppe aus naturwissenschaftlich oder technisch geprägten Textsorten herangezogen wurde, kann darüber aufgrund der Datenlage keine Aussage getroffen werden. Wie allerdings gezeigt werden konnte, wird die Annahme in Bezug auf den Fachwortschatzanteil in sozialwissenschaftlichen Fachtexten durch die Ergebnisse aus dem vorliegenden Korpus gestützt. Anders formuliert verhalten sich die

⁶⁷ Das Korpus von SCHRÖDER generiert sich „fast ausschließlich aus den nicht-empirischen Sozialwissenschaften“ und weist durch die enthaltenen Textsorten wie Monografien, Zeitschriftenartikel und Studienbücher „einen relativ hohen Spezialisierungsgrad aus“ (SCHRÖDER 1988: 43).

Pressemitteilungen der Gewerkschaften aus der Stichprobe in Bezug auf ihren Anteil an gewerkschaftssprachlicher Terminologie wie sozialwissenschaftliche Fachtexte. Dieser Befund gilt für die Pressemitteilungen der GDP nur eingeschränkt: Aufgrund des geringeren Anteils an Fachsprache können die Daten der GDP in Bezug auf diesen Analysefaktor als weniger prototypische sozialwissenschaftliche Fachtexte betrachtet werden.

5.2.4 Themen der Pressemitteilungen

Den Pressemitteilungen aus dem Korpus wird im Folgenden jeweils ein primär behandeltes Thema zugeordnet. Die Identifizierung des maßgeblich behandelten Themas folgt dabei der potenziellen Vorgehensweise einer Journalistin bzw. eines Journalisten, indem der Pressemitteilung anhand ihrer Überschrift bzw. ihres Titels ein primäres Thema zugeordnet wird. Einzig wenn die Überschrift bzw. der Titel keinerlei Aufschluss über das behandelte Thema zulässt, wird der Fließtext der Pressemitteilung gesichtet und wiederum das darin enthaltene primäre Thema zugewiesen.

Es ist evident, dass eine Pressemitteilung häufig mehr als nur ein einziges Thema zum Gegenstand hat. Gleichwohl wird an dieser Stelle lediglich das primäre Thema betrachtet, da andernfalls Redundanzen auftreten können. So wird eine Pressemitteilung zum Thema *Streik* in der Regel auch das Thema *Tarifverhandlung* beinhalten. Umgekehrt gilt das jedoch nicht: Da nicht jede Pressemitteilung zum Thema *Tarifverhandlung* auch das Thema *Streik* erwähnt, verspricht die Beschränkung auf das primäre Thema die thematischen Unterschiede bzw. Schwerpunkte präziser abzubilden.

Für die Pressemitteilungen des vorliegenden Korpus konnten insgesamt – d. h. über alle drei Gewerkschaften hinweg – 80 primäre Themen bzw. Themenbereiche ermittelt werden. Die zugewiesenen Kategorien sind dabei induktiv entstanden und im Anschluss geclustert worden, um Vergleiche zwischen den drei Gewerkschaften zu ermöglichen. Es handelt sich also explizit nicht um einen vorab entstandenen und auf die Daten im Korpus angewandten, sondern einen a posteriori formulierten Themenkatalog. Dementsprechend können die ermittelten Themen bzw. Themenkomplexe und ihre Clusterung nicht ohne Weiteres auf andere Korpora übertragen werden.

Die folgende Tabelle zeigt nun die ermittelten 80 Themen bzw. Themenkomplexe und die Häufigkeit ihres Vorkommens im gesamten Korpus, wobei bereits angemerkt sei,

dass es zwischen den einzelnen Gewerkschaften deutliche Unterschiede gibt (siehe dazu Tabelle 19 bis Tabelle 21 sowie Abbildung 16 bis Abbildung 18):

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Arbeitsbedingungen/Arbeitsausstattung/Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit	94
Arbeitslosigkeit	20
Arbeitsmarktpolitik/Agenda 2010/Hartz IV	35
Arbeitsrecht	3
Arbeitszeit	52
Armut	4
Ausbildung	84
Ausgliederung/Fremdvergabe	9
Auslandseinsatz	36
Ausschreibung/Vergabe	11
Banken/Finanzen/Kreditwesen	22
Beamten und Beamte	13
Beschäftigung/Arbeitsplätze	97
Bildung	42
Castor-Transport	33
Daseinsvorsorge/Infrastruktur	10
Datenschutz/Datensicherheit/Persönlichkeitsrechte	47
Demografischer Wandel	1
Deregulierung/Liberalisierung/Privatisierung	83
Diskriminierung	33
Drogen	12
Einladung/Veranstaltung/Termin	163
Energie/Umwelt/Klima	128
Euro/Währungsunion	6
Europa/Globalisierung/Internationales	11
Familie	10
Finanzkrise/Euro-Krise/Bankenkrise	19
Föderalismus	14
Frauen	13
Fußball	70
Gerichtsurteil/Rechtsprechung	107

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Gesundheit/Krankenversicherung	130
Gewalt	128
In eigener Sache	224
Jubiläum/Jahrestag/Gedenktag	4
Konjunktur	20
Krieg/Frieden	1
Kriminalität	103
Kultur	10
Leiharbeit/Zeitarbeit	21
Männer	2
Medienpolitik/Presse/Rundfunk	78
Menschenrechte	2
Mindestlohn	66
Mitbestimmung/Interessenvertretung/Koalitionsrecht	54
Monopol	3
Niedriglöhne/Dumping/Prekarisierung/Ausbeutung	37
Offener Brief	6
Opferschutz	10
ÖPNV	9
Personalabbau/Stellenabbau/Personalbestand/Kündigung	104
Politik	84
Porträt	8
Prostitution	11
Protest/Demonstration/Aktion	200
Rede	10
Rente/Pension/Altersversorgung/Altersvorsorge	78
Sicherheitspolitik/Sicherheitsarchitektur	164
Sonstiges	4
Sozialpartnerschaft	6
Sozialstaat	21
Sozialversicherung	33
Spendenaufruf	2
Steuern/Gemeindefinanzen	84
Streik/Warnstreik/Arbeitskampf	321
Stuttgart 21	5

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Subvention	1
Tarif/Verhandlung/Vergütung/Besoldung/Zulagen	1.164
Terrorismus/Extremismus	203
Todesfall/Trauerfall	22
Unternehmenspolitik/Unternehmerische Entscheidung	37
Urheberrecht	38
Verbraucherschutz	3
Verkauf/Veräußerung/Fusion/Übernahme	53
Verkehrspolitik	7
Verkehrssicherheit	32
Weiterbildung/Qualifizierung	19
Wiedervereinigung/Neue Bundesländer/DDR	6
Wohnen	2
Zuwanderung/Migration	12

Tabelle 18: Die Themen der Pressemitteilungen und ihre Häufigkeit im Korpus

Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe wird darüber hinaus in der abgebildeten Wortwolke grafisch visualisiert. Dabei entsprechen große Drucktypen einem hohen Vorkommen, während kleine Drucktypen eine geringere Häufigkeit darstellen:



Abbildung 15: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe im Korpus

Die Themenvielfalt der Pressemitteilungen ist in den drei untersuchten Gewerkschaften unterschiedlich stark ausgeprägt. So umfasst das Themenspektrum der VER.DI-Pressemitteilungen 71 der genannten 80 Themen, wohingegen bei der GDP nur 55 der 80 Themen auftreten. Die Pressemitteilungen der IG BCE decken mit 39 verschiedenen Themen weniger als die Hälfte der Themenvielfalt im Korpus ab.⁶⁸

Für die VER.DI-Pressemitteilungen ergibt sich dabei folgende Verteilung:

⁶⁸ Dass die IG BCE im Vergleich mit den anderen beiden Gewerkschaften am wenigsten Themen bzw. Themenkomplexe abdeckt, liegt naturgemäß auch darin begründet, dass sie im Vergleich auch am wenigsten Pressemitteilungen veröffentlicht. Nichtsdestotrotz ist bei dieser Erklärung Vorsicht geboten, da sich Ursache und Wirkung nicht eindeutig identifizieren lassen. So lassen sich die Ergebnisse beispielsweise so interpretieren, dass die IG BCE bestimmte Themen nicht platzieren kann, weil sie nur vergleichsweise wenige Pressemitteilungen veröffentlicht. Allerdings würde man damit implizieren, dass die Veröffentlichungskapazität begrenzt ist. Ebenso könnte man behaupten, dass die IG BCE mehr Pressemitteilungen veröffentlichen würde, wenn sie weitere primäre Themen aufgreifen würde. Insofern ist die Zahl der Veröffentlichungen als Begründung nur eingeschränkt gültig. Dass sie einander bedingen, liegt jedoch auf der Hand.

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Arbeitsbedingungen/Arbeitsausstattung/Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit	25
Arbeitslosigkeit	17
Arbeitsmarktpolitik/Agenda 2010/Hartz IV	25
Arbeitsrecht	2
Arbeitszeit	43
Armut	4
Ausbildung	70
Ausgliederung/Fremdvergabe	8
Auslandseinsatz	1
Ausschreibung/Vergabe	11
Banken/Finanzen/Kreditwesen	21
Beamtinnen und Beamte	9
Beschäftigung/Arbeitsplätze	84
Bildung	39
Daseinsvorsorge/Infrastruktur	10
Datenschutz/Datensicherheit/Persönlichkeitsrechte	14
Deregulierung/Liberalisierung/Privatisierung	61
Diskriminierung	25
Einladung/Veranstaltung/Termin	48
Energie/Umwelt/Klima	29
Euro/Währungsunion	5
Europa/Globalisierung/Internationales	10
Familie	6
Finanzkrise/Euro-Krise/Bankenkrise	16
Föderalismus	1
Frauen	6
Fußball	4
Gerichtsurteil/Rechtsprechung	63
Gesundheit/Krankenversicherung	115
Gewalt	4
In eigener Sache	110
Jubiläum/Jahrestag/Gedenktag	2
Konjunktur	19
Kriminalität	4

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Kultur	10
Leiharbeit/Zeitarbeit	17
Männer	2
Medienpolitik/Presse/Rundfunk	77
Menschenrechte	1
Mindestlohn	65
Mitbestimmung/Interessenvertretung/Koalitionsrecht	43
Monopol	3
Niedriglöhne/Dumping/Prekarisierung/Ausbeutung	36
Offener Brief	4
ÖPNV	9
Personalabbau/Stellenabbau/Personalbestand/Kündigung	80
Politik	39
Protest/Demonstration/Aktion	156
Rede	1
Rente/Pension/Altersversorgung/Altersvorsorge	45
Sicherheitspolitik/Sicherheitsarchitektur	4
Sonstiges	1
Sozialstaat	13
Sozialversicherung	32
Spendenaufruf	1
Steuern/Gemeindefinanzen	68
Streik/Warnstreik/Arbeitskampf	299
Subvention	1
Tarif/Verhandlung/Vergütung/Besoldung/Zulagen	955
Terrorismus/Extremismus	13
Todesfall/Trauerfall	6
Unternehmenspolitik/Unternehmerische Entscheidung	32
Urheberrecht	38
Verbraucherschutz	3
Verkauf/Veräußerung/Fusion/Übernahme	44
Verkehrspolitik	5
Verkehrssicherheit	5
Weiterbildung/Qualifizierung	17
Wiedervereinigung/Neue Bundesländer/DDR	1

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Wohnen	2
Zuwanderung/Migration	6

Tabelle 19: Die Themen der VER.DI-Pressemitteilungen und ihre Häufigkeit



Abbildung 16: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe in den VER.DI-Daten

Innerhalb der Pressemitteilungen der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI sind die primären Themen folgendermaßen verteilt:

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Arbeitsbedingungen/Arbeitsausstattung/Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit	69
Arbeitslosigkeit	1
Arbeitsrecht	1
Arbeitszeit	7
Ausbildung	4
Auslandseinsatz	35
Beamten und Beamte	4
Beschäftigung/Arbeitsplätze	3

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Castor-Transport	33
Datenschutz/Datensicherheit/Persönlichkeitsrechte	33
Demografischer Wandel	1
Deregulierung/Liberalisierung/Privatisierung	22
Diskriminierung	3
Drogen	12
Einladung/Veranstaltung/Termin	45
Euro/Währungsunion	1
Europa/Globalisierung/Internationales	1
Familie	1
Finanzkrise/Euro-Krise/Bankenkrise	2
Föderalismus	13
Frauen	3
Fußball	66
Gerichtsurteil/Rechtsprechung	43
Gesundheit/Krankenversicherung	6
Gewalt	124
In eigener Sache	90
Jubiläum/Jahrestag/Gedenktag	2
Kriminalität	99
Medienpolitik/Presse/Rundfunk	1
Menschenrechte	1
Mitbestimmung/Interessenvertretung/Koalitionsrecht	1
Niedriglöhne/Dumping/Prekarisierung/Ausbeutung	1
Offener Brief	1
Opferschutz	10
Personalabbau/Stellenabbau/Personalbestand/Kündigung	23
Politik	27
Porträt	8
Prostitution	11
Protest/Demonstration/Aktion	38
Rede	6
Rente/Pension/Altersversorgung/Altersvorsorge	20
Sicherheitspolitik/Sicherheitsarchitektur	160
Sonstiges	3

Die folgende Aufteilung auf die verschiedenen Themengebiete zeigt sich innerhalb der Pressemitteilungen der IG BCE:

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Arbeitslosigkeit	2
Arbeitsmarktpolitik/Agenda 2010/Hartz IV	10
Arbeitszeit	2
Ausbildung	10
Ausgliederung/Fremdvergabe	1
Banken/Finanzen/Kreditwesen	1
Beschäftigung/Arbeitsplätze	10
Bildung	3
Diskriminierung	5
Einladung/Veranstaltung/Termin	70
Energie/Umwelt/Klima	99
Familie	3
Finanzkrise/Euro-Krise/Bankenkrise	1
Frauen	4
Gerichtsurteil/Rechtsprechung	1
Gesundheit/Krankenversicherung	9
In eigener Sache	24
Konjunktur	1
Krieg/Frieden	1
Leiharbeit/Zeitarbeit	4
Mindestlohn	1
Mitbestimmung/Interessenvertretung/Koalitionsrecht	10
Offener Brief	1
Personalabbau/Stellenabbau/Personalbestand/Kündigung	1
Politik	18
Protest/Demonstration/Aktion	6
Rede	3
Rente/Pension/Altersversorgung/Altersvorsorge	13
Sozialpartnerschaft	6
Sozialstaat	4
Sozialversicherung	1

Thema/Themenkomplex	Anzahl
Steuern/Gemeindefinanzen	11
Streik/Warnstreik/Arbeitskampf	4
Tarif/Verhandlung/Vergütung/Besoldung/Zulagen	116
Unternehmenspolitik/Unternehmerische Entscheidung	5
Verkauf/Veräußerung/Fusion/Übernahme	9
Weiterbildung/Qualifizierung	2
Wiedervereinigung/Neue Bundesländer/DDR	3
Zuwanderung/Migration	1

Tabelle 21: Die Themen der Pressemitteilungen der IG BCE und ihre Häufigkeit



Abbildung 18: Die Häufigkeit der Themen bzw. Themenkomplexe in den Daten der IG BCE

Die im Folgenden aufgeführte Tabelle zeigt, an welchen Stellen die thematischen Schnitt- bzw. Differenzmengen zwischen den drei Gewerkschaften liegen und welche Themen bzw. Themenkomplexe durch die jeweiligen Gewerkschaften abgedeckt bzw. nicht abgedeckt (= dunkle Schattierung) werden:

VER.DI	GDP	IG BCE
Arbeitsbedingungen; Arbeitsausstattung; Arbeitsschutz; Arbeitssicherheit	Arbeitsbedingungen; Arbeitsausstattung; Arbeitsschutz; Arbeitssicherheit	
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit
Arbeitsmarktpolitik; Agenda 2010; Hartz IV		Arbeitsmarktpolitik; Agenda 2010; Hartz IV
Arbeitsrecht	Arbeitsrecht	
Arbeitszeit	Arbeitszeit	Arbeitszeit
Armut		
Ausbildung	Ausbildung	Ausbildung
Ausgliederung; Fremdvergabe		Ausgliederung; Fremdvergabe
Auslandseinsatz	Auslandseinsatz	
Ausschreibung; Vergabe		
Banken; Finanzen; Kreditwesen		Banken; Finanzen; Kreditwesen
Beamtinnen und Beamte	Beamtinnen und Beamte	
Beschäftigung; Arbeitsplätze	Beschäftigung; Arbeitsplätze	Beschäftigung; Arbeitsplätze
Bildung		Bildung
	Castor-Transport	
Daseinsvorsorge; Infrastruktur		
Datenschutz; Datensicherheit; Persönlichkeitsrechte	Datenschutz; Datensicherheit; Persönlichkeitsrechte	
	Demografischer Wandel	
Deregulierung; Liberalisierung; Privatisierung	Deregulierung; Liberalisierung; Privatisierung	
Diskriminierung	Diskriminierung	Diskriminierung
	Drogen	
Einladung; Veranstaltung; Termin	Einladung; Veranstaltung; Termin	Einladung; Veranstaltung; Termin
Energie; Umwelt; Klima		Energie; Umwelt; Klima
Euro; Währungsunion	Euro; Währungsunion	
Europa; Globalisierung; Internationales	Europa; Globalisierung; Internationales	
Familie	Familie	Familie
Finanzkrise; Euro-Krise; Bankenkrise	Finanzkrise; Euro-Krise; Bankenkrise	Finanzkrise; Euro-Krise; Bankenkrise

VER.DI	GDP	IG BCE
Föderalismus	Föderalismus	
Frauen	Frauen	Frauen
Fußball	Fußball	
Gerichtsurteil; Rechtsprechung	Gerichtsurteil; Rechtsprechung	Gerichtsurteil; Rechtsprechung
Gesundheit; Krankenversicherung	Gesundheit; Krankenversicherung	Gesundheit; Krankenversicherung
Gewalt	Gewalt	
In eigener Sache	In eigener Sache	In eigener Sache
Jubiläum; Jahrestag; Gedenktag	Jubiläum; Jahrestag; Gedenktag	
Konjunktur		Konjunktur
Kriminalität	Kriminalität	
		Krieg; Frieden
Kultur		
Leiharbeit; Zeitarbeit		Leiharbeit; Zeitarbeit
Männer		
Medienpolitik; Presse; Rundfunk	Medienpolitik; Presse; Rundfunk	
Menschenrechte	Menschenrechte	
Mindestlohn		Mindestlohn
Mitbestimmung; Interessenvertretung; Koalitionsrecht	Mitbestimmung; Interessenvertretung; Koalitionsrecht	Mitbestimmung; Interessenvertretung; Koalitionsrecht
Monopol		
Niedriglöhne; Dumping; Prekarisierung; Ausbeutung	Niedriglöhne; Dumping; Prekarisierung; Ausbeutung	
Offener Brief	Offener Brief	Offener Brief
	Opferschutz	
ÖPNV		
Personalabbau; Stellenabbau; Personalbestand; Kündigung	Personalabbau; Stellenabbau; Personalbestand; Kündigung	Personalabbau; Stellenabbau; Personalbestand; Kündigung
Politik	Politik	Politik
	Porträt	
	Prostitution	
Protest; Demonstration; Aktion	Protest; Demonstration; Aktion	Protest; Demonstration; Aktion
Rede	Rede	Rede

VER.DI	GDP	IG BCE
Rente; Pension; Altersversorgung; Altersvorsorge	Rente; Pension; Altersversorgung; Altersvorsorge	Rente; Pension; Altersversorgung; Altersvorsorge
Sicherheitspolitik; Sicherheitsarchitektur	Sicherheitspolitik; Sicherheitsarchitektur	
Sonstiges	Sonstiges	
		Sozialpartnerschaft
Sozialstaat	Sozialstaat	Sozialstaat
Sozialversicherung		Sozialversicherung
Spendenaufruf	Spendenaufruf	
Steuern; Gemeindefinanzen	Steuern; Gemeindefinanzen	Steuern; Gemeindefinanzen
Streik; Warnstreik; Arbeitskampf	Streik; Warnstreik; Arbeitskampf	Streik; Warnstreik; Arbeitskampf
	Stuttgart 21	
Subvention		
Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen	Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen	Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen
Terrorismus; Extremismus	Terrorismus; Extremismus	
Todesfall; Trauerfall	Todesfall; Trauerfall	
Unternehmenspolitik; Unternehmerische Entscheidung		Unternehmenspolitik; Unternehmerische Entscheidung
Urheberrecht		
Verbraucherschutz		
Verkauf; Veräußerung; Fusion; Übernahme		Verkauf; Veräußerung; Fusion; Übernahme
Verkehrspolitik	Verkehrspolitik	
Verkehrssicherheit	Verkehrssicherheit	
Weiterbildung; Qualifizierung		Weiterbildung; Qualifizierung
Wiedervereinigung; Neue Bundesländer; DDR	Wiedervereinigung; Neue Bundesländer; DDR	Wiedervereinigung; Neue Bundesländer; DDR
Wohnen		
Zuwanderung; Migration	Zuwanderung; Migration	Zuwanderung; Migration

Tabelle 22: Die thematischen Schnittmengen von VER.DI, GDP und IG BCE

Ein Teil dieser Differenzmengen erklärt sich aus dem Organisationsbereich und den Spezifika der jeweiligen Gewerkschaft. So überrascht es kaum, dass beispielsweise *Ausgliederung/Fremdvergabe* innerhalb der Pressemitteilungen der GDP nicht thematisiert wird oder *Beamtinnen und Beamte* in der IG BCE keine Rolle spielen. Gleichzeitig lässt sich hieran ablesen, inwieweit die drei Gewerkschaften ihren gesellschaftspolitischen Auftrag wahrnehmen – der sich, wie gezeigt werden konnte, aus ihren Satzungen ergibt. Auf diese Frage soll im weiteren Verlauf der Arbeit im Rahmen einer qualitativen Schlagwortanalyse (siehe Kapitel 5.4 „Die gleichstellungspolitischen Ansprüche in den Pressemitteilungen“) verstärkt eingegangen werden.

Zunächst bietet die nachstehend aufgeführte Tabelle einen Überblick, welches die fünf häufigsten primären Themen innerhalb der drei Gewerkschaften sind:

	VER.DI	GDP	IG BCE
1. Platz	Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen	Terrorismus; Extremismus	Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen
2. Platz	Streik; Warnstreik; Arbeitskampf	Sicherheitspolitik; Sicherheitsarchitektur	Energie; Umwelt; Klima
3. Platz	Protest; Demonstration; Aktion	Gewalt	Einladung; Veranstaltung; Termin
4. Platz	Gesundheit; Krankenversicherung	Kriminalität	In eigener Sache
5. Platz	In eigener Sache	Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen	Politik

Tabelle 23: Die fünf häufigsten primären Themen aufgeschlüsselt nach den drei Gewerkschaften

Das Ergebnis der fünf häufigsten primären Themen überrascht für die drei Gewerkschaften kaum. Zum einen sind mit „*Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen*“, „*Streik; Warnstreik; Arbeitskampf*“ und „*Protest; Demonstration; Aktion*“ die klassischen gewerkschaftlichen Aufgaben vertreten. Zum anderen sind die Themenkomplexe „*Einladung; Veranstaltung; Termin*“ und „*In eigener Sache*“ typische Berichtsansätze für Pressemitteilungen. Darüber hinaus gibt es Themen, die symptomatisch für die jeweilige Gewerkschaft sind. So liegen „*Terrorismus; Extremismus*“, „*Gewalt*“ und „*Kriminalität*“ innerhalb des Kompetenzbereiches der Polizei und somit auch ihrer Gewerkschaft. Gleichermaßen wird die Polizei maßgeblich durch die Sicherheitspolitik bestimmt und ist ihrerseits Teil der Sicherheitsarchitektur. Ein Schwerpunkt

auf den Themen „*Energie; Umwelt; Klima*“ erklärt sich bei der IG BCE ebenfalls durch ihre Branchenzugehörigkeit. Die Themenbereiche „*Gesundheit; Krankenversicherung*“ und „*Politik*“ lassen sich hingegen in der Kategorie „(gesellschafts-)politische Interessenvertretung“ subsumieren.

Ein Befund innerhalb dieses Analysefaktors hingegen ist bemerkenswert: Selbst wenn man diejenigen Pressemitteilungen zusammenrechnet, deren primäres Thema „*Frauen*“, „*Männer*“ oder „*Diskriminierung*“ ist, ist das primäre Thema „*Fußball*“ häufiger vertreten.⁶⁹ Das gleiche gilt – wenn auch sehr knapp – wenn man das allgemeiner gehaltene Thema „*Familie*“ ergänzt.

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt man, wenn man die quantitative Relevanz von „*Fußball*“ Themen gegenüberstellt, die als gesellschaftspolitisch motiviert bzw. von gesellschaftspolitischer Relevanz betrachtet werden können: „*Fußball*“ rangiert ebenfalls vor den Themenkomplexen „*Armut*“, „*Bildung*“, „*Zuwanderung/Migration*“ oder aber „*Sozialversicherung*“. Insgesamt gibt es innerhalb der identifizierten 80 primären Themen bzw. Themenkomplexe nur 21, die häufiger sind als das Thema „*Fußball*“.

Einschränkend ist natürlich anzumerken, dass Pressemitteilungen selbstverständlich nur einen Aspekt der vielfältigen gewerkschaftlichen Arbeit ausmachen. Gleichzeitig besitzen sie das Potenzial, Themen medial zu platzieren und dadurch ein aktives „Agenda Setting“ vorzunehmen. BETZ ET AL. (2014) bezeichnen diesen Prozess als „Agenda-Building-Prozess“ und beschreiben ihn damit, dass Akteurinnen und Akteure „durch ihr Handeln oder ihre Stellungnahmen [...] die Aufmerksamkeit der Medien“ (BETZ ET AL. 2014: 177) erreichen und somit auf die Medien „einwirken“. Durch die daraus resultierende Medienberichterstattung werde wiederum „das Interesse der breiten Öffentlichkeit für diese Issues geweckt oder verstärkt“ (BETZ ET AL. 2014: 177). Diese „massenmediale Thematisierung“ habe also Einfluss darauf, welche Probleme die Rezipientinnen und Rezipienten bzw. die Bevölkerung für relevant erachten und womit sie sich auseinandersetzen (vgl. GEHRAU 2014: 2).

⁶⁹ Das Thema *Fußball* ist zwar nicht Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit, scheint als Vergleich an dieser Stelle jedoch vielsagend: Selbst wenn das Thema beispielsweise als Diensteneinsatz der Polizei behandelt wird, berührt es gleichzeitig aus Gesellschafts- und Publikumperspektive den Kontext *Freizeit* und steht damit im deutlichen Kontrast zu den genannten anderen Themen.

Darüber hinaus bieten die Online-Portale der Gewerkschaften die Möglichkeit, zu bestimmten Themen zu recherchieren und machen autorisierte Informationen und Stellungnahmen verfügbar. Es geht bei den Pressemitteilungen also nicht nur darum, Themen für eine potenzielle Veröffentlichung aufzubereiten und zu platzieren, sondern sie stellen darüber hinaus ein Recherchewerkzeug dar. Gerade vor diesem Hintergrund und basierend auf der Stichprobe muss man feststellen, dass die Chance, bestimmte – vor allen Dingen gesellschaftspolitische – Themen medial zu platzieren und dadurch ein aktives „Agenda Setting“ bzw. „Agenda Building“ vorzunehmen, vertan wird.

5.2.5 Zusammenfassende Charakteristik des Datenmaterials

In Hinblick auf den Analysefaktor *Textlänge* zeigen die Pressemitteilungen aller drei Gewerkschaften deutliche Schwankungen. Nichtsdestotrotz ergeben sich für die ermittelten Durchschnittswerte Ähnlichkeiten zu den Ergebnissen von POGATS (2012). Diese würden sich noch besser vergleichen lassen, wenn die Standardabweichungen aus POGATS' Daten vorliegen würden – was leider nicht der Fall ist. Folglich lässt sich nur festhalten, dass sich die Schwankungen im Durchschnitt betrachtet auf vergleichbare Ergebnisse relativieren lassen. Das gilt besonders für die VER.DI-Daten. Die Pressemitteilungen der GDP scheinen in Bezug auf die Textlänge hingegen weniger typische Vertreterinnen der Textsorte zu sein. Das gilt gleichermaßen für den Anteil an gewerkschaftssprachlichem Fachvokabular: Auch hier scheinen die Texte der GDP als weniger typische Vertreter aufzutreten, während sich die Pressemitteilungen von VER.DI und IG BCE im Vergleich mit SCHRÖDER (1988) wie sozialwissenschaftliche Texte verhalten.

Gemessen daran, wie häufig Pressemitteilungen veröffentlicht werden, ist VER.DI die aktivste der drei Gewerkschaften, während die IG BCE am „zurückhaltendsten“ ist. Dieser Befund deckt sich mit der Themenvielfalt, die in den Pressemitteilungen abgebildet ist: Hier zeigt VER.DI ebenfalls das größte Themenspektrum, während das der IG-BCE-Pressemitteilungen am geringsten ist. Die Frage danach, welcher der beiden Faktoren den anderen bedingt, ist indes nicht zu beantworten.

Innerhalb der drei Gewerkschaften sind die fünf häufigsten primären Themen durch drei Faktoren bestimmt: 1. klassische gewerkschaftliche Aufgaben („*Tarif; Verhandlung; Vergütung; Besoldung; Zulagen*“; „*Streik; Warnstreik; Arbeitskampf*“; „*Protest; Demonstration; Aktion*“), 2. klassische Berichtsansätze für Pressemitteilungen („*Einla-*

„*Veranstaltung; Termin*“; „*In eigener Sache*“) sowie 3. das Betätigungsfeld der vertretenen Berufsgruppe (z. B. „*Gewalt*“ und „*Kriminalität*“ in den Daten der GDP).

Auf Grundlage der Stichprobe muss man feststellen, dass Gewerkschaften Pressemitteilungen nicht als Instrument dafür einsetzen, gleichstellungspolitische Themen aktiv auf der Agenda der Medienberichterstattung zu platzieren. Die Möglichkeiten eines aktiven „Agenda Settings“ bzw. „Agenda Buildings“ bleiben hier bislang ungenutzt.

Die im Folgenden aufgeführte Tabelle zeigt nun abschließend die ermittelten Ergebnisse für die drei Gewerkschaften in der Übersicht:

	VER.DI	GDP	IG BCE
Analysefaktor <i>Textlänge</i>			
Durchschnitt	206,076 Wörter	329,526 Wörter	326,303 Wörter
Standardabweichung	82,688 Wörter	429,991 Wörter	216,542 Wörter
Minimalwert	34 Wörter	7 Wörter	51 Wörter
Maximalwert	1.327 Wörter	5.021 Wörter	1.716 Wörter
Streuung	hoch	sehr hoch	sehr hoch
Unterschied zu POGATS (2012)	≈ 54 Wörter	≈ 69 Wörter	≈ 66 Wörter
Analysefaktor <i>Frequenz</i>	0,759 PM/Tag	0,351 PM/Tag	0,119 PM/Tag
Analysefaktor <i>Fachvokabular</i>			
Anteil gewerksch. Terminologie	14,2 %	7,7 %	13,2 %
Unterschied zu SCHRÖDER (1988)	1,5 %-Punkte	5 %-Punkte	0,5 %-Punkte
Analysefaktor <i>Themenvielfalt</i>	71 von 80	55 von 80	39 von 80

Tabelle 24: Zusammenfassende Charakteristik des Datenmaterials

5.3 Geschlechtergerechte Sprache in den Pressemitteilungen des Korpus

Die folgenden Seiten widmen sich der sprachlichen Ausgestaltung von Referenzen auf Personen innerhalb des Korpus. In einem ersten Schritt sollen die entsprechenden Befunde abgebildet und eine Beschreibung vorgenommen werden, in welcher Form die Referenz auf Personen in der Stichprobe erfolgt. Die methodische Basis dafür bildet das Codesystem, das in Kapitel 5.1 „Das Codesystem zur Referenz auf Personen“ eingeführt und vorgestellt wurde.

Ausgehend von verschiedenen Forschungsarbeiten sollen in einem nächsten Schritt Hypothesen in Bezug auf die Referenz auf Personen aufgestellt und diese im Anschluss

überprüft werden. Ziel ist es dabei, den Sprachgebrauch der drei Gewerkschaften zu kontrastieren und außerdem einen möglichen Umbruch im zeitlichen Verlauf zu identifizieren. Als neuralgischer Zeitpunkt wird dabei das Jahr 2006 erachtet, in dem das ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ in Kraft getreten ist.

Außerdem wird der Frage nachgegangen, ob es einen Zusammenhang zwischen geschlechtergerechtem Sprachgebrauch und gewerkschaftssprachlicher Terminologie gibt. Abschließend sollen die Ergebnisse in Bezug auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch denen von BÜHLMANN (2002) gegenübergestellt werden.

5.3.1 Die konkrete Ausgestaltung der sprachlichen Referenz auf Personen

Summa summarum finden innerhalb des Korpus 128.463 Referenzen auf Personen⁷⁰ statt. Verteilt über das gesamte Korpus⁷¹ zeigt sich pro Datensatz in Summe folgende Anzahl an Referenzen auf Personen:

⁷⁰ In Bezug auf diese Werte ist jedoch eine Einschränkung vorzunehmen: Nicht berücksichtigt wurden die Codierungen der Kategorie „nicht zu bestimmen“. Wie bereits genannt, bleibt innerhalb dieses Codes zweierlei unklar: Weder lässt sich entscheiden, ob eine Referenz auf Personen vorliegt, noch kann eine mögliche Referenz auf Personen einer der Codierungsmöglichkeiten zugeordnet werden. Entsprechend muss davon ausgegangen werden, dass unter Umständen weitere, nicht eindeutig identifizierbare Referenzen auf Personen im Korpus vorhanden sind. Würde man die Codierungen aus besagter Kategorie mitberücksichtigen, käme man auf eine Summe von 130.373 Referenzen auf Personen. Somit ist eine Grauzone vorhanden, die 1.910 nicht zu bestimmende Elemente umfasst.

⁷¹ Den Daten im Korpus sind fortlaufende Nummern zugeordnet: Die Pressemitteilungen der VEREINTEN DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT entsprechen den Nummern 1 (= 2001 VER.DI 001) bis 3045 (= 2011 VER.DI 3060), werden fortgesetzt durch die Pressemitteilungen der GEWERKSCHAFT DER POLIZEI mit den Nummern 3046 (= 2001 GDP 0001) bis 4447 (= 2011 GDP 1442) und schließen mit der IG BCE von Nummer 4448 (= 2001 IG BCE 1) bis 4923 (= 2011 IG BCE 480). Die Nomenklatur, anhand derer auf die einzelnen Texte verwiesen wird, folgt dem System: Angabe des Jahrgangs, Angabe der Gewerkschaft, Angabe der fortlaufenden Nummer.

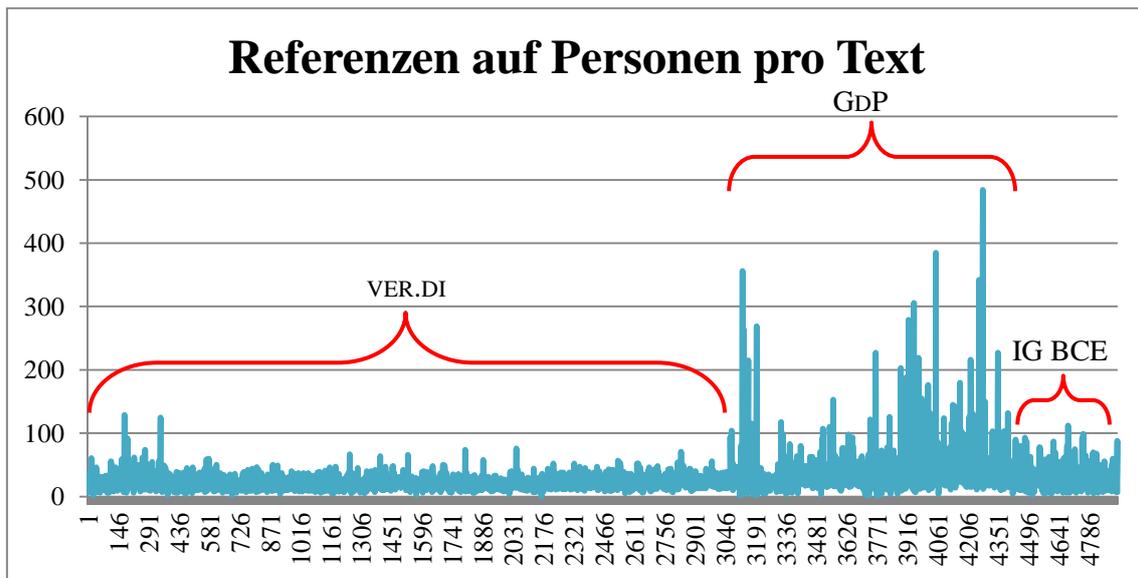


Abbildung 19: Referenzen auf Personen in ihrer Verteilung über das Korpus

Wie die Abbildung deutlich macht, liegen die sehr hohen Werte, d. h. die häufigsten Referenzen auf Personen, im vorliegenden Fall im Bereich der GDP-Pressemitteilungen. Um in einem nächsten Schritt eine Vergleichbarkeit der einzelnen Texte zu ermöglichen, soll die Textlänge der jeweiligen Pressemitteilung aus der Stichprobe berücksichtigt werden. Dafür wurden die Werte aus diesem Analyseschritt in Relation zur Wortanzahl des jeweiligen Textes gesetzt. Gleichwohl ist zu beachten, dass es sich dabei allenfalls um Näherungswerte handeln kann, da die Referenzen auf Personen ungeachtet ihrer tatsächlichen Wortanzahl verwendet wurden. Das bedeutet, sie werden als Elemente betrachtet, die unabhängig von ihrer Wortanzahl sind. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Beidnennung (z. B. *Damen und Herren*) beispielsweise eine weibliche Form (*Damen*), eine additive Konjunktion (*und*) und eine männliche Form (*Herren*) umfassen kann, und somit in diesem Falle aus drei Wörtern besteht. Eine Formulierung mit Binnenmajuskel wäre zwar entsprechend aufzulösen, doch ungeachtet dessen stellt sie in ihrer konkreten Erscheinungsform lediglich ein einzelnes Wort dar. Hinzu kommt, dass die additive Konjunktion bei Beidnennungen fakultativ ist, da sie durch Interpunktion ersetzt werden kann (vgl. *Damen, Herren* oder *Damen/Herren*). Aus diesem Grund werden die Referenzen auf Personen nicht in der Einheit „Anzahl an Wörtern“, sondern in der Einheit „Anzahl an Referenzen“ angegeben.

Betrachtet man nun den Anteil an Referenzen auf Personen gemessen an der Gesamtwortzahl eines Datensatzes, zeigt sich über das Korpus verteilt folgendes Bild:

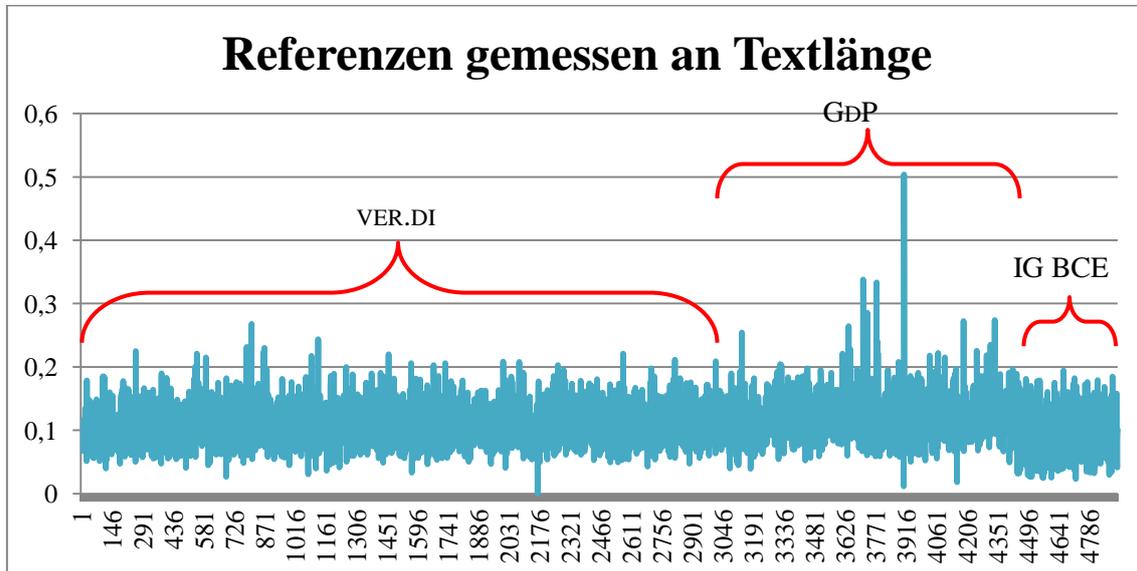


Abbildung 20: Die Anzahl an Referenzen auf Personen gemessen an der Textlänge

Ähnlich wie bereits bei den absoluten Werten liegen die Ausreißer in den Daten der GDP. Die konkreten Unterschiede bzw. die diesbezüglichen Spezifika der drei Gewerkschaften werden im Folgenden genauer betrachtet.

Die genannten Referenzen verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Codierungskategorien:

Codierung	Anzahl
Symmetrie	3.560
Frau	4.777
Generisches Femininum	361
Mann	29.699
Generisches Maskulinum	20.667
Neutraler Gebrauch	65.270
Kongruenzverletzung	232
Korrekte Kongruenz bei Feminina	21
Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums	124
Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied	3.752

Tabelle 25: Anzahl und Realisierungsform der Referenz auf Personen im Korpus

Betrachtet man die Ergebnisse, so fällt auf den ersten Blick auf, dass sich die Realisierungsformen in drei Größenordnungen – d. h. dreistellige, vierstellige und fünfstellige Zahlen – aufteilen lassen: Die Treffer aus den Codierungen⁷² *Korrekte Kongruenz bei Feminina* (z. B. *die Polizei als Trägerin*), *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* (z. B. *Radiosender*), *Kongruenzverletzung* (z. B. *die Polizei als Träger*) und *Generisches Femininum* (z. B. *Witwenrente*) liegen im maximal dreistelligen Bereich, *Symmetrie* (z. B. *Arbeiterinnen und Arbeiter*), *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied* (z. B. *extremistisch*) und der Code *Frau* (z. B. *Andrea Kocsis*) bringen es auf Treffer im vierstelligen Bereich und die „Spitzenreiter“ im fünfstelligen Bereich bilden die Referenzen via *Generischem Maskulinum* (z. B. *Richterspruch*), *Mann* (z. B. *Konrad Freiberg*) und dem *Neutralen Gebrauch* (z. B. *Belegschaft*). Damit sind also weder die explizite Nennung von Frauen noch die geschlechtergerechten symmetrischen Formulierungen im Bereich der häufigsten Realisierungen vertreten.

Die Referenzen auf Personen, die symmetrisch, d. h. unter expliziter Kenntlichmachung des männlichen wie auch des weiblichen Geschlechts erfolgen, bestehen zu einem

⁷² Für eine Zusammenfassung des Codesystems siehe Tabelle 15: Das Codesystem zur Referenz auf Personen im Überblick.

Großteil (= 3.391 von 3.560 Codierungen) aus Beidnennungen. Diese Beidnennungen wiederum werden mit 3.063 Treffern hauptsächlich in der Reihenfolge „weiblich männlich“ realisiert. Die Reihenfolge „männlich weiblich“ tritt lediglich 128 mal auf.⁷³

Neben der Präferenz für Beidnennungen fällt auf, dass es zwischen den drei Gewerkschaften Unterschiede in der Vielfalt der eingesetzten Mittel zur Herstellung von Symmetrie gibt: Mit Ausnahme der „Klammer-Schreibweise“, werden in den Pressemitteilungen von VER.DI alle weiteren zur Verfügung stehenden Mittel eingesetzt. Die IG BCE verzichtet darüber hinaus auf den Gebrauch der Binnenmajuskel sowie auf den Schrägstrich ohne Bindestrich oder Attribuierung. In den Texten der GDP sind mit Ausnahme der Attribuierung und der mit Bindestrich kombinierten Binnenmajuskel alle Formen zur Herstellung von Symmetrie vertreten. Einen Überblick über die eingesetzten Mittel und ihre Häufigkeiten gibt die nachstehende Tabelle:

	VER.DI	GDP	IG BCE	Gesamt
Symmetrie	1.906	1.570	84	3.560
Beidnennung	1.768	1.541	82	3.391
Attribuierung	1	0	0	1
Bindestrich und Binnenmajuskel	2	0	0	2
Binnenmajuskel	36	1	0	37
Klammer	0	1	0	1
Schrägstrich	97	6	0	103
Schrägstrich und Bindestrich	2	21	2	25

Tabelle 26: Die eingesetzten Mittel zur Herstellung sprachlicher Symmetrie

Interessant ist außerdem das Verhältnis der 232 Kongruenzverletzungen, die lediglich 21 Fällen von „korrekter“, d. h. durchgeführter Kongruenz beim Gebrauch von Feminina gegenüberstehen. Anders formuliert, ist bei Feminina in weniger als einem von elf

⁷³ Bei den übrigen Fällen ist die Reihenfolge der Nennung nicht zu bestimmen, da es sich um nicht aufgeschlüsselte Abkürzungen handelt (z. B. VDÄÄ als *Verein Demokratischer Ärztinnen und Ärzte* vs. *Verein Demokratischer Ärzte und Ärztinnen*).

Fällen Kongruenz vorzufinden. Die von EISENBERG/SCHNEIDER postulierte „Tendenz zur Kongruenz im Genus“ (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 578) bestätigt sich in Bezug auf das Korpus folglich nicht. Betrachtet man das Verhältnis der beiden Kategorien zueinander, so finden die Kongruenzverletzungen mehrheitlich in den Texten der IG BCE statt: Hier sind 55 Fälle nicht durchgeführter Kongruenz und kein einziger Beleg durchgeführter Kongruenz bei femininem Genus zu verzeichnen. In den Pressemitteilungen von VER.DI stehen 109 Kongruenzverletzungen 12 korrekten Kongruenzen gegenüber ($\approx 9:1$), während das Verhältnis in den Datensätzen der GDP mit 68 Kongruenzverletzungen und 9 Belegen für korrekte Kongruenz am ausgewogensten ist ($\approx 7,5:1$).

Die Lemmata, für die keine Kongruenz bei femininem Genus durchgeführt wird, sollen im Folgenden genauer betrachtet werden. Ausgewählt wurden dafür diejenigen Treffer, die eine Kongruenzverletzung darstellen und darüber hinaus sowohl als feminines wie auch als maskulines Lemma im *DUDEN Onlinewörterbuch* (BIBLIOGRAPHISCHES INSTITUT GMBH 2015) aufgeführt sind.⁷⁴ Als weitere Bedingung wurde gestellt, dass ihr Vorkommen in der Stichprobe im zweistelligen Bereich liegt.

Auffällig dabei ist, dass es innerhalb der Kongruenzverletzungen Lemmata gibt, die „immun“ gegen Genuskongruenz bei Feminina bzw. geschlechtergerechte Sprache zu sein scheinen. So findet sich innerhalb des Korpus für die folgenden Belege kein einziges feminines Pendant:

Aufsteiger, Erfüllungsgehilfe, Mehrheitseigner, Vorläufer, Zensor (jeweils 1 Beleg, d. h. ausschließlich in Form einer Kongruenzverletzung realisiert), *Förderer, Großaktionär, Lückenfüller, Mobilfunkanbieter, Nutznießer, Streitschlichter, Stromkunde, Unternehmensberater* (jeweils 2 Belege), *Adressat, Branchenführer, Hehler, Lückenbüßer* (jeweils 3 Belege), *Bittsteller, Pate* (jeweils 5 Belege), *Herausgeber* (6 Belege), *Vorreiter* (7 Belege), *Versicherer* (8 Belege), *Empfänger* (9 Belege), *Beobachter* (10 Belege),

⁷⁴ Beispielsweise wurde *Sündenbock* als Kongruenzverletzung identifiziert. Da es sich bei *Bock* um ein männliches Tier handelt, kann damit nur unter einer Verletzung der Kongruenz auf weibliche Lebewesen referiert werden. Ein feminines Pendant, wie beispielsweise **Sündengeiß* oder **Sündenschaf* führt das *DUDEN Onlinewörterbuch* allerdings nicht, folglich wurde *Sündenbock* in der weiterführenden Analyse nicht herangezogen. Gleiches gilt für Komposita wie *Tarifvertragspartner*: Die einzelnen Bestandteile (*Tarifvertrag, Partner* bzw. *Partnerin*) sind zwar im *DUDEN Onlinewörterbuch* aufgeführt, da das Kompositum selbst jedoch keinen Eintrag hat, wurde es ebenfalls nicht weiterführend analysiert.

Marktführer (11 Belege), *Interessenvertreter* (12 Belege), *Befürworter*, *Besitzer*, *Netzbetreiber* (jeweils 13 Belege), *Gesellschafter* (15 Belege), *Ausbilder* (17 Belege), *Betreiber*, *Tarifpartner* (19 Belege), *Garant*, *Koalitionspartner* (jeweils 21 Belege), *Verhandlungspartner* (22 Belege), *Dienstleister* (24 Belege), *Auftraggeber* (26 Belege), *Gegner* (28 Belege), *Veranstalter* (35 Belege), *Anteilseigner* (36 Belege), *Eigentümer* (40 Belege), *Investor* (44 Belege), *Aktionär* (59 Belege) sowie *Anbieter* (67 Belege im Korpus).

Eine Übersicht zu den Begriffen, für die in der Stichprobe mindestens ein Femininum belegt ist, liefert die nachstehende Tabelle:

Anzahl an Belegen für Feminina	Maskulina aus der Kategorie <i>Kongruenzverletzung</i>
1	Mitbewerber (8 Belege), Käufer (9 Belege), Anwalt (15 Belege), Verlierer (24 Belege), Spezialist (25 Belege), Akteur (29 Belege), Täter (264 Belege), Arbeitgeber (1.787 Belege)
2	Gewinner (13 Belege), Unterstützer (13 Belege), Vorgänger (13 Belege), Nutzer (31 Belege)
3	Gastgeber (5 Belege), Moderator (13 Belege), Helfer (19 Belege), Professor (29 Belege), Partner (51 Belege)
5	Träger (41 Belege)
7	Verhandlungsführer (193 Belege)
11	Vertreter (208 Belege)
23	Ansprechpartner (153 Belege)
29	Gesprächspartner (32 Belege)
321	Beamten (794 Belege)

Tabelle 27: Die Lemmata aus der Kategorie *Kongruenzverletzung* in der weiteren Analyse

Auffällig an diesen Lemmata ist, dass sie größtenteils einem betriebswirtschaftlichen Kontext zugehörig zu sein scheinen. Interessant ist dabei, dass BENDEL LARCHER (2015) in der Analyse eines Lehrbuchs zur Unternehmenskommunikation von CLAUDIA MAST feststellt:

Die sozialen Akteure erscheinen bei Mast grundsätzlich im Plural und in stark aggregierten Managementkategorien [...]. Im ganzen Buch wird

das generische Maskulinum verwendet. Individuen oder weibliche Personen existieren nicht. Nicht selten sind die sozialen Akteure ganz ausgeschaltet und durch Passivformen und ein vages „Es“ ersetzt. (BENDEL LARCHER 2015: 71)

Beide Befunde werfen für weiterführende Forschungsarbeiten die Frage auf, ob Nomina aus den Sachgebieten *Wirtschaft* und *Management* dazu neigen, nicht geschlechtergerecht verwendet zu werden.

5.3.1.1 *Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch der drei Gewerkschaften*

Die Analyse der Referenzen auf Personen geht von der Annahme aus, dass es Unterschiede in der Ausgestaltung von sprachlicher Geschlechtergerechtigkeit zwischen den drei untersuchten Gewerkschaften gibt. Die aufgestellten Hypothesen orientieren sich dabei am geschlechterspezifischen Organisationsgrad innerhalb der jeweiligen Gewerkschaft. Maßgeblich hierfür war der relative Frauenanteil zu Beginn des Untersuchungszeitraumes, für den gilt: GDP < IG BCE < VER.DI.

Im Rahmen der Hypothese, dass der Sprachgebrauch von VER.DI in der Stichprobe geschlechtergerechter ist als der Sprachgebrauch der IG BCE und dieser wiederum geschlechtergerechter als der Sprachgebrauch der GDP, werden die Formulierungen der Kategorie *Symmetrie*, *Neutraler Gebrauch*, *Generisches Maskulinum* sowie die generisch maskulinen Formulierungen in Summe (= *Generisches Maskulinum*, *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* sowie *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied*) betrachtet. Daraus ergeben sich die folgenden Hypothesen:

Formulierungen der Kategorie *Symmetrie*:

- H₀: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* zeigt nicht folgende Verteilung: GDP < IG BCE < VER.DI.
- H₁: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* zeigt folgende Verteilung: GDP < IG BCE < VER.DI.

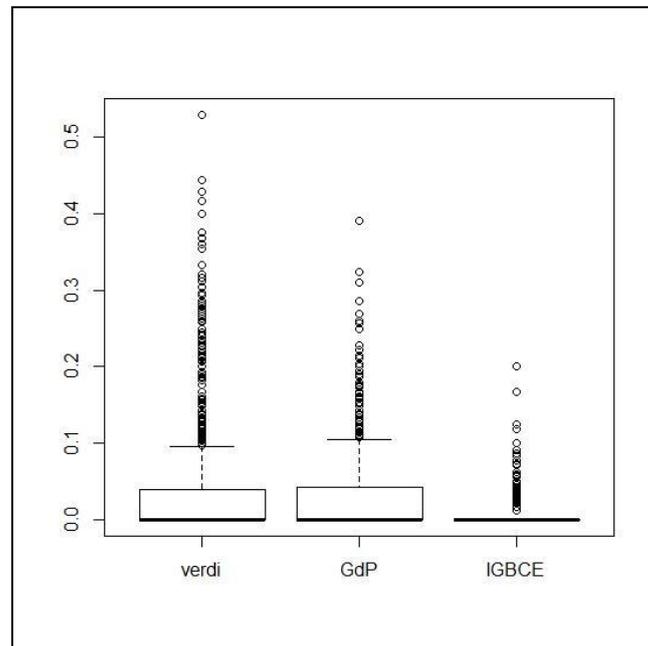
Die Auswertungen⁷⁵ bestätigen einen Unterschied zwischen den drei Gewerkschaften, der jedoch anders ausfällt als vermutet: Wie die Zusammenfassung (vgl. Tabelle 28) und der Boxplot (vgl. Abbildung 21) der symmetrischen Formulierungen zeigen, kann die Nullhypothese bestätigt und die Alternativhypothese somit verworfen werden:

Messgröße ⁷⁶	VER.DI	GDP	IG BCE
Minimum	0,00000	0,0000	0,0000
25-%-Quartil	0,00000	0,0000	0,0000
Median	0,00000	0,0000	0,0000
Durchschnitt	0,02836	0,0284	0,0062
75-%-Quartil	0,03846	0,0423	0,0000
Maximum	0,52941	0,3913	0,2000

Tabelle 28: Statistische Zusammenfassung der Kategorie *Symmetrie*

⁷⁵ Die Auswertungen wurden mittels der freien, zur statistischen Datenanalyse dienenden Programmiersprache *R* durchgeführt (siehe R CORE TEAM 2015).

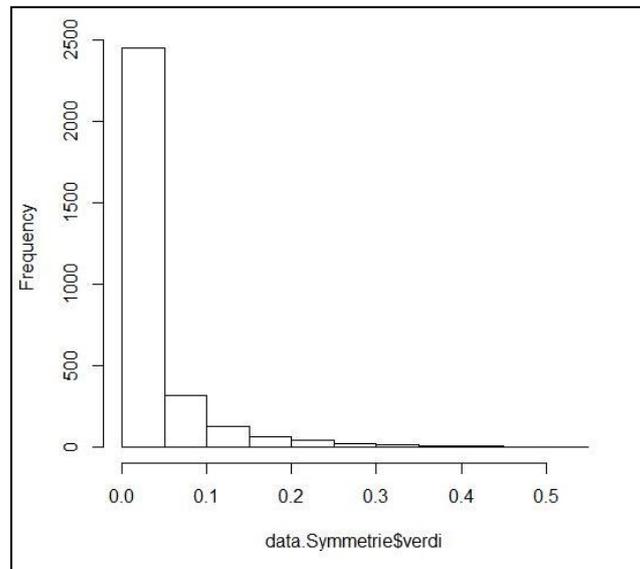
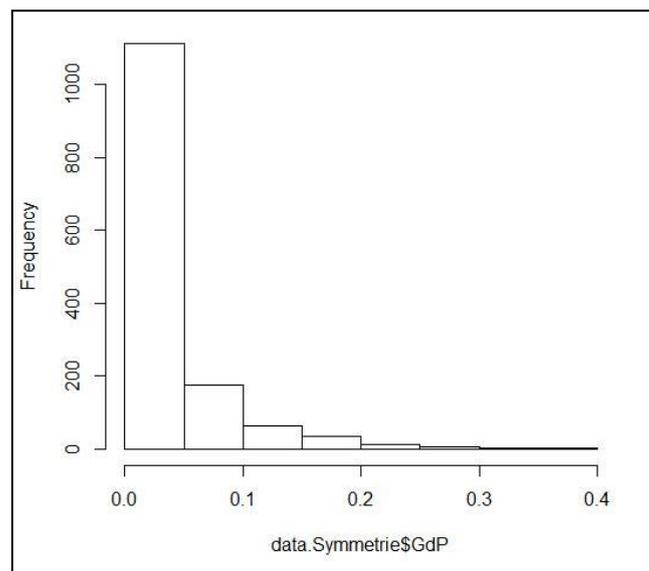
⁷⁶ Als Messgrößen werden neben den bereits eingeführten Extrema und dem Durchschnitt (siehe Kapitel 5.2) außerdem der Median und die 25-%- und 75-%-Quartile ausgewiesen. Der Median stellt dabei den Wert dar, der die Anzahl der Messwerte in zwei gleich große Hälften teilt. Somit liegen 50 % der Messwerte über und 50 % der Messwerte unter dem Median (vgl. LEONHART 2009: 44–46). Die Quartile hingegen dienen dazu, die Verteilung in vier gleich große Viertel zu teilen. Ein Viertel der Messwerte (= 25 %) ist also kleiner gleich dem Wert, den das 25-%-Quartil annimmt, während drei Viertel (= 75 %) aller Daten kleiner gleich dem 75-%-Quartil-Ergebnis sind (vgl. LEONHART 2009: 53).

Abbildung 21: Boxplot zur Kategorie *Symmetrie*

Der Boxplot in Abbildung 21 stellt die statistischen Messwerte (siehe Tabelle 28) grafisch dar. Die dicke Linie entspricht dabei dem Median, während die obere Grenzlinie der Box das 75%-Quartil zeigt. Die untere Grenzlinie der Box (= 25%-Quartil) ist im vorliegenden Fall identisch mit dem Median und somit optisch nicht von dessen Werten zu unterscheiden. Die sogenannten Whiskers, d. h. diejenigen Extremwerte, deren Abstand zur Box maximal 1,5 Interquartilabstände⁷⁷ beträgt, werden durch die gestrichelten Linien bzw. die dazu orthogonalen Linien dargestellt. Außerhalb der Whiskers befinden sich die Ausreißerwerte, die von den Extrempunkten des Minimums (hier ebenfalls nicht erkennbar, da Minimum = 0) und des Maximums abgeschlossen werden (vgl. GRIES 2008: 119–125).

Der Anteil an symmetrisch realisierten Referenzen auf Personen zeigt innerhalb der drei Gewerkschaften folgende Häufigkeitsverteilung:

⁷⁷ Der Interquartilabstand entspricht der Differenz zwischen oberem (= 75 %) und unterem (= 25 %) Quartil und zeigt somit das Streuungsmaß (vgl. GRIES 2008: 119 f.).

Abbildung 22: Histogramm zur Kategorie *Symmetrie* für die VER.DIAbbildung 23: Histogramm zur Kategorie *Symmetrie* für die GDP

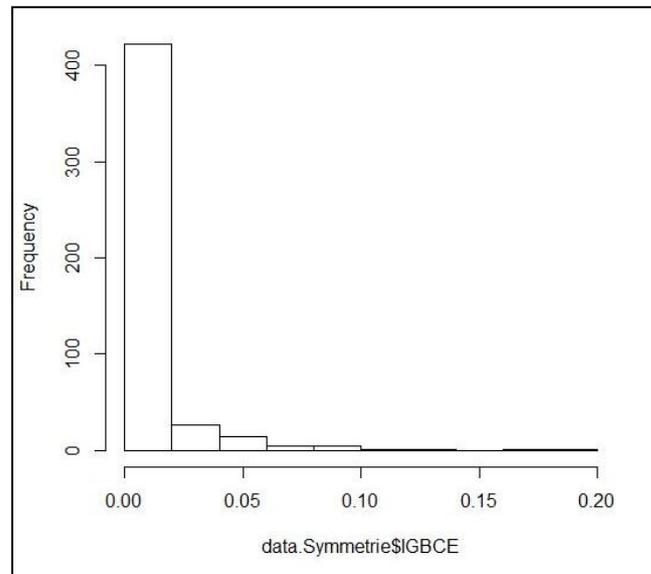


Abbildung 24: Histogramm zur Kategorie *Symmetrie* für die IG BCE

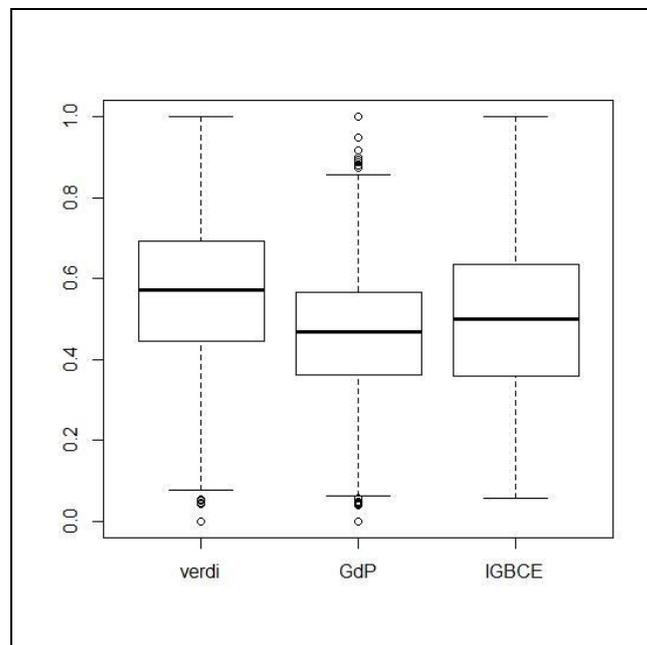
Es zeigt sich also, dass der Anteil an Referenzen auf Personen, die symmetrisch erfolgen, in den Pressemitteilungen der IG BCE am geringsten ist. Die Werte in den Daten der GDP und der VER.DI hingegen unterscheiden sich lediglich in ihrem Maximum ($GDP < VER.DI$) und dem 75%-Quartil ($VER.DI < GDP$). Diese Unterschiede sind allerdings minimal. Somit kann man für den Anteil an Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* folgende Verteilung feststellen: $IG\ BCE < GDP \approx VER.DI$.

Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch* zeigt nicht folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch* zeigt folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.

Wie die folgende Zusammenfassung und der Boxplot der Formulierungen aus der Kategorie *Neutraler Gebrauch* zeigen, widerlegen die Werte die Nullhypothese, wodurch die Alternativhypothesen bestätigt wird:

Messgröße	VER.DI	GdP	IG BCE
Minimum	0,0000	0,0000	0,0556
25-%-Quartil	0,4444	0,3625	0,3582
Median	0,5714	0,4667	0,5000
Durchschnitt	0,5638	0,4665	0,4985
75-%-Quartil	0,6923	0,5649	0,6335
Maximum	1,0000	1,0000	1,0000

Tabelle 29: Statistische Zusammenfassung der Kategorie *Neutraler Gebrauch*Abbildung 25: Boxplot zur Kategorie *Neutraler Gebrauch*

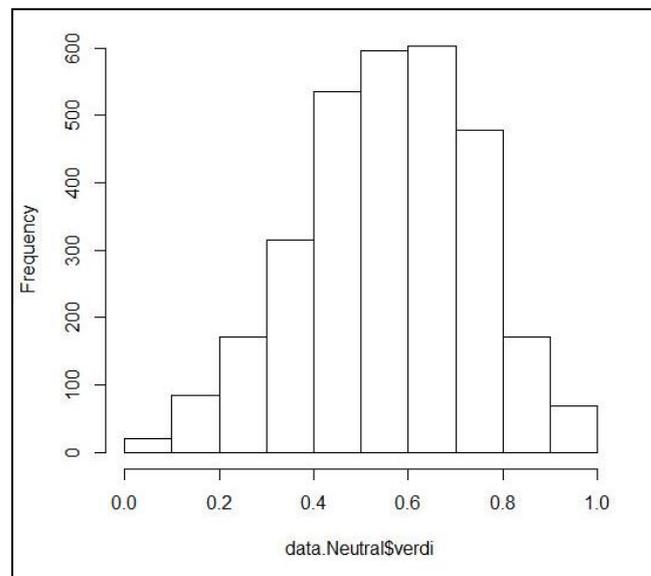


Abbildung 26: Histogramm zur Kategorie *Neutraler Gebrauch* für die VER.DI

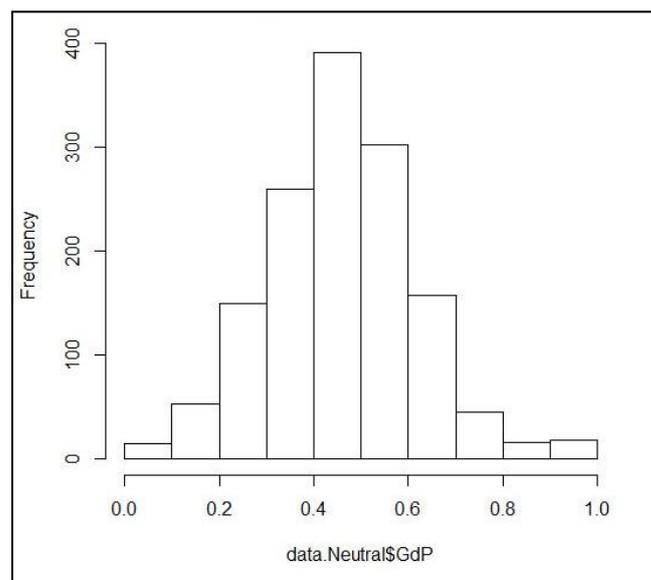


Abbildung 27: Histogramm zur Kategorie *Neutraler Gebrauch* für die GDP

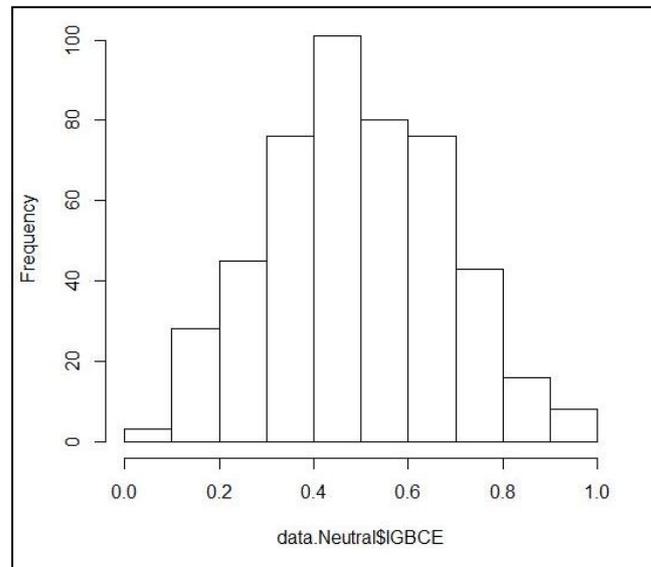


Abbildung 28: Histogramm zur Kategorie *Neutraler Gebrauch* für die IG BCE

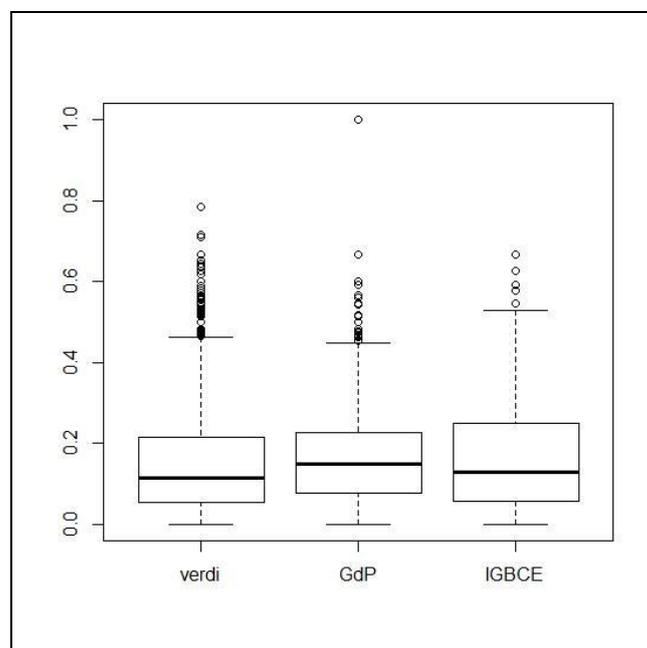
Der höchste durchschnittliche, relative Anteil an neutral gestalteten Referenzen auf Personen findet sich innerhalb der VER.DI-Pressemitteilungen. Gemessen an der Textlänge wird in den Pressemitteilungen der GDP seltener durch neutralen Sprachgebrauch auf Personen referiert als in den Daten der IG BCE. Insofern ergibt sich für den Anteil an Formulierungen aus der Kategorie *Neutraler Gebrauch*, wie in der Alternativhypothese formuliert, folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.

Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* zeigt nicht folgende Verteilung: $GDP > IG\ BCE > VER.DI$.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* zeigt folgende Verteilung: $GDP > IG\ BCE > VER.DI$.

In Hinblick auf die Formulierungen, die in Form generischer Maskulina auf Personen referieren, ergeben sich in der Zusammenfassung die folgenden Werte (vgl. Tabelle 30), die auch in diesem Fall durch Widerlegen der Nullhypothese zur Bestätigung der Alternativhypothese führen:

Messgröße	VER.DI	GdP	IG BCE
Minimum	0,00000	0,0000	0,0000
25-%-Quartil	0,05263	0,0769	0,0556
Median	0,11538	0,1500	0,1290
Durchschnitt	0,14618	0,1625	0,1576
75-%-Quartil	0,21622	0,2273	0,2500
Maximum	0,78431	1,0000	0,6667

Tabelle 30: Statistische Zusammenfassung der Kategorie *Generisches Maskulinum*Abbildung 29: Boxplot zur Kategorie *Generisches Maskulinum*

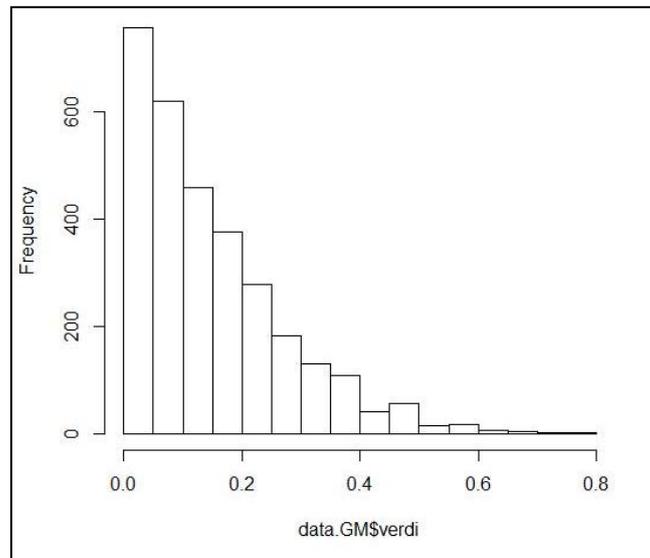


Abbildung 30: Histogramm zur Kategorie *Generisches Maskulinum* für die VER.DI

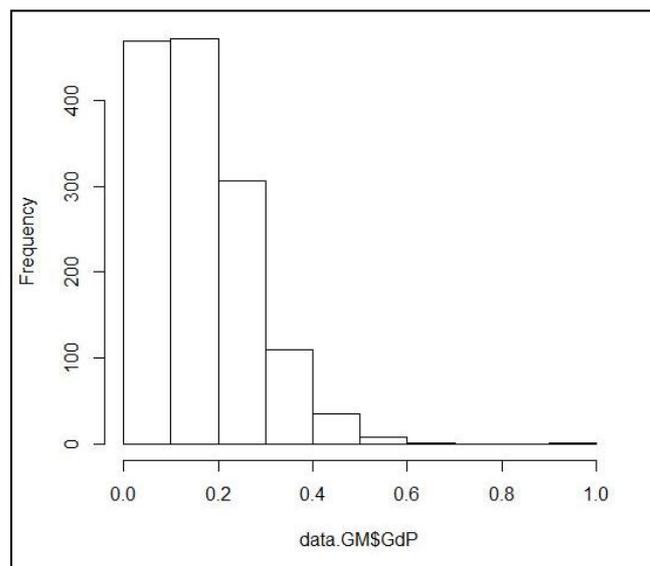


Abbildung 31: Histogramm zur Kategorie *Generisches Maskulinum* für die GDP

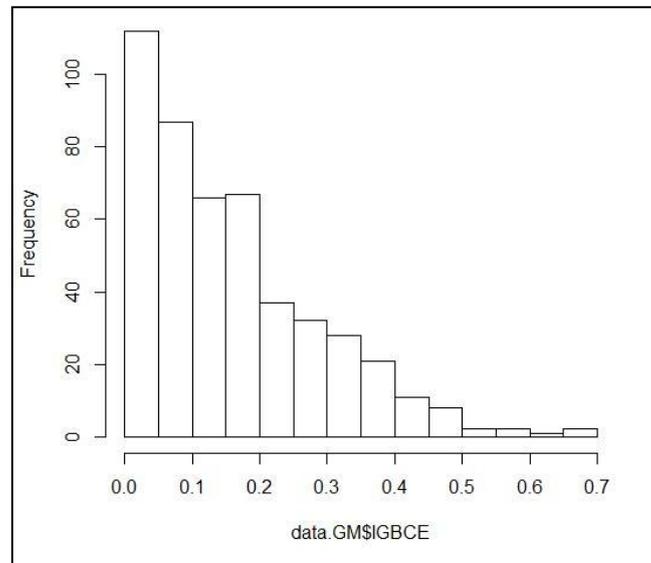


Abbildung 32: Histogramm zur Kategorie *Generisches Maskulinum* für die IG BCE

Wie in der Hypothese vermutet, ergeben sich in den Daten der GDP für die Stichprobe die höchsten Anteile an generischen Maskulina, gefolgt von den Pressemitteilungen der IG BCE. Im Vergleich der drei Gewerkschaften ist der Anteil an generischen Maskulina an den Referenzen auf Personen bei VER.DI am geringsten ausgeprägt. Insofern gilt in Bezug auf generische Maskulina: $GDP > IG\ BCE > VER.DI$.

Generisch maskuline Formulierungen:

H_0 : Der Anteil an generisch maskulinen Formulierungen zeigt nicht folgende Verteilung: $GDP > IG\ BCE > VER.DI$.

H_1 : Der Anteil an generisch maskulinen Formulierungen zeigt folgende Verteilung: $GDP > IG\ BCE > VER.DI$.

Zu den Befunden der generischen Maskulina zeigen sich geringe Veränderungen, wenn man die beiden anderen generisch maskulinen Kategorien (*Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* sowie *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied*) hinzuzieht. Wie die folgenden Werte verdeutlichen, relativieren sich die – bislang ohnehin geringen – Unterschiede zwischen den Daten der IG BCE und der GDP:

Messgröße	VER.DI	GdP	IG BCE
Minimum	0,0000	0,0000	0,0000
25-%-Quartil	0,0625	0,1034	0,0777
Median	0,1429	0,1852	0,1719
Durchschnitt	0,1677	0,1919	0,1956
75-%-Quartil	0,2500	0,2639	0,2947
Maximum	0,8039	1,0000	0,6667

Tabelle 31: Statistische Zusammenfassung der generisch maskulinen Formulierungen

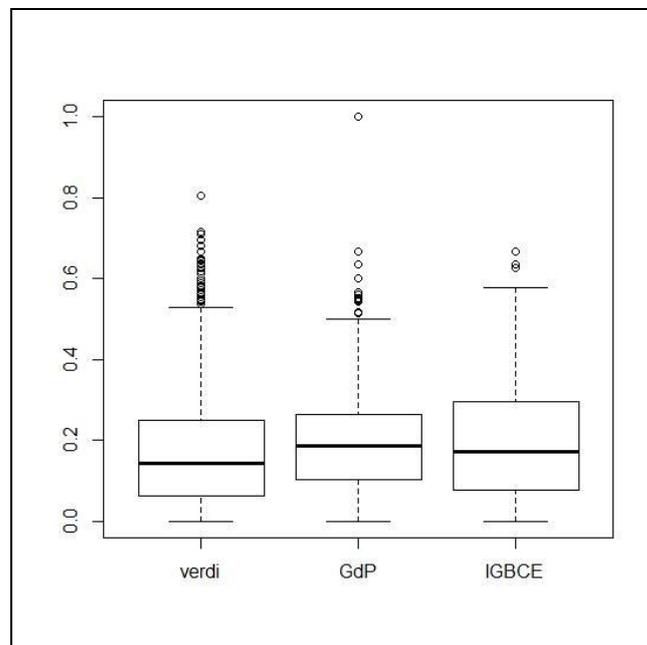


Abbildung 33: Boxplot zu den generisch maskulinen Formulierungen

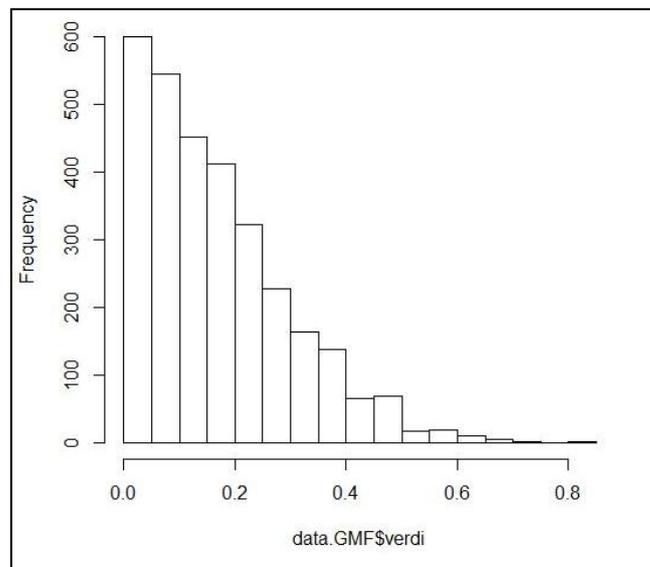


Abbildung 34: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der VER.DI

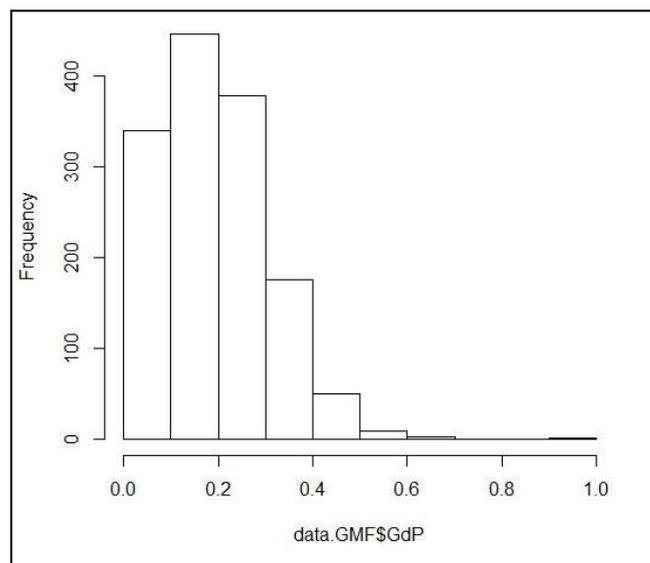


Abbildung 35: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der GDP

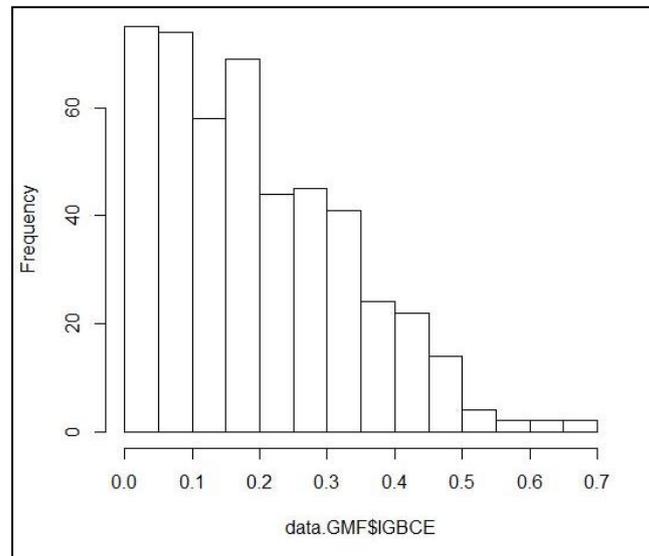


Abbildung 36: Histogramm zu den generisch maskulinen Formulierungen der IG BCE

In Bezug auf den durchschnittlichen Anteil sind die ermittelten Werte annähernd gleich, während es hinsichtlich des Streuungsmaßes hingegen Abweichungen gibt. Da jedoch der Mittelwert für die Überprüfung der Hypothesen als maßgeblicher Wert betrachtet wird, kann an dieser Stelle festgestellt werden: $GDP \approx IG\ BCE > VER.DI$. Insofern ist in diesem Fall die Alternativhypothese zugunsten der Nullhypothese zu verwerfen.

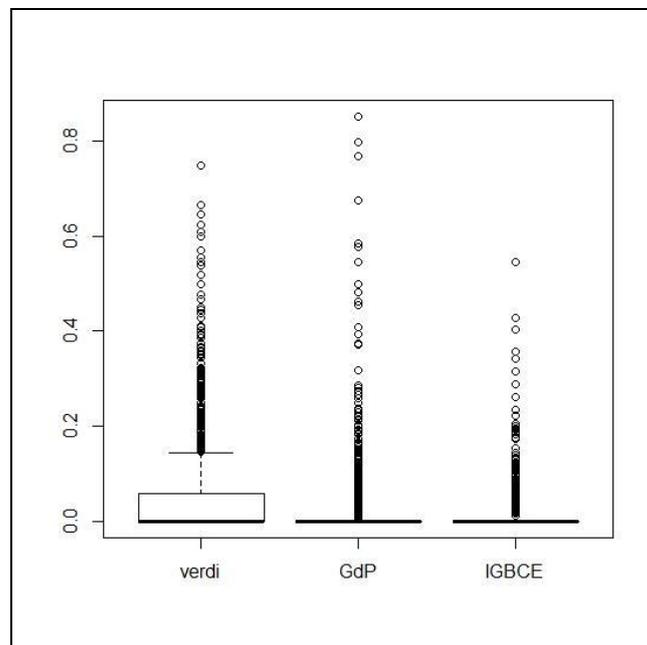
Des Weiteren wird postuliert, dass Frauen sprachlich in manchen Gewerkschaften sichtbarer sind als in anderen Gewerkschaften. Analog zu den Hypothesen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch ergeben sich dabei folgende Hypothesen:

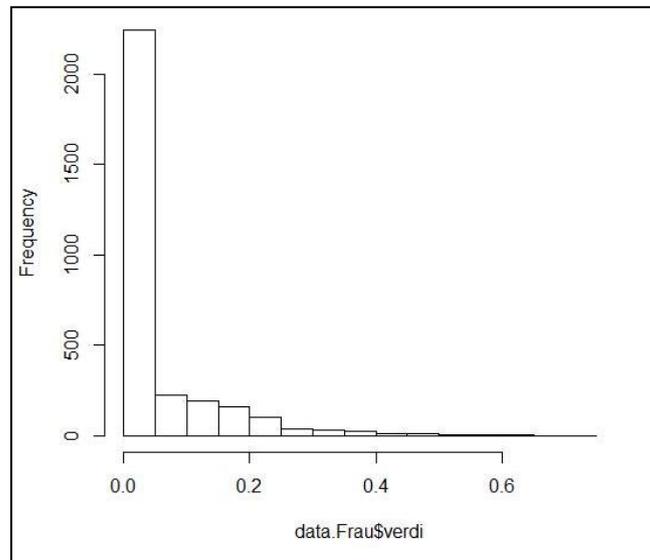
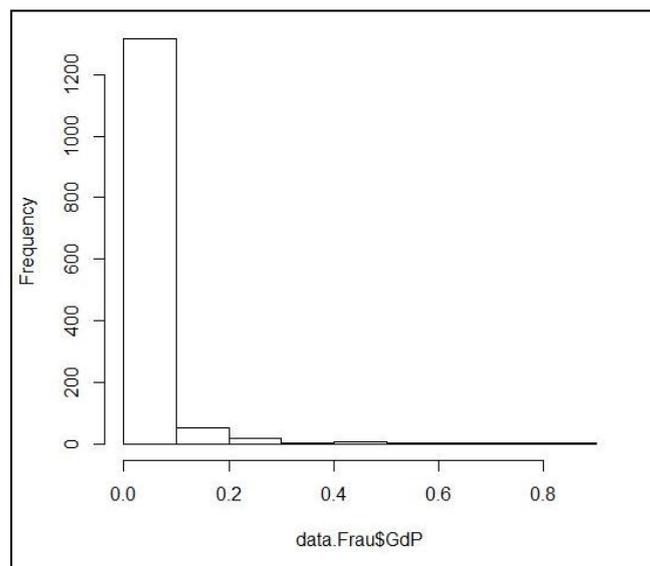
Formulierungen der Kategorie *Frau*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Frau* zeigt nicht folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Frau* zeigt folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.

Wie die Zusammenfassung (vgl. Tabelle 32) und der Boxplot (vgl. Abbildung 37) im Folgenden zeigen, wird die Alternativhypothese zugunsten der Bestätigung der Nullhypothese widerlegt.

Messgröße	VER.DI	GdP	IG BCE
Minimum	0,00000	0,0000	0,0000
25-%-Quartil	0,00000	0,0000	0,0000
Median	0,00000	0,0000	0,0000
Durchschnitt	0,04700	0,0208	0,0229
75-%-Quartil	0,05882	0,0000	0,0000
Maximum	0,75000	0,8519	0,5455

Tabelle 32: Statistische Zusammenfassung der Kategorie *Frau*Abbildung 37: Boxplot zur Kategorie *Frau*

Abbildung 38: Histogramm zur Kategorie *Frau* für die VER.DIAbbildung 39: Histogramm zur Kategorie *Frau* für die GDP

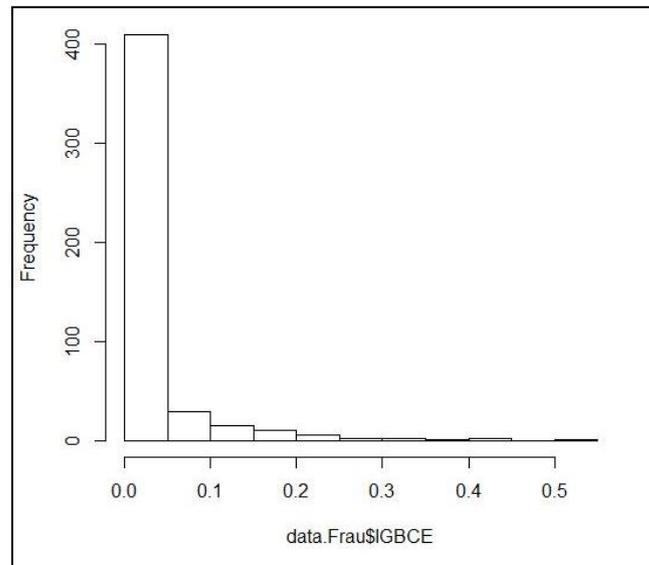


Abbildung 40: Histogramm zur Kategorie *Frau* für die IG BCE

Wie die Visualisierungen zeigen, ist der Anteil an Referenzen der Kategorie *Frau* für die VER.DI-Pressemitteilungen am größten. Zwischen den Daten der GDP und der IG BCE lassen sich zwar ebenfalls Unterschiede feststellen, allerdings liegen diese lediglich im Bereich der Ausreißerwerte oberhalb der Whiskers, die in diesen beiden Fällen identisch zum Median sind. Folglich lassen sich die Werte mit der Formel $IG\ BCE \approx GDP < VER.DI$ zusammenfassen.

Innerhalb der Stichprobe gibt es lediglich wenige Treffer aus der Kategorie *Generisches Femininum*. Dementsprechend gering fällt auch ihr Anteil an der Summe der Referenzen auf Personen des jeweiligen Datensatzes aus. Nichtsdestotrotz soll im Folgenden überprüft werden, ob es eine gewerkschaftsspezifische Verteilung dieser Treffer gibt. Analog zu den Referenzen auf Personen aus der Kategorie *Frau* werden die folgenden Hypothesen formuliert:

Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum*:

- H₀: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum* zeigt nicht folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.
- H₁: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum* zeigt folgende Verteilung: $GDP < IG\ BCE < VER.DI$.

Erneut zeigt sich eine Bestätigung der Nullhypothese, weshalb die Alternativhypothese verworfen werden muss, wie die folgenden Abbildungen verdeutlichen:

Messgröße	VER.DI	GDP	IG BCE
Minimum	0,000000	0,0000	0,0000
25-%-Quartil	0,000000	0,0000	0,0000
Median	0,000000	0,0000	0,0000
Durchschnitt	0,004717	0,0004	0,0011
75-%-Quartil	0,000000	0,0000	0,0000
Maximum	0,500000	0,1111	0,1000

Tabelle 33: Statistische Zusammenfassung der Kategorie *Generisches Femininum*

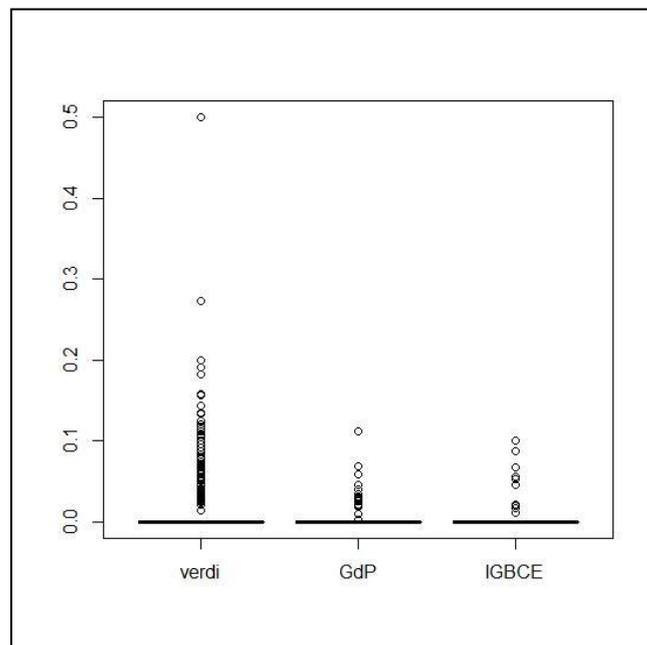
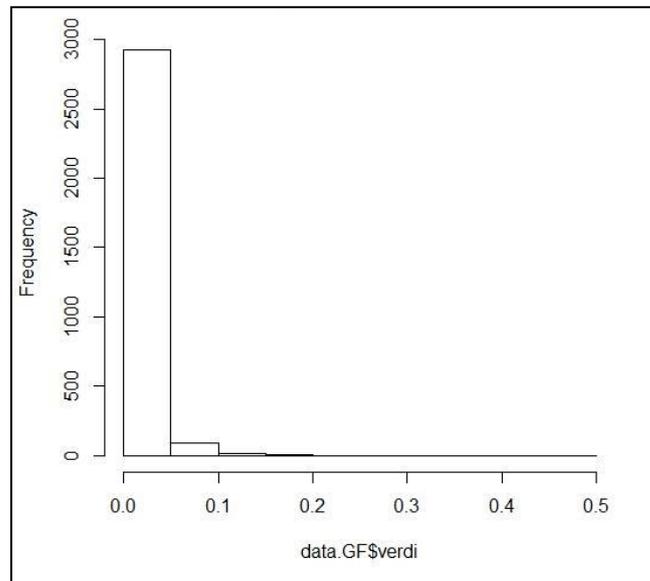
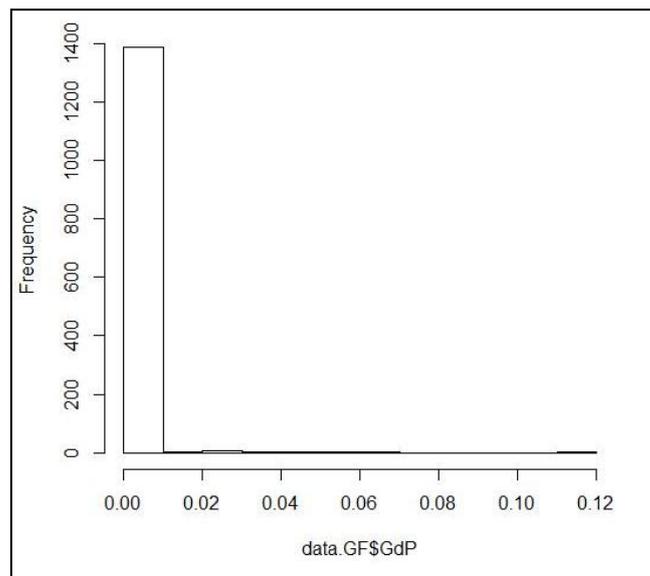


Abbildung 41: Boxplot zur Kategorie *Generisches Femininum*

Abbildung 42: Histogramm zur Kategorie *Generisches Femininum* für die VER.DIAbbildung 43: Histogramm zur Kategorie *Generisches Femininum* für die GDP

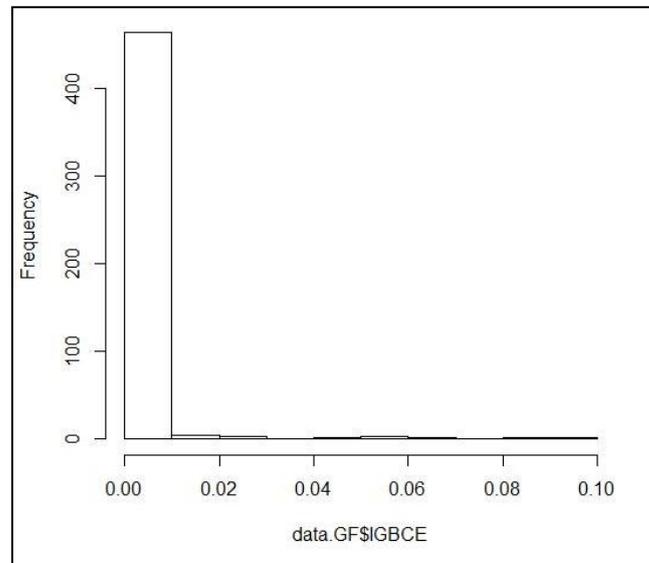


Abbildung 44: Histogramm zur Kategorie *Generisches Femininum* für die IG BCE

Die Durchschnittswerte für den Anteil generischer Feminina an der Gesamtsumme an Referenzen auf Personen pro Datensatz weisen kaum Unterschiede zwischen den drei Gewerkschaften auf. Im Vergleich mit VER.DI wird der Unterschied zwischen der GDP und der IG BCE zwar deutlicher, allerdings tritt er auch hier erst bei der dritten Dezimale zutage. Entsprechend muss für die Stichprobe folgendes Ergebnis festgehalten werden: $IG\ BCE \approx GDP \approx VER.DI$, wobei für die Ausreißer gilt: $VER.DI > IG\ BCE \approx GDP$.

Betrachtet man zusammenfassend alle in diesem Kapitel aufgestellten Hypothesen und ihre jeweiligen Ergebnisse (vgl. Tabelle 34), so muss man zwar feststellen, dass die Alternativhypothesen in lediglich zwei von sechs Fällen bestätigt werden konnten. Nichtsdestotrotz liegt eine gewerkschaftsspezifische Verteilung der jeweiligen Kategorien vor: Allein die postulierte Ordnung entspricht nicht den Befunden der Stichprobe: Mit Ausnahme von einem einzigen Fall (der sich aufgrund seiner schwachen Ausprägung einer verlässlichen Vergleichbarkeit entzieht) heben sich die Ergebnisse für die VER.DI-Daten deutlich von denen der anderen beiden Gewerkschaften ab. Das deckt sich mit dem Frauenanteil der Gewerkschaften für den *gesamten* Untersuchungszeitraum, für den zunächst gilt $GDP < IG\ BCE < VER.DI$ und dessen Struktur sich ab 2004 schließlich zu $IG\ BCE < GDP < VER.DI$ entwickelt. Folglich gilt für den geschlechterspezifischen Organisationsgrad in Form des relativen Frauenanteils für den gesamten Untersuchungszeitraum $GDP < VER.DI$ und $IG\ BCE < VER.DI$.

Wäre diese Verteilung bei der Formulierung herangezogen worden, so könnten auch die Alternativhypothesen in Bezug auf generisch maskuline Formulierungen und Formulierungen der Kategorie *Frau* bestätigt werden. Einzig für den Analysefaktor *Symmetrie* bliebe es bei der Bestätigung der Nullhypothese.

Analysefaktor	Alternativhypothese H_1	Ergebnis	Schlussfolgerung
Symmetrie	$GDP < IG\ BCE < VER.DI$	$IG\ BCE < GDP \approx VER.DI$	H_1 nicht bestätigt
Neutraler Gebrauch	$GDP < IG\ BCE < VER.DI$	$GDP < IG\ BCE < VER.DI$	H_1 bestätigt
Generisches Maskulinum	$GDP > IG\ BCE > VER.DI$	$GDP > IG\ BCE > VER.DI$	H_1 bestätigt
Generisch maskuline Formulierungen	$GDP > IG\ BCE > VER.DI$	$GDP \approx IG\ BCE > VER.DI$	H_1 nicht bestätigt
Frau	$GDP < IG\ BCE < VER.DI$	$IG\ BCE \approx GDP < VER.DI$	H_1 nicht bestätigt
Generisches Femininum	$GDP < IG\ BCE < VER.DI$	$IG\ BCE \approx GDP \approx VER.DI$	H_1 nicht bestätigt

Tabelle 34: Die Hypothesen zum gewerkschaftlichen Vergleich und ihre Ergebnisse im Überblick

5.3.1.2 Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch im zeitlichen Verlauf

Nachdem im vorangegangenen Kapitel Unterschiede zwischen den Gewerkschaften betrachtet wurden, soll nun der Sprachgebrauch der drei Gewerkschaften hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit im zeitlichen Verlauf des Untersuchungszeitraums analysiert werden. Die zugrunde liegenden Hypothesen besagen, dass der Sprachgebrauch in der Stichprobe im zeitlichen Verlauf geschlechtergerechter wird und Frauen im zeitlichen Verlauf innerhalb der Stichprobe sichtbarer werden, während die sprachliche Präsenz von Männern zurückgeht. Entsprechend werden einerseits die Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* bzw. die *generisch maskulinen Formulierungen in Summe*, Formulierungen der Kategorien *Symmetrie* und *Neutraler Gebrauch* sowie andererseits der Kategorien *Frau* und *Mann* herangezogen.

Für alle sechs Fälle wird eine lineare Regression angenommen, die sich für die Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum*, *Mann* sowie die summierten generisch maskulinen Formulierungen als fallend, für die Formulierungen der Kategorien *Symmetrie*, *Neutraler Gebrauch* sowie *Frau* hingegen als steigend darstelle.

Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum*:

- H₀: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.
- H₁: Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.

Wie die folgenden Grafiken verdeutlichen, bestätigt sich der angenommene Rückgang generischer Maskulina im zeitlichen Verlauf des Untersuchungszeitraumes für die Stichprobe der VER.DI- und GDP-Datensätze, wobei die Regression für VER.DI ein Bestimmtheitsmaß von $R^2 = 0,1546$ und für die GDP von $R^2 = 0,3005$ zeigt.

Die geschätzte Regressionsgerade für die Daten der IG BCE zeigt hingegen eine Zunahme an generischen Maskulina. Aufgrund des sehr geringen Gütemaßes ($R^2 = 0,0507$) ist dieses Modell jedoch nicht geeignet, um Voraussagen darüber zu treffen, wie sich der Anteil an generischen Maskulina innerhalb der Pressemitteilungen der IG BCE entwickeln wird: Für den Untersuchungszeitraum zeigen die Daten keinen Trend der Veränderung.

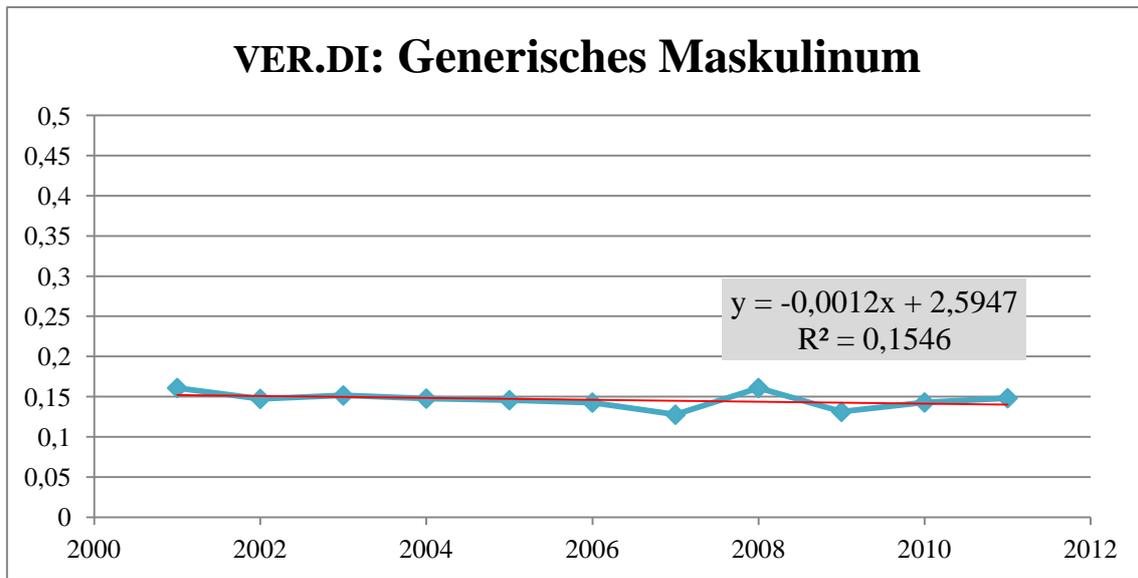


Abbildung 45: Lineare Regression für Generische Maskulina in den VER.DI-Daten

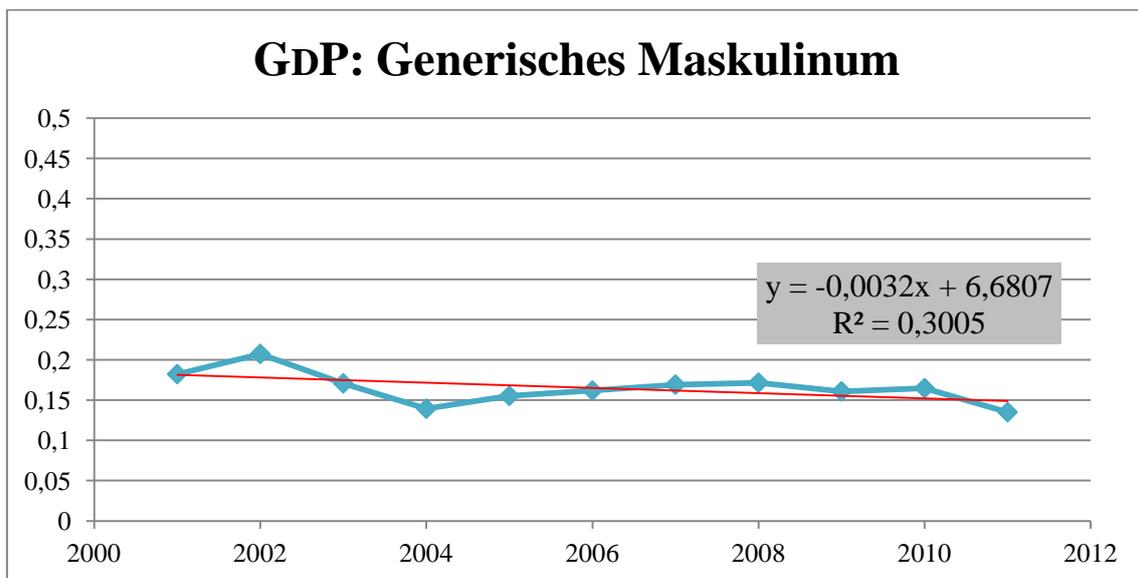


Abbildung 46: Lineare Regression für Generische Maskulina in den GDP-Daten

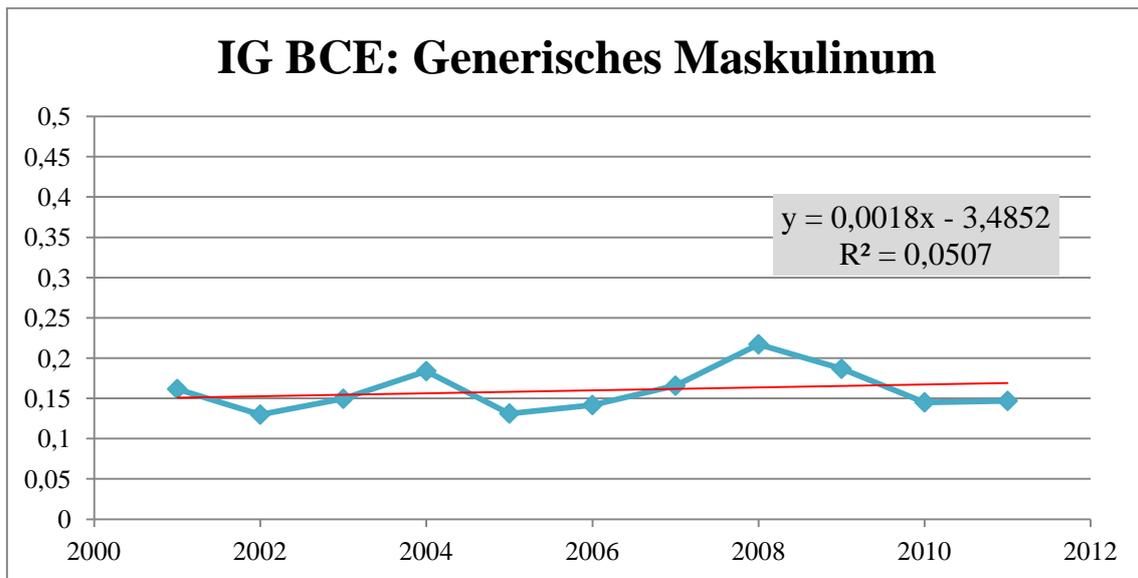


Abbildung 47: Lineare Regression für Generische Maskulina in den IG-BCE-Daten

Generisch maskuline Formulierungen:

- H_0 : Der Anteil an generisch maskulinen Formulierungen zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.
- H_1 : Der Anteil an generisch maskulinen Formulierungen zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.

Die Befunde, die sich für die Formulierungen der Kategorie *Generisches Maskulinum* gezeigt haben, bestätigen sich unter Hinzunahme der beiden anderen generisch maskulinen Kategorien für alle drei Gewerkschaften: Sowohl innerhalb der Pressemitteilungen der VER.DI und der GDP geht der Anteil generisch maskuliner Formulierungen innerhalb der Referenzen auf Personen für die Stichprobe zurück, während für die IG BCE kein Rückgang verzeichnet werden kann (vgl. Abbildung 48, Abbildung 49 und Abbildung 50).

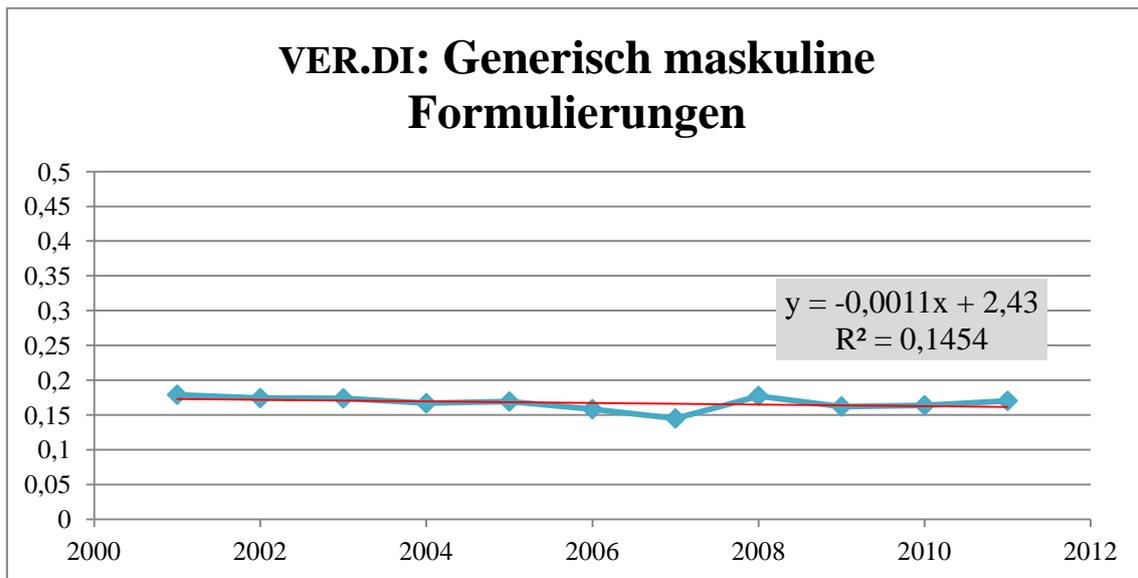


Abbildung 48: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (VER.DI)

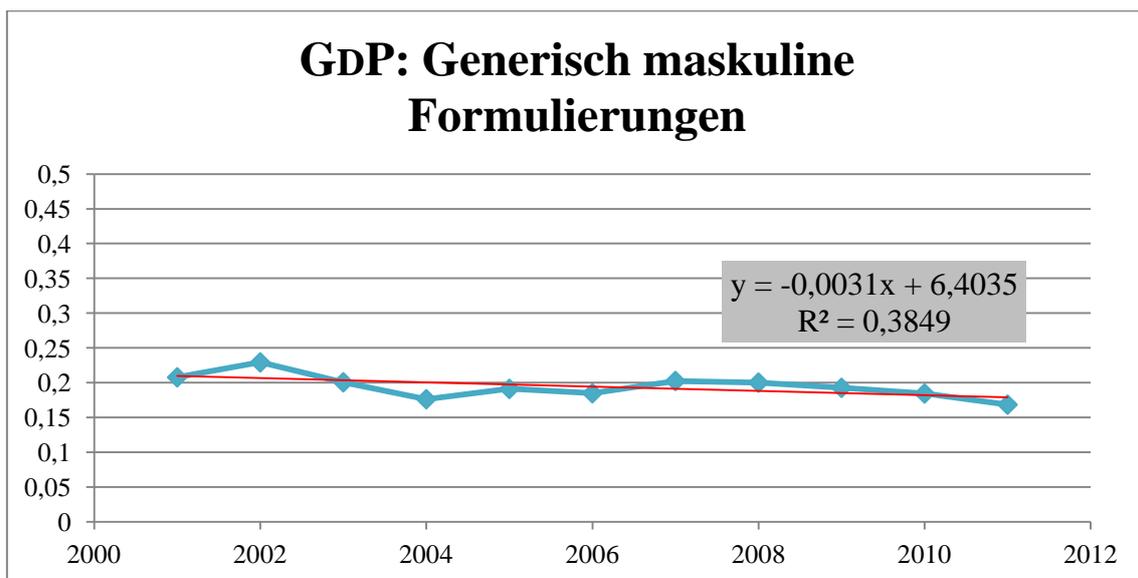


Abbildung 49: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (GDP)

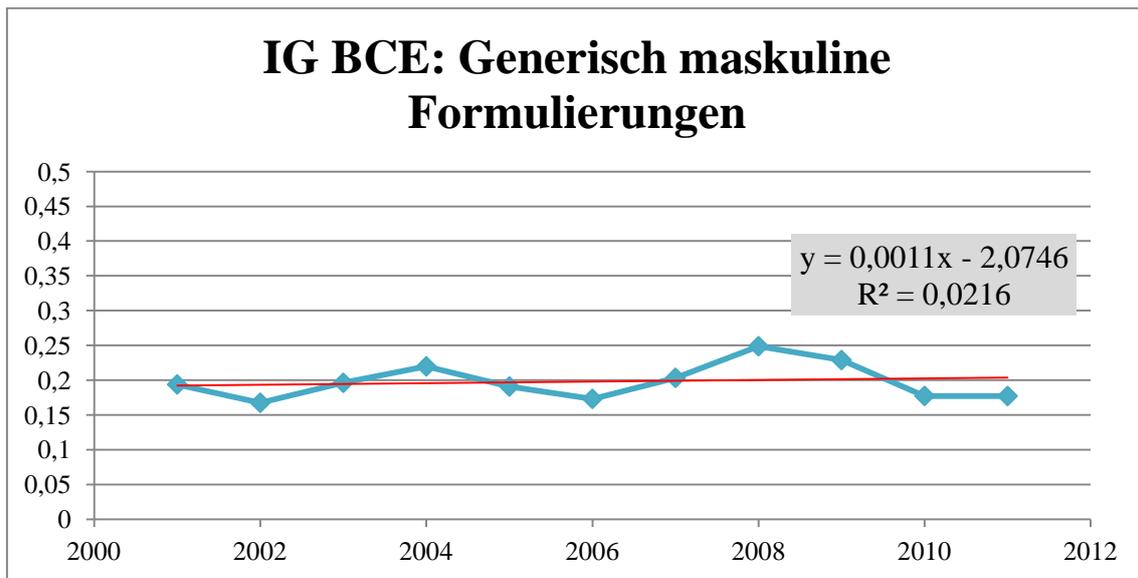
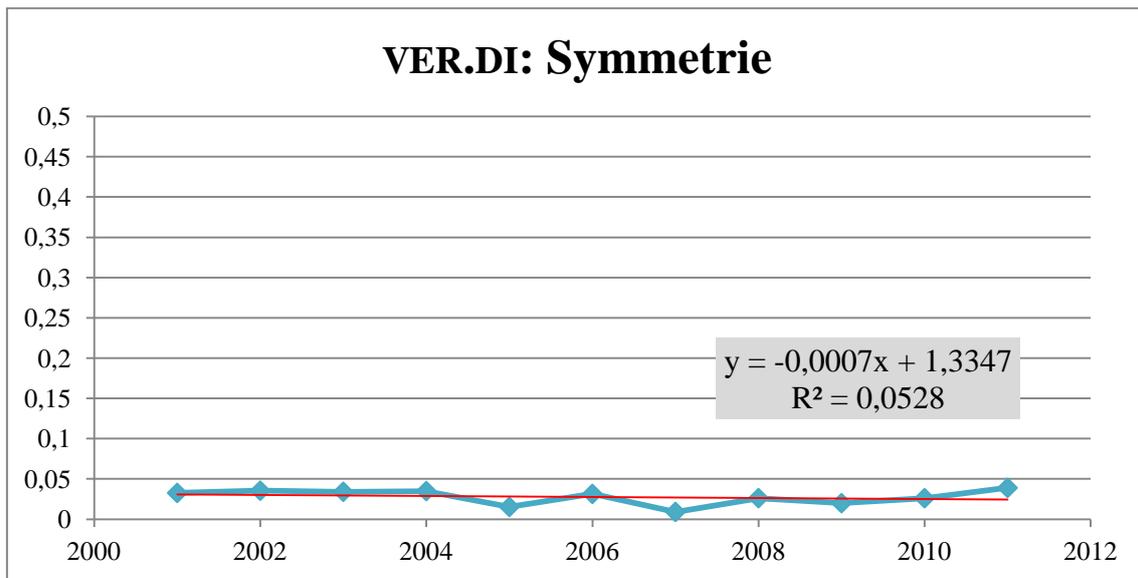
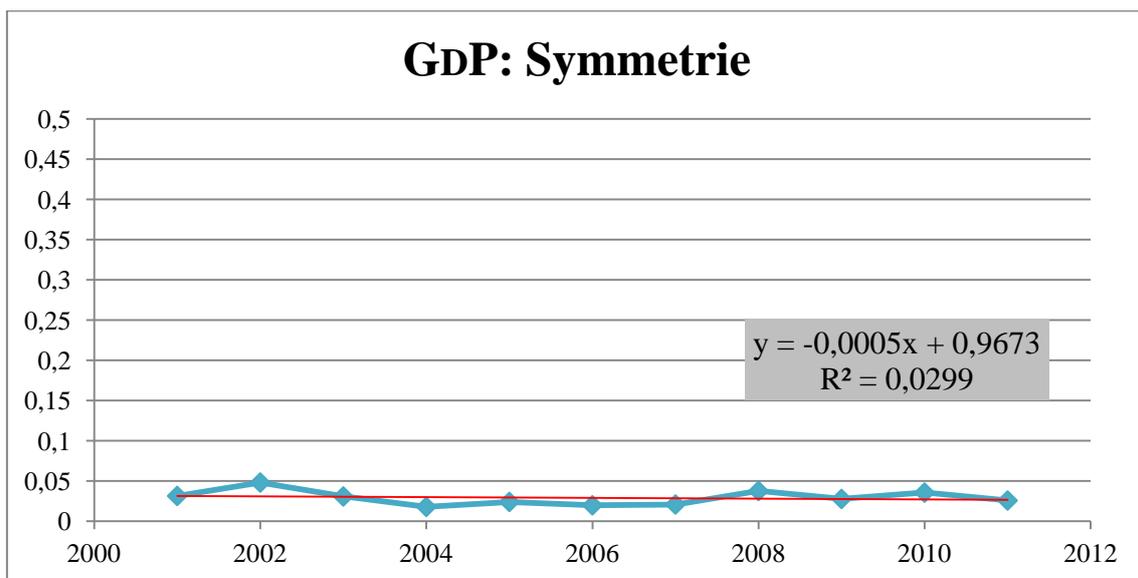


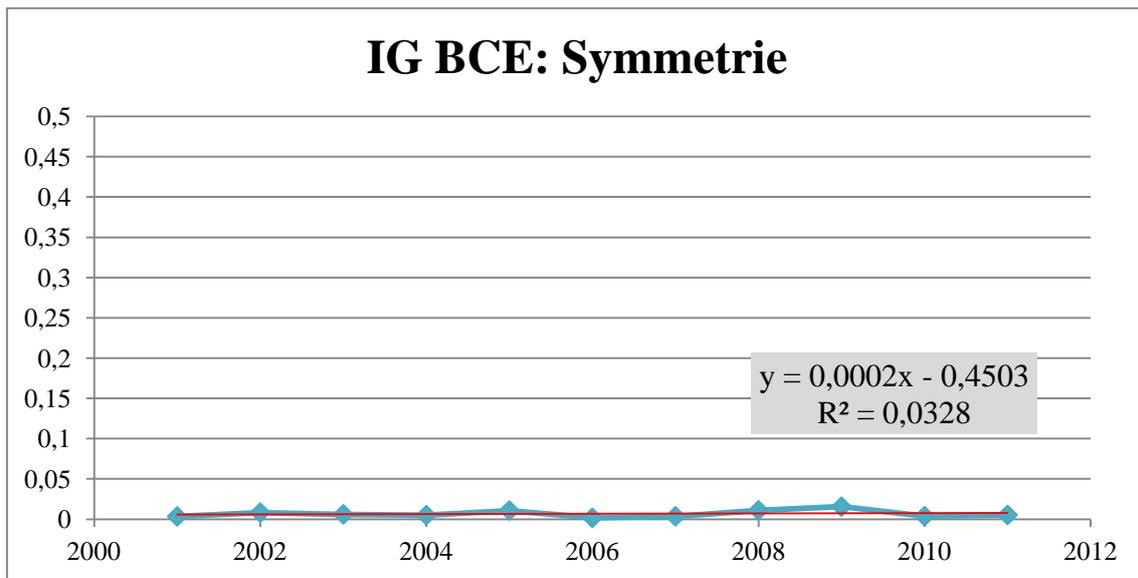
Abbildung 50: Lineare Regression der generisch maskulinen Formulierungen (IG BCE)

Formulierungen der Kategorie *Symmetrie*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Symmetrie* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.

Ganz entgegen der aufgestellten Hypothesen zeigt sich für die Stichprobe kein Trend zugunsten einem wachsenden Anteil symmetrischer Formulierungen innerhalb der Referenz auf Personen. Gestützt durch die sehr geringen Bestimmtheitsmaße (VER.DI: $R^2 = 0,0528$; GDP: $R^2 = 0,0299$; IG BCE: $R^2 = 0,0328$) führt die lineare Regression für alle drei Gewerkschaften zu einer Bestätigung der Nullhypothese und somit der Widerlegung der Alternativhypothese, wie die nachstehenden Abbildungen verdeutlichen:

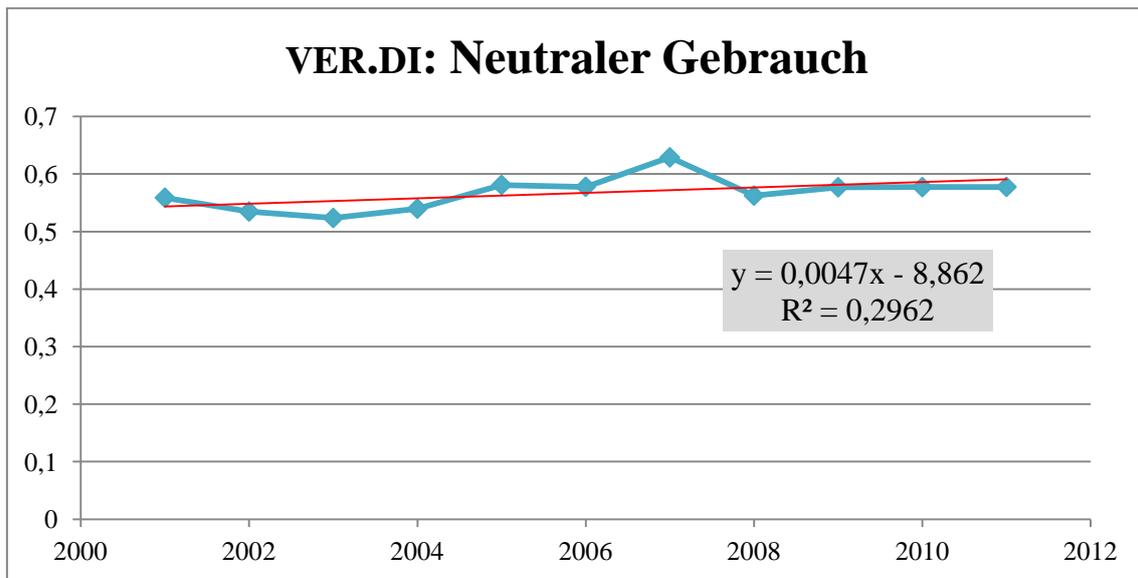
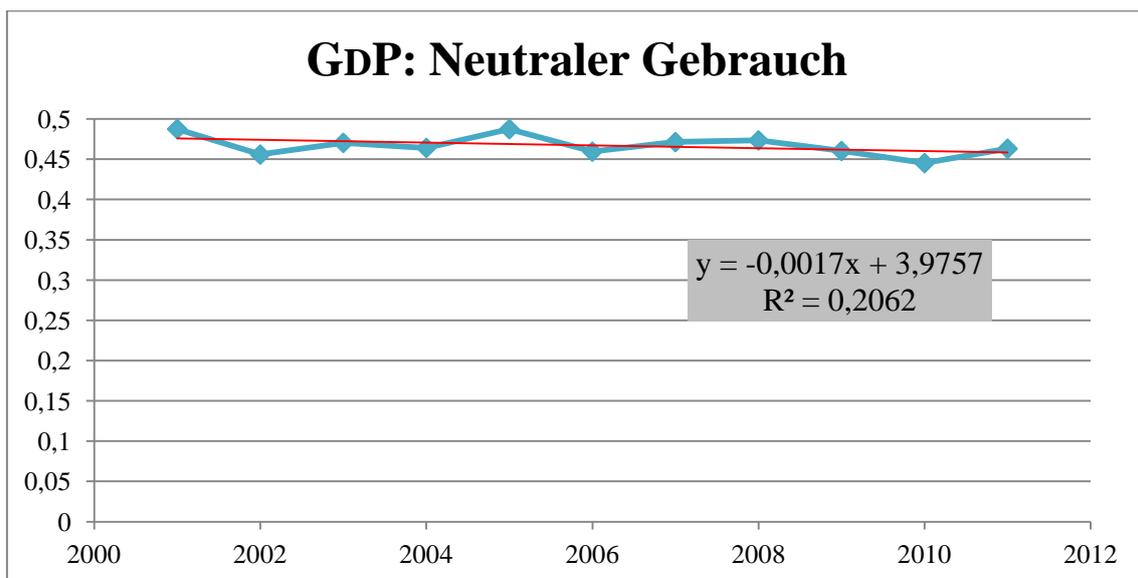
Abbildung 51: Lineare Regression der Kategorie *Symmetrie* (VER.DI)Abbildung 52: Lineare Regression der Kategorie *Symmetrie* (GDP)

Abbildung 53: Lineare Regression der Kategorie *Symmetrie* (IG BCE)Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.

Auch innerhalb der Formulierungen der Kategorie *Neutraler Gebrauch* führen die linearen Regressionen lediglich zu minimalen Veränderungen, die sich für die GDP und die IG BCE als Rückgang und innerhalb der VER.DI-Daten als Zunahme äußern.

Die Nullhypothese wird somit für die GDP und die IG BCE bestätigt, während sie für die Dienstleistungsgewerkschaft abgelehnt werden kann. In Bezug auf VER.DI zeigt sich entsprechend die Alternativhypothese als bestätigt (vgl. Abbildung 54, Abbildung 55 und Abbildung 56).

Abbildung 54: Lineare Regression der Kategorie *Neutraler Gebrauch* (VER.DI)Abbildung 55: Lineare Regression der Kategorie *Neutraler Gebrauch* (GDP)

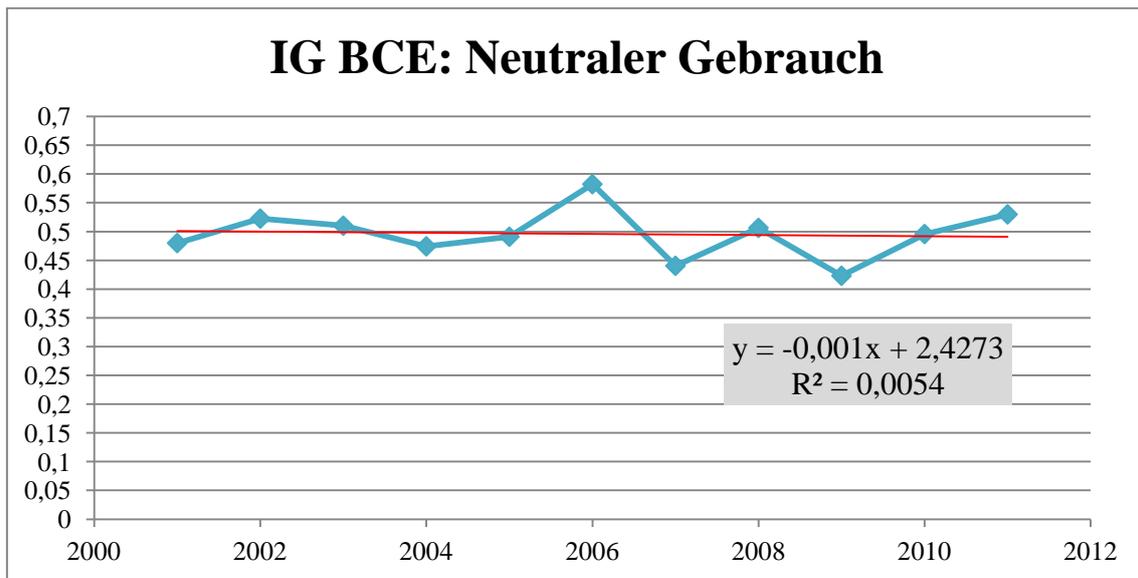


Abbildung 56: Lineare Regression der Kategorie *Neutraler Gebrauch* (IG BCE)

Nachdem soeben die Hypothesen in Bezug auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch überprüft wurden, soll im Folgenden der Annahme nachgegangen werden, dass Frauen im zeitlichen Verlauf des Untersuchungszeitraumes an Präsenz im Korpus gewinnen:

Formulierungen der Kategorie *Frau*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Frau* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Frau* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 < 2002 < 2003 < 2004 < 2005 < 2006 < 2007 < 2008 < 2009 < 2010 < 2011.

Die lineare Regression für die VER.DI- bzw. GDP-Daten aus dem Korpus zeigen jeweils eine geringe Zunahme an Formulierungen, die explizit auf Frauen referieren (vgl. Abbildung 57 und Abbildung 58). Somit nimmt die sprachliche Präsenz von Frauen für diese beiden Gewerkschaften in der Stichprobe zu. Innerhalb der untersuchten Pressemitteilungen der IG BCE zeigt sich hingegen eine sehr schwach ausgeprägte, rückläufige Entwicklung. Aufgrund des ebenfalls sehr geringen Bestimmtheitsmaßes ($R^2 \approx 0$)

muss man dieses Ergebnis jedoch als nicht aussagekräftig betrachten (vgl. Abbildung 59).

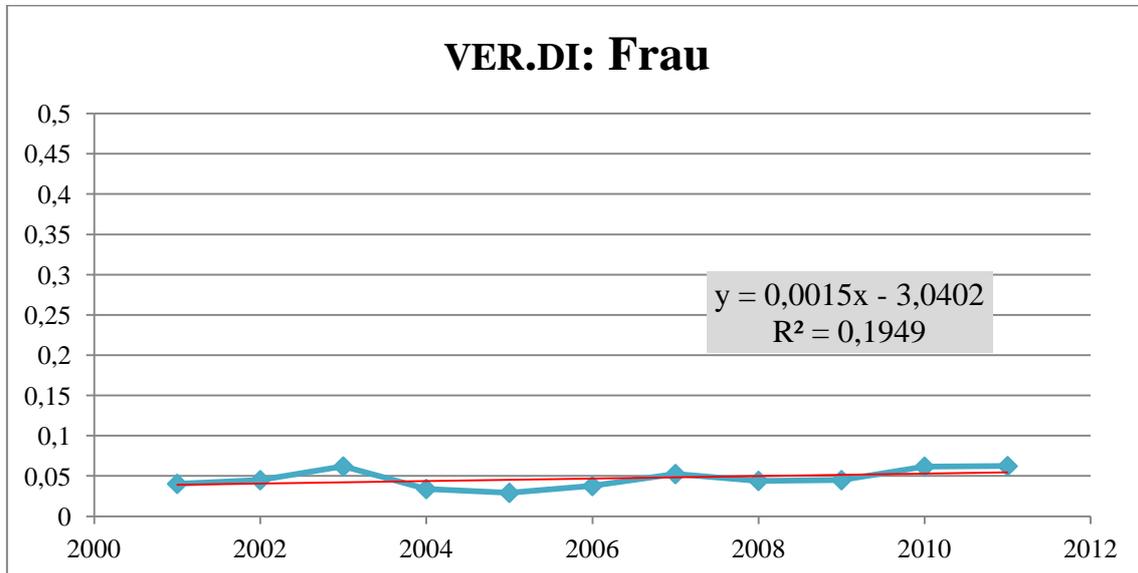


Abbildung 57: Lineare Regression der Kategorie *Frau* (VER.DI)

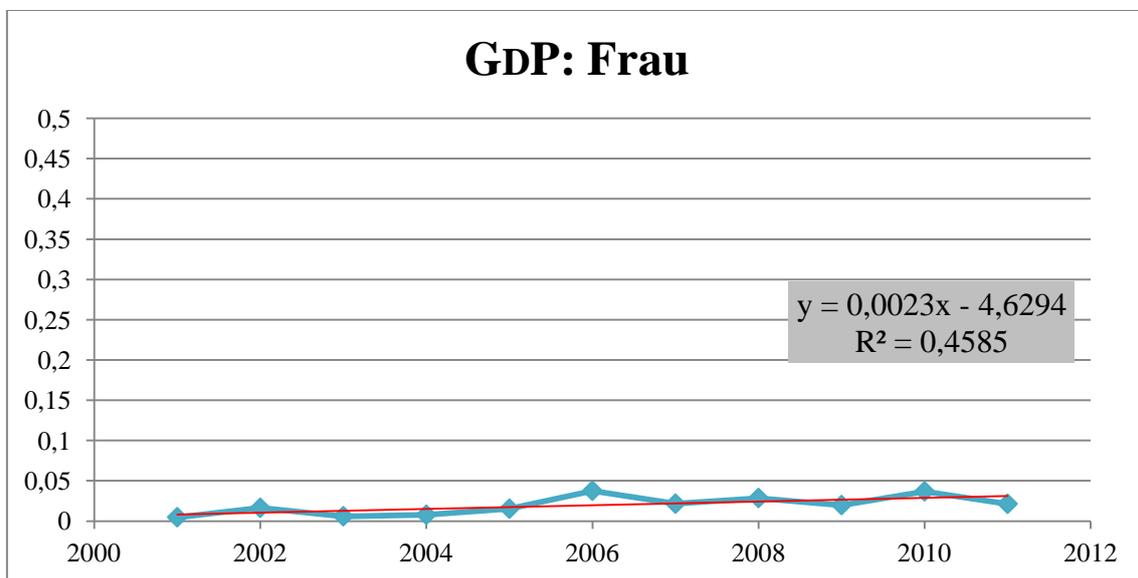
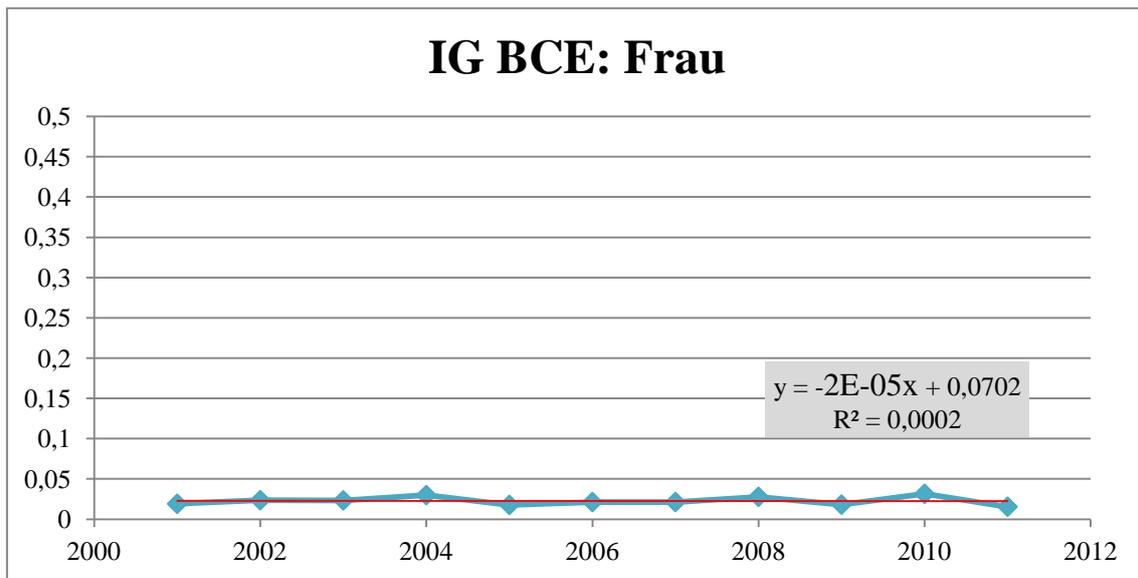
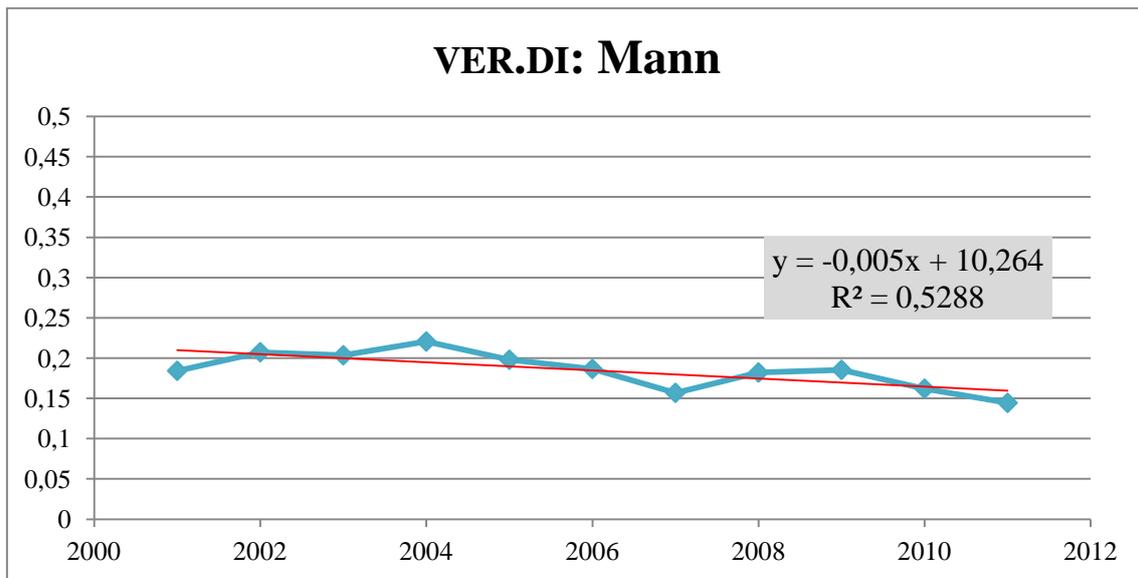
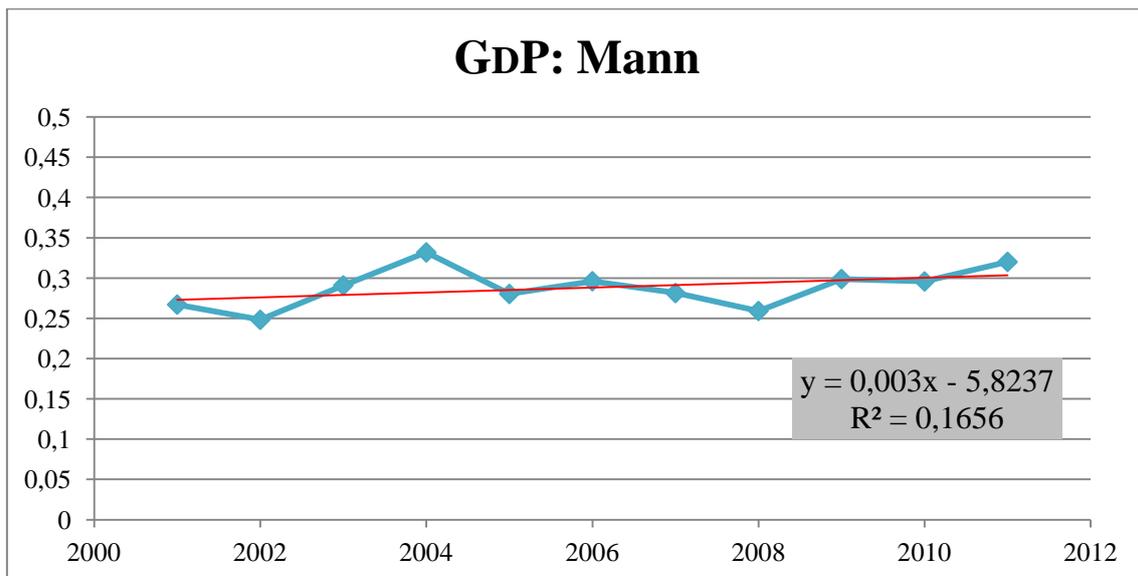


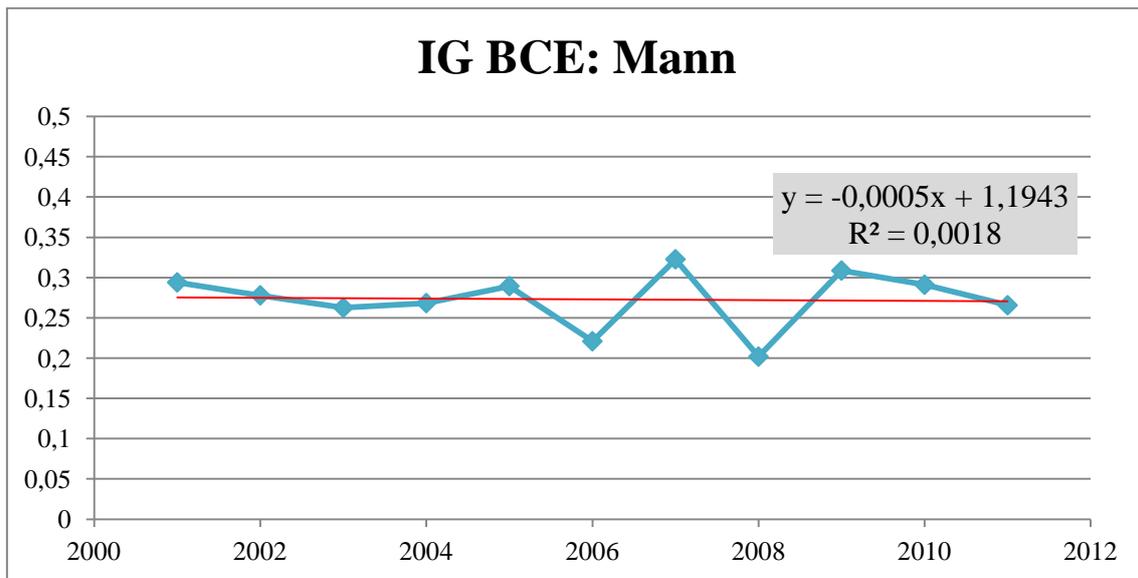
Abbildung 58: Lineare Regression der Kategorie *Frau* (GDP)

Abbildung 59: Lineare Regression der Kategorie *Frau* (IG BCE)Formulierungen der Kategorie *Mann*:

- H_0 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Mann* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils nicht folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.
- H_1 : Der Anteil an Formulierungen der Kategorie *Mann* zeigt für die drei Gewerkschaften jeweils folgende Verteilung: 2001 > 2002 > 2003 > 2004 > 2005 > 2006 > 2007 > 2008 > 2009 > 2010 > 2011.

In Bezug auf den Anteil an Formulierungen der Kategorie *Mann* bestätigt sich die Nullhypothese für die Daten der GDP, womit die Alternativhypothese widerlegt ist. Die Pressemitteilungen von VER.DI und der IG BCE führen hingegen zu einer Ablehnung der Nullhypothese. Der Rückgang des relativen Anteils an Formulierungen der Kategorie *Mann* bestätigt somit die Alternativhypothese für diese beiden Gewerkschaften. Nichtsdestotrotz muss berücksichtigt werden, dass die lineare Regression einen lediglich geringen Rückgang aufweist. Dabei gilt für die Daten der IG BCE erneut eine Einschränkung: Der Rückgang ist deutlich schwächer ausgeprägt als im Falle der VER.DI-Daten und zeigt darüber hinaus mit $R^2 = 0,0018 \approx 0$ erneut eine schlechte Modellanpassung.

Abbildung 60: Lineare Regression der Kategorie *Mann* (VER.DI)Abbildung 61: Lineare Regression der Kategorie *Mann* (GDP)

Abbildung 62: Lineare Regression der Kategorie *Mann* (IG BCE)

Als Synthese aus diesen Ergebnissen kommt man zu dem Schluss, dass der herangezogene Untersuchungszeitraum nicht geeignet ist, um Entwicklungen in Hinblick auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch in den Pressemitteilungen der DGB-Gewerkschaften VER.DI, GDP und IG BCE aufzuzeigen. Dieser Befund macht somit den nächsten Analyseschritt obsolet, der sich der Frage hätte widmen sollen, inwiefern die Verabschiedung des AGG für die Entwicklungen des Sprachgebrauchs innerhalb der Stichprobe relevant ist. Der Umstand, dass von dem AGG keinerlei Impulse auf den Sprachgebrauch ausgehen, wird in Kapitel 5.3.4 diskutiert.

Stattdessen soll nun der Frage nachgegangen werden, wie sich das Verhältnis einzelner Referenzen zueinander entwickelt.

Gegenübergestellt werden dabei zunächst diejenigen Codierungen, in denen Frauen sprachlich sichtbar sind – d. h. Referenzen der Kategorien *Frau*, *Generisches Femininum* sowie *Symmetrie* – und die generisch maskulinen Codierungen *Generisches Maskulinum*, *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums*, *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied* bzw. alle diejenigen Treffer, in denen Männer sprachlich sichtbar sind (d. h. die generisch maskulinen Formulierungen sowie

die Referenzen aus der Kategorien *Symmetrie*⁷⁸ und *Mann*). Des Weiteren soll das Verhältnis von Frauen (Kategorie *Frau*) und Männern (Kategorie *Mann*), auf die im Korpus referiert wird, kontrastiert werden:

Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. Generisch maskuline Formulierungen:

Die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen, die sich aus den Treffern der Kategorien *Frau*, *Generisches Femininum* und *Symmetrie* generiert, vereint buchstäblich alle Referenzen auf Frauen in sich – ungeachtet dessen, ob diese geschlechtergerecht (*Symmetrie*), konkret (*Frau*) oder diskriminierend bzw. unpräzise (*Generisches Femininum*) stattfinden. Dabei zeigen die folgenden Werte, dass selbst das ausgewogenste Verhältnis (= 1:1,6 für den VER.DI-Jahrgang 2011) ein Ungleichgewicht zeigt. Dieses fällt für die IG BCE im Jahr 2009 am stärksten aus (= 1:11). Betrachtet man die Durchschnittswerte, so kommen auf eine Referenz auf Frauen aus den drei Kategorien für VER.DI 2,1, für die GDP 3,5 und für die IG BCE sogar 5,7 generische Maskulina.

⁷⁸ Hierbei kommt es zu einer Dopplung: Codierungen der Kategorie *Symmetrie* referieren naturgemäß sowohl auf Frauen als auch auf Männer und sind insofern sowohl bei der sprachlichen Sichtbarkeit von Frauen als auch von Männern zu werten.

VER.DI	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Generisch maskuline Formulierungen	Verhältnis
2001	518	1.202	1:2,3
2002	928	2.024	1:2,1
2003	634	1.178	1:1,8
2004	333	830	1:2,4
2005	237	807	1:3,4
2006	403	891	1:2,2
2007	336	803	1:2,3
2008	388	908	1:2,3
2009	425	1.000	1:2,3
2010	543	1.024	1:1,8
2011	636	1.080	1:1,6
gesamt			1:2,1

Tabelle 35: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den VER.DI-Daten

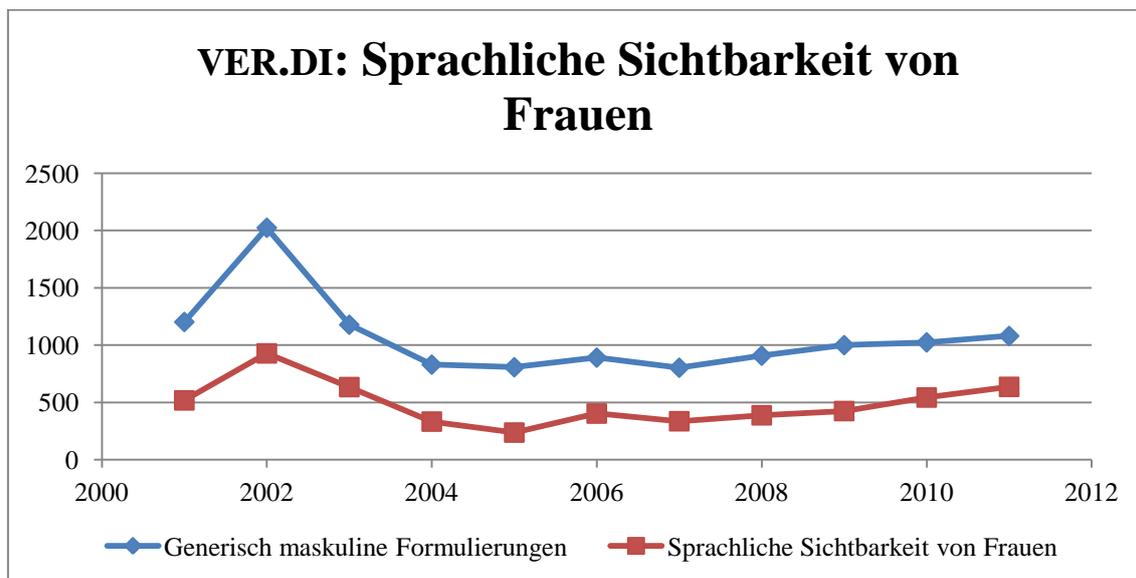


Abbildung 63: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den VER.DI-Daten

GDP	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Generisch maskuline Formulierungen	Verhältnis
2001	165	693	1:4,2
2002	243	663	1:2,7
2003	120	673	1:5,6
2004	89	730	1:8,2
2005	143	796	1:5,5
2006	311	849	1:2,7
2007	251	1.002	1:3,9
2008	449	1.235	1:2,7
2009	244	1.010	1:4,1
2010	550	1.325	1:2,4
2011	287	1.111	1:3,8
gesamt			1,3,5

Tabelle 36: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den GDP-Daten

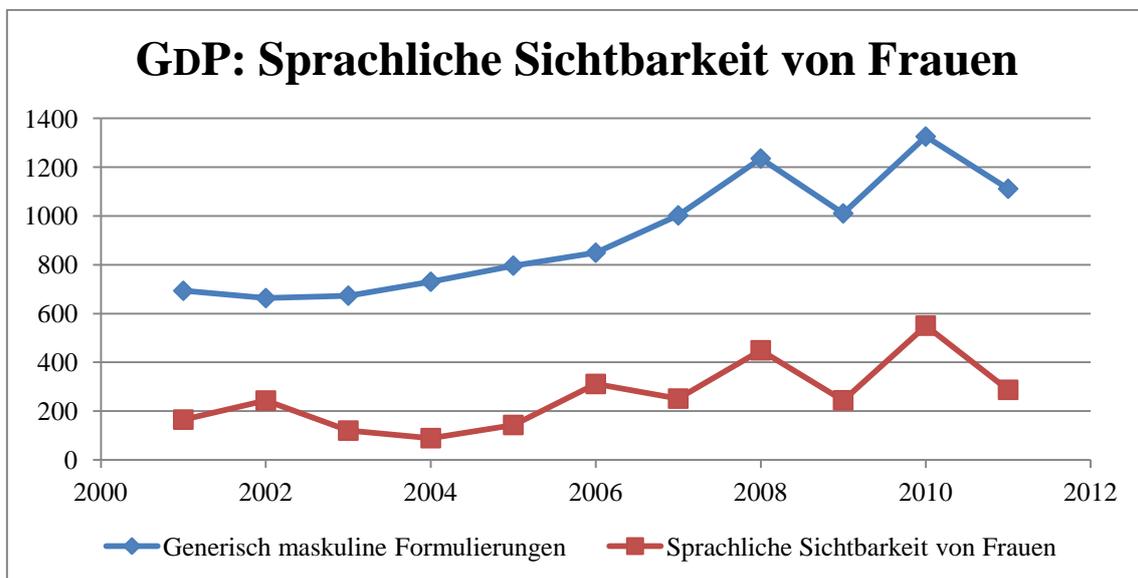


Abbildung 64: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den GDP-Daten

IG BCE	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Generisch maskuline Formulierungen	Verhältnis
2001	55	335	1:6
2002	47	271	1:5,7
2003	93	365	1:3,9
2004	38	219	1:5,7
2005	45	249	1:5,5
2006	31	181	1:5,8
2007	35	308	1:8,8
2008	43	314	1:7,3
2009	6	66	1:11
2010	44	207	1:4,7
2011	32	194	1:6
gesamt			1:5,7

Tabelle 37: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und generisch maskuliner Formulierungen in den Daten der IG BCE

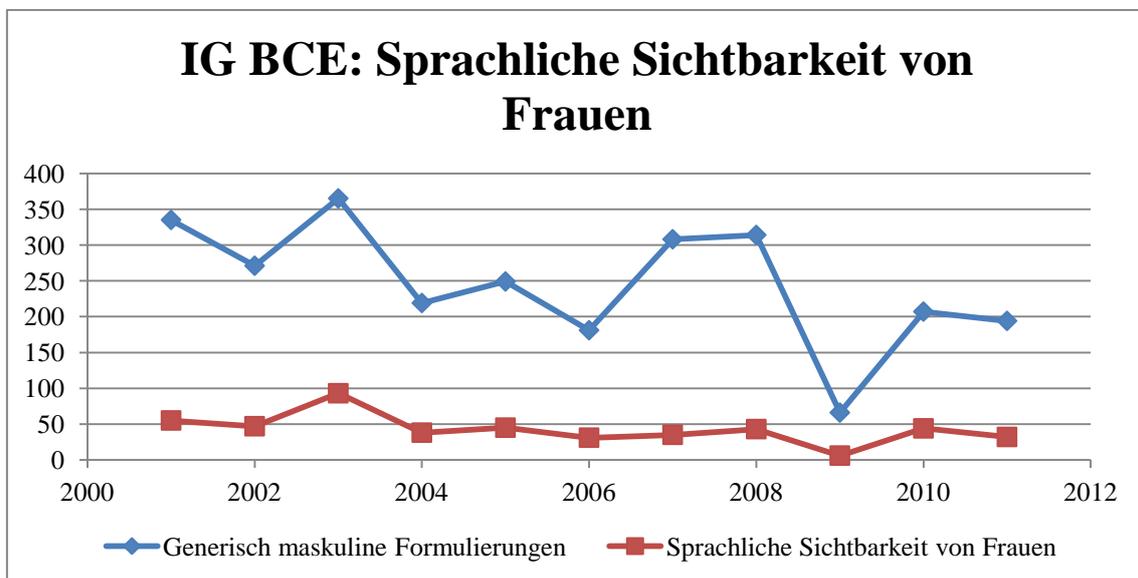


Abbildung 65: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. generisch maskuline Formulierungen in den Daten der IG BCE

Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. Sprachliche Sichtbarkeit von Männern:

Vergleicht man die sprachliche Sichtbarkeit von Männern und Frauen innerhalb des Korpus miteinander, so fällt das Ungleichgewicht noch deutlicher auf: Für jede Frau, die sprachlich in Erscheinung tritt, werden in den VER.DI-Daten durchschnittlich 4,8, innerhalb der GDP-Pressemitteilungen 9 und für die IG BCE gar 13,2 Männer sprachlich sichtbar.

Auch die Extrema bestätigen die vorangegangenen Werte: Am geringsten ausgeprägt ist das Missverhältnis erneut für den Jahrgang 2011 von VER.DI (= 1:3,4), wohingegen es bei der IG BCE im Jahr 2009 am stärksten ins Gewicht fällt (= 1:26,3).

VER.DI	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Sprachliche Sichtbarkeit von Männern	Verhältnis
2001	518	2.554	1:4,9
2002	928	4.603	1:4,9
2003	634	2.687	1:4,2
2004	333	1.986	1:5,9
2005	237	1.783	1:7,5
2006	403	2.083	1:5,1
2007	336	1.687	1:5
2008	388	1.944	1:5
2009	425	2.233	1:5,2
2010	543	2.139	1:3,9
2011	636	2.191	1:3,4
gesamt			1:4,8

Tabelle 38: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den VER.DI-Daten

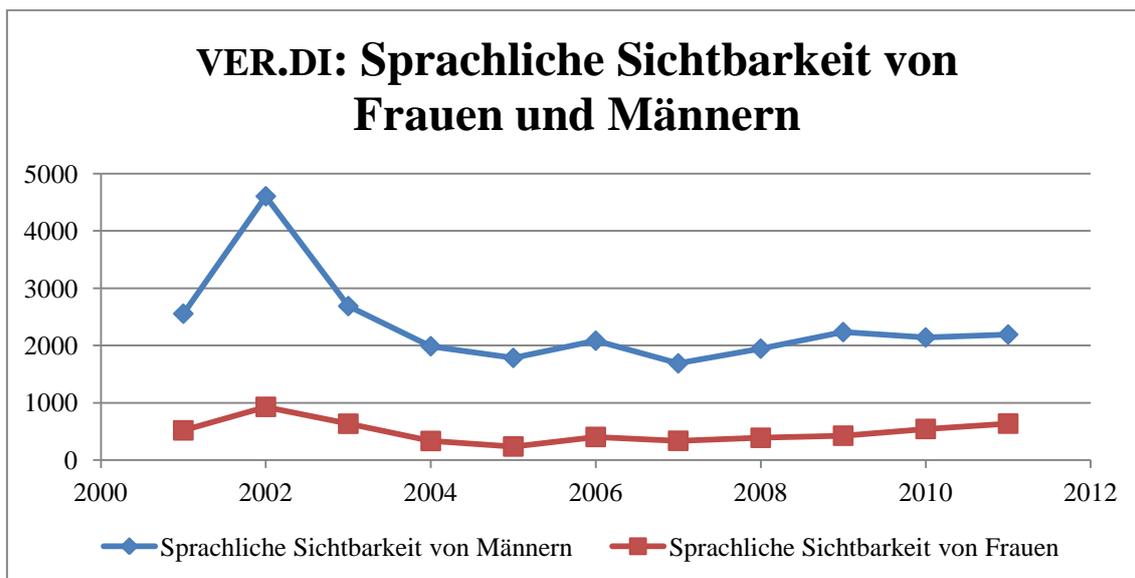


Abbildung 66: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den VER.DI-Daten

GDP	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Sprachliche Sichtbarkeit von Männern	Verhältnis
2001	165	1.544	1:9,3
2002	243	1.454	1:5,9
2003	120	1.664	1:13,8
2004	89	2.135	1:23,9
2005	143	2.064	1:14,4
2006	311	2.278	1:7,3
2007	251	2.370	1:9,4
2008	449	2.907	1:6,4
2009	244	2.657	1:10,8
2010	550	3.293	1:5,9
2011	287	3.348	1:11,6
gesamt			1:9

Tabelle 39: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den GDP-Daten

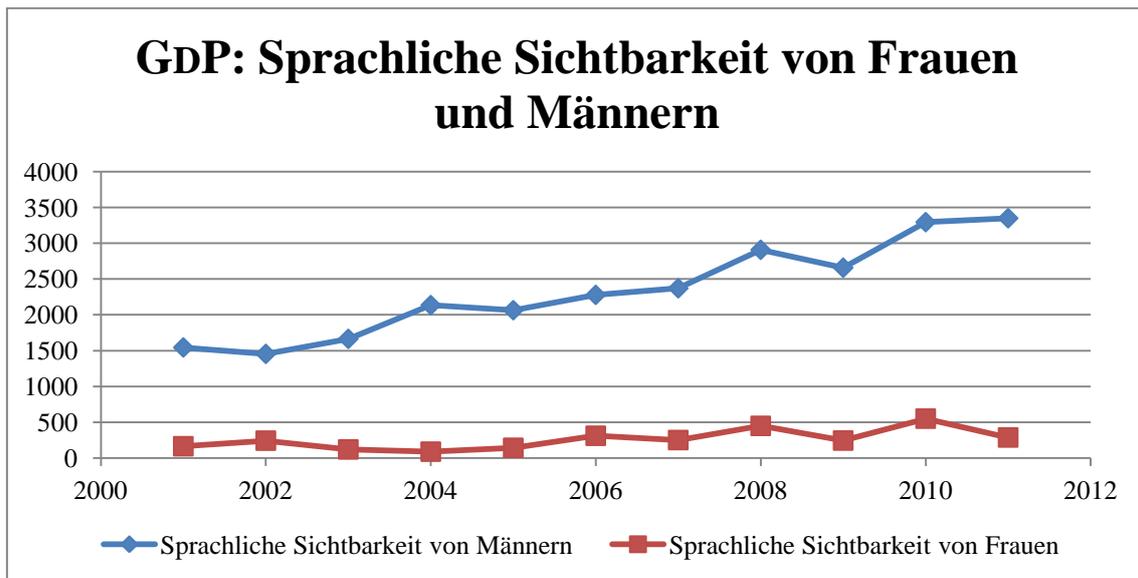


Abbildung 67: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den GDP-Daten

IG BCE	Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen	Sprachliche Sichtbarkeit von Männern	Verhältnis
2001	55	839	1:15,2
2002	47	647	1:13,7
2003	93	828	1:8,9
2004	38	492	1:12,9
2005	45	573	1:12,7
2006	31	376	1:12,1
2007	35	740	1:21,1
2008	43	585	1:13,6
2009	6	158	1:26,3
2010	44	524	1:11,9
2011	32	440	1:13,7
gesamt			1:13,2

Tabelle 40: Das Verhältnis sprachlicher Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den Daten der IG BCE

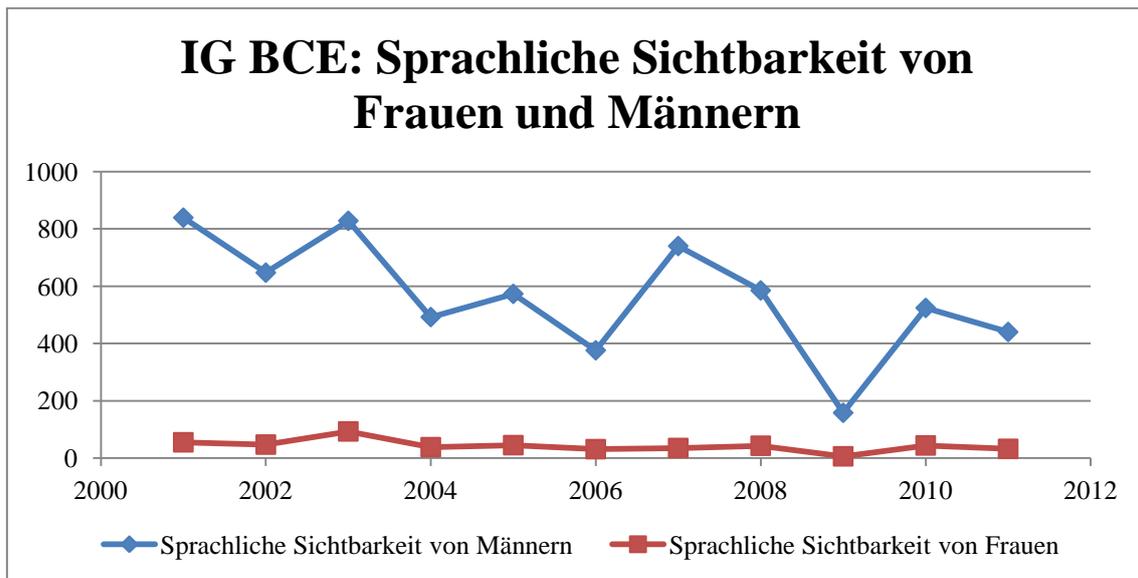


Abbildung 68: Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den Daten der IG BCE

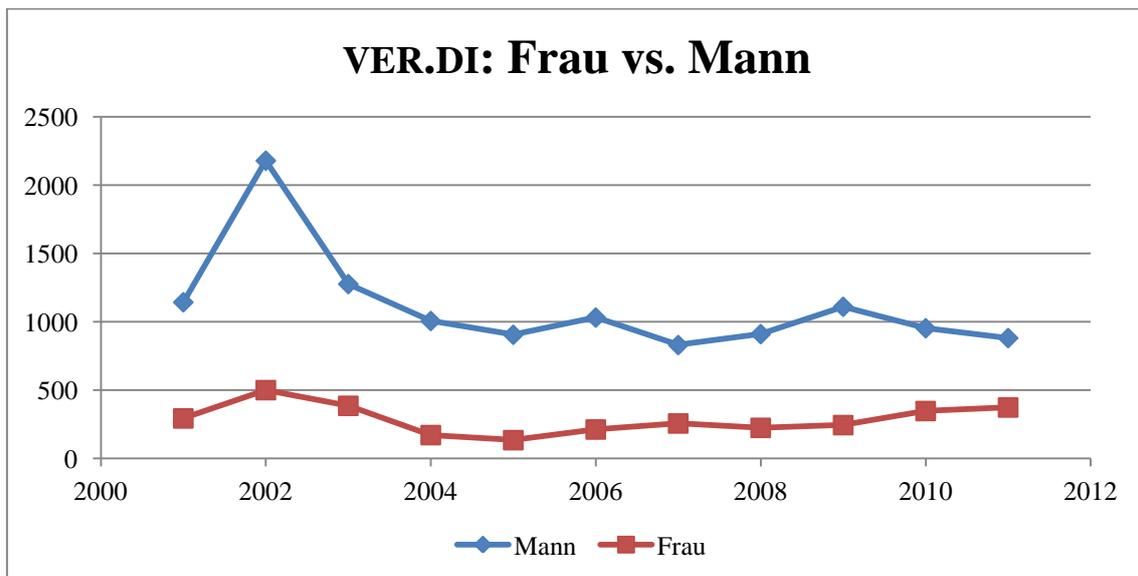
Konkrete Referenz auf Frauen vs. Konkrete Referenz auf Männer:⁷⁹

Betrachtet man nun das Verhältnis von Referenzen aus der Kategorien *Frau* und *Mann*, zeigen sich in Bezug auf VER.DI zunächst keine Veränderungen zu den vorangegangenen Vergleichen: Durchschnittlich wird innerhalb der Stichprobe pro Frau, auf die referiert wird, auf 3,8 Männer sprachlich Bezug genommen. Abermals zeigt sich für das Jahr 2011 mit 1:2,3 das ausgewogenste Verhältnis. Besonders manifest wird die Diskrepanz im Falle der GDP: Innerhalb der Pressemitteilungen aus dem Jahr 2004 werden für jede Frau 74,3 Männer sprachlich realisiert. Entsprechend gestaltet sich das Verhältnis über den gesamten Untersuchungszeitraum für die GDP mit 1:11,1 am wenigsten ausgewogen. Für die Daten der IG BCE fällt es mit 1:9,2 unwesentlich besser aus.

⁷⁹ Unter „konkreter Referenz“ wird im Folgenden verstanden, dass die Formulierungen weder generisch noch symmetrisch sind. Berücksichtigt werden also ausschließlich Treffer aus den Kategorien *Frau* und *Mann*.

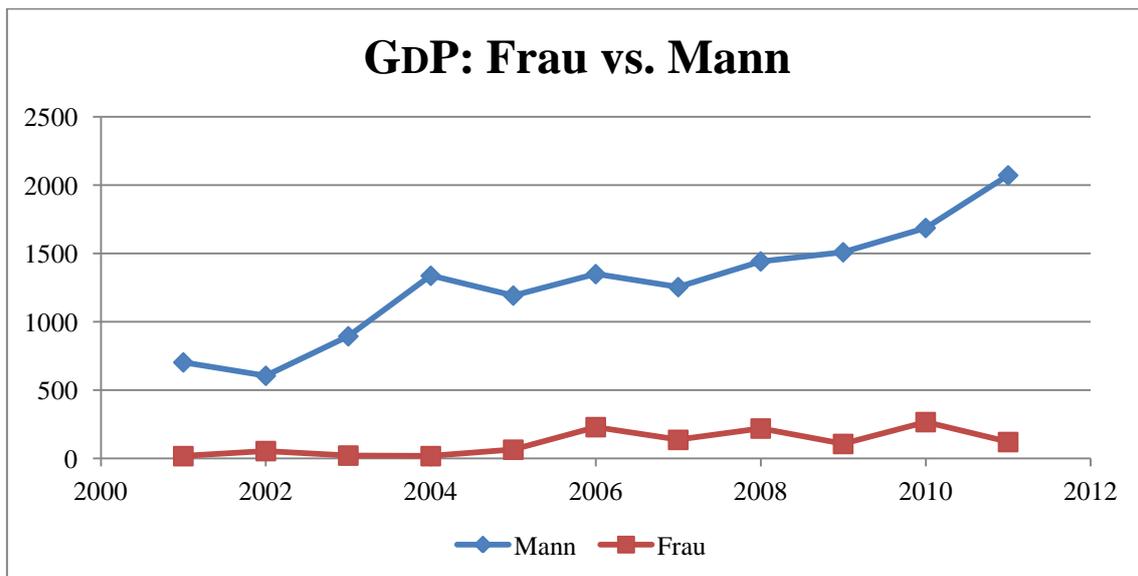
VER.DI	Frau	Mann	Verhältnis
2001	294	1.144	1:3,8
2002	501	2.180	1:4,3
2003	386	1.277	1:3,3
2004	172	1.007	1:5,8
2005	135	906	1:6,7
2006	213	1.032	1:4,8
2007	257	831	1:3,2
2008	225	911	1:4
2009	245	1.111	1:4,5
2010	348	954	1:2,7
2011	374	882	1:2,3
gesamt			1:3,8

Tabelle 41: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den VER.DI-Daten

Abbildung 69: Referenzen auf *Frau* vs. *Mann* in den VER.DI-Daten

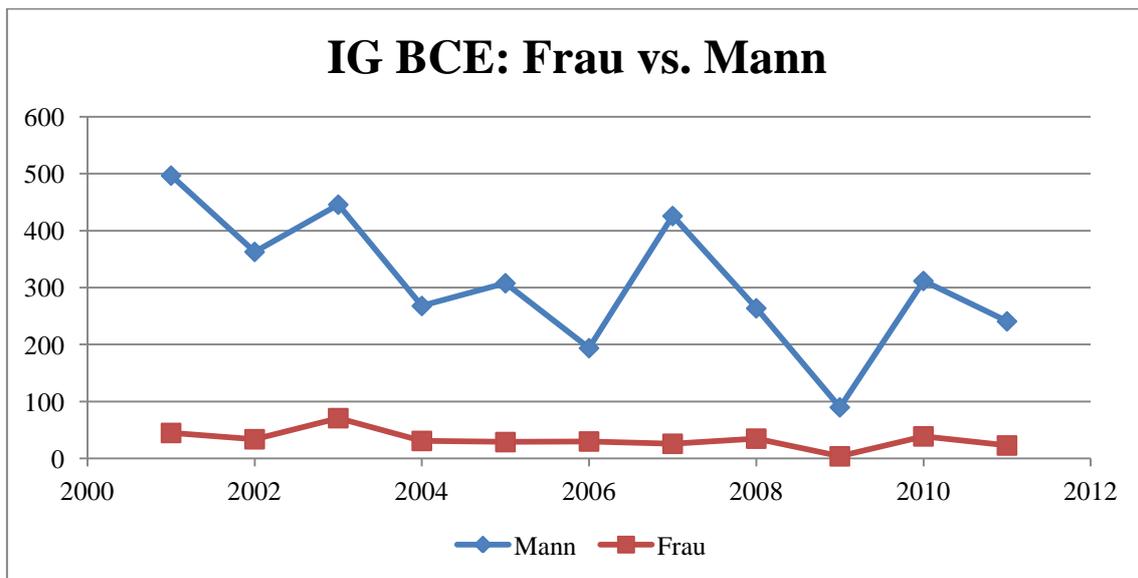
GDP	Frau	Mann	Verhältnis
2001	18	704	1:39,1
2002	55	606	1:11
2003	22	895	1:40,6
2004	18	1.338	1:74,3
2005	65	1.193	1:18,3
2006	230	1.350	1:5,8
2007	137	1.255	1:9,1
2008	220	1.443	1:6,5
2009	107	1.510	1:14,1
2010	267	1.688	1:6,3
2011	121	2.073	1:17,1
gesamt			1:11,1

Tabelle 42: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den GDP-Daten

Abbildung 70: Referenzen auf *Frau* vs. *Mann* in den GDP-Daten

IG BCE	Frau	Mann	Verhältnis	
2001		45	497	1:11
2002		34	363	1:10,6
2003		71	446	1:6,2
2004		31	268	1:8,6
2005		29	308	1:10,6
2006		30	194	1:6,4
2007		26	426	1:16,3
2008		35	264	1:7,5
2009		4	90	1:22,5
2010		39	312	1:8
2011		23	241	1:10,4
gesamt				1:9,2

Tabelle 43: Das Verhältnis konkreter Referenz auf Frauen und Männern in den Daten der IG BCE

Abbildung 71: Referenzen auf *Frau* vs. *Mann* in den Daten der IG BCE

5.3.2 Geschlechtergerechter Sprachgebrauch und gewerkschaftssprachliche Terminologie

Dieses Kapitel greift die im Alltag vielfach zu hörenden Behauptungen auf, Frauen würden sich von Terminologie „abschrecken“ lassen (vgl. dazu SCHERBAUM 2011) und geschlechtergerechter Sprachgebrauch würde zu weniger präzisen Texten führen. Im Folgenden soll deshalb ein möglicher Zusammenhang zwischen den Analysefaktoren „geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ und „gewerkschaftssprachlicher Terminologie“ untersucht werden. Das wird folgendermaßen begründet: Da der Anteil an (in diesem Fall: gewerkschaftssprachlicher) Terminologie per definitionem ein Maß für sprachliche Präzision ist, wird zunächst dieser Parameter für den folgenden Analyseschritt als relevant erachtet. Die Annahme eines möglichen Geschlechtereffektes hingegen wird auf ausgewählte Referenzen auf Personen übertragen. Um also einen möglichen Zusammenhang zwischen geschlechtergerechter Sprache und dem Anteil an gewerkschaftssprachlichem Fachvokabular in der Stichprobe zu überprüfen, wurden verschiedene Korrelationen durchgeführt. Von Interesse war dabei, ob es jeweils einen Zusammenhang zwischen konkreter Benennung von Frauen bzw. Männern oder generisch femininen bzw. maskulinen Formulierungen und dem Anteil an Fachwortschatz gibt – wobei angenommen wurde, dass sich ein höherer Anteil an Referenzen auf Frauen bzw. generisch femininer Formulierungen negativ auf den Anteil an Terminologie auswirkt und Referenzen auf Männer bzw. generisch maskuline Formulierungen mit dem Anteil an Terminologie positiv korrelieren.

Die Hypothesen, um den mutmaßlichen Zusammenhang zwischen gewerkschaftssprachlicher Terminologie und Formulierungen der Kategorie *Frau* zu ermitteln, lauten folgendermaßen:

H₀: Die Anzahl an Termini korreliert nicht mit den Formulierungen der Kategorie *Frau*.

H₁: Die Anzahl an Termini korreliert mit den Formulierungen der Kategorie *Frau*.

Die Pearsonsche Korrelation führt zu einem Korrelationskoeffizienten $r = 0,06208528$, bei $p = 1,305 \cdot 10^{-5}$. Die Nullhypothese H₀ kann durch $r \neq 0$ also widerlegt und die Alternativhypothese H₁ bestätigt werden: Es liegt somit eine minimale Korrelation vor, die durch $p < 0,001$ als signifikant betrachtet werden kann (vgl. Abbildung 73).

```

Pearson's product-moment correlation

data: data$Termini and data$Frau
t = 4.3637, df = 4921, p-value = 1.305e-05
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.03420936 0.08986467
sample estimates:
      cor
0.06208528

```

Abbildung 72: Korrelationstest für Formulierungen der Kategorie *Frau* und Termini in *R*

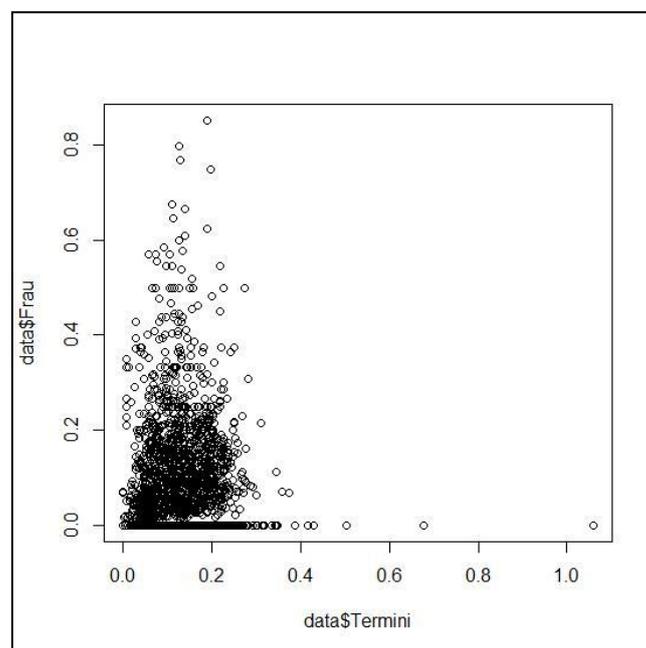


Abbildung 73: Formulierungen der Kategorie *Frau* und Termini in der Korrelation nach Pearson

Die Hypothesen, um den mutmaßlichen Zusammenhang zwischen gewerkschafts-sprachlicher Terminologie und Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum* zu ermitteln, lauten folgendermaßen:

H_0 : Die Anzahl an Termini korreliert nicht mit den Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum*.

H_1 : Die Anzahl an Termini korreliert mit den Formulierungen der Kategorie *Generisches Femininum*.

Die Korrelation nach Pearson führt zu dem Korrelationskoeffizienten $r = 0,08788865$ und weist ebenfalls einen Wert von $p < 0,001$ auf. Durch Ablehnen der Nullhypothese

$H_0 (r \neq 0)$ wird mit der Alternativhypothese H_1 eine minimale positive Korrelation bestätigt. Wie im Überblick deutlich wird, ist der Zusammenhang der beiden Faktoren zwar sehr gering, zeigt jedoch eine hohe Signifikanz:

```
Pearson's product-moment correlation

data: data$Termini and data$GF
t = 6.1893, df = 4921, p-value = 6.532e-10
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.06010096 0.11554023
sample estimates:
      cor
0.08788865
```

Abbildung 74: Korrelationstest für generisch feminine Formulierungen und Termini in R

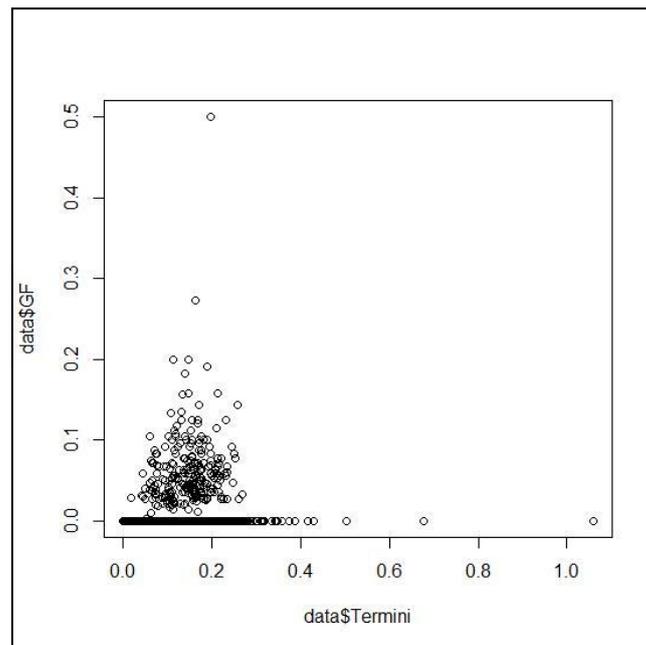


Abbildung 75: Generisch feminine Formulierungen und Termini in der Korrelation nach Pearson

Die Hypothesen, um den mutmaßlichen Zusammenhang zwischen gewerkschafts-sprachlicher Terminologie und Formulierungen der Kategorie *Mann* zu ermitteln, lauten folgendermaßen:

H_0 : Die Anzahl an Termini korreliert nicht mit den Formulierungen der Kategorie *Mann*.

H_1 : Die Anzahl an Termini korreliert mit den Formulierungen der Kategorie *Mann*.

Die Pearsonsche Korrelation führt hier zu einem Korrelationskoeffizienten $r = -0,1625562$. Somit ist $r \neq 0$, weshalb die Nullhypothese H_0 abgelehnt werden kann. Die Alternativhypothese H_1 konnte hingegen bestätigt werden, da $0 > r \geq -0,2$. Es liegt also eine minimale negative Korrelation vor (vgl. Abbildung 77), die durch $p < 0,001$ als signifikant gilt.

```
Pearson's product-moment correlation
data: data$Termini and data$Mann
t = -11.557, df = 4921, p-value < 2.2e-16
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 -0.1896303 -0.1352350
sample estimates:
      cor
-0.1625562
```

Abbildung 76: Korrelationstest für Formulierungen der Kategorie *Mann* und Termini in R

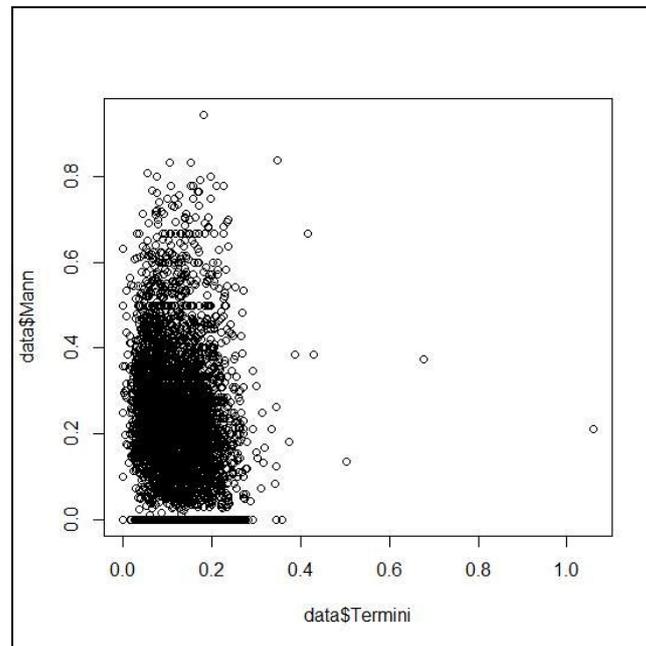


Abbildung 77: Formulierungen der Kategorie *Mann* und Termini in der Korrelation nach Pearson

Die Hypothesen, um den mutmaßlichen Zusammenhang zwischen gewerkschafts-sprachlicher Terminologie und generisch maskulinen Formulierungen zu ermitteln, lauten folgendermaßen:

- H_0 : Die Anzahl an Termini korreliert nicht mit den Formulierungen der generisch maskulinen Kategorien.
- H_1 : Die Anzahl an Termini korreliert mit den Formulierungen der generisch maskulinen Kategorien.

Die Pearsonsche Korrelation führt zu einem Korrelationskoeffizienten $r = -0,059198822$. Auch in diesem Fall ergibt sich, dass $r \neq 0$ ist und die Nullhypothese H_0 verworfen werden kann. Die Alternativhypothese H_1 zeigt durch die Werte $0 > r \geq -0,2$ ebenfalls eine sehr kleine negative Korrelation mit hohem Signifikanzniveau (vgl. Abbildung 79).

```

Pearson's product-moment correlation

data: data$Termini and data$GM + data$GMFF + data$GMSE
t = -4.16, df = 4921, p-value = 3.236e-05
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 -0.08698961 -0.03131476
sample estimates:
      cor
-0.05919822

```

Abbildung 78: Korrelationstest für generisch maskuline Formulierungen und Termini in R

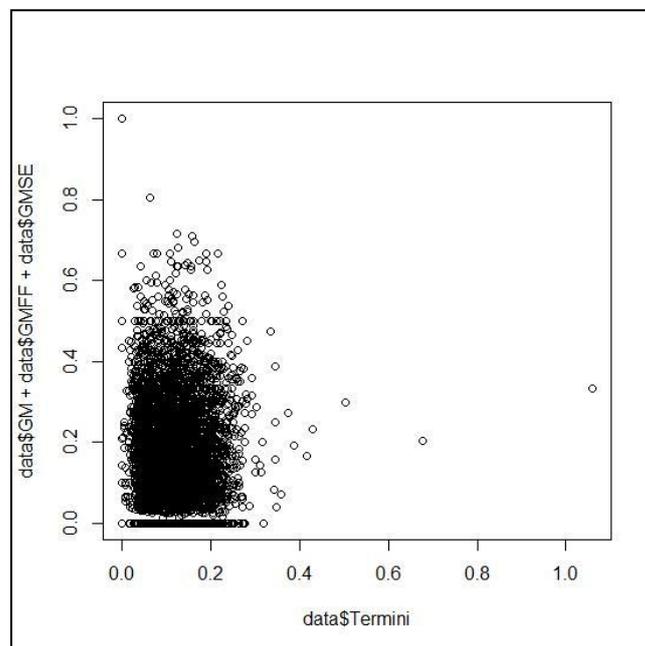


Abbildung 79: Generisch maskuline Formulierungen und Termini in der Korrelation nach Pearson

Als Synthese aus den Ergebnissen lässt sich zusammenfassen, dass es mit sehr großer Wahrscheinlichkeit keinen statistisch relevanten Zusammenhang zwischen den beiden Analysefaktoren *gewerkschaftliche Terminologie* und *Referenzen auf Personen* gibt. Zwar weisen die durchgeführten Korrelationen für alle vier Kategorien (*Frau*, *Generisches Femininum*, *Mann* und den *generisch maskulinen Formulierungen*) ein sehr hohes Signifikanzniveau auf – aufgrund der minimalen Ausprägung ihrer Korrelationskoeffizienten scheinen die beiden Faktoren jedoch nicht geeignet, um einen Zusammenhang oder Wechselwirkungen herzustellen.

5.3.3 Die ermittelten Daten in der weiteren Analyse

Im Folgenden werden die ermittelten Daten weiteren Analysen unterzogen. In einem ersten Schritt sollen die Befunde dabei einer anderen Forschungsarbeit gegenübergestellt werden. Als Vergleichsgröße dienen dazu die Ergebnisse von BÜHLMANN (2002). BÜHLMANN (2002) ist in einer Analyse Deutschschweizer Tageszeitungen der Frage nachgegangen, inwiefern die eingesetzte Sprache geschlechtergerecht ist bzw. welche sexistischen Züge nach wie vor zu finden sind. Das untersuchte Korpus bestand aus 36 Artikeln der Zeitungen *Blick*, der *Neuen Zürcher Zeitung* und dem *Tages-Anzeiger*, die in der zweiten Hälfte des Jahres 2000 gesammelt wurden (vgl. BÜHLMANN 2002: 164).

In ihrer Analyse zieht BÜHLMANN für die Zuordnung der Personenbezeichnungen vier Kategorien heran: „Generisches Maskulinum“, „Doppelformen“, die in der vorliegenden Arbeit der Codierung „Symmetrie“ entsprechen, „Geschlechtsneutrale und -abstrakte Formen“ sowie „Institutions- und Kollektivbezeichnungen“, die in der Analyse des gewerkschaftssprachlichen Materials gemeinsam die Codierung „Neutraler Gebrauch“ bilden.

Um die Referenzen auf Personen aus dem Korpus den ermittelten Daten von BÜHLMANN gegenüberstellen zu können, wurden für den folgenden Vergleich nur die äquivalenten Kategorien berücksichtigt. Für die BÜHLMANN-Daten bedeutet das, dass die beiden Kategorien „Geschlechtsneutrale und -abstrakte Formen“ und „Institutions- und Kollektivbezeichnungen“ zusammengefasst wurden. Für die Daten aus der vorliegenden Arbeit wurden ebenfalls ausschließlich die äquivalenten Kategorien berücksichtigt. Um die Prozentwerte sinnvoll vergleichen zu können, wurden die ermittelten Werte wiederum in Verhältnis zur Summe der berücksichtigten Referenzen gesetzt (siehe Tabelle 44 und Abbildung 80).

	BÜHLMANN (2002)	KORPUS GESAMT	VER.DI	GdP	IG BCE
Paarformen	1,9 %	3,82 %	3,84 %	4,55 %	0,93 %
Neutraler Gebrauch	65,5 %	69,9 %	72,55 %	66,26 %	69,2 %
Generische Maskulina	32,6 %	26,28 %	23,61 %	29,19 %	29,87 %

Tabelle 44: Ausgewählte Referenzen auf Personen im Vergleich mit BÜHLMANN (2002)

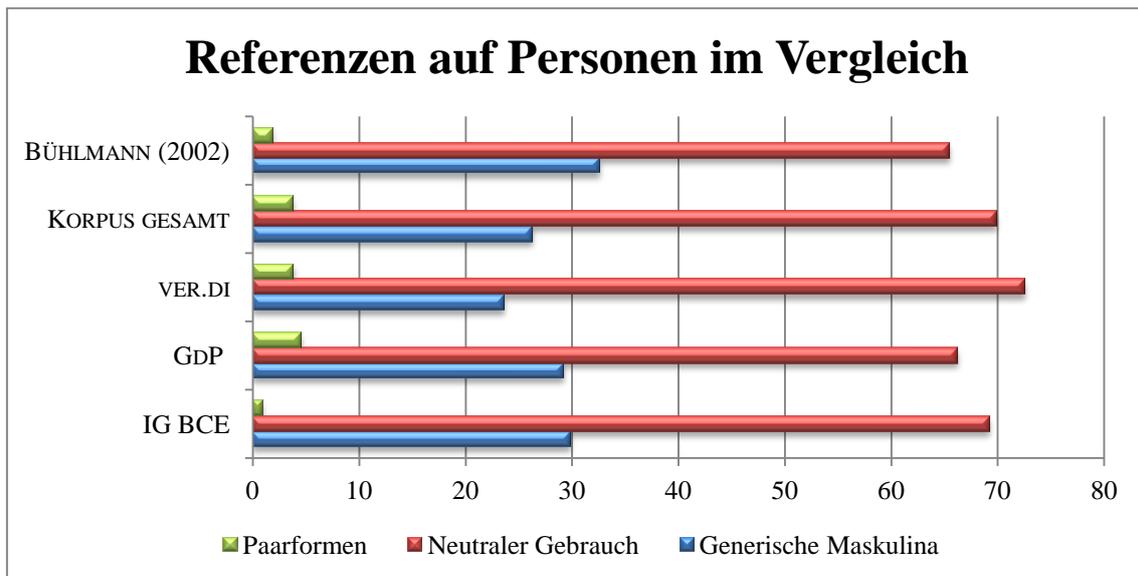


Abbildung 80: Die Referenzen auf Personen im Vergleich mit BÜHLMANN (2002) (Angaben in Prozent)

Wie aus der Tabelle und der Abbildung hervorgeht, weisen die Daten im Vergleich zueinander durchaus gewisse Unterschiede auf. Diese Unterschiede sind allerdings nicht sehr stark ausgeprägt. Die Befunde bewegen sich stattdessen in denselben Größenordnungen: Sowohl innerhalb der Stichprobe von BÜHLMANN als auch innerhalb der vorliegenden Stichprobe liegt der Anteil an Paarformen bzw. Referenzen auf Personen der Kategorie *Symmetrie* bei weniger als 5 %. Die Formulierungen aus der Kategorie *Neutraler Gebrauch* bewegen sich um einen Anteil von ca. zwei Dritteln, während *Generische Maskulina* rund 30 % umfassen. Insgesamt weisen die beiden Korpora also eine durchaus überraschende Ähnlichkeit auf.

BÜHLMANN stellt des Weiteren fest, dass es „bei den generischen Maskulina eine größere Vielfaltigkeit von gebräuchlichen Personenbezeichnungen zu geben [scheint] als bei den geschlechtergerechten Alternativen“ (BÜHLMANN 2002: 170).

Angeregt durch BÜHLMANN'S These soll deshalb im Folgenden überprüft werden, ob generische Maskulina tatsächlich vielfältiger sind als alternative Kategorien. Entsprechend wurden Referenzen auf Personen aus den Kategorien *Frau*, *Generisches Femini-*

num, *Mann*, *Generisches Maskulinum* und *Symmetrie*⁸⁰ lemmatisiert und einander gegenübergestellt.

Kategorie der Referenz auf Personen	Belege im Korpus	Anzahl an Lemmata im Korpus	Verhältnis
Frau	4.777	758	6,3:1
Generisches Femininum	361	84	4,3:1
Mann	29.699	2.888	10,3:1
Generisches Maskulinum	20.667	2.533	8,2:1
Symmetrie	3.560	201	1,8:1

Tabelle 45: Die Häufigkeit und Vielfältigkeit ausgewählter Kategorien zur Referenz auf Personen

Dabei zeigt sich, dass die Vielfältigkeit der untersuchten Kategorien in Bezug auf die Stichprobe mit der Häufigkeit der entsprechenden Kategorie korrespondiert. Somit sind also Referenzen auf Personen aus der Kategorie *Generisches Femininum* im Vergleich zu den anderen genannten Kategorien am seltensten (361 Belege) und am wenigsten vielfältig (84 Lemmata), während die Kategorie *Mann* am häufigsten (29.699 Belege) vertreten ist und sich außerdem durch die größte Vielfältigkeit auszeichnet (2.888 Lemmata). Eine – minimale – Abweichung des Größenverhältnisses *Generisches Femininum* < *Symmetrie* < *Frau* < *Generisches Maskulinum* < *Mann* findet sich erst, wenn das Verhältnis von Häufigkeit und Vielfältigkeit berücksichtigt wird, das für Referenzen der Kategorie *Symmetrie* kleiner ausfällt als für die *Generischen Feminina*.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass es eine größere Vielfalt an Referenzen auf Personen gibt, wenn Frauen sprachlich unsichtbar sind. In denjenigen Kategorien wiederum, in denen Frauen sprachlich explizit gemacht werden, sind die Referenzen auf Personen weniger vielfältig.⁸¹

⁸⁰ Referenzen auf Personen aus der Kategorie *Neutraler Gebrauch* werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt, da diese Kategorie in der vorliegenden Arbeit nicht als explizit geschlechtergerecht, sondern als geschlechtsneutral betrachtet wird.

⁸¹ Aufgrund der unterschiedlichen Codierungssysteme können die Ergebnisse nur bedingt mit denen von BÜHLMANN (2002) verglichen werden. In Bezug auf generische Maskulina und symmetrische Formulierungen decken sich die Befunde jedoch. Interessant wäre ein Vergleich, der außerdem die Kategorien *Mann* und *Frau* in BÜHLMANN'S Korpus berücksichtigt.

5.3.4 Zusammenfassung

Die Analyse der geschlechtergerechten Sprache in den Pressemitteilungen des Korpus hat unterschiedliche Erkenntnisse zutage gebracht, die im Folgenden rekapituliert werden sollen. Die Erkenntnisinteressen lagen dabei in den Unterschieden zwischen dem Sprachgebrauch der drei Gewerkschaften (siehe Kapitel 5.3.1 „Die konkrete Ausgestaltung der sprachlichen Referenz auf Personen“ sowie Kapitel 5.3.1.1 „Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch der drei Gewerkschaften“) bzw. im zeitlichen Verlauf (siehe Kapitel 5.3.1.2 „Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch im zeitlichen Verlauf“) sowie dem potenziellen Zusammenhang zwischen geschlechtergerechter Sprache und gewerkschaftssprachlicher Terminologie (siehe Kapitel 5.3.2. „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch und gewerkschaftssprachliche Terminologie“). Außerdem wurde überprüft, wie die Daten sich im Vergleich zu einer ähnlich angelegten Forschungsarbeit verhalten (siehe Kapitel 5.3.3 „Die ermittelten Daten in der weiteren Analyse“).

Nach Anwendung des Codesystems auf das Korpus zeigen sich die folgenden drei „allgemeinen“ Ergebnisse:

1. Die sprachlichen Referenzen auf Personen, die in den Daten des Korpus erfolgen, lassen sich in drei Größenordnungen einteilen: maximal dreistellige Trefferzahlen in den Kategorien *Korrekte Kongruenz bei Feminina* (z. B. *die Polizei als Trägerin*), *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* (z. B. *Radiosender*), *Kongruenzverletzung* (z. B. *die Polizei als Träger*) und *Generisches Femininum* (z. B. *Witwenrente*), vierstellige Trefferzahlen in den Kategorien *Symmetrie* (z. B. *Arbeiterinnen und Arbeiter*), *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied* (z. B. *extremistisch*) und *Frau* (z. B. *Andrea Kocsis*) sowie fünfstellige Trefferzahlen in den Kategorien *Generisches Maskulinum* (z. B. *Richterspruch*), *Mann* (z. B. *Konrad Freiberg*) und *Neutraler Gebrauch* (z. B. *Belegschaft*).
2. Innerhalb der symmetrisch gestalteten Referenzen auf Personen dominiert die Strategie der Beidnennung – die wiederum überwiegend dem sogenannten

Titanic-Prinzip („Ladies first“) folgt. Bekannte „kreative Strategien“⁸² wie das „Gender-Sternchen“ (z. B. *Arbeiter*innen*) oder der „Gender Gap“ (z. B. *Arbeiter_innen*) – die in der Regel auch ein Infragestellen der sogenannten Zweigenderung bzw. Geschlechterbinarität reflektieren (vgl. AG FEMINISTISCH SPRACHHANDELN 2014) – kommen überhaupt nicht zum Einsatz.

3. Die „Tendenz zur Kongruenz im Genus“, die EISENBERG/SCHNEIDER (2011: 578) beschrieben haben, zeigt sich im untersuchten Korpus nicht. Ganz im Gegenteil dazu scheint es – hauptsächlich „betriebswirtschaftlich konnotierte“ – Lemmata zu geben, die „immun“ gegenüber Genuskongruenz bei Feminina bzw. geschlechtergerechter Sprache sind.

In Bezug auf den Vergleich der drei Gewerkschaften zeigt sich dabei, dass der Sprachgebrauch in den VER.DI-Daten geschlechtergerechter ist als in den Daten der beiden anderen Gewerkschaften und Frauen außerdem sprachlich sichtbarer sind. Das reflektiert den geschlechterspezifischen Organisationsgrad der drei Gewerkschaften im Untersuchungszeitraum 2001–2011, der für die GDP und die IG BCE einen geringeren Frauenanteil zeigt als in der Mitgliederstruktur von VER.DI. Eine präzise Abgrenzung von GDP und IG BCE ist auf Grundlage der Stichprobe hingegen nicht möglich. Es zeichnet sich jedoch die Tendenz ab, dass die IG BCE in Bezug auf die Stichprobe eher zurückhaltend gegenüber geschlechtergerechter Sprache ist: So werden in den Daten der IG BCE – von zwei Ausnahmen abgesehen – ausschließlich Beidnennungen als Strategie zur Herstellung von Symmetrie eingesetzt. Außerdem finden sich dort relativ gesehen die meisten Kongruenzverletzungen und keine einzige korrekte Kongruenz bei Feminina.

In Bezug auf Umbrüche im zeitlichen Verlauf waren die Ergebnisse ernüchternd: Es zeigt sich für den Untersuchungszeitraum von 2001 bis 2011 – ganz entgegen der aufgestellten Hypothesen – kein Trend zu einem geschlechtergerechteren Sprachgebrauch. Auch in Hinblick auf die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen zeigen sich weder eindeutige Entwicklungen noch erkennbare Tendenzen. Das überrascht umso mehr, als dem ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ in der Konzeption des Forschungsvorha-

⁸² Zu diesen „kreativen Strategien“ zählt auch die durch LANN HORNSCHIEDT berühmt gewordene „x-Form“ (z. B. *Arbeitx*) (vgl. HORNSCHIEDT 2014). Dass sie an dieser Stelle keine Erwähnung findet, ist der Tatsache geschuldet, dass die Idee der x-Form zum Untersuchungszeitraum noch gar nicht entstanden war und es sich somit um eine sehr junge Entwicklung handelt.

bens ein großer Einfluss zugesprochen wurde. Stattdessen muss man – basierend auf der Stichprobe – resümieren, dass vom AGG keinerlei Impulse zu einer sprachlichen Veränderung bzw. Sensibilisierung auszugehen scheinen. Daneben hat z. B. auch der Umstand, dass im November 2005 mit ANGELA MERKEL erstmals eine Frau Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland wurde, keinen positiven Effekt auf die Sichtbarkeit von Frauen im Korpus gezeigt. Dabei handelt es sich zwar nicht um ein erklärtes Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit, nichtsdestotrotz hätte dieses politische Ereignis – umso mehr aufgrund seiner zeitlichen Nähe zwischen der Wahl MERKELS und der Verabschiedung des AGG – den Effekt des AGG verstärken können. Folglich ist es ausgesprochen bemerkenswert, dass sich die drei Gewerkschaften in den Daten des Korpus in Hinblick auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch derart unbeeindruckt vom AGG zeigen.

Ausgehend von der nicht selten kolportierten Einschätzung, Frauen seien nicht kompatibel mit Terminologie und geschlechtergerechter Sprachgebrauch würde sich negativ auf die sprachliche Präzision von Texten auswirken, wurde in Kapitel 5.3.2 ein möglicher Zusammenhang zwischen den beiden Analysefaktoren „geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ und „gewerkschaftssprachlicher Fachwortschatz“ untersucht. Das „Nicht-Ergebnis“ der durchgeführten Korrelationen entkräftet die beschriebene „Kolportage“ dabei nachhaltig: Basierend auf der Stichprobe besteht kein statistisch relevanter oder nachweisbarer Zusammenhang zwischen Referenzen auf Personen und gewerkschaftssprachlicher Terminologie.

Im Vergleich mit den Ergebnissen von BÜHLMANN (2002), die geschlechtergerechten Sprachgebrauch in Deutschschweizer Tageszeitungen analysiert hat, zeigt sich eine frappierende Ähnlichkeit hinsichtlich der Referenz auf Personen: Soweit der Vergleich möglich war, zeigen sich die Referenzen auf Personen aus den Kategorien *Symmetrie*, *Neutraler Gebrauch* und *Generisches Maskulinum* in beiden Korpora in einer ähnlichen Verteilung. Angeregt durch BÜHLMANN (2002) wurde im vorliegenden Korpus außerdem die Vielfältigkeit innerhalb einzelner Kategorien überprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass sprachliche Unsichtbarkeit von Frauen einen positiven Effekt auf die Vielfältigkeit der Ausdrücke hat: Diese ist umso stärker ausgeprägt, wenn Frauen sprachlich unsichtbar sind. Anders ausgedrückt kommen zahlreiche unterschiedliche Ausdrücke zum Einsatz, um sprachlich auf Männer zu referieren, während Frauen mit nur wenigen unterschiedlichen Ausdrücken benannt werden. In Bezug auf generische Maskulina und

symmetrische Formulierungen – d. h. die vergleichbaren Kategorien – bestätigt dieses Ergebnis die Beobachtungen BÜHLMANNs.

5.4 Die gleichstellungspolitischen Ansprüche in den Pressemitteilungen

Von den gleichstellungspolitischen Bestimmungen und Proklamationen in den jeweiligen Satzungen ausgehend, sollen die Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter und der „Beseitigung bestehender Nachteile“ (vgl. DEJURE.ORG RECHTSINFORMATIONSSYSTEME GMBH 2015) näher betrachtet werden. Anhand ausgewählter Daten aus dem Korpus soll dabei nachgezeichnet werden, inwiefern diese Themen in den Pressemitteilungen der Stichprobe platziert und auf welche Art und Weise sie ausgestaltet werden.

Nachdem der erste Teil der empirischen Analyse einen quantitativen Schwerpunkt hatte, wird nun ergänzend an ausgewählten Texten eine qualitative Analyse durchgeführt. Zu diesem Zwecke wurden zunächst die Schlagworte zu Gleichstellungs- und „Frauenthemmen“ in den Satzungen von DGB, VER.DI, GDP und IG BCE ermittelt bzw. isoliert (vgl. Kapitel 4.2 „Die Gewerkschaften und ihre gleichstellungspolitischen Ziele“). Sie lauten: *Chancengleichheit, Diskriminierung, Familienpolitik, Frauenförderung, Gender-Mainstreaming, Geschlecht, Geschlechterdemokratie, Gleichberechtigung, Gleichstellung, Gleichstellungspolitik, Gleichwertigkeit, sexuelle Ausrichtung, sexuelle Identität, sexuelle Orientierung, Teilhabe, traditionelle Rollenbilder und Vereinbarkeit Familie und Beruf.*

Im Folgenden werden die Belege dieser Schlagworte im Korpus vorgestellt und analysiert. Die jeweiligen Kapitel werden durch eine Übersicht abgeschlossen, die gegenüberstellt, in wessen Satzung bzw. in wessen Pressemitteilungen die Schlagwörter auftreten bzw. nicht auftreten. Dabei ist zu beachten, dass sich in einigen Fällen in den genannten Übersichten auf Satzungsebene keine Belegstelle des Schlagwortes findet. Das ist dadurch zu erklären, dass die betreffenden Schlagwörter in diesen Fällen ausschließlich in der Satzung des DGB vorkommen (vgl. dazu Kapitel 4.2.5). Für die Analyse ist das jedoch unerheblich, da das Vorkommen *aller* Schlagwörter im *gesamten* Korpus untersucht wird – und nicht nur das gleichzeitige Vorkommen in der Satzung und den Daten der einzelnen Gewerkschaften betrachtet wird.

5.4.1 Chancengleichheit

Das Thema *Chancengleichheit* tritt innerhalb des Korpus in den unterschiedlichsten Kontexten auf. Dazu zählen die im vorliegenden Untersuchungsgegenstand relevante *Chancengleichheit der Geschlechter* (2001 VER.DI 092, 2002 IG BCE 107, 2002 VER.DI 544, 2002 VER.DI 609, 2002 VER.DI 644, 2003 IG BCE 149, 2004 GDP 0326, 2006 VER.DI 1805, 2009 GDP 1074, 2010 GDP 1137, 2010 GDP 1138, 2011 VER.DI 2871, 2011 VER.DI 2961, 2005 VER.DI 1398, 2005 VER.DI 1399 sowie 2011 VER.DI 2870) sowie die Chancengleichheit im Kontext *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (2004 IG BCE 215, 2006 VER.DI 1712 und 2011 IG BCE 458).

In einer Pressemitteilung, die den Wahlauf Ruf des IG-BCE-Bundesfrauenausschusses zur Bundestagswahl 2002 zum Gegenstand hat (2002 IG BCE 099), fällt das Schlagwort *Chancengleichheit* ebenfalls – allerdings ohne weiter kontextualisiert zu werden. Ausgehend vom Thema des Textes kann man jedoch annehmen, dass auch hierbei die Chancengleichheit der Geschlechter gemeint ist. Die Texte „2003 IG BCE 170“, „2004 IG BCE 179“ und „2007 VER.DI 1829“ geben hingegen keinerlei Hinweis darüber, in welchem Zusammenhang die Chancengleichheit dort verstanden wird.

Außerdem finden sich im Korpus Belege für *Chancengleichheit in der Bildung* (2007 GDP 0736, 2007 VER.DI 1837, 2007 VER.DI 1838, 2010 IG BCE 404, 2011 VER.DI 2817 und 2011 VER.DI 3029), Chancengleichheit im Kontext *Migration* bzw. *Migrationspolitik* (2006 IG BCE 284 und 2008 IG BCE 374) sowie *sozialer Herkunft* (2006 VER.DI 1548) bzw. als *Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen* (2006 VER.DI 1714).

Ein weiterer Themenbereich betrifft die betriebliche Chancengleichheit. So finden sich im Korpus Belege für *Chancengleichheit im Betrieb* (2006 VER.DI 1758), *Chancengleichheit in der Mitbestimmung*, d. h. „Chancengleichheit zwischen den Interessen des Unternehmens und den Beschäftigten“ (2003 VER.DI 833), *Chancengleichheit durch Tarifverträge* (2003 VER.DI 1004 und 2009 VER.DI 2339) sowie *Chancengleichheit auf den europäischen Postmärkten* (2001 VER.DI 077).

In einer weiteren Pressemitteilung der IG BCE tritt das Schlagwort ebenfalls im Kontext von Bildung auf. Interessanterweise unterscheidet sich die hier formulierte Forderung durch ihre eher neoliberale Ausrichtung erheblich von den anderen Texten zur Chancengleichheit im Bereich Bildung. So heißt es hier:

Chancengleichheit ist für uns als Gewerkschaft die Basis der Bildung. Das heißt für uns Förderung entsprechend den individuellen Begabungen **und das bedeutet auch, dass es Spitzenförderung geben muss**. Wer mit Innovationen im globalen Wettbewerb Spitze sein will, schafft das nur mit den besten Köpfen. (2003 IG BCE 175, Hervorhebung durch die Verfasserin)

Chancengleichheit kann also nicht ohne Weiteres als Schlagwort im Rahmen von *Gleichstellung der Geschlechter* verstanden werden, sondern muss stattdessen unbedingt definiert bzw. kontextualisiert werden, um sicherzustellen, wovon genau die Rede ist bzw. für wen die Chancengleichheit laut Text gelten sollte.

Chancengleichheit			
Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input checked="" type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 23 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 4 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 11 PM

Tabelle 46: Das Schlagwort *Chancengleichheit* in den Sätzen und dem Korpus

5.4.2 Diskriminierung

Das Schlagwort *Diskriminierung* wird im Korpus in unterschiedlichen Kontexten bearbeitet. Neben der Verwendung im „allgemeinen Sinne“, d. h. ohne die „Zielgruppe“ oder den „Grund“ für die Diskriminierung konkret zu benennen (2001 IG BCE 034, 2001 VER.DI 215, 2003 IG BCE 169, 2004 VER.DI 1315), werden außerdem die dem AGG zugrunde liegenden Diskriminierungsmerkmale *Geschlecht* (2001 VER.DI 092, 2001 VER.DI 213, 2002 VER.DI 587, 2003 VER.DI 1061, 2004 VER.DI 1094, 2005 VER.DI 1360, 2008 GDP 0983, 2008 VER.DI 2217, 2010 VER.DI 2612), *Behinderung* (2003 VER.DI 981), *Alter* (2001 VER.DI 025) und *sexuelle Identität* (2003 VER.DI 972, 2007 VER.DI 2035) behandelt. Außerdem findet sich im Korpus eine Pressemitteilung zum Thema *Diskriminierung von Tarifbeschäftigten* (2001 VER.DI 191) sowie zwei Texte zum Thema *Diskriminierung aufgrund von Armut* (2002 VER.DI 690, 2010 VER.DI 2728).

Der erste der genannten neun Texte, die sich mit der Diskriminierung nach Geschlecht befassen, hat eine Vereinbarung zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und

Männern in der Privatwirtschaft“ zum Gegenstand, die zwischen der Bundesregierung und „Wirtschaftsverbänden“⁸³ getroffen wurde (2001 VER.DI 092). Diese Vereinbarung wird von der stellvertretenden VER.DI-Vorsitzenden MARGRET MÖNIG-RAANE als „Muster ohne Wert“ bezeichnet, da bessere Chancen für Frauen damit „weiterhin in das Belieben der Unternehmensleitungen gestellt“ bleiben. MÖNIG-RAANE wirft der Bundesregierung vor, einzig die Interessen der Privatwirtschaft zu vertreten und nicht die Interessen von Frauen: „Offensichtlich hat die Regierung derzeit weniger Angst vor dem Zorn der Frauen als vor der Drohkulisse der Privatwirtschaft“. Sie zeichnet also das Bild einer selbstherrlich und autokratisch agierenden Privatwirtschaft, die nach „Belieben“ handelt, gegenüber der Politik „Drohkulissen“ errichtet, das „ewige Klagelied“ über „angeblich zu starke Regulierungen“ anstimmt, „über fehlendes qualifiziertes Personal“ klagt und Frauen diskriminiert, sofern sie „vom Gesetzgeber“ nicht durch ein Gleichstellungsgesetz „nachdrücklich aufgefordert werden“, das zu unterlassen. Die Regierung wiederum wird als opportunistisch dargestellt, indem sie zwar das „Bekenntnis“ ablege, „alles dafür zu tun, um die Gleichstellung der Frauen voranzutreiben“, vor dem Druck der Privatwirtschaft und den Arbeitgeberverbänden jedoch „einknicke“. Die Frauen werden – obgleich ihr „Zorn“ über die mangelnde Chancengleichheit genannt wird – als „Bittstellerinnen“ dargestellt: Sie „wünschen“ sich eine Regierung, die „mutig und zukunftsorientiert“ handelt und sich der Privatwirtschaft „entgegenstellt“. Sie warten also darauf, „gerettet“ zu werden und betrachten Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung als Zukunftsszenarien, die durchzusetzen es Mut bedarf.

Demgegenüber steht die Pressemitteilung „2001 VER.DI 213“, die die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen zur Rechtswidrigkeit der sogenannten W-Entgeltgruppen in der Diakonie behandelt. Nach Auffassung des Gerichts würden diese „eine speziell Frauen diskriminierende Maßnahme“ darstellen. Dieser Praxis würde nun „ein Riegel vorge-schoben“ werden und die Diakonie könne sich künftig nicht mehr „auf Kosten von Frauen Konkurrenzvorteile“ verschaffen. Sowohl die Klägerin als auch die „in Fragen der Lohndiskriminierung von Frauen renommierte Rechtsanwältin“ sind also aktiv han-

⁸³ Um welche Wirtschaftsverbände es sich dabei konkret handelt, wird in dem Text leider nicht genannt, weshalb der unpräzisen Formulierung gefolgt und zur Verdeutlichung auf den definiten Artikel verzichtet wird.

delnde Personen, die sich – im Vergleich zum vorangegangenen Beleg – nicht einfach nur „wünschen“, dass jemand anderes handelt.

Innerhalb des Textes „2002 VER.DI 587“, der unter dem Schlagwort *Gleichberechtigung* eingehender vorgestellt wird, wird herausgearbeitet, „dass alle wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufgrund unterschiedlicher Realitäten auf Frauen und Männer unterschiedlich wirken, auch wenn dies nicht beabsichtigt sei“. Um Diskriminierungen „auszuschließen“, müssen solche Wirkungen und Maßnahmen folglich „zwingend“ dahin gehend geprüft werden, so die Erwartung von VER.DI.

In der Pressemitteilung „2003 VER.DI 1061“ fordert VER.DI die Bundesregierung gemeinsam mit dem LESBEN- UND SCHWULENVERBAND (LSVD) auf, „jetzt zügig ein umfassendes Gesetz gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vorzulegen“, da die Frist zur Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinie mit dem Tag der Veröffentlichung (02.12.2003) endete. Gegenstand des erforderlichen Antidiskriminierungsgesetzes solle „ein umfassendes Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, des Alters oder aufgrund einer Behinderung“ sein. VER.DI und der LSVD bezeichnen es als „Armutszugnis für die Bundesregierung“, innerhalb der Umsetzungsfrist kein wirksames Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt zu haben. Somit werde „ausgerechnet Deutschland zum Schlusslicht der europäischen Entwicklung [...], wenn es darum gehe, Menschen wirksam vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen“. Das dürfe nicht sein, so VER.DI und LSVD. Weiterhin benennt der Text „Diskriminierung, Herabsetzung und Entwürdigung von Menschen“ als „Gift für das gesellschaftliche Zusammenleben“ und warnt, dass gerade in den Bereichen Beschäftigung und Beruf „immer noch“ Benachteiligungen stattfinden – auch „in der vermeintlich offenen deutschen Gesellschaft“. Insgesamt liegt der Fokus in dem Text auf der „von der EU-Richtlinie verlangten Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität in Beschäftigung und Beruf“, zu der auch die volle Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft zähle. Als Beispiele für die geforderte Gleichstellung werden „die Gleichstellung der Lebenspartnerschaft mit der Ehe für Beamte, Richter und Berufssoldaten beim Familienzuschlag, bei der Beihilfe, bei Reise- und Umzugskosten, Sonderurlaub, Trennungsgeld sowie bei den Pensionen“ benannt. Von Beamtinnen, Richterinnen oder Berufssoldatinnen ist an dieser Stelle keine Rede, wodurch ein rein männliches Bild von

eingetragenen Lebenspartnerschaften entsteht und die Interessen von Frauen in eingetragenen Lebenspartnerschaften nicht artikuliert werden.

An diesen Text schließt die Pressemitteilung „2004 VER.DI 1094“ thematisch an: Berichtsanlass ist dabei die Übergabe von 15.000 Unterschriften an den parlamentarischen Staatssekretär im Bundesministerium der Justiz, ALFRED HARTENBACH, die VER.DI, die LESBIAN AND GAY LIBERATION FRONT (LGLF) und der LESBEN- UND SCHWULENVERBAND (LSVD) gemeinsam gesammelt haben, um ihre Forderung nach einem umfassenden Antidiskriminierungsgesetz zu unterstreichen. Erneut wird das Versäumnis der Bundesregierung als „Armutszeugnis“ bezeichnet und betont, dass die Regierung im Vorjahr selbst die Fristen zur Umsetzung der EU-Richtlinie verstreichen ließ. Ebenfalls wiederholt wird der Vergleich mit anderen europäischen Ländern und das Unverständnis darüber, „dass ausgerechnet Deutschland zum Schlusslicht der europäischen Entwicklung wird, wenn es darum geht, Menschen wirksam vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen“ sowie die Bezeichnung von „Diskriminierung, Herabsetzung und Entwürdigung von Menschen“ als „Gift für das gesellschaftliche Zusammenleben“. Es handle sich dabei um „kein Kavaliersdelikt“. Neben der Forderung, die Bundesregierung solle ihre Wahlversprechen eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes „unverzüglich“ umsetzen, „warnen“ VER.DI, LGLF und der LSVD das Justizministerium davor, „Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität, des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung aus dem geplanten Antidiskriminierungsgesetz auszusparen“, da sie dadurch „geradezu ein[en] Freibrief für Diskriminierung“ ausstellen würden. „Solche Pläne“ seien einer rot-grünen Regierung „absolut unwürdig“ und die drei Interessenvertretungen würden das „auf keinen Fall hinnehmen“.

Auch anlässlich des Internationalen Frauentags 2005 veröffentlicht VER.DI eine Pressemitteilung, die sich mit der Forderung nach einem Antidiskriminierungsgesetz befasst (2005 VER.DI 1360). Die Bundesregierung wird darin „mit Nachdruck“ aufgefordert, das vorgelegte Antidiskriminierungsgesetz ohne Abstriche zu verabschieden. Die Oppositionsparteien, die Arbeitgeberverbände und die Kirchen würden das Gesetz allerdings in einem „Abwehrstakkato“ und unter dem „Vorwand der ‚Bürokratieverhinderung‘“ verhindern wollen. Davon dürfe sich die Regierungskoalition „nicht aus dem Takt bringen lassen“, so VER.DI. Ein solches Antidiskriminierungsgesetz wird in dem Text als „Chance“ und als „richtiges Instrument auf dem Weg zu einer chancengleicheren und diskriminierungsfreieren Arbeitswelt und Gesellschaft“ bezeichnet, das dazu geeignet sei,

„die Gleichstellungspolitik in Deutschland neu zu beleben“. Umgekehrt heißt das, dass VER.DI die Arbeitswelt und die Gesellschaft bereits als chancengleich und diskriminierungsfrei betrachtet, und diese beiden Charakteristika lediglich ausgebaut werden sollen, in dem man sie „neu belebt“. Nun sind jedoch die genannten Attribute einerseits nicht bzw. in semantischer Hinsicht nur bedingt komparierbar, andererseits widersprechen sie der in anderen VER.DI-Pressemitteilungen vertretenen Haltung. Auch der Wunsch, die Gleichstellungspolitik „neu zu beleben“ mutet seltsam an, da er die Frage aufwirft, wann die Gleichstellungspolitik aktiver oder erfolgreicher war und wann genau sie „eingeschlafen“ ist.

Am 18.08.2008 erscheint wiederum eine Pressemitteilung anlässlich des zweiten Jahrestags des AGG, in der VER.DI eine Bilanz zu dem Gesetz zieht (2008 VER.DI 2217). Diese Bewertung fällt grundsätzlich positiv aus: Das AGG „hat sich im Grundsatz bewährt“, es habe „insbesondere im Arbeitsleben zu mehr Gerechtigkeit geführt“, „den Unternehmen deutlich gemacht, dass Diskriminierung schlecht sei“, den Betroffenen „längst überfällige Rechte eingeräumt“ und in der Wirtschaft für mehr „Sensibilität für Benachteiligungen“ gesorgt. Nichtsdestotrotz sei Deutschland nach wie vor ein Land, „in dem Antidiskriminierung nicht selbstverständlich“ ist, sondern es noch immer Diskriminierung gibt. Als Beispiele dafür werden geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen, die Benachteiligung von Älteren und Behinderten auf dem Arbeitsmarkt und die Diskriminierung von Lesben und Schwulen genannt. In Bezug auf die Perspektive der Unternehmen werden „Effizienz“-Argumente aufgeführt: Das AGG wird dabei als „Chance für Unternehmen in Deutschland“ beschrieben, die „Personalarbeit sachlicher und effizienter zu gestalten“ und Vielfalt als Faktor benannt, der sich ökonomisch positiv auswirke. Die Befürchtungen der Arbeitgeberverbände hingegen, dass das AGG die Wirtschaft „behindere“, mehr Bürokratie schaffe und „zum massenhaften Missbrauch“ einlade, haben sich „nicht bestätigt“, so VER.DI. Der Text liefert außerdem einen Ausblick in die Zukunft: Von Bund, Ländern und Kommunen wird gefordert, „weitere Anstrengungen“ zu unternehmen, „um dass [sic] Gesetz in der Wirtschaft und bei den Zielgruppen bekannt zu machen“. Ziel sei, „eine regelrechte Antidiskriminierungskultur in Deutschland zu etablieren“. Eine Möglichkeit, um das zu erreichen, wäre beispielsweise die „Schaffung einer bundesweit flächendeckenden Infrastruktur an Beratungsstellen gegen Diskriminierung“.

In der Pressemitteilung zum Internationalen Frauentag 2010 (2010 VER.DI 2612) wird gefordert, die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zu beenden. Zwar habe es „vereinzelt Fortschritte“ gegeben, nichtsdestotrotz bleibe der „Nachholbedarf“ „enorm“. Als Beleg dafür wird der Gender Pay Gap benannt und implizit nach seiner unbereinigten („im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, wo überwiegend Frauen beschäftigt seien, häufig in Teilzeit oder zu sehr niedrigen Löhnen“) und seiner bereinigten Form („schlicht Diskriminierung“) unterschieden. Auch die Unterrepräsentation von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten wird aufgeführt. Doch die Kritik richtet sich nicht nur gegen diese beiden „Benachteiligungen und Schieflagen“ – die typischerweise Probleme von sozial eher besser gestellten Frauen sind, sondern benennt die arbeitsmarktpolitischen Probleme von Frauen Schichten übergreifend: So würden Frauen aufgrund ihrer „familiären Situation“ vielfach „vom Arbeitsmarkt verdrängt“ werden, sie müssten „als Mitglied einer so genannten Bedarfsgemeinschaft zu Armutslöhnen arbeiten“, würden „viel weniger von erfolgreichen Förderinstrumenten profitieren“ und „im Hartz IV-System als Arbeitskräfte ohne Perspektive auf eine sozial abgesicherte Beschäftigung zwangsverpflichtet werden“. Deshalb wird gefordert, dass die Arbeitsmarktpolitik grundsätzlich „mehr für Frauen tun“ müsse. In diesem Kontext macht sich VER.DI außerdem für „die Abschaffung der Bedarfsgemeinschaft“ stark, da sie den Widerspruch enthalte, dass „der eine für den anderen uneingeschränkt eintreten“ muss, den Frauen durch das reformierte Unterhaltsrecht aber gleichzeitig die Pflicht auferlegt wird, „für sich selbst zu sorgen“.

Schließlich benennt die Pressemitteilung „2008 GDP 0983“, die en détail unter dem Schlagwort *Teilhabe* analysiert wird, regelmäßig schlechter ausfallende Leistungsbeurteilungen von Polizistinnen als „eine mittelbare Diskriminierung“ gegenüber den männlichen Kollegen.

Diskriminierung

Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 17 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM

Tabelle 47: Das Schlagwort *Diskriminierung* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.3 Familienpolitik

Das Schlagwort *Familienpolitik* tritt in der Stichprobe häufig gemeinsam mit einem Attribut auf. So ist etwa von *nachhaltiger* (2005 IG BCE 241, 2006 IG BCE 275), *erfolgreicher*, *moderner* und *künftiger Familienpolitik* (2005 IG BCE 241) die Rede.

Der erste Text hat eine gemeinsame Erklärung des BUNDESMINISTERIUMS FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND und der IG BCE zum Thema, die sich als „gemeinsame Positionsbestimmung für eine erfolgreiche Familienpolitik“ (2005 IG BCE 241) versteht. In diesem Rahmen wurden zwei Handlungsleitfäden „für eine familienorientierte Betriebsrats- und Personalratspolitik“ präsentiert und „die Rolle der Gewerkschaften für eine Zukunft mit mehr Kindern“ formuliert. Folglich sieht sich die IG BCE also in der gesellschaftlichen Verantwortung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die persönliche Entscheidung für Kinder unterstützen.

In der Pressemitteilung wird Familienpolitik als gemeinsame Verantwortung von Gewerkschaften und der Politik definiert. Laut RENATE SCHMIDT, in der Legislaturperiode 2002–2005 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, müsse die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar „ureigenes Thema der Tarifparteien sein“, da „allzeit verfügbare Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ nicht das „Leitbild“ sein können. Stattdessen brauche man flexible Arbeitszeiten.

SCHMIDT benennt geschlechterspezifische Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Müttern würden Karrierechancen verwehrt bleiben und Väter, die das Angebot der Elternzeit in Anspruch nehmen, würden belächelt werden. Folglich würde „der Nachwuchs in Deutschland ausbleiben“. Interessant ist, dass der IG-BCE-Vorsitzende HUBERTUS SCHMOLDT im gleichen Kontext sagt, dass das Elterngeld die Entscheidung für Kinder erleichtere. Zwar benennt er das Elterngeld nicht als Zielerreichung, sondern lediglich als „richtiger und guter Schritt“, um dem Ziel „ein gutes Stück näher“ zu kommen. Nichtsdestotrotz wird der Eindruck erweckt, potenzielle Eltern bräuchten nur monetäre Anreize, damit sie Kinder bekommen.

Gemeinsam sprechen SCHMIDT und SCHMOLDT einer nachhaltigen Familienpolitik die Chance zu, „zentrale Werte“ (namentlich: „Rückhalt in der Familie“, „Entfaltung der Person“ und „Gleichstellung der Geschlechter“) mit „wirtschaftlicher Dynamik und Chancengerechtigkeit durch Bildung“ zu verbinden. Wenn das gelänge, dann würde „Erfolg für alle“ entstehen.

Die hierbei eingeführte Perspektive des *Nutzens für die Wirtschaft* und des *Erfolgs* setzt sich im weiteren Verlauf des Textes fort: So wird Familienpolitik durch SCHMIDT als „Standortpolitik“ benannt, da die Wirtschaft „das Potential gut ausgebildeter Frauen und Männer“ brauche.

Als Ursachen für den demografischen Wandel und somit den Rückgang der Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter nennt SCHMOLDT „den überkommenen Zustand“ – womit er die bisherige Familienpolitik zu meinen scheint. Eben jenen „überkommenen Zustand“ könne sich Deutschland „nicht länger leisten“. Von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf würden beide Seiten „profitieren“ und außerdem würden sie „für die Produktivität von Unternehmen an Bedeutung gewinnen“. Als Vorteil von flexiblen Arbeitszeitregelungen wird aus Beschäftigtenperspektive lediglich „Zeitsouveränität“ genannt, während sie für die Unternehmen „Kosteneinsparungen und Produktivitätsschübe“ bewirke.

Der zweite der genannten Texte (2006 IG BCE 275) widmet sich der „Sozialpartnervereinbarung ‚Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik‘“, die der BUNDESARBEITGEBERVERBAND CHEMIE (BAVC) und die IG BCE miteinander geschlossen haben. Die Chemieindustrie sei dabei die erste Branche, die eine derartige Selbstverpflichtung eingehe. Teil dieser Selbstverpflichtung sei es, „die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen“. Aus dem Wortlaut geht zwar der Nutzen der Sozialpartnervereinbarung für die Industrie hervor („Berufstätigkeit [...] in der chemischen Industrie zu fördern“, „Erwerbskräftepotenzial [...] zu nutzen“), die gewerkschaftliche und die individuelle Perspektive bleiben jedoch unklar. Auch die Frage der Vereinbarkeit wird durch Industrieperspektive betrachtet: Ermöglicht werden soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und nicht etwa von Familie und Beruf.

Das Verantwortungsgefühl bzw. -bewusstsein ist klar begrenzt: Der Hauptgeschäftsführer des BAVC, HANS PAUL FREY, versteht die genannten Aufgaben lediglich als „zusätzlichen Beitrag“, den die Unternehmen zur Unterstützung von Familien leisten. Die Verantwortung für eine nachhaltige Familienpolitik würden die Unternehmen dem Staat jedoch nicht abnehmen können. Unklar bleibt der Zusatz, dass diese Unterstützung, so FREY, „oft ohne großen finanziellen und personellen Aufwand“ möglich sei. Denkbar wäre, dass andere Unternehmen dadurch ermutigt werden sollen. Das Argument der

Kosteneffizienz hat jedoch den „Beigeschmack“, dass die Sozialpartnervereinbarung nur unterzeichnet wurde, weil sie nicht mit höheren Kosten verbunden ist.

Auch EDELTRAUD GLÄNZER, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE, spricht von besserer „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, wobei die genannte Sozialpartnervereinbarung ein „wesentlicher Schritt“ hin zu dieser Verbesserung sei. URSULA VON DER LEYEN, zu dem Zeitpunkt Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, wird als Autorität herangezogen, um die abgeschlossene Sozialpartnervereinbarung zu bewerten: In der Pressemitteilung heißt es, VON DER LEYEN würdige die Vereinbarung als „beispielhaft“ und spreche der IG BCE und dem BAVC aufgrund der Vereinbarung eine „Vorreiterrolle“ zu.

Ganz im Unterschied zu FREY scheint VON DER LEYEN die Verantwortung des Staates zu relativieren, in dem sie die Zusammenarbeit von „Gewerkschaft und Arbeitgeber“ im Bereich „familienbewusste Personalpolitik“ als „entscheidende Voraussetzung“ benennt, „um tatsächlich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen“. Im direkt anschließenden Satz der Pressemitteilung wird die Verantwortung jedoch wieder in staatliche Richtung „zurückgespielt“, indem „aus Sicht der Chemie-Sozialpartner“ ausreichende staatliche Rahmenbedingungen gefordert werden.

Weiterhin wird in dem Text „das zwischenzeitliche ‚Umdenken in der Familienpolitik‘“ begrüßt, wobei unklar bleibt, was damit gemeint ist.

In seiner Rede zum 1. Mai 2001, deren Hauptanliegen in der Pressemitteilung „2001 VER.DI 021“ vorgestellt werden, „warnt“ der VER.DI-Vorsitzende FRANK BSIRSKE „vor einem Rückfall der Familienpolitik in die Einstellungen der 50er Jahre“.

Das „Zusammenleben von Mann und Frau, wo automatisch der eine arbeiten geht und die andere sich um Haus und Familie kümmere“ wird dabei als „Auslaufmodell“ beschrieben, das nicht „wiederbelebt“ werden soll. Ziel sei stattdessen, ein Modell zu entwickeln, „das für beide Berufstätigkeit und Familie vereinbar mache“. Durch Einsatz des Begriffs „Berufstätigkeit“ statt „Erwerbstätigkeit“ wird der unentgeltlich ausgeübte Beruf der Hausfrau oder des Hausmannes an dieser Stelle marginalisiert. Noch drastischer fällt diese Wertung im vorangehenden Satz aus: „Sich um Haus und Familie zu kümmern“ ist für BSIRSKE offensichtlich keine Arbeit. Gleichzeitig stellt er diese Aufgaben als nicht von Männern ausgeübte Tätigkeiten dar: Es bedürfe „guter und verlässlicher Betreuungseinrichtungen für Kinder und ausreichend Ganztagschulen“, um „die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten“ nicht „auf Heim und Herd [zu] be-

schränken“, so BSIRSKÉ. Obwohl also in einem Teilsatz von der Vereinbarkeit „für beide“ die Rede war, stellt er das Vereinbarkeitsproblem als ein weibliches dar und verstärkt diese Sichtweise durch die Zuordnung von Haus- und Erziehungsarbeit als weiblichen Verantwortungsbereichen.

In den Daten der GDP erscheint *Familienpolitik* schließlich in einem überraschenden Kontext, in dem ein Zusammenhang zwischen der Abschaffung der Pendlerpauschale und dem Geburtenrückgang hergestellt wird:

Er frage sich, so Freiberg [*KONRAD FREIBERG, Vorsitzender der GDP, Anmerkung der Verfasserin*], wie es sich mit der Familienpolitik der Union vereinbaren lasse, wenn gerade jungen Berufsanfängern durch immer neue Belastungen und Einkommenseinbußen die finanzielle Basis für die Gründung von Familien entzogen würde. (2005 GDP 0511)

Familienpolitik			
Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM

Tabelle 48: Das Schlagwort *Familienpolitik* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.4 Frauenförderung

Das Thema Frauenförderung wird in zwei Datensätzen des Korpus behandelt, wobei es sich bei beiden Texten um VER.DI-Pressemitteilungen handelt.

Die Pressemitteilung mit dem Titel „Bildung und Wissenschaft sind Bund- und Ländersache“ richtet die Erwartung an Bund und Länder, im Bereich von Bildung, Wissenschaft und Forschung weiterhin bestimmte Aufgaben gemeinsam wahrzunehmen. Diese Forderung betrifft u. a. die Finanzierung von „Sonderprogrammen [...] zur Frauenförderung“ (2007 VER.DI 1829).

Der zweite Beleg findet sich innerhalb einer Erklärung von MARGRET MÖNIG-RAANE (zu dem Zeitpunkt stellvertretende VER.DI-Vorsitzende) und IRMINGARD SCHEWE-GERIGK (zu dem Zeitpunkt frauenpolitische Sprecherin von Bündnis 90/Die Grünen) anlässlich des einjährigen Bestehens der „Vereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft“ zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft. MÖNIG-RAANE und SCHEWE-GERIGK bemängeln darin, dass das INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) der BUNDESANSTALT FÜR

ARBEIT seinen jährlichen Betriebspanel zwar um zwei Fragen zur Frauenförderung in den Betrieben ergänzt habe, das jedoch für „die Frauen in der Wirtschaft [...] bisher nichts gebracht“ habe. Sie beklagen, dass es stattdessen ein weiteres Jahr Verzögerung gebe, und nur in weniger als 0,01 Prozent der Unternehmen Konzepte zur Chancengleichheit verfolgt werden. Sie fordern eine verpflichtende betriebliche Gleichstellung, da die Qualifikationen der Frauen – trotz ihrer im Vergleich zu den Männern besseren Schul- und Hochschulabschlüsse – von der Wirtschaft nicht genutzt werden. Auch hier wird also mit dem Nutzen für die Wirtschaft, d. h. marktwirtschaftlich und wettbewerbs- bzw. effizienzorientiert argumentiert. Einzig in der Forderung, „Lohndiskriminierung“ von Frauen zu beenden, und dem Hinweis, die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie fordere die Bundesregierung zu einer entsprechenden Umsetzung auf, wird die wirtschaftsorientierte Argumentation verlassen (2002 VER.DI 544).

Frauenförderung

Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 49: Das Schlagwort *Frauenförderung* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.5 Gender-Mainstreaming

Bei den Texten, die *Gender-Mainstreaming* erwähnen, fällt auf, dass sie fast ausschließlich im ersten Drittel des Untersuchungszeitraumes verfasst bzw. veröffentlicht wurden. Anders formuliert spielt *Gender-Mainstreaming* in den Pressemitteilung nach 2004 thematisch praktisch keinerlei Rolle mehr. Einzige Ausnahme ist eine Pressemitteilung der GDP anlässlich einer Tagung des EuroCOP-Unterausschusses „Equality“ im Oktober 2009, auf der „vor allem der gegenwärtige Stand des gender-mainstreaming-Prozesses in Europas Polizeien“ diskutiert wurde (2009 GDP 1081).

In einer Pressemitteilung anlässlich der Bundesfrauenkonferenz der GDP im März 2002 wird hingegen gefordert, dass die Kriterien des Gender-Mainstreaming „auch in der Gewerkschaftsorganisation selbst“ verankert werden sollten (2002 GDP 0106). In dem Text „2004 GDP 0327“ schließlich wird *Gender-Mainstreaming* als argumentative Untermauerung einer Forderung innerhalb der sogenannten Baden-Badener Erklärung der GDP eingesetzt: „Der Teilzeitanpruch darf im Sinne von gender mainstreaming

nicht auf Kindererziehung und Pflege von Angehörigen beschränkt werden“, heißt es hier (2004 GDP 0327).

Die IG BCE definiert gemeinsam mit dem BUNDESARBEITGEBERVERBAND CHEMIE (BAVC): „Gender-Mainstreaming im Unternehmen bedeutet, bei allen Entscheidungen die Lebenssituationen und die Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen“ (2002 IG BCE 107). Auch in einer Pressemitteilung zum *internationalen Frauentag* 2003 steht die Interessenvertretung durch Gender-Mainstreaming im Vordergrund: „Gender Mainstreaming angewandt, geht bewußt mit den Unterschieden um, um so zu einer geschlechtergerechten Entscheidung zu kommen“ (2003 IG BCE 119).

Dass die Bundesregierung in ihren Eckpunkten den Ansatz des Gender-Mainstreaming in die Arbeitsförderung aufgenommen und ihn mit speziellen Frauenfördermaßnahmen kombiniert hat, begrüßen die IG-BCE-Frauen ausdrücklich (2001 IG BCE 020).

Im Rahmen einer Forderung nach einer Gesundheitsreform, „die die Unterschiede der Geschlechter nicht unter den Tisch kehrt“, möchte VERONIKA KELLER-LAUSCHER, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE, „den ‚gender mainstreaming‘ Gesichtspunkt in die Debatte mit aufnehmen“ (2003 IG BCE 132).

In der Pressemitteilung „2001 VER.DI 236“ wird darüber berichtet, dass die VER.DI-Genderbeauftragten auf Landes- und Bundesebene ihre Arbeit aufnehmen. Dieses Gender-Netzwerk von VER.DI, „das für den Transfer des Gender Mainstreaming in den beruflichen Alltag der VER.DI-Beschäftigten und der Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen eine wesentliche Rolle“ spiele, sei in den deutschen Gewerkschaften „ein Novum“. Einer der Verantwortungsbereiche der Genderbeauftragten sei es dabei, „für die operative Verankerung von und die Qualifizierung für Gender Mainstreaming Sorge [zu] tragen“. Außerdem ist in der Pressemitteilung ein Link zu weiterführenden Informationen zum Thema *Gender-Mainstreaming* eingebettet (2001 VER.DI 236).

Die Pressemitteilung „2003 VER.DI 951“ beginnt mit einem Wortspiel zum *Gender-Mainstreaming*: „Wir bewegen uns – VER.DI bringt Gender in den Mainstream“. Der Text resümiert eine VER.DI-Fachtagung zur Genderpolitik, die sich auch mit dem Thema *Gender-Mainstreaming* befasste. Diskussionsgegenstand zwischen „150 Teilnehmenden aus Betrieben und Verwaltungen“ sowie „ExpertInnen“ seien „Wege und Chancen, Gender Mainstreaming in ihren Arbeitsalltag umzusetzen“ gewesen. Dabei wurde festgehalten, dass man „Schubkraft von ehren- und hauptamtlichen Führungsgremien durch

Vorbildverhalten“ brauche, „um die Idee des Gender Mainstreaming erfolgreich in Politik und praktische Arbeit umzusetzen“. Definiert als „die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensmuster von Frauen und Männern in Politik und Alltagshandeln“, würde Gender-Mainstreaming „mehr Effektivität und Effizienz“ bedeuten und ermöglichen, näher an die Menschen heranzukommen. So habe Schweden „mit vielen guten Beispielen vorgemacht“, dass Gender-Mainstreaming „ein Erfolgsfaktor für die Wirtschaft, Gesellschaft und für Gewerkschaften sein kann“ (2003 VER.DI 951). Argumentativ dominieren also Erfolg, Effizienz und Effektivität. Dass Gender-Mainstreaming Vorteile für die betroffenen Individuen bringen könnte, spielt hierbei keine Rolle. Einzig der Nutzen für Kollektive wie Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaft wird herausgearbeitet. Gleichzeitig wird Gender-Mainstreaming als Fortschritt dargestellt, wie aus den Formulierungen „wir bewegen uns“, „Schubkraft“, „Vorbild“, „vormachen“ und der Veranstaltung als „Auftakt“ hervorgeht. Festzuhalten ist außerdem, dass in dem Text keine einzige generisch maskuline oder generisch feminine Formulierung eingesetzt wird.

Gender-Mainstreaming

Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 3 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 4 PM

Tabelle 50: Das Schlagwort *Gender-Mainstreaming* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.6 Geschlecht

In den Satzungen tritt das Schlagwort *Geschlecht* in zweierlei Verwendungskontexten auf: Zum einen sollen Toleranz und Rechte *unabhängig* von diesem Faktor gelten und zum anderen wird Geschlecht als ein Merkmal beschrieben, aufgrund dessen diskriminiert wird. Neben der erstgenannten (2001 IG BCE 020, 2003 IG BCE 119, 2009 VER.DI 2566) und der zweitgenannten Realisierungsform (2003 VER.DI 1061, 2004 VER.DI 1094, 2005 VER.DI 1327, 2008 IG BCE 374) ist Geschlecht im Korpus außerdem als „Kurzform“ für *Männer und Frauen* bzw. der *Zugehörigkeit zum männlichen bzw. weiblichen Geschlecht* belegt (2001 GDP 0091, 2003 IG BCE 132, 2005 VER.DI 1294, 2005 IG BCE 241, 2009 GDP 1074, 2011 VER.DI 2871, 2011 VER.DI 2894, 2011 VER.DI 2961).

Geschlecht			
Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Vorkommen im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 8 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 5 PM

Tabelle 51: Das Schlagwort *Geschlecht* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.7 Geschlechterdemokratie

Das Schlagwort *Geschlechterdemokratie* ist im Korpus nicht belegt.

Geschlechterdemokratie			
Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 52: Das Schlagwort *Geschlechterdemokratie* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.8 Gleichberechtigung

Für das Schlagwort *Gleichberechtigung* findet sich im gesamten Korpus nur ein einziger Beleg (2002 VER.DI 587). Den Rahmen dafür bildet eine VER.DI-Pressemitteilung aus dem Jahr 2002, die den Titel trägt „Mönig-Raane kritisiert das konservative Frauen- und Familienbild in den Hartz-Plänen“. Die stellvertretende VER.DI-Vorsitzende beanstandet in dem Text die Vorschläge der Hartz-Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Reform der Bundesanstalt für Arbeit, die ein Frauen- und Familienbild widerspiegeln, „das weit hinter die gesellschaftliche Realität und den gesetzlichen Gleichberechtigungsgrundsatz zurückfalle“.

In den Plänen werde „ein Ernährermodell aus den fünfziger Jahren zugrunde gelegt [...], bei dem der Haushaltsvorstand beim Arbeitsamt bevorzugt behandelt wird“. Das gehe „einfach nicht an“, so MÖNIG-RAANE. Entsprechend lehne VER.DI das Vorgehen ab, dass „bei der Vermittlung die finanzielle Lage der Familie zugrunde gelegt und dadurch einer Frau ein Niedriglohnjob zugemutet wird, nur weil ihr Mann schon genug verdient“. Außerdem wird eine Doppelmoral der Politik beklagt, die von Frauen einerseits eine eigenständige Alterssicherung erwarte, ihnen aber „gleichzeitig die Möglichkeit zum Erwerb der Anwartschaften nehmen“.

Interessant an diesem Text ist, dass die Kritik an dem „konservativen Frauen- und Familienbild“ mittels eines konservativen Frauen- und Familienbildes geäußert wird. Zwar wird in dem Text behauptet, dass die gesellschaftliche Realität die Verhältnisse der 1950er Jahre „überholt“ habe, Belege für diese These werden jedoch keine gegeben. Stattdessen deutet der Text an, dass ein Modell, in dem eine einzelne erwachsene Person das Familieneinkommen hauptsächlich bestreitet, Vergangenheit ist. Die staatliche Subventionierung der sogenannten „Ernährerehe“ – die in der Regel keine „Ernährerinehe“ ist – wird an dieser Stelle weder erwähnt noch problematisiert. Gleichzeitig wird in dem Text jedoch kritisiert, dass Frauen laut den Hartz-Plänen in Niedriglohnjobs arbeiten müssen, „nur weil ihr Mann schon genug verdient“. Der Text zeichnet also ein Bild, laut dem sich Frauen in Partnerschaften befinden, in denen die Vermögensverhältnisse ungleich zugunsten des Mannes ausfallen, der „Haushaltsvorstand“ somit ein Mann ist und Männer weder von Altersarmut noch von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Gleichberechtigung

Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input checked="" type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 53: Das Schlagwort *Gleichberechtigung* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.9 Gleichstellung

Zum Schlagwort *Gleichstellung* sind zahlreiche Belege im Korpus verzeichnet. Ein Großteil dieser Belege erscheint im Sinne des Untersuchungsgegenstandes als *Gleichstellung von Frauen und Männern* (2001 IG BCE 020, 2002 IG BCE 099, 2002 VER.DI 544, 2002 VER.DI 609, 2002 VER.DI 644, 2003 IG BCE 119), *Gleichstellung von Frauen* (2001 VER.DI 092, 2002 VER.DI 287, 2004 GDP 0326, 2008 GDP 0983, 2010 GDP 1137, 2011 VER.DI 2870) bzw. als *Gleichstellung der Geschlechter* (2005 IG BCE 241, 2011 VER.DI 2871). Die Pressemitteilungen von VER.DI umfassen also alle der drei genannten Realisierungsformen, während die GDP mit *Gleichstellung der Frauen* ausschließlich die weibliche Perspektive behandelt – die wiederum in der IG BCE zugunsten einer symmetrischen (*Gleichstellung von Frauen und Männern*) bzw. allgemeinen Formulierung (*Gleichstellung der Geschlechter*) nicht erscheint.

Innerhalb der VER.DI-Daten werden im Kontext *Gleichstellung* neben dem Geschlecht auch weitere Diskriminierungsmerkmale des AGG behandelt. So befassen sich die Texte „2003 VER.DI 981“ und „2011 VER.DI 2910“ mit der *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen*, „2003 VER.DI 972“, „2003 VER.DI 1061“, „2004 VER.DI 1198“, „2007 VER.DI 2035“ sowie „2008 VER.DI 2117“ durch die Forderung nach Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der „traditionellen Ehe“ mit dem Merkmal *sexuelle Identität* und die Pressemitteilung „2011 VER.DI 2944“ hat wiederum das Merkmal *Alter* („Gleichstellung jüngerer Kolleginnen und Kollegen“) zum Gegenstand.

Innerhalb der Daten der IG BCE ist die „Gleichstellung der tariflichen Altersvorsorge mit der Privatvorsorge“ ein weiterer Themenbereich, der in drei Texten behandelt wird (2007 IG BCE 309, 2007 IG BCE 310, 2007 IG BCE 317).

Die weiteren Belege für das Schlagwort *Gleichstellung* treten jeweils in nur einem einzigen Text auf (*Gleichstellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mit den Stammebelegschaften* (2011 VER.DI 2933), *Gleichstellung der Künstlerinnen und Künstler „mit allen anderen, die an der Kunst verdienen“* (2002 VER.DI 669) sowie *Gleichstellung der DNA-Analyse mit anderen „erkennungsdienstlichen Maßnahmen“* (2004 GDP 0368)) bzw. sind nicht näher definiert bzw. kontextualisiert (2006 VER.DI 1758 und 2009 GDP 1074).

Ähnlich wie beim Schlagwort *Chancengleichheit* ist eine nähere Definition des Bezugsrahmens also auch in Bezug auf *Gleichstellung* zwingend erforderlich, um präzise Aussagen treffen zu können.

Gleichstellung			
Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 18 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 7 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 5 PM

Tabelle 54: Das Schlagwort *Gleichstellung* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.10 Gleichstellungspolitik

Das Schlagwort *Gleichstellungspolitik* wird hauptsächlich im Kontext *Kompetenz-* bzw. *Verantwortungsbereich* realisiert. So finden sich dazu im Korpus folgende Belege:

„Zu ihrem Aufgabenbereich gehören [...] Gleichstellungspolitik [...]“ (2010 GDP 1247);

„Elke Gündner-Ede, für Frauen- und Gleichstellungspolitik verantwortliches Mitglied

des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstandes“ (2009 GDP 1081 und 2009 GDP 1074); „Elke Gündner-Ede, im Geschäftsführenden Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP) verantwortlich für Frauen- und Gleichstellungspolitik“ (2008 GDP 0983); „Elke Gündner-Ede, für ‚Frauen- und Gleichstellungspolitik‘ zuständiges Mitglied des Geschäftsführenden GdP-Bundesvorstands“ (2008 GDP 0983); „Abteilung VII; Tarifpolitik, Tarifrecht, Sozialversicherungsrecht, Sozialpolitik [sic!], Große Tarifkommission, Arbeitsrecht, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Bundesfachausschuss Verwaltung, Rechtsschutz“ (2002 GDP 0151); „[...] verantwortet sie im Landesbezirk Nord als stellvertretende Landesleiterin die Bereiche Tarifpolitik sowie Frauen- und Gleichstellungspolitik“ (2003 VER.DI 1023).

Ein zweites Themenfeld, in dem das Schlagwort *Gleichstellungspolitik* auftritt, ist das *politische Ressort* – ebenfalls im weitesten Sinne in Form einer thematischen Zuordnung. So wird beispielsweise das AGG als „Instrument der Gleichstellungspolitik“ genannt (2009 GDP 1074) bzw. als Möglichkeit, „die Gleichstellungspolitik in Deutschland neu zu beleben“ (2005 VER.DI 1360). Des Weiteren wird das „Gebiet der Frauen- und Gleichstellungspolitik“ als „Handlungsspektrum“ der Politik genannt (2004 VER.DI 1128).

Wie die Belege zeigen, tritt *Gleichstellungspolitik* überwiegend gemeinsam mit *Frauenpolitik* in Erscheinung.

Gleichstellungspolitik

Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 3 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 5 PM	<input type="checkbox"/>

Tabelle 55: Das Schlagwort *Gleichstellungspolitik* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.11 Gleichwertigkeit

Das Schlagwort *Gleichwertigkeit* wird in drei Datensätzen des Korpus behandelt: Dabei befasst sich die Pressemitteilung „2001 IG BCE 010“ mit der Wiedervereinigung Deutschlands und der „Gleichwertigkeit des Lebensstandards und der Lebensverhältnisse in Ost und West“. Dabei wird in Bezug auf die Tarifpolitik eingeschränkt, dass „Gleichwertigkeit nicht Gleichheit“ heiße (2001 IG BCE 010).

Ein weiterer Beleg findet sich in einer Pressemitteilung der IG BCE zum Thema „Energiepolitik für Standort Deutschland“, in der „die Gleichwertigkeit der drei Ziele Versorgungssicherheit, Umweltverträglichkeit und Wettbewerbsfähigkeit in der Energiepolitik“ behandelt wird (2007 IG BCE 319).

Auch VER.DI befasst sich mit *Gleichwertigkeit*, allerdings wie bereits bei der IG BCE ebenfalls nicht im Kontext *Gleichwertigkeit von Frauen*, sondern der „Gleichwertigkeit von eigen- und gemeinwirtschaftlichen Verkehren“ innerhalb des Personenbeförderungsgesetzes (2011 VER.DI 2996).

Gleichwertigkeit			
Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> in 2 PM

Tabelle 56: Das Schlagwort *Gleichwertigkeit* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.12 Sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung

Insgesamt finden sich innerhalb des Korpus in sechs Texten neun Belege für die drei Schlagworte, die an dieser Stelle thematisch zusammengefasst wurden. Mit einer einzigen Ausnahme sind sie fast ausschließlich in den Pressemitteilungen von VER.DI vertreten.

So wird in einer Pressemitteilung aus dem Jahr 2008 als Beispiel für eine nach wie vor bestehende Diskriminierung in Deutschland genannt, dass Lesben und Schwule noch immer diskriminiert werden und es häufig nicht wagen würden, sich zu ihrer sexuellen Orientierung zu bekennen (2008 VER.DI 2217).

Die Pressemitteilung vom 15.10.2007 befasst sich mit der „Nichtgewährung des Verheiratenzuschlags für Beamte in eingetragener Lebenspartnerschaft“. Hier wird argumentiert, dass „auch wenn Lebenspartner inzwischen gleiche Pflichten wie Ehepartner hätten und das Allgemeine Gleichstellungsgesetz Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität verbiete“, die „obersten Richter“ die Politik nicht korrigieren wollten und nach dem Motto entschieden hätten: „Was früher rechtens war, kann heute nicht ungerecht sein.“ (2007 VER.DI 2035). Besonders auffällig ist, dass Frauen in diesem Text fast nicht existieren: Zwar werden vier Mal *Lesben und Schwule* genannt, allerdings handelt es sich dabei mit „Schwule und Lesben in VER.DI“ und „Arbeitskreis Lesben, Schwule,

Bisexuelle und Transgender in VER.DI“ in drei von vier Fällen um einen Eigennamen. Als *Beamtinnen, Lebenspartnerinnen, Ehepartnerinnen, Juristinnen* oder *oberste Richterinnen* existieren Frauen in diesem Text nicht.

Die Schlagworte der sexuellen Ausrichtung/Identität/Orientierung werden außerdem im Kontext *Antidiskriminierungsgesetz* genannt: So kommt der Anspruch, niemand dürfe aufgrund der sexuellen Identität diskriminiert werden, in der Forderung nach einem „Antidiskriminierungsgesetz für das Zivilrecht und das Arbeitsrecht“ zum Tragen. Dabei wird mit Nachdruck gefordert, u. a. „Benachteiligungen aufgrund der sexuellen Identität“ nicht aus einem entsprechenden Gesetz auszusparen (2004 VER.DI 1094). In einem früheren Text wird gefordert, „ein umfassendes Verbot der Diskriminierung aufgrund [...] des Geschlechts“ im nationalen Recht zu verankern (2003 VER.DI 1061).

Eine Pressemitteilung aus dem Jahr 2003 trägt den Titel „VER.DI mit Homosexuellen solidarisch“ und befasst sich mit der „Erklärung des Vatikans zur gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft“. VER.DI drückt darin ihre Empörung über die Haltung des Vatikans aus und erklärt, „für die volle Gleichstellung der Homo-Ehe mit der traditionellen Ehe“ einzutreten. Außerdem kündigt VER.DI darin an, „allen Beschäftigten, die aufgrund ihrer sexuellen Identität Diskriminierung erfahren, vollen Rechtsschutz [zu] gewähren“. Im Gegensatz zur Pressemitteilung „2007 VER.DI 2035“ ist dieser Text nicht androzentrisch gestaltet. Stattdessen ist hier von *Vielfalt der Lebenswelten*, dem Verbot *jeglicher Ausgrenzung von Menschen, sexueller Ausrichtung der Einzelnen* (≠ des Einzelnen!) sowie *eingetragenen Lebenspartnerschaften, denen die gleichen Rechte zustehen wie Verheirateten*, die Rede (2003 VER.DI 972).

Einzig ein Datensatz der IG BCE befasst sich mit „sexueller Orientierung und Identität“: Dieser stellt eine Sozialpartner-Vereinbarung des BUNDESARBEITGEBERVERBANDES CHEMIE (BAVC) und der IG BCE zum Thema *Diversity-Management im Unternehmen* vor. Innerhalb dieser Erklärung ist festgehalten, dass „[e]ine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ den Unternehmen selbst schade (2008 IG BCE 374).

sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung			
Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 5 PM	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> in 1 PM

Tabelle 57: Das Schlagwort *sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.13 Teilhabe

Von den insgesamt 38 Belegen des Schlagwortes *Teilhabe* im Korpus verstehen sich nur 3 davon im Sinne der oben zitierten Satzungen als *gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern*.

Stattdessen finden sich die meisten Belege im Kontext *finanzieller Teilhabe*: Genannt werden dabei die *Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg bzw. Wohlstand* (2002 VER.DI 437, 2008 GDP 0875), an der *wirtschaftlichen Entwicklung* (2008 GDP 0900, 2010 GDP 1254), am *blendenden Gewinn* (2008 VER.DI 2130), an *Wachstum und Wohlstand* (2004 IG BCE 209) und an der *Einkommensentwicklung* (2002 GDP 0154, 2003 VER.DI 820, 2004 VER.DI 1296). Die Pressemitteilungen „2008 IG BCE 346“ und „2011 VER.DI 2816“ nennen daneben auch die *Teilhabe am „Haben und Sagen“* durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung bzw. die *Teilhabe an Produktionsfortschritten* durch höhere Einkommen. Weitere größere Themenbereiche sind die *Teilhabe am gesellschaftlichen Leben* (2006 VER.DI 1703, 2006 VER.DI 1770, 2007 VER.DI 2043, 2008 GDP 0875, 2008 GDP 0876, 2011 VER.DI 2910), die *Teilhabe durch betriebliche Mitbestimmung* (2002 GDP 0136, 2004 VER.DI 1151, 2006 IG BCE 273) sowie die *politische bzw. demokratische Teilhabe* (2006 VER.DI 1613, 2006 VER.DI 1703, 2007 VER.DI 1990, 2008 GDP 0875, 2008 GDP 0876, 2010 GDP 1254).

Die weiteren Belege sind nicht eindeutig zuzuordnen (2008 IG BCE 347, 2011 GDP 1389) bzw. zählen in die Kategorie *Sonstiges* (2003 VER.DI 785, 2004 VER.DI 1152, 2009 VER.DI 2385, 2009 VER.DI 2566, 2011 GDP 1346).

Im Folgenden sollen nun die drei Texte „2008 GDP 0983“, „2010 GDP 1137“ sowie „2011 IG BCE 458“, die *die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen* zum Thema haben, näher vorgestellt werden.

Anlässlich des 25-jährigen Gründungsjubiläums der Frauengruppe in der GDP und dem entsprechenden Festakt, beklagt ELKE GÜNDNER-EDE, die im Geschäftsführenden Bun-

desvorstand der GDP für das Ressort *Frauen- und Gleichstellungspolitik* verantwortlich ist, dass die Teilhabe von Frauen nicht in gleichem Maßstab gewachsen ist wie die Zahl von Frauen im Polizeidienst (2008 GDP 0983). Sie spricht außerdem von einer „gläserne[n] Decke, an die die Kolleginnen stoßen, wenn sie in der Polizei Karriere machen wollen“. In leitenden Funktionen seien Polizistinnen „trotz stetig steigenden Frauenanteils“ nach wie vor unterrepräsentiert. Hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen in der Polizei stellt GÜNDNER-EDE insofern „Nachholbedarf“ fest.

Weiterhin thematisiert die Pressemitteilung die „noch nicht erreichte Entgeltgleichheit im Beamten- wie im Tarifbereich“. Ursache für die Entgeltungleichheit sei zum einen eine „mittelbare Diskriminierung“ durch Beurteilungen, die „regelmäßig schlechter ausfallen als bei den männlichen Kollegen“ und zum anderen die „ausschließlich nach männlichen Maßstäben“ erfolgende Beurteilung durch „vorgesetzte Kollegen“. Bei einer solchen Beurteilung würden die Frauen schlechter abschneiden, da sie ihre Aufgaben zwar „ebenso vorbildlich wie die Männer“ erledigen, jedoch aufgrund „familienbedingten Zeitdrucks“ weniger zu Überstunden „neigen“ würden.

Interessant ist außerdem, dass innerhalb desselben Textes nicht erreichte Entgeltgleichheit zwar einerseits als Diskriminierung klassifiziert wird, andererseits aber lediglich davon gesprochen wird, dass Frauen Entgeltgleichheit „verdienen“ – und nicht etwa, dass sie ein Recht darauf haben.

Der zweite Beleg findet sich in einem Text zur 5. Bundesfrauenkonferenz der GDP, die unter dem Motto „Wie viel Frau verträgt die Polizei?“ stattfand (2010 GDP 1137).

Dieses Motto, so heißt es, provoziere „bewusst“, denn man müsse diese Frage „gerade vor dem Hintergrund aktueller Zahlen“ stellen und debattieren. Die konkreten Hintergründe oder die angesprochenen „aktuellen Zahlen“ werden jedoch nicht benannt, was die Verständlichkeit des Textes für Außenstehende einschränkt.

Im weiteren Verlauf wird die Entwicklung nachgezeichnet, laut derer sich die GDP „[e]ntgegen allen [sic] Bedenken“ „bereits vor dreißig Jahren für die Integration von Frauen in den allgemeinen Polizeidienst stark gemacht“ habe. Den Eintritt von Frauen in alle Bereiche der Polizei habe man damals als Chance begriffen und gefördert. „Und heute müssen wir deutlich machen, dass für uns die Teilhabe von Frauen am Polizeiberuf wichtig ist“, heißt es weiter. Was genau GÜNDNER-EDE damit sagen will, wird nicht klar: Die Einschätzung „wichtig“ klingt verhältnismäßig schwach – vor allen Dingen wenn man die Funktion der Zitierten bedenkt. Die Formulierung erweckt weiterhin fast

den Eindruck, die Teilhabe von Frauen am Polizeiberuf stünde zur Disposition. Auch die Aussage, man habe den Eintritt von Frauen in alle Bereiche der Polizei als „Chance“ begriffen, irritiert: Hier werden Assoziationen von „das Beste daraus machen“ geweckt und nicht etwa ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern herausgearbeitet. Gleiches gilt für die Aussage des GDP-Bundesvorsitzenden KONRAD FREIBERG, dass die Frauenarbeit „auch weiterhin in der GDP ihre gewerkschaftliche Heimat finden“ wird. Ob er damit eine Abgrenzung zu anderen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen von Polizistinnen und Polizisten, wie beispielsweise der DEUTSCHEN POLIZEIGEWERKSCHAFT, vollziehen möchte oder ob er sich auf der Bundesfrauenkonferenz „lediglich“ ungeschickt oder gönnerhaft äußert, ist nicht zu bestimmen.

Der dritte Beleg findet sich in der Pressemitteilung „2011 IG BCE 458“. Hier wird festgehalten, dass es notwendig „war und ist“, Frauen „die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen“. Was genau dabei unter „gleicher Teilhabe“ zu verstehen ist, wird jedoch nicht näher spezifiziert. Die Wahl des Wortes „Erwerbsleben“ fällt hingegen positiv auf, da sie vermuten lässt, dass bei der IG BCE als Urheberin ein Bewusstsein für die große Diskrepanz zwischen unbezahlter und erwerbstätiger Arbeit von Frauen herrscht.

Teilhabe

Vorkommen in Satzung	<input checked="" type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 16 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 10 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 5 PM

Tabelle 58: Das Schlagwort *Teilhabe* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.14 Traditionelle Rollenbilder

Innerhalb des gesamten Korpus gibt es keinen einzigen Beleg für das Schlagwort *traditionelles Rollenbild*. Folglich kann man festhalten, dass Rollenbilder – seien es moderne, traditionelle oder auch alternative Rollenbilder – innerhalb der Stichprobe nicht verhandelt werden.

traditionelle Rollenbilder			
Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input checked="" type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 59: Das Schlagwort *traditionelle Rollenbilder* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.15 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Themenbereich *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ist Gegenstand zahlreicher Pressemitteilungen im Korpus. Fünf dieser Pressemitteilungen (2001 VER.DI 020, 2001 VER.DI 129, 2006 VER.DI 1719, 2006 VER.DI 1805, 2007 VER.DI 1811) thematisieren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen, sechs im Kontext von Arbeitszeit (2001 VER.DI 016, 2002 VER.DI 338, 2002 VER.DI 609, 2003 VER.DI 827, 2004 VER.DI 1083, 2006 GDP 0581) und weitere 13 (2002 GDP 0154, 2002 VER.DI 544, 2002 VER.DI 644, 2002 VER.DI 650, 2004 IG BCE 215, 2004 VER.DI 1151, 2006 GDP 0582, 2006 VER.DI 1712, 2008 GDP 0983, 2009 GDP 1098, 2010 GDP 1137, 2010 VER.DI 2630, 2011 GDP 1320) als nicht weiter erörtertes Schlagwort, das quasi für sich selbst spricht.

Daneben finden sich 20 weitere Texte, in denen *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* mehr oder weniger ausführlich bearbeitet wird. So erscheint beispielsweise die Pressemitteilung „2002 IG BCE 099“ in Form eines Wahlaufrufs des IG-BCE-Bundesfrauenausschusses zur Bundestagswahl. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dabei als einer der für die persönliche Wahlentscheidung ausschlaggebenden Faktoren genannt. In einer Pressemitteilung der IG BCE vom 29. Oktober 2002 wird sie als ein Element für bzw. von Chancengleichheit beschrieben (2002 IG BCE 107). Eine Pressemitteilung anlässlich der 4. Bundesfrauenkonferenz der GDP (2006 GDP 0580) erwähnt, dass im Rahmen der Veranstaltung „zahlreiche Anträge“ zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Polizeiberuf beraten wurden. Der VER.DI-Vorsitzende FRANK BSIRSKE wiederum nennt die Verbesserung der frühkindlichen Betreuung durch den Ausbau des Angebots an Krippenplätzen als Voraussetzung, „damit Eltern zwischen verschiedenen Alternativen wählen könnten“ und somit als Grundlage einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2007 VER.DI 1858).

Der Text „2002 VER.DI 287“ erscheint anlässlich des 50. Jahrestages der Verabschiedung des Mutterschutzgesetzes durch den Deutschen Bundestag. Dieses Gesetz habe die

Gleichstellung von Frauen im Beruf ein großes Stück vorangebracht, da es klargestellt habe, dass „es Aufgabe von Regierung und Gesellschaft ist, schwangeren Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern“. Die Bilanz, die VER.DI in dem Text zieht, ist positiv, wenngleich nach wie vor Defizite in der Anwendung des Gesetzes festgestellt werden. Dazu zählen „Probleme insbesondere bei der Einhaltung des arbeits- und gesundheitspolitischen Schutzes bei der Ausgestaltung der Arbeitsplätze“, Versuche von Unternehmen, sich „aus der finanziellen Verantwortung zu stehlen“, sowie ein gesellschaftliches Problem: „Die gesellschaftliche Einstellung zu Mutter-Sein und Erziehungsverantwortung“ sei nicht ausreichend und für Frauen „nachhaltig mit geringeren beruflichen Chancen verbunden“, so die stellvertretende VER.DI-Vorsitzende MARGRET MÖNIG-RAANE. Stattdessen müsse „die Berufstätigkeit von Frauen und die Möglichkeit Mutter zu sein als eine selbstverständliche Lebensform für Frauen“ unterstützt und „die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung“ durch „positive Rahmenbedingungen“ gestaltet werden. MÖNIG-RAANE nennt die Möglichkeit zur Mutterschaft als „selbstverständliche Lebensform für Frauen“, erwähnt aber die Rolle des Vaters mit keinem Wort. Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass sie von der „Möglichkeit Mutter zu sein“ als „selbstverständlicher Lebensform“ spricht und nicht die Mutterschaft als solche für Frauen als selbstverständlich benennt. Somit gesteht sie Frauen neben dem „Mutter sein“ auch andere „Lebensformen“ zu. Innerhalb der Formel „Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung“, bleibt die Definition von „Familienverantwortung“ offen. Denkbar wäre also auch die Interpretation von Verantwortung in der Form, „finanziell für eine Familie Sorge zu tragen“. Inhaltlich legt der Text jedoch die Äquivalenz von „Familienverantwortung“ mit „Erziehungsverantwortung“ nahe, was aus Sicht des Textes das „Rollenangebot“ für Mütter wiederum begrenzt. Gleichzeitig setzt der Text „Berufstätigkeit“ mit „Erwerbstätigkeit“ gleich.

Der Text „2003 VER.DI 830“ setzt sich mit den Arbeitsbedingungen von Frauen auseinander, die sich, so die Pressemitteilung, verschlechtert haben. Der Fokus im Text liegt auf dem „Gender Pay Gap“: Frauen würden nach wie vor weniger verdienen als Männer, wobei der Einkommensabstand „sogar noch größer“ geworden sei. Durch „die Einführung der Minijobs auch außerhalb der Privathaushalte in vielen Branchen“ sei eine „Lohnspirale nach unten in Gang“ gesetzt worden. Außerdem sei die Ausweitung der Minijobs dafür verantwortlich, dass „reguläre Arbeitsplätze in erheblichem Umfang“ vernichtet werden. Von dieser Entwicklung seien „weit überwiegend Frauen“ betroffen.

In der Pressemitteilung heißt es weiterhin, die Frauen hätten sich von der Bundesregierung Verbesserungen versprochen, die „Realität“ jedoch anders aussehe und die Frauen diese Regierung dafür nicht gewählt haben. Es habe einerseits „Versprechungen“ gegeben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, aber gleichzeitig werde geplant, die Ladenöffnungszeiten am Samstag zu verlängern. Beides sei unvereinbar miteinander, weshalb VER.DI zu einer Demonstration aufgerufen habe. Ebenfalls Bestandteil der Pressemitteilung ist die Forderung an die Bundesregierung, „ein Gleichstellungsgesetz auch für die Privatwirtschaft auf den Weg zu bringen“, da Frauen nach wie vor „die schlechteren Zugangschancen zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen“ hätten und in Führungspositionen „immer noch unterdurchschnittlich vertreten“ seien.

Ebenso wie in der Pressemitteilung „2005 IG BCE 241“ (die gemeinsam mit der Pressemitteilung „2006 IG BCE 275“ unter „Familienpolitik“ bereits detailliert vorgestellt wurde) nennt der IG-BCE-Vorsitzende HUBERTUS SCHMOLDT in seiner Bewertung des Koalitionsvertrags die Einführung des Elterngeldes als eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die außerdem die Entscheidung für Kinder erleichtern würde. Erneut sagt er damit also aus, dass es monetäre Anreize brauche, um Kinder zu bekommen (2005 IG BCE 250).

Im Rahmen eines Spitzengespräches haben die IG BCE und der BAVC u. a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erörtert und sind zu dem Schluss gekommen, dass der Kinderbetreuung dabei ein besonderer Stellenwert zukommen muss (2006 IG BCE 273). Allerdings sehen sie die Verantwortung dafür beim Staat und vertreten die Auffassung, dass die Unternehmen „dem Staat seine Verantwortung hierfür nicht abnehmen“ können, sondern lediglich „durch ergänzende Maßnahmen wichtige Beiträge leisten [können], um Familien zu unterstützen“. Das durch die Bundesregierung angekündigte Elterngeld betrachten sie ebenfalls als einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In einem Text der GDP erscheint das Schlagwort der Vereinbarkeit in einem sehr ungewöhnlichen Kontext: Anlass der Veröffentlichung ist der Besuch der GDP-Kollegin JESSICA SEIFERT in der Geschäftsstelle der GDP (2008 GDP 0932). SEIFERT war ein halbes Jahr zuvor mit dem Titel „Misses Germany 2007/2008“ ausgezeichnet worden. Der Text liefert ein Porträt von SEIFERT und ihrem beruflichen Werdegang. Dabei wird die Polizistin auch als Gewerkschafterin vorgestellt. Als „Thema Nr. 1“ des Stammtisches der GDP-Frauengruppe nennt sie die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Be-

ruf. Hierin sieht sie den größten Unterschied zu ihren männlichen Kollegen: „Aber den Beruf und das berufliche Fortkommen mit einer Familiengründung, der Kindererziehung und dem Familienleben unter einen Hut zu bekommen, ist für uns Frauen in der Polizei das Schwierigste“, so SEIFERT. Die gewerkschaftliche Frauenarbeit solle sich ihrer Meinung nach deshalb besonders auf dieses Thema konzentrieren.

In dem Datensatz „2008 IG BCE 370“ wird das Schlagwort *Vereinbarkeit* schließlich im Sinne der *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf* verhandelt. Der Text beschreibt dabei, dass die Pflege von Angehörigen ein sensibles Thema sei und die Betroffenen in den meisten Fällen völlig unvorbereitet auf die plötzlich eintretende Pflegesituation seien. Dementsprechend enthalte die zwischen IG BCE und BAVC geschlossene Sozialpartner-Vereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ auch „Empfehlungen zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen“. Im Rahmen einer Tagung zogen IG BCE und BAVC dazu „eine erste Zwischenbilanz“. In seiner Bewertung der Lage stellt der Hauptgeschäftsführer des BAVC, HANS PAUL FREY zwar fest, dass das Thema *Pflege und Beruf* „alle“ angehe, lässt aber unerwähnt, dass es überwiegend Frauen sind, die Angehörige pflegen. Stattdessen wird durch den Gebrauch des generischen Maskulinums eine männliche Assoziation geweckt: „Die Situation der Mitarbeiter und ihrer pflegebedürftigen Angehörigen rücke zunehmend in den Blick betrieblicher Personalpolitik“, heißt es. Weiterhin wird das Problem benannt, dass „eine steigende Zahl von Beschäftigten“ vor der Herausforderung stehe, „gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen zu bewältigen“. Auch hier wird die Darstellung dem geschlechterspezifischen Zuschnitt der Problematik nicht gerecht: In der Regel sind es Frauen, die Pflegeaufgaben übernehmen, die sie häufig mit anderen unentgeltlich geleisteten Aufgaben (Haushalt, Kindererziehung) und einer Erwerbstätigkeit vereinbaren müssen.

Die GDP-Pressemitteilung vom 09.03.2010 befasst sich inhaltlich mit der 5. Bundesfrauenkonferenz der GDP (2010 GDP 1138). INGRID SEHRBROCK, die stellvertretende DGB-Vorsitzende, hält dabei fest, dass Gewerkschaften Frauen brauchen, „mit denen sie in die Organisation und in die Gesellschaft hineinwirken“ können. Die „Vorschläge und Konzepte der GdP-Frauengruppe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bezeichnet sie „als bemerkenswert“, da ein „familienverträgliches Berufsleben“ bei der Polizei „durch Schichtdienst und Sondereinsätze“ zusätzlich erschwert werde.

Daran schließt der Text „2010 GDP 1147“ inhaltlich an: Die Polizei sei aufgrund von Schichtarbeit und zunehmenden Wochenendeinsätzen „mit am weitesten von allen Berufsgruppen“ von einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entfernt.

Auch die beiden Texte „2011 IG BCE 457“ und „2011 IG BCE 458“ widmen sich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gegenstand ist dabei die „Chemie-Sozialpartner-Tagung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, zu der der erste Text einlädt und die im zweiten Text inhaltlich zusammengefasst wird.

Wie bereits in der Pressemitteilung „2006 IG BCE 275“ wird hier die „Vorreiterrolle“ der Chemie-Sozialpartner hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen hervorgehoben und ihre Sozialpartner-Vereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ als „Erfolgsstory“ betrachtet. Einen ganzen Absatz widmet der Text einem Zitat der Bundesfamilienministerin KRISTINA SCHRÖDER, in dem sie u. a. hervorhebt, dass „Familienfreundlichkeit und Chancengerechtigkeit“ für die Unternehmen „im schärfer werdenden Wettbewerb um neue Fachkräfte ein großer Vorteil“ seien. Außerdem würden sie Eltern die Möglichkeit bieten, „Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren“. Der Schwerpunkt liegt also auch hier auf dem Nutzen für die Industrie und ihrer Wettbewerbsorientierung. Weiterhin heißt es in der Pressemitteilung, dass es den Sozialpartnern bislang vor allem darum gegangen sei, „in den Unternehmen eine familienbewusste Personalpolitik nach vorn zu bringen“. Familienaufgaben scheinen aus Sicht der Sozialpartner ausschließlich Aufgaben von Frauen bzw. Müttern zu sein, wie das folgende Zitat zeigt: „Es war und ist notwendig, Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.“ Dass auch Männer bzw. Väter Familie und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren müssen bzw. wollen, scheint dabei nicht vorgesehen. Ein weiterer, impliziter Beleg dafür findet sich in dem Zitat des BAVC-Hauptgeschäftsführers HANS PAUL FREY, der der Politik vorwirft, nach wie vor zu versäumen, „ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen zu organisieren“. In seinen Augen wäre es „viel effizienter, früh in der Karriere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, als über unbrauchbare Instrumente wie gesetzliche Quoten zu diskutieren“. Da zu diesem Zeitpunkt ausschließlich Frauenquoten diskutiert wurden, kann man in diesem Zitat ebenfalls die Auffassung erkennen, dass das „Vereinbarkeitsproblem“ ein ausschließlich weibliches ist.

Genau diese Sichtweise wird in einem Datensatz aus dem Korpus problematisiert: In der Pressemitteilung „2011 VER.DI 2871“ wird beklagt, dass in Hinblick auf die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fast immer die Frau im Fokus stehe und Mütter und Väter nicht gleichermaßen in die Verantwortung genommen werden.

Insgesamt finden sich im Korpus neben dem bereits genannten Text drei weitere Pressemitteilungen, die sich von der frauenzentrierten Sichtweise auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abheben.

Der erste dieser Texte (2002 VER.DI 573) erscheint anlässlich der Aktion „Eine Schultüte für Mama und Papa“, mit der VER.DI „auf die Probleme, die bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen, aufmerksam machen“ möchte. Der Text beschreibt zum einen, dass Familie und Beruf „noch immer schwer unter einen Hut zu bringen“ seien und die Kindererziehung zum anderen nach wie vor „vor allem Frauensache“ sei. Es wird eine Situation beschrieben, in der es Müttern schwer fällt, die Familie mit einem Beruf zu vereinbaren („Und weil es an qualifizierten Betreuungsangeboten und flexiblen Arbeitszeitmodellen fehlt, sehen viele Mütter keine Möglichkeit, ihren Beruf weiter auszuüben.“), während Väter umgekehrt den Beruf nicht mit der Familie vereinbaren können („Aber auch Väter, die ihren Kindern mehr Zeit widmen wollen, können das mit ihrem Job nur schwer vereinbaren“). Es wird also ein Rollenmodell beschrieben, in dem der Vater der „Ernährer“ der Familie ist, während sich die Mutter der Familie widmet. Nichtsdestotrotz werden Väter und Mütter in der Pressemitteilung gleichermaßen angesprochen. Darüber hinaus wird in der Pressemitteilung eine Hotline für interessierte Väter beworben, die VER.DI erstmals anbietet. Hier findet sich das einzige generische Maskulinum des Textes: Bei der Hotline stehen „Experten für Fragen zu Verfügung“.

Die Hotline selbst wird wiederum in der Pressemitteilung „2002 VER.DI 622“ vorgestellt. Das Ziel des Angebots wird beschrieben als „Beratung für Väter, die ihre Vaterrolle offensiver in Anspruch nehmen wollen“, das gemacht werde, um einen Beitrag dazu zu leisten, „dass Väter Mut bekommen, ihre Vaterrolle offensiver in Anspruch zu nehmen“. So hätten „Väterstudien“ zwar gezeigt, dass „immer mehr Väter gerne aktiv Vater sein“, „mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen“ und deshalb „anders arbeiten“ wollen. In der Realität würde sich das „allerdings noch lange nicht“ abbilden: „Die immer noch vorherrschende Realität in den Betrieben in Deutschland“ würde es den Vätern erschweren, ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren, da die Losung laute: „Wer Karriere machen will, der muss Vollzeit arbeiten.“ Somit werden Väter als

erfolgreiche Arbeitnehmer dargestellt, deren vordringender Wunsch es ist, „Karriere zu machen“ und die zumindest theoretisch auch die Möglichkeit dazu haben. Um das zu erreichen, sind sie eher bereit, in puncto Familie Abstriche zu machen als umgekehrt. Väter, die nicht wegen der „Karriere“ erwerbstätig sind, sondern einzig um den Lebensunterhalt zu erwirtschaften, sieht der Text offensichtlich nicht vor. Die genannten Umstände scheinen von den beschriebenen Vätern nicht hinterfragt zu werden: „Tatsächlich“, so heißt es, „hat sich ein großer Teil der Väter aber überhaupt noch nicht aktiv erkundigt, welche betrieblichen Möglichkeiten bestünden, ihre privaten Interessen und das Berufsleben unter einen Hut zu bekommen.“

Schließlich beschreibt die Pressemitteilung „2004 VER.DI 1294“ das Vereinbarkeitsproblem von Männern ausführlicher: Rund 50 Prozent aller Väter würden angeben, zu viel Zeit für ihren Beruf zu brauchen und ca. 70 Prozent von ihnen hätten sich „von der Rolle des reinen Ernährers verabschiedet“ und würden sich „vielmehr als Erzieher“ verstehen. Darüber, wer die Grundgesamtheit dieser Väter darstellt und in welchem Zusammenhang diese Einstellungen ermittelt wurden, werden allerdings keine Angaben gemacht. Weiterhin sei die Teilzeitquote von Männern in der beruflichen Praxis im Vergleich zu Frauen immer noch sehr niedrig und die Erwerbsbiografien von Vätern durch dauerhafte Vollzeitberufstätigkeit gekennzeichnet, während bei Müttern Unterbrechungen und prekäre Beschäftigungsformen vorherrschen würden. Wichtig sei, sowohl Männern als auch Frauen den Zugang zu einem Arbeitsleben zu ermöglichen, in das sich Elternzeiten problemlos integrieren ließen. Dazu müsse jedoch ein Umdenken stattfinden und „Männer, die sich mit ihren Partnerinnen Erwerbs- und Familienarbeit in einem vernünftigen Verhältnis teilen wollen“, endlich mehr Unterstützung durch die Arbeitgeber erfahren. Wie genau ein solches „vernünftiges Verhältnis“ aussehen könnte, wird weder geklärt, noch wird problematisiert, dass die Betroffenen davon vermutlich unterschiedliche Auffassungen haben werden. Um all das zu erreichen, sei es jedoch wichtig, dass „spezifisch männliche Problemlagen verstärkt im öffentlichen Bewusstsein wahr genommen [sic]“ werden. Diese Forderung offenbart die Anwendung von zweierlei Maßstäben, da der betreffende Text auch „spezifisch weibliche Problemlagen“ behandelt, während die männliche Perspektive im umgekehrten Fall meistens gänzlich vernachlässigt wird. Der Text ist zwar explizit der männlichen Perspektive gewidmet, aber dennoch wirkt das folgende Argumentationsmuster irritierend: Den „Gewinnen“, die aus der „einseitig und unbedingt auf Erwerbsarbeit bezogenen Arbeits-

und Lebensweise von Männern“ entstehen, würden „Verluste an Gesundheit und Lebensqualität“ gegenüberstehen, „die nicht mit Geld zu bezahlen sind“. Deshalb müsse sich die Politik „mit den Belangen von Männern und Frauen gleichermaßen beschäftigen und adäquate Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter entwickeln“. Hier offenbart sich bei näherem Betrachten die Lesart, dass man für Frauen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden muss, da der Preis, den die Männer dafür ansonsten zahlen müssen, zu hoch sei.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vorkommen in Satzung	<input type="checkbox"/> VER.DI	<input type="checkbox"/> GDP	<input type="checkbox"/> IG BCE
Belegstelle(n) im Korpus	<input checked="" type="checkbox"/> in 23 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 11 PM	<input checked="" type="checkbox"/> in 10 PM

Tabelle 60: Das Schlagwort *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* in den Satzungen und dem Korpus

5.4.16 Zusammenfassung

Im Rahmen der qualitativen Analyse wurde überprüft, inwiefern Gleichstellungs- und „Frauenthemen“ in den Pressemitteilungen des Korpus platziert bzw. ausgehandelt werden. Dazu wurden diejenigen Schlagwörter herangezogen, die in den Satzungen der drei Gewerkschaften und des DGB zu den genannten Themen ermittelt werden konnten. Sie sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

- **Chancengleichheit:** Das Schlagwort *Chancengleichheit* tritt in so vielen unterschiedlichen Verwendungskontexten auf, dass es nicht uneingeschränkt als Schlagwort des Untersuchungsgegenstandes – d. h. als *Chancengleichheit der Geschlechter* – gelten kann. Basierend auf der Stichprobe bedarf *Chancengleichheit* also zusätzlicher Informationen oder Kontextualisierungen, um eine zutreffende Interpretation des Schlagwortes zu gewährleisten.

Mit Belegstellen in insgesamt 38 Pressemitteilungen zählt *Chancengleichheit* zu den frequentesten der untersuchten Schlagwörtern.

- **Diskriminierung:** Ähnliches wie für *Chancengleichheit* gilt auch für *Diskriminierung*: Dieses Schlagwort wird im Korpus ebenfalls in unterschiedlichen Kontexten bearbeitet und umfasst – neben einem nicht weiter definierten Verwendungskontext – Diskriminierungsmerkmale, die dem AGG zugrunde liegen.

Mit Belegstellen in 20 Pressemitteilungen zählt *Diskriminierung* ebenfalls zu den häufiger auftretenden Schlagwörtern.

- **Familienpolitik:** Für das Schlagwort *Familienpolitik* gibt es mit insgesamt vier Pressemitteilungen zwar nur relativ wenige Belegstellen, trotzdem ist es damit in den Daten aller drei Gewerkschaften vertreten. Auf Satzungsebene ist das Schlagwort nur für den DGB belegt.
- **Frauenförderung:** Das Schlagwort *Frauenförderung* wird ausschließlich in den VER.DI-Daten behandelt. Es finden sich dabei Belegstellen in zwei Pressemitteilungen. Die GDP, die das Thema *Frauenförderung* in ihren Satzungen verankert hat, thematisiert das Schlagwort in den Pressemitteilungen hingegen nicht.
- **Gender-Mainstreaming:** Das Schlagwort *Gender-Mainstreaming* ist in neun Pressemitteilungen belegt. Diese Belegstellen stammen vornehmlich aus dem ersten Drittel des Untersuchungszeitraumes. Die einzige Ausnahme davon bildet eine Pressemitteilung der GDP aus dem Jahr 2009.
- **Geschlecht:** Die Realisierungsformen des Schlagwortes *Geschlecht* lassen sich in zwei Verwendungskontexte gliedern, wobei der erste *Geschlecht* als ein Diskriminierungsmerkmal im Sinne des AGG meint und der zweite *Geschlecht* als Synonym zu *Männer und Frauen* bzw. als „Kurzform“ von *Zugehörigkeit zum männlichen bzw. weiblichen Geschlecht* versteht.

Für das Schlagwort *Geschlecht* gibt es Belegstellen in 15 Pressemitteilungen des Korpus.

- **Geschlechterdemokratie:** Ungeachtet dessen, dass *Geschlechterdemokratie* Bestandteil der Satzungen von VER.DI und DGB ist, ist das Schlagwort im Korpus an keiner einzigen Stelle belegt.
- **Gleichberechtigung:** Das Schlagwort *Gleichberechtigung* ist lediglich in einer einzigen VER.DI-Pressemitteilung belegt. Somit liegt eine interessante Diskrepanz vor: *Gleichberechtigung* ist zwar Bestandteil der Satzungen von GDP und IG BCE, wird jedoch in ihren Pressemitteilungen nicht behandelt. In den Satzungen von VER.DI findet *Gleichberechtigung* hingegen keine Erwähnung.
- **Gleichstellung:** Mit Belegstellen in insgesamt 30 Pressemitteilungen aller drei Gewerkschaften gehört *Gleichstellung* zu den frequenteren Schlagwörtern. Ein Großteil dieser Belege behandelt das Schlagwort dabei im Sinne des Untersuchungs-

gegenstandes als *Gleichstellung von Frauen und Männern*. Da sich jedoch zahlreiche weitere Verwendungskontexte für *Gleichstellung* finden, sollte diese – analog zu *Chancengleichheit* und *Diskriminierung* – zur präzisen Einordnung kontextualisiert werden.

- **Gleichstellungspolitik:** Das Schlagwort *Gleichstellungspolitik* tritt im Korpus hauptsächlich im Sinne eines Ressorts, d. h. als *Kompetenz-* bzw. *Verantwortungsbereich* auf. Es zeigt sich eine enge thematische Nähe zum Schlagwort *Familienpolitik*.

Für das Schlagwort *Gleichstellungspolitik* gibt es Belegstellen in acht Pressemitteilungen. *Gleichstellungspolitik* ist dabei weder in den Daten noch in den Satzungen der IG BCE vertreten.

- **Gleichwertigkeit:** Das Schlagwort *Gleichwertigkeit* wird zwar in drei Pressemitteilungen des Korpus realisiert, wird dabei jedoch nicht im Sinne des Untersuchungsgegenstandes als *Gleichwertigkeit von Frauen und Männern* behandelt.
- **Sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung:** Der „Schlagwortkomplex“ *sexuelle Ausrichtung/Identität/Orientierung* ist in sechs Pressemitteilungen belegt. Diese Belegstellen entstammen überwiegend den VER.DI-Daten. Daneben findet sich ein Beleg in den Daten der IG BCE.
- **Teilhabe:** Für das Schlagwort *Teilhabe* finden sich im Korpus Belegstellen in 31 Pressemitteilungen. Bemerkenswert ist dabei, dass das Schlagwort überwiegend im Sinne von *finanzieller Teilhabe* verwendet wird. Lediglich drei Pressemitteilungen behandeln *Teilhabe* als *gleichberechtigte Teilhabe von Frauen*.
- **Traditionelle Rollenbilder:** Obwohl es Bestandteil der GDP-Satzungen ist, verzeichnet das Schlagwort *traditionelles Rollenbild* bzw. *traditionelle Rollenbilder* im gesamten Korpus keinen einzigen Beleg.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Das Schlagwort *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ist mit Belegstellen in 44 Pressemitteilungen des Korpus das frequenteste der vorgestellten Schlagwörter. Sein Gebrauch ist sehr unterschiedlich gestaltet und umfasst neben geschlechtsneutralen Kontexten explizit weibliche und explizit männliche Sichtweisen.

Schlagwörter, die in den Satzungen in einem gleichstellungs- bzw. frauenpolitischen Kontext definiert sind, treten in den Pressemitteilungen des Korpus also teilweise in einem anderen Kontext und teilweise gar nicht in Erscheinung. Ziele bzw. Forderungen aus den Satzungen fließen folglich nicht zwingend in die Pressemitteilungen ein bzw. werden dort nicht notwendigerweise im gleichen Kontext verwendet.

Ausgehend von der qualitativen Analyse der genannten Schlagwörter lassen sich die folgenden drei Tendenzen zusammenfassen, deren systematische Überprüfung in weiterführenden Forschungsarbeiten als aussichtsreich erscheint:

- In den Texten, die in der qualitativen Analyse herangezogen wurden, sind Argumentationsmuster auffällig, die sich an *Erfolg*, *Wettbewerb*, *Effizienz* und *Nutzen für die Wirtschaft* orientieren.
- Basierend auf der Analyse lässt sich die Tendenz ableiten, dass die Gewerkschaften *Berufstätigkeit* mit *Erwerbstätigkeit* gleichsetzen und den unentgeltlich ausgeübten Beruf der Hausfrau oder des Hausmannes marginalisieren. Darüber hinaus scheinen sie nur *Lohn-* bzw. *Erwerbsarbeit* als *Arbeit* zu verstehen.
- Die in der qualitativen Analyse relevanten Texte transportieren ein eher traditionelles Rollenbild. Diese Sichtweise scheint jedoch eine eher unbewusste zu sein, da sich in den Texten außerdem Belege finden, in denen Dritten vorgeworfen wird, ein traditionelles Rollenverständnis zu haben.

6 Fazit

Die vorliegende Arbeit leistet einen ersten Beitrag zur systematischen Erfassung und Dokumentation gewerkschaftlichen Sprachgebrauchs im 21. Jahrhundert. Mit einem Korpus aus 4.923 Pressemitteilungen der drei DGB-Gewerkschaften VER.DI, GDP und IG BCE wurden dabei Texte untersucht, die einen inhärent hohen Planungsgrad aufweisen und entsprechend prädestiniert für die Analyse strategischen Sprachgebrauchs sind. Zu diesem Zwecke wurde mit dem sogenannten Codesystem zur Referenz auf Personen eine Methode eingeführt, die nicht nur den Sprachgebrauch hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit (= Kategorie *Symmetrie*, *Generisches Femininum*, *Generisches Maskulinum*, *Generisch maskuliner Stamm/generisch maskulines Erstglied*, *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums* und *Neutraler Gebrauch*) und der sprachlichen Sichtbarkeit von Frauen und Männern (= Kategorie *Frau*, *Mann*) abbildet, sondern darüber hinaus Elemente identifiziert, die prädestiniert für die Beobachtung von potenziellen Sprachwandelphänomenen in Bezug auf Genus sind (= Kategorie *Korrekte Kongruenz bei Feminina*, *Kongruenzverletzung* und ebenfalls *Generisches Maskulinum aufgrund fehlenden Femininums*).

Die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse lassen sich in zwei übergreifenden Tendenzen zusammenfassen: 1. *Die Daten verhalten sich kaum anders als andere Daten.* und 2. *Die Daten verhalten sich völlig anders als vermutet.* Als allgemeines Ergebnis bleibt ergänzend festzuhalten, dass es keinen nachweisbaren bzw. statistisch relevanten Zusammenhang zwischen der Referenz auf Personen und gewerkschaftssprachlicher Terminologie gibt. Damit ist der vielfach vorgebrachte Einwand, geschlechtergerechter Sprachgebrauch würde sich negativ auf die sprachliche Präzision von Texten auswirken, in Bezug auf die Stichprobe nachhaltig entkräftet. Im Folgenden sollen nun außerdem die beiden genannten Tendenzen näher erläutert werden.

1. Tendenz: Die Daten verhalten sich kaum anders als andere Daten:

Die erste Tendenz stützt sich auf die Ergebnisse der Analysefaktoren *Textlänge*, *Anteil an gewerkschaftssprachlichem Fachvokabular* und – überraschenderweise – der Frage nach der *sprachlichen Referenz auf Personen*:

- So zeigen sich trotz vorhandener Schwankungen in der durchschnittlichen Textlänge Parallelen zu den Pressemitteilungen des ÖSTERREICHISCHEN AUTOMOBIL-, MOTORRAD- UND TOURINGCLUBS (ÖAMTC) aus der Analyse von POGATS (2012). Der Faktor *Textlänge* scheint also durch die Textsorte und nicht etwa durch die Urheberin bzw. den Urheber gesteuert zu sein, wobei sich VER.DI-Pressemitteilungen im Vergleich mit POGATS (2012) als „typischere Vertreterinnen“ der Textsorte zeigen als die Pressemitteilungen der GDP. In Hinblick auf den Faktor *Terminologie* scheint es sich genau umgekehrt zu verhalten: Die Übereinstimmungen mit den Befunden SCHRÖDERS (1988) zum Anteil an Fachwortschatz deuten darauf hin, dass die Pressemitteilungen des Korpus wie sozialwissenschaftliche Fachtexte beschaffen sind. Auch diesbezüglich zeigen die Daten der GDP jedoch eine weniger typische Beschaffenheit als die der beiden anderen Gewerkschaften.
- Ähnliches gilt für die Referenzen auf Personen: Stellt man die ermittelten Befunde den Ergebnissen von BÜHLMANN (2002) gegenüber, die geschlechtergerechten Sprachgebrauch in Deutschschweizer Tageszeitungen untersucht hat, so zeigen sich auch hier starke Parallelen bzw. dieselben Größenordnungen (d. h. *Symmetrie* < 5 %, *Neutraler Gebrauch* ≈ 65–70 %, *Generische Maskulina* ≈ 30 %). Besonders hervorzuheben ist dabei eine Beobachtung BÜHLMANNS: In Bezug auf symmetrische Formulierungen („Paarformen“) stellt sie fest, dass „der gute Wille“ (BÜHLMANN 2002: 169), Paarformen einzusetzen, nicht bei den Redaktionen liege. Stattdessen würden symmetrische Formulierungen aus Zitaten bzw. Eigenbezeichnungen stammen, die die Quelle für die Belege dargestellt haben. Diese Befunde untermauern die Auswahl der Textsorte *Pressemitteilung* als Untersuchungsgegenstand, da man von einem Multiplikatoreffekt der Textsorte ausgehen kann. Sprachliche Sorgfalt ist hier also besonders geboten, da die Redaktionen die Texte bzw. Textbausteine teilweise unbearbeitet übernehmen.

2. Tendenz: Die Daten verhalten sich völlig anders als vermutet:

Die zweite übergreifende Tendenz beinhaltet als „Vergleichsgröße“ Assoziationen, die durch Selbstaussagen und Selbstdarstellungen der Gewerkschaften geweckt werden. Diese zeichnen – zumindest in meiner persönlichen Wahrnehmung – ein Bild, in dem die Gewerkschaften progressiv und emanzipiert agieren und ihnen die (politische wie auch sprachliche) Gleichstellung der Geschlechter ein erklärtes Anliegen ist. Von diesen Annahmen ausgehend, hat die Analyse der sprachlichen Referenz auf Personen und der gleichstellungspolitischen Schlagwörter aus den Satzungen überraschende Erkenntnisse geliefert:

- Zunächst wäre zu erwarten gewesen, dass sich der Sprachgebrauch in den gewerkschaftlichen Pressemitteilungen bewusster und geschlechtergerechter gestaltet. Folglich waren die oben beschriebenen Übereinstimmungen mit dem Sprachgebrauch in den Deutschschweizer Tageszeitungen (BÜHLMANN 2002) ebenfalls unerwartet – und somit ein Ergebnis, das gleichermaßen zur ersten wie auch zur zweiten Tendenz zu zählen ist. Insgesamt muss man zwischen der Repräsentation von Frauen und Männern in den untersuchten Daten ein deutliches Ungleichgewicht verzeichnen. Dieses Ungleichgewicht gilt in jedem Fall (d. h. für alle drei Gewerkschaften und alle Jahrgänge) und betrifft sowohl die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen im Vergleich zu ihrer sprachlichen „Unterschlagung“ (z. B. *Sprachliche Sichtbarkeit von Frauen vs. Generisch maskuline Formulierungen*) als auch die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen im Vergleich zur sprachlichen Sichtbarkeit von Männern. Ein Ausdruck davon sind die ermittelten Größenordnungen, in die sich die jeweiligen Referenzen auf Personen kategorisieren lassen: So fallen beispielsweise Referenzen der Kategorien *Symmetrie* (z. B. *Arbeiterinnen und Arbeiter*) oder *Frau* (z. B. *Andrea Kocsis*) in den Bereich der vierstelligen Trefferzahlen, während die Kategorien *Generisches Maskulinum* (z. B. *Richterspruch*), *Mann* (z. B. *Konrad Freiberg*) und *Neutraler Gebrauch* (z. B. *Belegschaft*) fünfstellige Trefferzahlen vorweisen.
- Hinzu kommt die Feststellung, dass sich die in Bezug auf Feminina postulierte „Tendenz zur Kongruenz im Genus“ (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 578) im untersuchten Korpus nicht nachweisen lassen und sich einige Nomina diesbezüglich sogar „immun“ bzw. als weniger produktiv zeigen. Da es sich hierbei überwiegend um (betriebs-)wirtschaftliche Terminologie bzw. „betriebswirtschaftlich konnotierte“ Lemmata handelt, wäre es interessant, in weiterführenden Forschungsarbeiten

mit heterogenen Daten zu überprüfen, ob es sich um ein allgemeines Phänomen bzw. einen grundsätzlichen Trend handelt.

- In besonderem Maße überraschend war das Ergebnis, dass das ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG) in der Stichprobe keinerlei Einfluss auf den Sprachgebrauch ausübt: Es ist für den Untersuchungszeitraum 2001–2011 keinerlei Trend zu einem „geschlechtergerechteren“ Sprachgebrauch oder einer zunehmenden sprachlichen Sichtbarkeit von Frauen erkennbar. Ebenfalls erstaunlich war, dass die Gewerkschaften Pressemitteilungen nicht als Instrument dafür einsetzen, um frauen- bzw. gleichstellungspolitische Themen aktiv in der medialen Öffentlichkeit bzw. der gesellschaftlichen Wahrnehmung zu platzieren. Innerhalb der Textsorte würden hier – sofern das erforderliche Interesse der Gewerkschaften besteht – bislang ungenutzte Potenziale für ein aktives „Agenda Building“ liegen.
- Auch die gleichstellungs- bzw. frauenpolitischen Schlagwörter der qualitativen Analyse haben einige überraschende Erkenntnisse hervorgebracht: Beispielsweise zeigen sich in Bezug auf ihre Verwendung Diskrepanzen zwischen den Statuten der Gewerkschaften und den untersuchten Pressemitteilungen: So fließen die in den Satzungen genannten Schlagwörter nicht notwendigerweise in die Pressemitteilungen ein bzw. werden – sofern sie in den Pressemitteilungen tatsächlich belegt sind – nicht notwendigerweise im gleichen Kontext verwendet. Daraus leitet sich die Frage ab, inwiefern die frauen- und gleichstellungspolitischen Ansprüche aus den Satzungen grundsätzlich in die öffentliche (Selbst-)Darstellung der Gewerkschaften einfließen. Auch diese Fragestellung erscheint für weiterführende Forschungsarbeiten als aussichtsreich.
- Außerdem fallen in den Texten der qualitativen Analyse zwei rhetorische Besonderheiten auf, die unter Umständen eng miteinander zusammenhängen – und die meiner Meinung nach intuitiv nicht unbedingt zu erwarten waren: Dazu zählt einerseits die Beobachtung von Argumentationsmustern aus den Kontexten *Erfolg*, *Wettbewerb*, *Effizienz* und *Nutzen für die Wirtschaft*. Andererseits tendieren die Texte dazu, *Berufstätigkeit* mit *Erwerbstätigkeit* gleichzusetzen und *Arbeit* nur als *Lohn-* bzw. *Erwerbsarbeit* zu definieren. Hierdurch wird nicht nur die überwiegend unentgeltlich geleistete Care-Arbeit marginalisiert, sondern auch ehrenamtliche Tätigkeiten – die bekanntlich einen großen Teil der Gewerkschaftsarbeit ausmachen. Das deckt sich mit dem Eindruck, dass in den Pressemitteilungen der qualitativen Analyse ein eher

traditionelles Rollenbild zugrunde gelegt wird. Zusammengenommen sind diese beiden genannten Befunde wiederum ein Indiz für eine möglicherweise zunehmende Ökonomisierung der Gewerkschaften bzw. ihres Sprachgebrauchs.

Ob in der Summe der Erkenntnisse eine Teilantwort auf die Frage liegt, warum es den Gewerkschaften nicht gelingt, Frauen gleichermaßen zu organisieren wie Männer, kann man nur spekulieren. Sicher ist jedoch, dass es den Gewerkschaften nicht gelingt, Frauen sprachlich gleichermaßen zu repräsentieren wie Männer. Die Arbeit hat einen umfangreichen Überblick darüber gegeben, dass sie sich damit nicht im Bereich von Banalitäten bewegen: Wie gezeigt werden konnte, werden generische Maskulina als nicht geschlechtsneutral verarbeitet – und sind somit nicht geeignet, Frauen mental zu repräsentieren.

Daneben gilt: Wenn man den Anspruch hat, Texte geschlechtergerecht zu formulieren und Frauen sprachlich ebenso zu repräsentieren wie Männer, muss man auf Grundlage der Ergebnisse das Ziel als *nicht erreicht* betrachten. Das betrifft alle drei untersuchten Gewerkschaften. Abweichungen machen sich lediglich im Ausmaß der Unterrepräsentation bemerkbar. Auch der statutarisch verankerte Anspruch, sich für die „Verwirklichung der Geschlechterdemokratie“ (vgl. z. B. DGB 2006: 6) einzusetzen, wird in den analysierten Daten nicht ausreichend erfüllt. Solche Wertungen können zwar problematisch sein, da sie in der Regel auf subjektiven Einschätzungen und persönlichen Bewertungen beruhen. Um das zu vermeiden, stütze ich meine Auffassung durch den Umstand, dass (*Männer-*)*Fußball* in den Pressemitteilungen ein häufiger vertretenes primäres Thema ist als die Themen *Frauen*, *Männer* und *Diskriminierung* zusammengenommen. Die ungleiche Gewichtung dieser beiden primären Themen bzw. Themenkomplexe unterstreicht, dass Gleichstellungs- und Geschlechterthemen nicht in dem Maße in die Pressemitteilungen einfließen, wie andere Themen es tun. Entsprechend schließt sich die Frage an, ob dieses Ergebnis charakteristisch ist und Gleichstellungsthemen bzw. „die Geschlechterfrage“ in allgemeinen gewerkschaftlichen Kontexten (d. h. in nicht dezidiert frauenpolitischen Kontexten) grundsätzlich weniger oder nur als „Nebeneffekt“ behandelt werden. Auf Grundlage des vorliegenden Forschungsdesigns kann diese Frage leider nicht beantwortet werden, aber weiterführende Arbeiten dazu dürften vielversprechend sein.

Die im ersten Teil der Arbeit gezeigten Wechselwirkungen zwischen bestehenden strukturellen Diskriminierungen und ihren sprachlichen Analoga sind es, die die Frage nach der Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften um eine sprachliche Perspektive erweitern. Als Quintessenz der Analyse kann man dann Folgendes festhalten: Wenn JANSEN mit ihrer Einschätzung richtig liegen sollte und die Zukunft der Gewerkschaften davon abhängen wird, ob es ihnen gelingt, eine Gewerkschaft von „Frauen und Männern“ zu sein (JANSEN 1995: 414), wären die Gewerkschaften gut beraten, ihr Sprachhandeln zu reflektieren. Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse legen indes den Schluss nahe, dass in den Gewerkschaften nach wie vor eine androzentrische Sichtweise vorherrscht.

7 Literatur

- AG FEMINISTISCH SPRACHHANDELN (Hg.) (2014): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. Anregungen zum Nachschlagen, Schreiben_Sprechen_Gebärden, Argumentieren, Inspirieren, Ausprobieren, Nachdenken, Umsetzen, Lesen_Zuhören, antidiskriminierenden Sprachhandeln. Humboldt-Universität zu Berlin.
- ANDRESEN, HELGA; GLÜCK, HELMUT (Hgg.) (1978): Sprache und Geschlecht I. In: *Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie (OBST)* (8).
- ARONSON, ELLIOT; AKERT, ROBIN M.; WILSON, TIMOTHY D. (2008): Sozialpsychologie. 6., aktualisierte Aufl. München [u.a.]: Pearson Education Deutschland (Pearson Studium – Psychologie).
- BADINTER, ELISABETH (2010): Der Konflikt. Die Frau und die Mutter. München: Beck.
- BADISCHE ZEITUNG (2014): Fotos: Presseball 2014 – die Gesichter der Nacht – Fotogalerien – badische-zeitung.de. Online verfügbar unter <http://www.badische-zeitung.de/fotos-presseball-2014-die-gesichter-der-nacht>, zuletzt geprüft am 27.01.2015.
- BAERNS, BARBARA (1991): Öffentlichkeitsarbeit oder Journalismus. Zum Einfluss im Mediensystem. 2. Aufl. Köln: Wissenschaft und Politik.
- BANYARD, KAT; LEWIS, ROWENA (2009): Corporate Sexism. The sex industry's infiltration of the modern workplace. Unter Mitarbeit von KAT BANYARD, HANNAH STAPLEY, WENDY HALL, JANICE WILLIAMS und BEN CORNISH. London: The Fawcett Society.
- BARON, BETTINA (1998): „Freiwillige Selbstkontrolle“ im Fachgespräch. Selbstkritik und Skopuseinschränkung in Beiträgen von Wissenschaftlerinnen. In: GISELA SCHOENTHAL (Hg.): *Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven*. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag, S. 175–199.
- BEAUVOIR, SIMONE DE (2000): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Neuausgabe. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- BECKER, RUTH; KORTENDIEK, BEATE (Hgg.) (2010): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Unter Mitarbeit von BARBARA BUDRICH, ILSE LENZ, SIGRID METZ-GÖCKEL, URSULA MÜLLER und SABINE SCHÄFER. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BEM, SANDRA L.; BEM, DARYL J. (1973): Does Sex-biased Job Advertising „Aid and Abet“ Sex Discrimination? In: *Journal of Applied Social Psychology* 3 (1), S. 6–18.
- BENDEL LARCHER, SYLVIA (2015): Linguistische Diskursanalyse. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Tübingen: Narr Francke Attempto (Narr-Studienbücher).
- BENDEL LARCHER, SYLVIA; LACKUS, MANUELA (2008): Kultur(en) der internen Unternehmenskommunikation. Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Forschungsprojekt in zwei Institutionen im Gesundheits- und Bildungssektor. In: FLORIAN U. SIEMS (Hg.): *Anspruchsgruppenorientierte Kommunikation. Neue*

- Ansätze zu Kunden-, Mitarbeiter- und Unternehmenskommunikation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Europäische Kulturen in der Wirtschaftskommunikation, 12), S. 179–197.
- BENTELE, GÜNTER; HALLER, MICHAEL (Hgg.) (1997): Aktuelle Entstehung von Öffentlichkeit. Akteure, Strukturen, Veränderungen. Konstanz: UVK-Medien.
- BENTELE, GÜNTER; LIEBERT, TOBIAS; SEELING, STEFAN (1997): Von der Determination zur Intereffikation. Ein integriertes Modell zum Verhältnis von Public Relations und Journalismus. In: GÜNTER BENTELE und MICHAEL HALLER (Hgg.): Aktuelle Entstehung von Öffentlichkeit. Akteure, Strukturen, Veränderungen. Konstanz: UVK-Medien, S. 225–250.
- BENTELE, GÜNTER; WILL, MARKUS (2008): Public Relations als Kommunikationsmanagement. In: MIRIAM MECKEL und BEAT F. SCHMID (Hgg.): Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 153–185.
- BERNSTEIN, BASIL (1964): Elaborated and Restricted Codes: Their Social Origins and Some Consequences. In: *American Anthropologist* (66), S. 55–69.
- BETZ, SEBASTIAN; HOFFMANN, NADINE; SCHENK, DANIEL; WINTER, SVEN (2014): NPD-Verbotsverfahren – Auswirkungen der Mediendebatte über ein NPD-Verbot auf Problemeinschätzung und Wahlabsicht der Bevölkerung. In: VOLKER GEHRAU, JUDITH VÄTH und GIANNA HAAKE (Hgg.): Dynamiken der öffentlichen Problemwahrnehmung. Umwelt, Terrorismus, Rechtsextremismus und Konsumklima in der deutschen Öffentlichkeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 163–201.
- BIBLIOGRAPHISCHES INSTITUT (Hg.) (2015): DUDEN Onlinewörterbuch. Online verfügbar unter <http://www.duden.de/suchen/dudenonline>, zuletzt geprüft am 29.12.2015.
- BILD.DE (2015) Stefan Raab: Warum wurde „Schlag den Raab“ verschoben? (2015). In: *Bild Online*, 16.03.2015. Online verfügbar unter <http://www.bild.de/unterhaltung/tv/stefan-raab/warum-wurde-schlag-den-raab-wirklich-verschoben-40181302.bild.html>, zuletzt geprüft am 17.03.2015.
- BISCHL, KATRIN (2011): Die professionelle Pressemitteilung. Ein Leitfaden für Unternehmen, Institutionen, Verbände und Vereine. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BISTER, JACQUES; MANSFELD, MARCEL; PARKIN, CHRISTINA (2008): Wortschatz für die Gewerkschaftsarbeit. Deutsch Englisch. Augsburg: Schroff Druck und Verlags GmbH.
- BLASCHKE, SABINE (2008): Frauen in Gewerkschaften. 3., erw. und völlig überarbeitete Aufl. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- BLAUBERGS, MAIJA S. (1980): An analysis of classic arguments against changing sexist language. In: *Women's Studies Int. Quart.* (Vol. 3), S. 135–147.
- BONNOT, VIRGINIE; CROIZET, JEAN-CLAUDE (2007): Stereotype internalization and women's math performance. The role of interference in working memory. In: *Journal of Experimental Social Psychology* (43), S. 857–866.

- BRAUN, FRIEDERIKE (2004): Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen in der linguistischen Geschlechterforschung. In: KARIN M. EICHHOFF-CYRUS (Hg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim: Dudenverlag, S. 9–26.
- BRAUN, FRIEDERIKE; GOTTBURGEN, ANJA; SCZESNY, SABINE; STAHLBERG, DAGMAR (1998): Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. In: *Zeitschrift für germanistische Linguistik* 26 (3), S. 265–283.
- BRAUN, FRIEDERIKE; OELKERS, SUSANNE; ROGALSKI, KARIN; BOSAK, JANINE; SCZESNY, SABINE (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: *Psychologische Rundschau* 58 (3), S. 183–189.
- BROWN, KEITH (Hg.) (2006): *Encyclopedia of Language and Linguistics*. 2. Auflage. Oxford: Elsevier.
- BRUHN, MANFRED (2009): *Integrierte Unternehmens- und Markenkommunikation. Strategische Planung und operative Umsetzung*. 5., überarb. und aktualisierte Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- BUCHHOLTZ, MARY; HALL, KIRA (2006): Gender, Sexuality and Language. In: KEITH BROWN (Hg.): *Encyclopedia of Language and Linguistics*. 2. Auflage. Oxford: Elsevier, S. 756–758.
- BUCHHOLZ-WILL, WIEBKE (2006): Gewerkschaftliche Frauenarbeit heute. In: FLORENCE HERVÉ und RENATE WURMS (Hg.): *Das Weiberlexikon. Von Abenteurerin bis Zyklus*. 5., völlig überarb. und wesentlich erw. Aufl. Köln: PapyRossa-Verlag, S. 208–212.
- BÜHLMANN, REGULA (2002): Ehefrau Vreni haucht ihm ins Ohr... Untersuchung zur geschlechtergerechten Sprache und zur Darstellung von Frauen in Deutschschweizer Tageszeitungen. In: *Linguistik Online* 11 (2), S. 163–187.
- BUHR, REGINA; KÜHNE, BETTINA (Hgg.) (2011): *mst|femNet meets Nano and Optics. Bundesweite Mädchen-Technik-Talente-Foren in MINT – mäta*. Berlin: ohne Verlag.
- BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST (Hg.) (2009): *Geschlechtergerechte Stellenausschreibung. Unabhängiger Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft iS §3 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz*. Bundeskanzleramt Österreich.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011a): *Gender Datenreport – 1.4.3 Schulabschlüsse*. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung/1-4-Schulische-bildung/1-4-3-schulabschluesse.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011a).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011e): *Gender Datenreport – 10. Gewalthandlungen und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern*. Online verfügbar unter

- <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/10-gewalthandlungen-und-gewaltbetroffenheit-von-frauen-und-maennern.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 02.07.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011e).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011f): Gender Datenreport – 10.2.2 Tatverdächtige/Verurteilte. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/10/10-2-Daten-aus-dem-hellfeld-polizeilicher-kriminalstatistik-straferfolgungs-und-strafvollzugsstatistik/10-2-2-tatverdaechtige-verurteilte.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011f).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011g): Gender Datenreport – 10.2.8 Opferregistrierung nach Geschlecht und Alter. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/10/10-2-Daten-aus-dem-hellfeld-polizeilicher-kriminalstatistik-straferfolgungs-und-strafvollzugsstatistik/10-2-8-opferregistrierung-nach-geschlecht-und-alter.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011g).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011b): Gender Datenreport – 3.7 Der relative Wohlstand und die relative Armut von Frauen und Männern. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/3-Erwerbseinkommen-von-frauen-und-maennern/3-7-ergebnisse-im-ueberblick.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011b).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011c): Gender Datenreport – 4.5.2 Allein erziehende Mütter und Väter. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/4-Familien-und-lebensformen-von-frauen-und-maennern/4-5-Lebensformen-im-mittleren-lebensalter/4-5-2-allein-erziehende-muetter-und-vaeter.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011c).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2011d): Gender Datenreport – 7.8 Überblick über die Ergebnisse. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/7-Soziale-sicherung/7-8-ueberblick-ueber-die-ergebnisse%2cseite%3d1.html>, zuletzt aktualisiert am 27.01.2012, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2011d).
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SENIOREN, FAMILIE, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (Hg.) (2014): Frauen in Führungspositionen: Entgeltunterschiede bei Vorständen. Online verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-in-F_C3_BChrungspositionen-Entgeltunterschiede-bei-

- Vorst_C3_A4nden,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 30.06.2014 (zitiert als: BMFSFJ 2014).
- CHATARD, ARMAND; GUIMOND, SERGE; SELIMBEGOVIC, LEILA (2007): „How good are you in math?“ The effect of gender stereotypes on students’ recollection of their school marks. In: *Journal of Experimental Social Psychology* (43), S. 1017–1024.
- CHRISLER, JOAN C.; HOWARD, DORIS (Hgg.) (1992): *New Directions in feminist psychology. Practise, theory, and research*. New York: Springer Publishing Company (Focus on Women, Vol. 13).
- CONNELL, RAEWYN (2013): *Gender*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- CRIJNS, ROGIER (Hg.) (2008): *Kooperation und Effizienz in der Unternehmenskommunikation. Inner- und außerbetriebliche Kommunikationsaspekte von Corporate Identity und Interkulturalität*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (VS Research, 8).
- DAHL, GORDON B.; MORETTI, ENRICO (2008): The Demand for Sons. In: *Review of Economic Studies* 75 (4), S. 1085–1120.
- DAIMLER COMMUNICATIONS – DAIMLER AG (21.07.2011): David Coulthard neuer AMG Markenbotschafter. Start mit Marketingkampagne zum neuen E 63 AMG. Affalterbach. Online verfügbar unter <http://media.daimler.com/dcmedia/0-921-658736-49-1410189-1-0-0-0-1-12759-614216-0-0-0-0-0-0.html?TS=1378455722557>, zuletzt geprüft am 06.09.2013.
- DAVIES, PAUL G.; SPENCER, STEVEN J.; QUINN, DIANE M.; GERHARDSTEIN, REBECCA (2002): Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* (28), S. 1615–1628.
- DEJURE.ORG RECHTSINFORMATIONSSYSTEME GMBH (Hg.) (2013): § 611b BGB. Juristischer Informationsdienst dejure.org. Online verfügbar unter <http://dejure.org/gesetze/BGB/611b.html>, zuletzt geprüft am 11.09.2013.
- DEJURE.ORG RECHTSINFORMATIONSSYSTEME GMBH (Hg.) (2015): Grundgesetz. I. Die Grundrechte. Art. 3 (2). Juristischer Informationsdienst dejure.org. Online verfügbar unter <http://dejure.org/gesetze/GG/3.html>, zuletzt geprüft am 31.12.2015.
- DEL-TESSO-CRAVIOTTO, MARISOL (2006): Words that matter: Lexical choice and gender ideologies in women’s magazines. In: *Journal of Pragmatics* (38), S. 2003–2021.
- DEMARMELS, SASCHA; SCHAFFNER, DOROTHEA (2011): Gendersensitive Sprache in Unternehmenstexten. In: SASCHA DEMARMELS und DOROTHEA SCHAFFNER (Hgg.): *Textsorten in der Wirtschaft. Zwischen textlinguistischem Wissen und wirtschaftlichem Handeln*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 98–120.
- DEMARMELS, SASCHA; SCHAFFNER, DOROTHEA (Hgg.) (2011): *Textsorten in der Wirtschaft. Zwischen textlinguistischem Wissen und wirtschaftlichem Handeln*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hg.) (2013): Deutscher Bundestag – Abgeordnete in Zahlen. Frauen und Männer. Deutscher Bundestag. Online verfügbar unter http://www.bundestag.de/bundestag/abgeordnete18/mdb_zahlen/frauen_maenner/260128, zuletzt aktualisiert am 30.06.2014, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (Hg.) (2001): Satzung. Ausgabe Januar 2001. Zuletzt geändert vom 16. Ordentlichen Bundeskongress 1998 in Düsseldorf. Düsseldorf: Toennes Satz+Druck GmbH (zitiert als: DGB 2001).
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (Hg.) (2002): Satzung. Zuletzt geändert vom 17. Ordentlichen Bundeskongress 2002 in Berlin. Erkrath: Toennes Satz+Druck GmbH (zitiert als: DGB 2002).
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) BUNDESVORSTAND (Hg.) (2006): Satzung. Ausgabe Juni 2006. Zuletzt geändert vom 18. Ordentlichen Bundeskongress 2006 in Berlin. Berlin: ohne Verlag (zitiert als: DGB 2006).
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) BUNDESVORSTAND (Hg.) (2010): Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Stand: Juni 2010. Berlin: PrintNetwork pn GmbH (zitiert als: DGB 2010).
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (a)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2001. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_16#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (b)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2002. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_14#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (c)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2003. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_12#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (d)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2004. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_10#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (e)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2005. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_8#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (f)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2006. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_6#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (g)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2007. Online verfügbar unter <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb->

- heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_4#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (h)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2008. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_2#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (i)): DGB-Mitgliederzahlen 2000-2009. Mitgliederzahlen 2009. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2000-2009/?tab=tab_0_0#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (j)): DGB-Mitgliederzahlen 2010-2014. Mitgliederzahlen 2010. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_8#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (k)): DGB-Mitgliederzahlen 2010-2014. Mitgliederzahlen 2011. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_6#tabnav, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (l)): Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Online verfügbar unter <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb>, zuletzt geprüft am 26.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (m)): DGB-Mitgliederzahlen 2010-2014. Mitgliederzahlen 2014. Online verfügbar unter <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>, zuletzt geprüft am 26.02.2015.
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (n)): DGB heute – Die Zukunft der Solidarität. Das machen wir. Online verfügbar unter <http://www.dgb.de/uber-uns/bewegte-zeiten/60-jahre-dgb/heute/das-machen-wir>, zuletzt geprüft am 26.02.2015.
- DIEPRESSE.COM (2014): Shitstorm gegen Heinisch-Hosek: Staatsanwalt prüft. 30.06.2014. Online verfügbar unter http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/3830066/Shitstorm-gegen-HeinischHosek_Staatsanwalt-pruft, zuletzt geprüft am 06.07.2014.
- DITTMANN, JÜRGEN (2002): Personenbezeichnungen und opake Geschlechterreferenz am Beispiel von Wissenschaftstexten. In: GISELA SCHOENTHAL, ELISABETH CHEAURÉ, ORTRUD GUTJAHR und CLAUDIA SCHMIDT (Hgg.): Geschlechterkonstruktionen in Sprache, Literatur und Gesellschaft. Gedenkschrift für Gisela Schoenthal. 1. Aufl. Freiburg im Breisgau: Rombach, S. 63–91.
- DITTMAR, NORBERT (1973): Soziolinguistik. Exemplarische und kritische Darstellung ihrer Theorie, Empirie und Anwendung. Frankfurt/Main: Athenäum.
- DITTMAR, NORBERT (1997): Grundlagen der Soziolinguistik. Ein Arbeitsbuch mit Aufgaben. Tübingen: Niemeyer.
- DIW BERLIN (2014): SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research (660).

- DOLESCHAL, URSULA (1992): *Movierung im Deutschen*. Unterschleissheim/München: Lincom Europa.
- DOWARD, JAMIE (2013): Twitter under fire after bank note campaigner is target of rape threats. In: *The Guardian*, 27.07.2013. Online verfügbar unter <http://www.theguardian.com/uk-news/2013/jul/27/twitter-trolls-threats-bank-notes-austen>, zuletzt geprüft am 06.07.2014.
- DREES, DEANNE; PHYE, GARY D. (2001): Gender Representation in Children's Language Arts Computer Software. In: *The Journal of Educational Research* 95 (1), S. 49–55.
- EASTEAL, PATRICIA; BARTELS, LORANA; BRADFORD, SALLY (2012): Language, gender and „reality“: Violence against women. In: *International Journal of Law, Crime and Justice* (40), S. 324–337.
- EBENFELD, MELANIE; KÖHNEN, MANFRED (Hgg.) (2011): *Gleichstellungspolitik kontrovers – eine Argumentationshilfe. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- EICHHOFF-CYRUS, KARIN M. (Hg.) (2004): *Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Mannheim: Dudenverlag.
- EICHHOFF-CYRUS, KARIN M.; HOBERG, RUDOLF (Hgg.) (2000): *Die deutsche Sprache zur Jahrtausendwende: Sprachkultur oder Sprachverfall?* Mannheim: Dudenverlag.
- EISENBERG, PETER; SCHNEIDER, JAN GEORG (Hgg.) (2011): *Richtiges und gutes Deutsch. Das Wörterbuch der sprachlichen Zweifelsfälle*. Duden Band 9. 7., vollständig überarbeitete Auflage. Mannheim: Dudenverlag.
- FAULSTICH, WERNER (2002): *Einführung in die Medienwissenschaft. Probleme, Methoden, Domänen*. München: Fink.
- FINE, CORDELIA (2012): *Die Geschlechterlüge. Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- FOLJANTY, LENA; LEMBKE, ULRIKE (Hgg.) (2012): *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*. 2., aktualisierte und überarb. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- FRA – AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE (2014): *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Online verfügbar unter <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/gewalt-gegen-frauen-eine-eu-weite-erhebung-ergebnisse-auf-einen-blick>, zuletzt geprüft am 07.02.2015.
- FUERTES-OLIVERA, PEDRO (2007): A corpus-based view of lexical gender in written Business English. In: *English for Specific Purposes* (26), S. 219–234
- GEHRAU, VOLKER (2014): Die Dynamik gesellschaftlicher Problemwahrnehmung I: Desiderate der Agenda-Setting Forschung. In: VOLKER GEHRAU, JUDITH VÄTH und GIANNA HAAKE (Hgg.): *Dynamiken der öffentlichen Problemwahrnehmung. Umwelt, Terrorismus, Rechtsextremismus und Konsumklima in der deutschen Öffentlichkeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–17.

- GEHRAU, VOLKER; VÄTH, JUDITH; HAAKE, GIANNA (Hgg.) (2014): Dynamiken der öffentlichen Problemwahrnehmung. Umwelt, Terrorismus, Rechtsextremismus und Konsumklima in der deutschen Öffentlichkeit. Wiesbaden: Springer VS.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (Hg.) (1995): Satzung, Versammlungs- und Sitzungsordnung, Rechtsschutzordnung, Richtlinien, Grundsatzprogramm, GdP-Leistungen. Gültig ab 08.06.1995. Haan: Wölfer Druck Verlag (GdP Schriftenreihe) (zitiert als: GDP 1995).
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (Hg.) (2002): Satzung, Versammlungs- und Sitzungsordnung, Rechtsschutzordnung, Richtlinien, Frauenförderplan, GdP-Leistungen. Gültig ab 10.10.2002. Haan: Wölfer Druck Verlag (GdP Schriftenreihe) (zitiert als: GDP 2002).
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (Hg.) (2006): Satzung, Versammlungs- und Sitzungsordnung, Rechtsschutzordnung, Richtlinien, Frauenförderplan, GdP Leistungen. Gültig ab 16.11.2006. Haan: Wölfer Druck Verlag (GdP Schriftenreihe) (zitiert als: GDP 2006).
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) BUNDESVORSTAND (Hg.) (2010): Satzung, Versammlungs- und Sitzungsordnung, Rechtsschutzordnung, Richtlinien, Frauenförderplan, GdP-Leistungen. Ohne Ort: ohne Verlag (GdP Schriftenreihe) (zitiert als: GDP-BUNDESVORSTAND 2010).
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (a)): Wir über uns: GdP – die Gewerkschaft der Polizei. Online verfügbar unter <http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/image>, zuletzt geprüft am 24.02.2015 (zitiert als: GDP-BUNDESVORSTAND o. J.(a)).
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) BUNDESVORSTAND (Hg.) (ohne Jahr (b)): Wir über uns: GdP-Historie. Ein Neuanfang – Neugründungen von Polizeigewerkschaften nach dem 2. Weltkrieg. Online verfügbar unter http://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_Neuanfang--Die-Gruendung-der-GdP, zuletzt geprüft am 24.02.2015 (zitiert als: GDP-BUNDESVORSTAND o. J.(b)).
- GODEYSEN, HUBERT (2011): Heimat bist du großer Töne. In: *Die Zeit*, 29.12.2011 (01/12). Online verfügbar unter <http://www.zeit.de/2012/01/A-Hymne>, zuletzt geprüft am 07.01.2012.
- GONZALEZ, ALEXEI QUINTERO; KOESTNER, RICHARD (2005): Parental Preference for Sex of Newborn as Reflected in Positive Affect in Birth Announcements. In: *Sex Roles* 52 (5–6), S. 407–411.
- GOOD, CATHERINE; ARONSON, JOSHUA; HARDER, JAYNE ANN (2008): Problems in the pipeline: Stereotype threat and women's achievement in high-level math courses. In: *Journal of Applied Developmental Psychology* (29), S. 17–28.
- GREVE, MELANIE; IDING, MARION; SCHMUSCH, BÄRBEL (2002): Geschlechtsspezifische Formulierungen in Stellenangeboten. In: *Linguistik Online* 11 (2), S. 105–161.
- GRIES, STEFAN THOMAS (2008): Statistik für Sprachwissenschaftler. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- GROVE DITLEVSEN, MARIANNE (2008): Aspekte der integrierten Unternehmenskommunikation. Begriff, Auswirkung und Messung. In: ROGIER CRIJNS (Hg.): Kooperation und Effizienz in der Unternehmenskommunikation. Inner- und außerbetriebliche Kommunikationsaspekte von Corporate Identity und Interkulturalität. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (VS Research, 8), S. 17–29.
- GÜNTNER, SUSANNE; HÜPPER, DAGMAR; SPIESS, CONSTANZE (Hgg.) (2012): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin: De Gruyter.
- HAERDLE, BENJAMIN (2013): Uni Leipzig verweiblicht ihre Grundordnung. Geschlechtergerechtigkeit. In: *duz – unabhängige deutsche universitätszeitung* 06/13, 31.05.2013. Online verfügbar unter <http://www.duz.de/duz-magazin/2013/06/uni-leipzig-verweiblicht-ihre-grundordnung/179>, zuletzt geprüft am 05.06.2013.
- HALLBERG, NORA; LANTZ, JUTTA (2007): Frauen – Männer – Gender: Arbeit und Soziales. Das Online-Portal der FES zum Thema Frauen – Männer – Gender/Arbeit und Soziales. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter http://www.fes.de/aktuell/focus_gender/1/focus.htm, zuletzt aktualisiert am 11.03.2009, zuletzt geprüft am 06.02.2015.
- HAMILTON, MYKOL C.; HUNTER, BARBARA; STUART-SMITH, SHANNON (1992): Jury instructions worded in the masculine generic: Can a woman claim self-defense when he is threatened? In: JOAN C. CHRISLER and DORIS HOWARD (Hgg.): *New Directions in feminist psychology. Practise, theory, and research*. New York: Springer Publishing Company (Focus on Women, Vol. 13), S. 169–178.
- HARTMANN, BASTIAN (2014): Unterhaltsansprüche und deren Wirklichkeit: Wie groß ist das Problem nicht gezahlten Kindesunterhalts? In: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* (660), S. 1–16. Online verfügbar unter <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/97517/1/787617490.pdf>, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- HEISE, ELKE (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: *Zeitschrift für Sprache und Kognition* 19 (1/2), S. 3–13.
- HELLINGER, MARLIS (1985): Sprachwandel und feministische Sprachpolitik. Internationale Perspektiven. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- HELLINGER, MARLIS (1990): Kontrastive feministische Linguistik. Ismaning: Hueber.
- HELLINGER, MARLIS (2004): Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Deutschen. In: KARIN M. EICHHOFF-CYRUS (Hg.): *Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Mannheim: Dudenverlag, S. 275–291.
- HELLINGER, MARLIS (2006): Sexist Language. In: *Encyclopedia of Language and Linguistics*. 2. Auflage. Oxford: Elsevier, S. 265–272.

- HERBST, DIETER (2003): Praxishandbuch Unternehmenskommunikation. Berlin: Cornelsen.
- HERVÉ, FLORENCE; WURMS, RENATE (Hgg.) (2006): Das Weiberlexikon. Von Abenteurerin bis Zyklus. 5., völlig überarb. und wesentlich erw. Aufl. Köln: PapyRossa-Verlag.
- HILLMANN, MIRCO (2011): Unternehmenskommunikation kompakt. Das 1 x 1 für Profis. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- HOLLWEG, PETRA; WEDDELING, BRITTA (2011): Die Sondereinheit. In: *EMMA*, Sommer 2011 (3 (300)), S. 28–30.
- HOLST, ELKE; WIEMER, ANITA (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: *Wochenbericht DIW Berlin* (4/2010). Online verfügbar unter http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.346402.de/10-4-1.pdf, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- HORNSCHIEDT, LANN (2014): Es war einmal ein X. Versuch einer geschlechtsfreien Sprache. In: *Die Zeit (Online)*, 18.12.2014 (50 (2014)). Online verfügbar unter <http://pdf.zeit.de/2014/50/gender-studies-sprache-ohne-geschlecht-lann-hornscheidt.pdf>, zuletzt geprüft am 27.01.2016.
- HUBER, CHRISTINE (2012): Gewerkschaft – Sprache – Gleichberechtigung. Eine Untersuchung zur sprachlichen Realisierung von Frauen in der Gewerkschaft und deren Folgen auf die Gleichstellung. Unveröffentlichte Masterarbeit, Freiburg.
- HUMBOLDT, WILHELM VON (1959 [Erstveröffentlicht 1795]): Ueber die männliche und weibliche Form. Die Horen, 1: S. 332–355 und Bd. 2: S. 378–404. (In: PAUL RAABE (Hg.): Fotomechanisch hergestellte Neuausgabe von „Die Horen“. Band 1/2. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- IG METALL VORSTAND (HG.) (2008): Gendersprache. Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit. Texte – Bilder – Veranstaltungen. Redaktion: SISSI BANOS, REGINA DROGE. Frankfurt am Main.
- IG BCE MEDIEN UND KOMMUNIKATION (Hg.) (2015): IG BCE – Presseportal. Über uns. Online verfügbar unter <http://www.igbce.de/presse/>, zuletzt geprüft am 26.02.2015.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (Hg.) (1999): Satzung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Stand: 12.10.1999. Hannover: Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (Hg.) (2002): Satzung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Stand: 20.02.2002. Hannover: BWH Druck & Kommunikation, Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (Hg.) (2005): Satzung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Stand: 14.10.2005. Hannover: BWH GmbH – Medien Kommunikation.

- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (Hg.) (2010): Satzung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Stand: 12.10.2009. Hannover: BWH GmbH – Die Publishing Company.
- IRMEN, LISA; STEIGER, VERA (2005): Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs. In: *Zeitschrift für germanistische Linguistik* (33), S. 212–235.
- JANSEN, MECHTHILD (1995): Feminisierung der Gewerkschaften und die Wirkung auf Frauen und Männer. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (7), S. 414–424.
- KALVERKÄMPER, HARTWIG (1979): Die Frauen und die Sprache. In: *Linguistische Berichte* (62), S. 55–71.
- KASTOVSKY, DIETER; DALTON-PUFFER, CHRISTIANE (2002): Sexist German – non-sexist English or non-sexist German – sexist English? Historical observations on a pragmatic question. In: *Language Sciences* (24), S. 285–296.
- KELLER, JOHANNES; MOLIX, LISA (2008): When women can't do math: The interplay of self-construal, group identification, and stereotypic performance standards. In: *Journal of Experimental Social Psychology* (44), S. 437–444.
- KIENZLE, BIRGIT (2005): Vier Schwänze wackeln mit dem Hund... hartaberunfair. In: *EMMA* (2). Online verfügbar unter <http://www.emma.de/hefte/ausgaben-2010/fruehling-2010/hartaberunfair/>, zuletzt geprüft am 09.11.2011.
- KIZILASLAN, IREM (2010): Student teachers' perceptions of gendered texts in English language textbooks. In: *Procedia – Social and Behavioral Sciences* (2), S. 3528–3531.
- KLEIN, JOSEF (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-maskulinen Paarform. In: KARIN M. EICHHOFF-CYRUS (Hg.): *Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Mannheim: Dudenverlag, S. 292–307.
- KLOVERT, HEIKE (2013): Sprachreform: Uni Leipzig verteidigt Herr Professorin. In: *Spiegel Online*, 05.06.2013. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/gleichberechtigung-uni-leipzig-bleibt-bei-weiblicher-grundordnung-a-903957.html>, zuletzt geprüft am 05.06.2013.
- KOCH, SABINE C.; ZIMMERMANN, FRIEDERIKE; GARCIA-RETAMERO, ROCIO (2007): El sol – die Sonne. Hat das grammatische Geschlecht von Objekten Implikationen für deren semantischen Gehalt? In: *Psychologische Rundschau* 58 (3), S. 171–182.
- KONISHI, TOSHI (1993): The Semantics of Grammatical Gender: A Cross-Cultural Study. In: *Journal of Psycholinguistic Research* 22 (5), S. 519–534.
- KOTTHOFF, HELGA (1996): Die Geschlechter in der Gesprächsforschung. Hierarchien, Theorien, Ideologien. In: *Der Deutschunterricht* (48), S. 9–15.
- KOTTHOFF, HELGA (1998): Witzige Darbietungen auf eigene Kosten. Über Komplexitäten weiblicher Imagepolitik in der Scherzkommunikation. In: GISELA SCHOENT-

- HAL (Hg.): Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag, S. 253–277.
- KOWAL, SABINE; BARTH, HANS-CHRISTIAN; EGEMANN, HELGA; GALUSIC, GORDANA; KÖGEL, CHRISTOPH; LIPPOLD, NICOLE ET AL. (1998): Unterbrechungen in Medieninterviews. Geschlechtstypisches Gesprächsverhalten? In: GISELA SCHOENTHAL (Hg.): Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag, S. 279–299.
- KUHN, MICHAEL; KALT, GERO; KINTER, ACHIM (Hgg.) (2009): Chefsache Issues Management. Ein Instrument zur strategischen Unternehmensführung – Grundlagen, Praxis, Trends. 1. Auflage. Deutschland: Frankfurter Allgemeine Buch.
- KUHNHENNE, MICHAELA (2005): Frauenleitbilder und Bildung in der westdeutschen Nachkriegszeit. Analyse am Beispiel der Region Bremen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studien Interdisziplinäre Geschlechterforschung).
- KUNKEL-RAZUM, KATHRIN; EISENBERG, PETER (Hgg.) (2009): Die Grammatik. Unentbehrlich für richtiges Deutsch. Duden Band 4. 8., überarb. Aufl. Mannheim: Dudenverlag.
- KÜNZEL, ANNEGRET (2012): Feministische Theorien und Debatten. In: LENA FOLJANTY und ULRIKE LEMBKE (Hgg.): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. 2., aktualisierte und überarb. Aufl. Baden-Baden: Nomos, S. 52–73.
- KUSTERLE, KARIN (2011): Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel (Wissen & Praxis, 165).
- LABOV, WILLIAM (1980): Sprache im sozialen Kontext. Königstein/Ts.: Athenäum.
- LAKOFF, ROBIN (1973): Language and woman's place. Oxford [et al.]: Oxford University Press.
- LATU, IOANA M.; SCHMID MAST, MARIANNE; LAMMERS, JORIS; BOMBARI, DARIO (2013): Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. In: *Journal of Experimental Social Psychology* (49), S. 444–448.
- LEONHART, RAINER (2009): Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung. Unter Mitarbeit von STEPHANIE LICHTENBERG, KATRIN SCHORNSTEIN und JANA GROB OPHOFF. 2., überarb. und erw. Aufl. Bern: Huber (Psychologie-Lehrbuch).
- LEVERMANN, JÖRG (2010): Kommunikation zwischen Pressestellen und Medien im Wandel. Hg. v. Journalistenzentrum Wirtschaft und Verwaltung e. V. Berlin: Zimpel.
- LOGEL, CHRISTINE; WALTON, GREGORY M.; SPENCER, STEVEN J.; ISERMAN, EMMA C.; HIPPEL, WILLIAM VON; BELL, AMY E. (2009): Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 96 (6), S. 1089–1103.

- MACKINNON, CATHARINE A. (1982): Feminism, Marxism, Method and the State: An Agenda for Theory. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* (3), S. 515–544.
- MARTYNA, WENDY (1980): Beyond the “He/Man” Approach: The Case for Nonsexist Language. In: *Journal of Women in Culture and Society* 5 (3), S. 482–493.
- MAST, CLAUDIA (2010): Unternehmenskommunikation. Ein Leitfaden. 3., neu bearb. und erw. Aufl. Stuttgart: UTB GmbH.
- MECKEL, MIRIAM; SCHMID, BEAT F. (Hgg.) (2008): Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- MESTHRIE, RAJEND (Hg.) (2011): The Cambridge Handbook of Sociolinguistics. Cambridge: Cambridge University Press.
- MILLS, ANNE E. (1986): The acquisition of gender. A study of English and German. Berlin: Springer (Springer series in language and communication, 20).
- MOTSCHENBACHER, HEIKO (2012): Queere Linguistik: Theoretische und methodologische Überlegungen zu einer heteronormativitätskritischen Sprachwissenschaft. In: SUSANNE GÜNTNER, DAGMAR HÜPPER und CONSTANZE SPIESS (Hgg.): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin: De Gruyter, S. 87–125.
- MYERS, DAVID G. (2014): Psychologie. 3., vollst. überarb. u. erw. Aufl. Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch).
- NÜBLING, DAMARIS (2012): Von Elisabeth zu Lilly, von Klaus zu Nico: Zur Androgynisierung und Infantilisierung der Rufnahmen von 1945 bis 2008. In: SUSANNE GÜNTNER, DAGMAR HÜPPER und CONSTANZE SPIESS (Hgg.): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. Berlin: De Gruyter (Linguistik, Impulse & Tendenzen, 45), S. 319–357.
- OELKERS, SUSANNE (2003): Naming gender. Empirische Untersuchungen zur phonologischen Struktur von Vornamen im Deutschen. Frankfurt am Main, New York: P. Lang.
- ORTSVERWALTUNG LEHEN (Hg.) (2013): Lehener Nachrichten. Amtsblatt der Ortsverwaltung Lehen (Nummer 10/KW 21). Online verfügbar unter http://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/documents/freiburg/daten/ortschaften/lehen/2013/Lehener_Nachrichten_KW_21.pdf, zuletzt geprüft am 27.01.2015.
- PARLAMENTARISCHE VERSAMMLUNG DES EUROPARATES (Hg.) (2002): Recommendation 1582. Domestic violence against women. Online verfügbar unter <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta02/EREC1582.htm>, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- PIEPER, CHRISTIANE; MOORMANN, JOSSIE; BAUER, MARIE (2013): ProQuote-Zählung Februar 2013. Das Mann-Frau-Verhältnis an der Spitze von 16 wichtigen deutschen Redaktionen. Herausgegeben von PRO QUOTE. Online verfügbar unter <http://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2013/02/tortengrafiken-a4.pdf>, zuletzt aktualisiert am 04.03.2013, zuletzt geprüft am 06.02.2015.

- PITCHER, BENJAMIN J.; MESOUDI, ALEX; MCELLIGOTT, ALAN G. (2013): Sex-Biased Sound Symbolism in English-Language First Names. In: *PLoS ONE* 8 (6), S. 1–6.
- POGATS, KATRIN (2012): Medienresonanz maximieren. Medialisierungstendenzen in 15 Jahren ÖAMTC-Pressearbeit. Magisterarbeit. Universität Wien.
- PÖTZSCH, OLGA; WEINMANN, JULIA; HAUSTEIN, THOMAS (2013): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland. 2012. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden: ohne Verlag.
- PUSCH, LUISE F. (1984a): Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, doch weiter kommt man ohne ihr. Eine Antwort auf Kalverkämpfers Kritik an Trömel-Plötz‘ Artikel über „Linguistik und Frauensprache“. In: LUISE F. PUSCH (Hg.): *Das Deutsche als Männersprache*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 20–42.
- PUSCH, LUISE F. (1984b): *Das Deutsche als Männersprache*. Diagnose und Therapievor schläge. In: LUISE F. PUSCH (Hg.): *Das Deutsche als Männersprache*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 46–68.
- PUSCH, LUISE F. (2008a): Ein Kind ist ein Junge, es sei denn... In: LUISE F. PUSCH (Hg.) (2008): *Die Eier des Staatsoberhaupts und andere Glossen*. Göttingen: Wallstein, S. 18–19.
- PUSCH, LUISE F. (2008b): Kinderfreunde. In: LUISE F. PUSCH (Hg.): *Die Eier des Staatsoberhaupts und andere Glossen*. Göttingen: Wallstein, S. 23–26.
- PUSCH, LUISE F. (2014): Bläblä. FemBio – Institut für Frauen-Biographieforschung (Laut & Luise – Weblog). Online verfügbar unter <http://www.fembio.org/biographie.php/frau/blog/P10/>, zuletzt geprüft am 27.06.2014.
- PUSCH, LUISE F. (Hg.) (1984): *Das Deutsche als Männersprache*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- PUSCH, LUISE F. (Hg.) (2008): *Die Eier des Staatsoberhaupts und andere Glossen*. Göttingen: Wallstein.
- R CORE TEAM (2015): *R: A language and environment for statistical computing*. Wien: R Foundation for Statistical Computing. Online verfügbar unter <https://www.R-project.org/>, zuletzt geprüft am 30.11.2015.
- RE.ACTION (2007): *Antisexismus_reloaded*. Zum Umgang mit sexualisierter Gewalt – ein Handbuch für die antisexistische Praxis; [mein Körper gehört mir]. 1. Aufl. Münster: Unrast.
- REISS, KRISTINA (2010): Von Feministischer Linguistik zu Genderbewusster Sprache. In: RUTH BECKER und BEATE KORTENDIEK (Hgg.): *Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung*. Unter Mitarbeit von BARBARA BUDRICH, ILSE LENZ, SIGRID METZ-GÖCKEL, URSULA MÜLLER und SABINE SCHÄFER. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 750–755.
- RIEL, CEES VAN (1995): *Principles of Corporate Communication*. London: Prentice Hall.

- ROTHMUND, JUTTA; SCHEELE, BRIGITTE (2004): Personenbezeichnungsmodelle auf dem Prüfstand. Lösungsmöglichkeiten für das Genus-Sexu-Problem auf Textebene. In: *Zeitschrift für Psychologie* 212 (1), S. 40–54.
- RÖTTGER, ULRIKE; PREUSSE, JOACHIM; SCHMITT, JANA (2014): Grundlagen der Public Relations. Eine kommunikationswissenschaftliche Einführung. 2., akt. Aufl. 2014. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SAMEL, INGRID (2000): Einführung in die feministische Sprachwissenschaft. 2., überarb. und erw. Aufl. Berlin: E. Schmidt.
- SAPORTA, SOL (1979): Sexistische Sprache und die Kompetenz-Performanz-Unterscheidung. In: *OBST – Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie* (9), S. 144–149.
- SCHERBAUM, SABINE (2011): Genderthematik. Die Macht der Stereotype. In: REGINA BUHR und BETTINA KÜHNE (Hgg.): *mst|femNet meets Nano and Optics*. Bundesweite Mädchen-Technik-Talente-Foren in MINT – mäta. Berlin: ohne Verlag, S. 30–39.
- SCHILLING, NATALIE (2011): Language, gender, and sexuality. In: RAJEND MESTHRIE (Hg.): *The Cambridge handbook of sociolinguistics*. Cambridge: Cambridge University Press, S. 218–237.
- SCHMIDT, CLAUDIA (2002): „KFZ-Mechaniker wird Schauspielerin.“ Zum generischen Gebrauch des Maskulinums unter psycholinguistischem Aspekt. In: GISELA SCHOENTHAL, ELISABETH CHEAURÉ, ORTRUD GUTJAHR und CLAUDIA SCHMIDT (Hgg.): *Geschlechterkonstruktionen in Sprache, Literatur und Gesellschaft*. Gedenkschrift für Gisela Schoenthal. 1. Aufl. Freiburg im Breisgau: Rombach, S. 233–246.
- SCHNERRING, ALMUT; VERLAN, SASCHA (2014): Die Rosa-Hellblau-Falle. Für eine Kindheit ohne Rollenklischees. München: Kunstmann.
- SCHOENTHAL, GISELA (1989): Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand feministischer Sprachkritik. In: *Zeitschrift für germanistische Linguistik* (17), S. 296–314.
- SCHOENTHAL, GISELA (1998a): Von Burschinnen und Azubinnen. Feministische Sprachkritik in den westlichen Bundesländern. In: GISELA SCHOENTHAL (Hg.): *Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung*. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag, S. 9–31.
- SCHOENTHAL, GISELA (1998b): Geschlechtstypisches Kommunikationsverhalten: Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. In: GISELA SCHOENTHAL (Hg.): *Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung*. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag, S. 155–174.
- SCHOENTHAL, GISELA (Hg.) (1998): *Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung*. Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven. Forschungsinsti-

- tut für deutsche Sprache; Deutscher Sprachatlas Marburg/Lahn. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag.
- SCHOENTHAL, GISELA; CHEAURÉ, ELISABETH; GUTJAHR, ORTRUD; SCHMIDT, CLAUDIA (Hgg.) (2002): *Geschlechterkonstruktionen in Sprache, Literatur und Gesellschaft*. Gedenkschrift für Gisela Schoenthal. 1. Aufl. Freiburg im Breisgau: Rombach.
- SCHRAMBKE, RENATE (2002): Dupp und Dottel, Lusch und Lottel. Geschlechtsbezogene sprachliche Varianz bei Schimpfwörtern des süddeutschen Sprachraums. In: GISELA SCHOENTHAL, ELISABETH CHEAURÉ, ORTRUD GUTJAHR und CLAUDIA SCHMIDT (Hgg.): *Geschlechterkonstruktionen in Sprache, Literatur und Gesellschaft*. Gedenkschrift für Gisela Schoenthal. 1. Aufl. Freiburg im Breisgau: Rombach, S. 247–279.
- SCHRIMM, EIKE (2010): Mehr als nur Modemacher. Werbung von Dolce & Gabbana. In: *Süddeutsche Zeitung/SZ.de*, 22.05.2010. Online verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/leben/werbung-von-dolce-amp-gabbana-mehr-als-nur-modemacher-1.226751>, zuletzt geprüft am 25.03.2015.
- SCHRÖDER, HARTMUT (1988): *Aspekte einer Didaktik/Methodik des fachbezogenen Fremdsprachenunterrichts (Deutsch als Fremdsprache)*. Unter besonderer Berücksichtigung sozialwissenschaftlicher Fachtexte. Frankfurt a. M.: Lang (Werkstattreihe Deutsch als Fremdsprache, 20).
- SCHRÖTER, JULIANE; LINKE, ANGELIKA; BUBENHOFER, NOAH (2012): „Ich als Linguist“ – Ein empirische Studie zur Einschätzung und Verwendung des generischen Maskulinums. In: SUSANNE GÜNTNER, DAGMAR HÜPPER und CONSTANZE SPIESS (Hgg.): *Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität*. Berlin: De Gruyter (Linguistik, Impulse & Tendenzen, 45), S. 359–379.
- SCHULTE, BRIGITTA M. (2010): *Media-Monitoring: Ergebnisse national*. Hg. v. Deutscher Journalistinnenbund. Online verfügbar unter <https://www.journalistinnen.de/journalistinnenbund/projekte/gmmp/gmmp-beitrag-lesen/items/media-monitoring-wer-macht-die-nachrichten-177.html>, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- SIEMS, FLORIAN U. (Hg.) (2008): *Anspruchsgruppenorientierte Kommunikation. Neue Ansätze zu Kunden-, Mitarbeiter- und Unternehmenskommunikation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Europäische Kulturen in der Wirtschaftskommunikation, 12).
- SMITH, STACY L.; COOK, CRYSTAL ALLENE (ohne Jahr): *GDIDM Major Findings Overview based on Gender Stereotypes: An Analysis of Popular Films and TV*. The Geena Davis Institute on Gender in Media. ohne Ort: ohne Verlag.
- SMITH, STACY L.; GRANADOS, AMY; CHOUËITI, MARC; PIEPER, KATHERINE M.; LEE, EMMA (2006): *Equity of Eye Candy: Exploring the Nature of Sex-Roles in Children's Television Programming*. The Geena Davis Institute on Gender in Media. ohne Ort: ohne Verlag.

- SMITH, STACY L.; PIEPER, KATHERINE M.; GRANADOS, AMY; CHOUËITI, MARC (2010): Assessing Gender-Related Portrayals in Top-Grossing G-Rated Films. In: *Sex Roles* 62 (11–12), S. 774–786.
- SPENCER, STEVEN J.; STEELE, CLAUDE M.; QUINN, DIANE M. (1999): Stereotype Threat and Women's Math Performance. In: *Journal of Experimental Social Psychology* (35), S. 4–28.
- SPRINGER GABLER VERLAG (Hg.): Gabler Wirtschaftslexikon. Stichwort: Anspruchsgruppen. Online verfügbar unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1202/anspruchsgruppen-v6.html>, zuletzt geprüft am 20.06.2014.
- STAHLBERG, DAGMAR; SCZESNY, SABINE (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: *Psychologische Rundschau* 52 (3), S. 131–140.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2013): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2012. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440127004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2014): Equal Pay Day: Frauen arbeiten bis zum 21. März unentgeltlich. Internet. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/GenderPayGap.html>, zuletzt aktualisiert am 20.03.2014, zuletzt geprüft am 30.06.2014.
- STUCKARD, BETTINA (2000): Sprachliche Gleichbehandlung – (k)ein Thema für Frauenzeitschriften? In: KARIN M. EICHHOFF-CYRUS und RUDOLF HOBERG (Hgg.): Die deutsche Sprache zur Jahrtausendwende: Sprachkultur oder Sprachverfall? Mannheim: Dudenverlag, S. 224–245.
- STUDER-FLÜCKIGER, THÉRÈSE (1991): Rezensionen – Critique – Recensioni. Dictionnaire féminin-masculin des professions, titres et fonctions électives par le Département de justice et police de la République et Canton de Genève, Gérard Caussignac. Linguistique juridique par Gérard Cornu. In: *LeGes* 2 (1), S. 162–168.
- TRÖMEL-PLÖTZ, SENTA (1978): Linguistik und Frauensprache. In: *Linguistische Berichte* (57), S. 49–68.
- TRÖMEL-PLÖTZ, SENTA (1993a): Von Liebe kann keine Rede sein. Statt eines Vorworts. In: SENTA TRÖMEL-PLÖTZ (Hg.): Vatersprache, Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik. 2., überarbeitete Auflage. München: Verlag Frauenoffensive, S. 7–12.
- TRÖMEL-PLÖTZ, SENTA (1993b): Sprache der Macht. In: SENTA TRÖMEL-PLÖTZ (Hg.): Vatersprache, Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik. 2., überarbeitete Auflage. München: Verlag Frauenoffensive, S. 13–20.

- TRÖMEL-PLÖTZ, SENTA (2010): Von Frauensprache zu frauengerechter Sprache. In: RUTH BECKER und BEATE KORTENDIEK (Hgg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Unter Mitarbeit von BARBARA BUDRICH, ILSE LENZ, SIGRID METZ-GÖCKEL, URSULA MÜLLER und SABINE SCHÄFER. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 756–759.
- TRÖMEL-PLÖTZ, SENTA (Hg.) (1993): Vatersprache, Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik. 2., überarbeitete Auflage. München: Verlag Frauenoffensive.
- UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) (2006): Promotionsordnung der Universität Karlsruhe (TH) für die Fakultät für Informatik zur Erlangung des Doktorgrades der Naturwissenschaften (Dr. rer. nat.) oder der Ingenieurwissenschaften (Dr.-Ing.), vom 02.08.2006. In: Amtliche Bekanntmachung. Online verfügbar unter http://www.informatik.kit.edu/downloads/promotion//01a_Promotionsordnung_15_08_2006.pdf, zuletzt geprüft am 06.07.2014.
- UNIVERSITÄT LEIPZIG (2013): Grundordnung der Universität Leipzig, vom 06.08.2013.
- VERBI SOFTWARE (2014): Referenzhandbuch. MAXQDA 11 für Windows. v1.2. Berlin: VERBI Software Consult Sozialforschung GmbH. Online verfügbar unter http://www.maxqda.de/download/manuals/MAX11_manual_ger.pdf, zuletzt geprüft am 18.01.2016.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2000): Entwurf der Satzung der Gewerkschaft ver.di. Verabschiedet am 22./23. Oktober 2000 in der Mitgliederversammlung der Go-ver.di in Magdeburg. Ohne Ort: ohne Verlag (zitiert als: VER.DI 2000).
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002): ver.di Geschichte: Zeitreise 1997–2001. Online verfügbar unter <http://geschichte.verdi.de/chronik/grdg/zeitreise>, zuletzt geprüft am 06.03.2015 (zitiert als: VER.DI 2002).
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003): Satzung. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Beschlossen auf dem 1. Ordentlichen Bundeskongress 19.–25. Oktober 2003 in Berlin zuletzt geändert durch den Gewerkschaftsrat auf seiner Sitzung vom 08./09. Juni 2005 in Berlin. Ohne Ort: ohne Verlag (zitiert als: VER.DI 2003).
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004): ver.di-Gründung: So fing alles an mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. Online verfügbar unter <http://geschichte.verdi.de/chronik/grdg>, zuletzt geprüft am 03.03.2015 (zitiert als: VER.DI 2004).
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009): Satzung. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Zuletzt geändert durch den Gewerkschaftsrat in seiner Sitzung am 15.–17. Juni 2009 in Gladenbach. Ohne Ort: ohne Verlag (zitiert als: VER.DI 2009).

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011): Satzung. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Zuletzt geändert durch den 3. Ordentlichen Bundeskongress 17.–24. September 2011 in Leipzig. Ohne Ort: ohne Verlag (zitiert als: VER.DI 2011).
- VFL WOLFSBURG (Hg.) (2015): Offizielle Facebook-Seite des VfL Wolfsburg. Posting vom 07. März 2015 um 11:25 Uhr: „Willkommen in der VfL-#FußballWelt!“. Online verfügbar unter <https://de-de.facebook.com/vflwolfsburgfussball>, zuletzt geprüft am 09.03.2015.
- VOGEL, KATHRIN (2012): Corporate Style. Stil und Identität in der Unternehmenskommunikation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- VORSTAND DES RCDS (2011): Erweiterter Senat soll sich mit Themen beschäftigen, welche die Universität Leipzig voran bringen. Online verfügbar unter <http://www.uni-leipzig.de/~rcds/wp/2011/12/06/rcds-erweiterter-senat-soll-sich-mit-themen-beschaeftigen-welche-die-universitaet-leipzig-voran-bringen/>, zuletzt geprüft am 05.06.2013.
- VOB, HEINZ-JÜRGEN (2011): Geschlecht. Wider die Natürlichkeit. 1. Aufl. Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- WALTER, NATASHA (2012): Living Dolls. Warum junge Frauen heute lieber schön als schlau sein wollen. Unter Mitarbeit von GABRIELE HERBST. Frankfurt, M: Fischer-Taschenbuch-Verlag.
- WAPLER, FRIEDERIKE (2012): Frauen in der Geschichte des Rechts. In: LENA FOLJANTY und ULRIKE LEMBKE (Hgg.): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. 2., aktualisierte und überarb. Aufl. Baden-Baden: Nomos, S. 33–51.
- WEITZMAN, LENORE J.; EIFLER, DEBORAH; HOKADA, ELIZABETH; ROSS, CATHERINE (1972): Sex-Role Socialization in Picture Books for Preschool Children. In: *American Journal of Sociology* 77 (6), S. 1125–1150.
- WILL, MARKUS (2009): Warum Kommunikation Chefsache sein muss. Zur Einbettung von Issues Management in das strategische Management von Unternehmen. In: MICHAEL KUHN, GERO KALT und ACHIM KINTER (Hgg.): Chefsache Issues Management. Ein Instrument zur strategischen Unternehmensführung – Grundlagen, Praxis, Trends. 1. Auflage. Deutschland: Frankfurter Allgemeine Buch, S. 74–85.
- WILLIAMS, CHRISTINE L. (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the „Female“ Professions. In: *Social Problems* 39 (3), S. 253–267.
- WILLIAMS, ZOE (2013): The Jane Austen banknote victory shows young women are packing a punch. In: *The Guardian*, 24.07.2013. Online verfügbar unter <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/24/jane-austen-banknote-victory-young-women>, zuletzt geprüft am 06.07.2014.
- WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG (Hg.) (2009): So kriegen Sie alle! Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen. Ministerium für Arbeit und Soziales.

WURMS, RENATE (2006): Gewerkschaft. In: FLORENCE HERVÉ und RENATE WURMS (Hgg.): Das Weiberlexikon. Von Abenteurerin bis Zyklus. 5., völlig überarb. und wesentlich erw. Aufl. Köln: PapyRossa-Verlag, S. 205–208.

8 Korpusverzeichnis (Auswahl)⁸⁴

VER.DI

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 016): ver.di fordert zusätzliche Arbeitsplätze in den Krankenhäusern. 22.04.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 020): Neue Tarifverträge zu Qualifizierung, Erziehungszeit und Telearbeit. 26.04.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 021): Kein Recht auf Faulheit – beim Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. 01.05.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 025): Entwurf für Altersvermögensgesetz benachteiligt öffentlichen Dienst. 03.05.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 077): ver.di: Exklusivlizenz ist Finanzierungsmodell für flächendeckende Postversorgung. 18.06.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 092): Vereinbarung von Bundesregierung und Wirtschaftsverbänden bringt Frauen nicht weiter. 03.07.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 129): Ver.di schließt 21 neue Tarifverträge für IBM-Tochtergesellschaften ab. 23.08.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 147): dju fordert: Meinungsvielfalt nicht beschädigen! 21.09.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 191): Was will ver.di bei den Tarifverhandlungen erreichen? 02.11.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 213): Niedriglohngruppen für Frauen in der Evangelischen Diakonie sind rechtswidrig. 14.11.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 215): ver.di: Kernarbeitsnormen müssen global durchgesetzt werden. 14.11.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2001 VER.DI 236): ver.di Gender-Netzwerk nimmt die Arbeit auf. 30.11.2001.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 287): Gleichstellung der Frauen gefördert, aber immer noch Defizite in der Anwendung. 24.01.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 338): Schwerpunkte: Zeitpolitik und „gesunde Gesundheitsreform“. 07.03.2002.

⁸⁴ In diesem Verzeichnis sind alle Pressemitteilungen aufgeführt, auf die in der Arbeit explizit verwiesen oder Bezug genommen wird. Dieser Arbeit ist außerdem eine CD beigelegt, die das komplette Korpusverzeichnis – d. h. also auch die Literaturangaben der nicht explizit zitierten Texte – enthält. Die Nomenklatur, anhand derer auf die einzelnen Texte verwiesen wird, folgt dem System: Angabe des Jahrgangs, Angabe der Gewerkschaft, Angabe der fortlaufenden Nummer.

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 437): Tarifrunde Versicherungen – ver.di weist Blockadehaltung der Arbeitgeber zurück. 13.05.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 544): Die Hälfte der Macht den Frauen – gesetzliche Gleichstellung in der Wirtschaft. 02.07.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 573): Eine Schultüte für Mama und Papa – ver.di bietet Hotline für Väter. 25.07.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 587): Mönig-Raane kritisiert das konservative Frauen- und Familienbild in den Hartz-Plänen. 07.08.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 593): Erste Sondierungsgespräche über Tarifvertrag in der Zeitarbeit – Gewerkschaften nahmen Dialog mit Zeitarbeitgeberverband iGZ auf. 20.08.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 609): Tarifpolitik im Dienste der Chancengleichheit. 09.09.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 622): ver.di-Hotline berät berufstätige Väter. 19.09.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 644): ver.di fordert Koalitions-Beschluss zu Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. 11.10.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 646): Internationaler Aktionstag für Beschäftigte im Straßentransport: Übermüdung tötet. 13.10.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 650): Bsirske: Koalitionsvereinbarungen gelungene Kombination aus Kontinuität und Kurskorrektur. 16.10.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 669): Ausstellungsvergütungen für Künstlerinnen und Künstler gefordert. 29.10.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2002 VER.DI 690): Einschulungsuntersuchungen werden unterlaufen. 10.11.2002.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 768): Tarifverhandlungen bei der Lufthansa werden fortgesetzt. 14.01.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 785): Entwurf für neues Urheberrecht ungenügend. 28.01.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 820): ver.di fordert für Druckindustrie, Verlage und Papierverarbeitung drei Prozent mehr Lohn und Gehalt. 28.02.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 827): ver.di und Deutscher Städtetag ziehen gemeinsam an einem Zeitstrang. 05.03.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 830): Arbeitsbedingungen von Frauen haben sich verschlechtert. 07.03.2003.

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 833): Mitbestimmung wird in der IT-Branche durch internationale Konzerne zunehmend ausgehöhlt. 10.03.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 871): Bundesrat und Bundesregierung verantwortlich für die Vernichtung von Arbeitsplätzen in den gesetzlichen Krankenversicherungen. 10.04.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 951): Wir bewegen uns – ver.di bringt Gender in den Mainstream. 01.07.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 972): ver.di mit Homosexuellen solidarisch. 01.08.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 981): Rürup-Vorschläge zur Rentenversicherung: Rentnerinnen und Rentner sollen für eine falsche Wirtschaftspolitik bluten. 28.08.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 1004): Tarifautonomie sichert Qualität im Wettbewerb und Produktivität. 30.09.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 1023): Gesundheitsressort im ver.di-Bundesvorstand neu besetzt. 25.10.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2003 VER.DI 1061): Bundesregierung soll zügig ein umfassendes Gesetz gegen Diskriminierung vorlegen. 02.12.2003.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1083): ver.di für Änderungen im Beamtenrecht. 15.01.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1094): 15.000 Unterschriften übergeben: Wahlversprechen einhalten! Antidiskriminierungsgesetz schaffen! 30.01.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1128): Kinder statt Karriere? Kinder und Karriere! Frauen verdienen mehr. 07.03.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1151): Bsirske begrüßt Kanzlersignal zu Tarifautonomie und Mitbestimmung. 25.03.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1152): Länder beweisen mit Tarifikündigung Reformunfähigkeit. 26.03.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1198): Mehr Mut zum Lebenspartnerschaftsgesetz. 11.06.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1294): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. 03.11.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1296): Bsirske: Beschäftigte im öffentlichen Dienst müssen an der allgemeinen Einkommensentwicklung teil haben – Verschiebung des 3. Oktober ist wirtschaftspolitisch sinnlos. 04.11.2004.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2004 VER.DI 1315): Antidiskriminierungsgesetz weist in die richtige Richtung. 15.12.2004.

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2005 VER.DI 1327): ver.di: Es ist höchste Zeit für ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz. 21.01.2005.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2005 VER.DI 1360): Internationaler Frauentag. 08.03.2005.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2005 VER.DI 1398): ver.di und Geo Post schließen Rahmenabkommen. 08.05.2005.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2005 VER.DI 1399): Soziale Verantwortung globalisieren: ver.di und Geo Post schließen Rahmenabkommen. 08.05.2005.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2005 VER.DI 1472): Lidl-Kundenwoche vom 19. bis 24. September 2005. 16.09.2005.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1548): Vorschulerziehung beste Zukunftsinvestition. 17.01.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1613): ver.di schlägt Lidl Abkommen „Faire Betriebsratswahlen“ vor. 27.04.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1703): Gerstentkorn: „Integration ist mehr als Spracherwerb!“. 24.08.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1712): ver.di fordert bessere Arbeitsbedingungen für Forscher. 24.08.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1714): ver.di gegen Kleinstaaterei im Hochschulbereich. 24.08.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1719): ver.di und IBM über Tarifabschluss einig. 28.08.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1758): Netzwerk für mehr Chancengleichheit im Betrieb. 25.10.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1770): Berufliche Weiterbildung muss gestärkt und gefördert werden. 09.11.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2006 VER.DI 1805): ver.di-Projekt „in balance“ verbessert Lebens- und Arbeitssituation von Beschäftigten. 28.12.2006.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1811): Helios-Kliniken: erster bundesweiter Tarifvertrag mit privatem Klinikkonzern unter Dach und Fach. 17.01.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1829): Bildung und Wissenschaft sind Bund- und Ländersache. 30.01.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1837): ver.di: Chancengleichheit in der Bildung realisieren / Forderung Schröders darf nicht nur Wahlkampfrede bleiben. 30.01.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1838): ver.di zu PISA-E: Lösungsorientierung statt Wahlkampf. 30.01.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1858): Bsirske für mehr Krippenplätze. 25.02.2007.

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 1990): ver.di fordert mehr Transparenz und demokratische Teilhabe. 25.07.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 2035): Nichtgewährung des Verheiratetenzuschlags für Beamte in eingetragener Lebenspartnerschaft. 15.10.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2007 VER.DI 2043): Berufliche Weiterbildung gezielt fördern statt Lohndumping betreiben. 07.11.2007.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2008 VER.DI 2117): Europäischer Gerichtshof stellt Lebenspartnerschaften gleich. 02.04.2008.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2008 VER.DI 2130): ver.di fordert sieben Prozent – „Teilhabe am blendenden Gewinn“. 10.04.2008.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2008 VER.DI 2217): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat sich im Grundsatz bewährt. 18.08.2008.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009 VER.DI 2339): Mehr Gehalt für Klinikbeschäftigte – ver.di und Sana Kliniken AG unterzeichnen ersten Konzerntarifvertrag. 30.01.2009.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009 VER.DI 2372): ver.di startet Kampagne für Erzieherinnen und Sozialpädagogen. 17.03.2009.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009 VER.DI 2374): Zweite Tarifrunde für Filmproduktionen – ver.di fordert Gagenerhöhung und Begrenzung der Maximalarbeitszeit. 24.03.2009.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009 VER.DI 2385): ver.di fordert Korrektur der Entgeltpolitik im Telekommunikationsbereich. 05.04.2009.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2009 VER.DI 2566): Bildung hat ihren Preis und ist diesen Preis auch wert. 16.12.2009.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2010 VER.DI 2612): Frauen-Diskriminierung am Arbeitsmarkt beenden. 08.03.2010.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2010 VER.DI 2630): Schluss mit ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern. 26.03.2010.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2010 VER.DI 2728): ver.di: Hartz IV ist die wesentliche Ursache für Armut. 02.08.2010.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2816): Tarifrunde Telekom: Einsatz der Beschäftigten honorieren. 14.01.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2817): ver.di fordert größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. 17.01.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2870): Abseitsfallen für ein gleichberechtigtes Erwerbsleben abschaffen. 08.03.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2871): Gleiche Rechte und Gehälter müssen im Betrieb erkämpft werden. 08.03.2011.

- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2894): ver.di: Geringer Frauenanteil in Aufsichtsräten von Kapitalvertretern verschuldet. 01.04.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2910): Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt beenden. 04.05.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2911): 4. Verhandlungsrunde für Zeitungsredaktionen ergebnislos abgebrochen. 04.05.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2933): CGZP auch in der Vergangenheit nicht tariffähig. 30.05.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2944): Mönig-Raane: „Tarifergebnis in Baden-Württemberg hat Signalfunktion auch für die anderen Bundesländer.“. 10.06.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2961): ver.di bezeichnet Bilanz nach zehn Jahre freiwilliger Selbstverpflichtung zu Chancengleichheit als ernüchternd und fordert gesetzliche Frauenquoten. 04.07.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 2996): ver.di begrüßt Beschlüsse des Bundesrates zur Änderung des Personenbeförderungsgesetzes. 14.09.2011.
- VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI) (Hg.) (2011 VER.DI 3029): ver.di fordert gerechtes und leistungsfähiges Bildungssystem für alle. 16.11.2011.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI

- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2001 GdP 0091): Gewalt gegen Polizisten und Polizistinnen: Erste Ergebnisse einer empirischen Studie. 28.11.2001.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2002 GdP 0106): Frauen in der Gewerkschaft der Polizei wählen ihren neuen Geschäftsführenden Frauenvorstand (Bund). 14.03.2002.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2002 GdP 0129): KFN-Studie: Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte. 26.06.2002.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2002 GdP 0136): 100 Prozent zweigeteilte Laufbahn in Hessen. 30.07.2002.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2002 GdP 0151): 22. Ordentlicher GdP-Bundeskongress vom 7. bis 10. Oktober 2002 in Magdeburg. 24.09.2002.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2002 GdP 0154): Grußworte, Reden, Wahlergebnisse. 09.10.2002.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2004 GdP 0326): „Gleichstellung gleich umsetzen!“. 04.03.2004.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2004 GdP 0327): GdP-Bundesvorstand beschließt „Baden-Badener Erklärung“. 10.03.2004.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2004 GdP 0368): IMK: Engere Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden erst prüfen. 12.07.2004.

- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2005 GdP 0511): Spritpreise: GdP warnt Merkel vor Abschaffung der Pendlerpauschale. 06.09.2005.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2006 GdP 0580): Vereinbarkeit von Familie und Polizeiberuf verbessern. 20.03.2006.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2006 GdP 0581): Solidarität mit den Streikenden. 20.03.2006.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2006 GdP 0582): Frauen in der Gewerkschaft der Polizei wählten neue Vorsitzende. 20.03.2006.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2007 GdP 0736): Politik auf dem Weg in die Sackgasse. 30.04.2007.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0875): Der Polizist der Zukunft – Herausforderungen für das föderale Sicherheitssystem. 29.01.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0876): Forderungen der GdP für eine zukunftsfähige Polizei. 29.01.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0900): GdP-Vorsitzender Freiberg: Langes Ringen um Verbesserungen für die Polizei erfolgreich. 31.03.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0932): Vom Streifenwagen auf den Laufsteg. 11.06.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0978): Freiberg: „Das staatliche Gewaltmonopol darf nicht ausgehöhlt werden!“. 11.11.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2008 GdP 0983): Gleichstellung vorantreiben. 20.11.2008.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2009 GdP 1055): Debatte um erneute Stasi-Überprüfung von Mitarbeitern im öffentlichen Dienst. 10.07.2009.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2009 GdP 1074): Gleichstellungsbeauftragte in der Polizei stärken. 24.09.2009.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2009 GdP 1081): Europäische Frauenpolitik im Visier. 08.10.2009.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2009 GdP 1098): „Demografischer Wandel wird um Polizei keinen Bogen machen“. 19.11.2009.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1137): „Wie viel Frau verträgt die Polizei?“. 08.03.2010.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1138): Sehrbrock: „Inhaltlich und konzeptionell habt ihr Enormes geleistet“. 09.03.2010.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1147): Gewerkschaftliche Gesamtstrategie soll Arbeitsverdichtung und Überlastung bei der Polizei abwenden. 13.04.2010.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1164): Freiberg: Bundesregierung soll Schuldige beim Namen nennen. 17.05.2010.
- GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1247): Niedersächsische Elke Gündner-Ede als Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes der Gewerkschaft der Polizei bestätigt. 22.11.2010.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2010 GdP 1254): GdP-Bundesvorsitzender Bernhard Witthaut: Einen „PoW“, einen „Polizisten ohne Wochenende“ darf es nicht mehr geben! 24.11.2010.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2011 GdP 1320): Witthaut: „Chronische Überlastung in Bundespolizei muss unverzüglich gestoppt werden“. 08.04.2011.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2011 GdP 1346): „Du bist hier ein Deutscher“. 30.05.2011.

GEWERKSCHAFT DER POLIZEI (GdP) (2011 GdP 1389): Witthaut: Hassprediger haben in Deutschland keinen Platz. 09.09.2011.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE)

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2001 IG BCE 010): Schmoldt: Die soziale Einheit verwirklichen. 09.03.2001.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2001 IG BCE 020): Keller-Lauscher: Reform zügig umsetzen. 14.06.2001.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2001 IG BCE 034): Global Compact: Menschenrechte – Arbeitsstandards – Umweltschutz. 03.09.2001.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2002 IG BCE 097): Keller-Lauscher: Gemeinsam mit neuem Schwung. 20.08.2002.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2002 IG BCE 099): Wählen gehen! 04.09.2002.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2002 IG BCE 107): Chancengleichheit in der chemischen Industrie. 29.10.2002.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 119): Es lässt sich viel bewegen. 07.03.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 132): Männer sind anders krank, Frauen auch! 09.04.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 149): Für sozial gerechte Reformen. 13.06.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 169): Wir steh'n auf...Toleranz! 13.11.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 170): Chemie-Flächenverträge voll funktionsfähig. 18.11.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2003 IG BCE 175): Walter: Die Chancen nutzen. 04.12.2003.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2004 IG BCE 179): Gewerkschaften vor einem Jahr der Entscheidungen. 16.01.2004.

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2004 IG BCE 209): Am Scheideweg in die falsche Richtung. 09.10.2004.

- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2004 IG BCE 215):
Die soziale Balance wahren. 29.12.2004.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2005 IG BCE 241):
Gemeinsam für eine nachhaltige Familienpolitik. 28.07.2005.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2005 IG BCE 250):
Korrekturbedarf auf einzelnen Politikfeldern. 14.11.2005.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2006 IG BCE 273):
Die Tarifautonomie wahren. 11.05.2006.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2006 IG BCE 275):
Beispielhaft: Familienbewusste Personalpolitik in der Chemie. 12.06.2006.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2006 IG BCE 284):
36. Recklinghäuser Tagung. 27.11.2006.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2007 IG BCE 309):
Für „faire Entlohnung“. 10.05.2007.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2007 IG BCE 310):
3,2 plus 2 Prozent mehr. 16.05.2007.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2007 IGBCE 317):
Sinnvolle Weichenstellung. 27.06.2007.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2007 IGBCE 319):
Energiepolitik für Standort Deutschland. 03.07.2007.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2008 IG BCE 346):
Neue Chancen für mehr Teilhabe. 01.05.2008.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2008 IG BCE 347):
IG-BCE-Tagung 'Gute Arbeit'. 05.05.2008.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2008 IG BCE 370):
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht alle an. 31.10.2008.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2008 IG BCE 374):
Vielfalt als Chance nutzen. 25.11.2008.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2010 IG BCE 404):
Viel Innovation – viel Gesprächsbedarf. 07.07.2010.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2011 IG BCE 457):
Chemie-Sozialpartner-Tagung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
09.05.2011.
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE (IG BCE) (2011 IG BCE 458):
Chemie-Sozialpartner übernehmen Vorreiterrolle. 13.05.2011.

9 Anhang

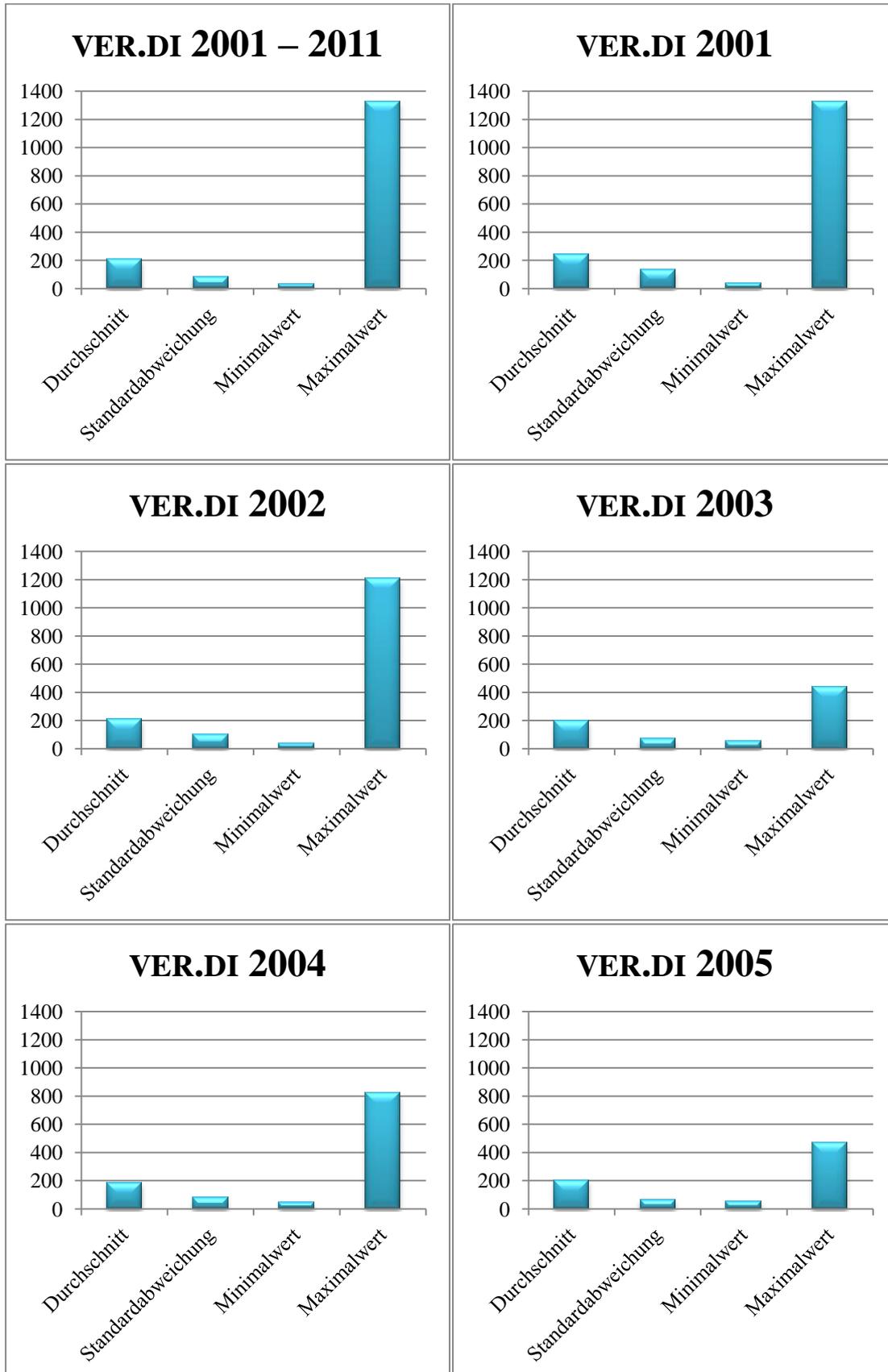
Möglichkeiten des Splittings durch Kurzformen anhand ausgewählter Beispiele (EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 420 f.)

maskuline Form	feminine Form	Kurzform mit Schrägstrich	Kurzform mit Klammern	Bemerkungen
Arbeitnehmer	Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmer/-innen	Arbeitnehmer(innen)	
Ärzte	Ärztinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	von Ärzt(inn)en	Kurzform mit Klammern nur im Dativ möglich
Autoren	Autorinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Autor(inn)en	
Bauherr	Bauherrinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Bauherr(inn)en	Mögliche Ersatzform: Bauberechtigte (z. T. in Gesetzestexten verwendet)
Beamte	Beamtinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	die Beamt(inn)en; von Beamt(inn)en	Kurzform mit Klammern bei Verwendung ohne Artikel nur im Dativ möglich
Bischöfe	Bischöfinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	von Bischöf(inn)en	Kurzform mit Klammern nur im Dativ möglich
Dozenten	Dozentinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Dozent(inn)en	
Kollegen	Kolleginnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Kolleg(inn)en	
Lehrer	Lehrerinnen	Lehrer/-innen	Lehrer(innen)	Mögliche Ersatzform: Lehrkräfte
Mandanten	Mandantinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Mandant(inn)en	Mögliche Ersatzform: Mandantschaft
Mieter	Mieterinnen	Mieter/-innen	Mieter(innen)	Mögliche Ersatzform: Mietpartei
Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen	Mitarbeiter/-innen	Mitarbeiter(innen)	

maskuline Form	feminine Form	Kurzform mit Schrägstrich	Kurzform mit Klammern	Bemerkungen
Patienten	Patientinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Patient(inn)en	
Professoren	Professorinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Professor(inn)en	
Rechtsanwälte	Rechtsanwältinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	von Rechtsanwält(inn)en	Kurzform mit Klammern nur im Dativ möglich
Schüler	Schülerinnen	Schüler/-innen	Schüler(innen)	
Sprecher	Sprecherinnen	Sprecher/-innen	Sprecher(innen)	
Studenten	Studentinnen	nicht möglich bzw. nicht empfehlenswert	Student(inn)en	Mögliche Ersatzform: Studierende

Tabelle 61: Möglichkeiten des Splittings durch Kurzformen anhand ausgewählter Beispiele (Quelle: Eigene Darstellung nach EISENBERG/SCHNEIDER 2011: 420 f.)

Die Länge der Pressemitteilung gemessen an ihrer Wortanzahl



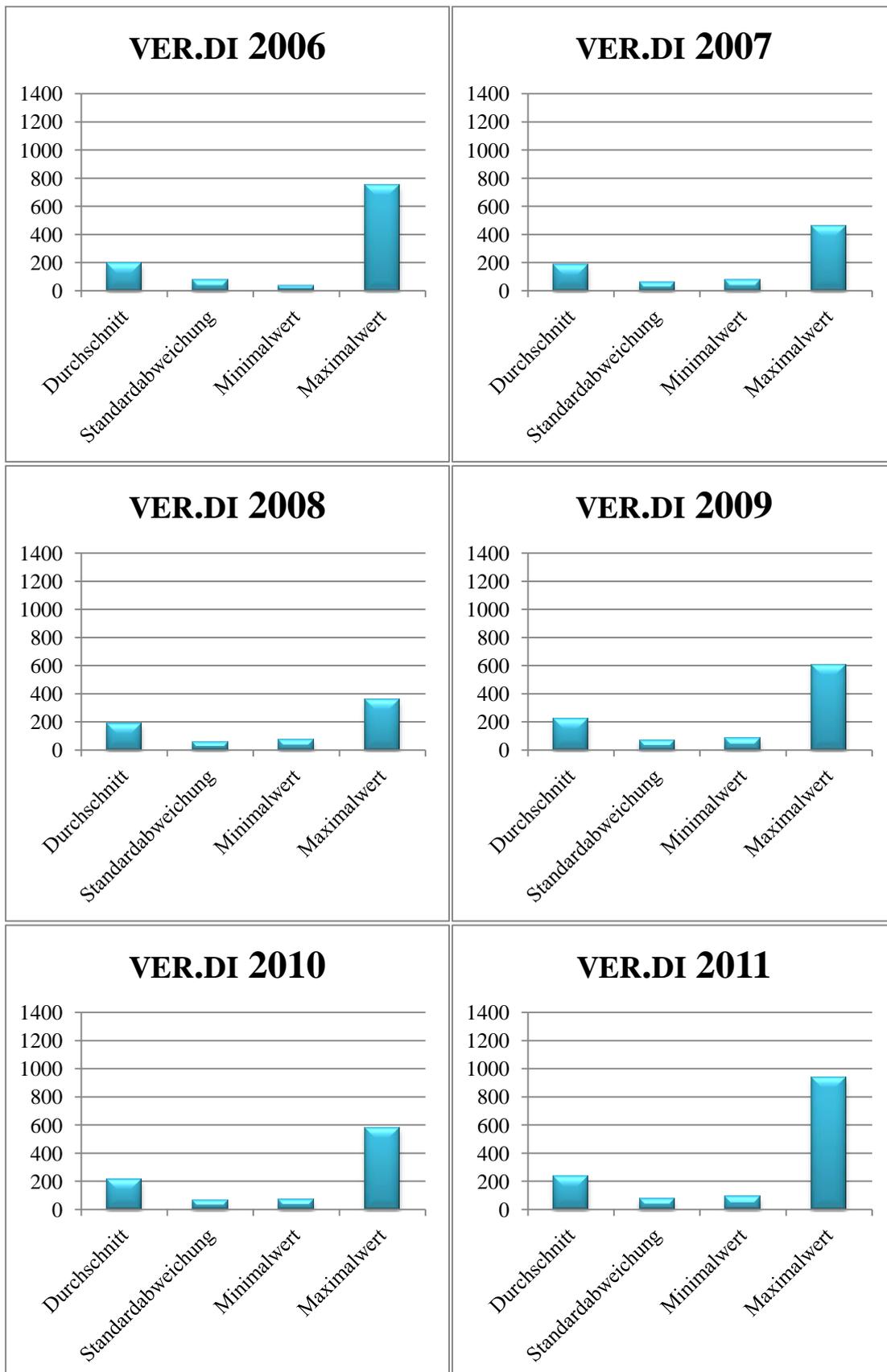
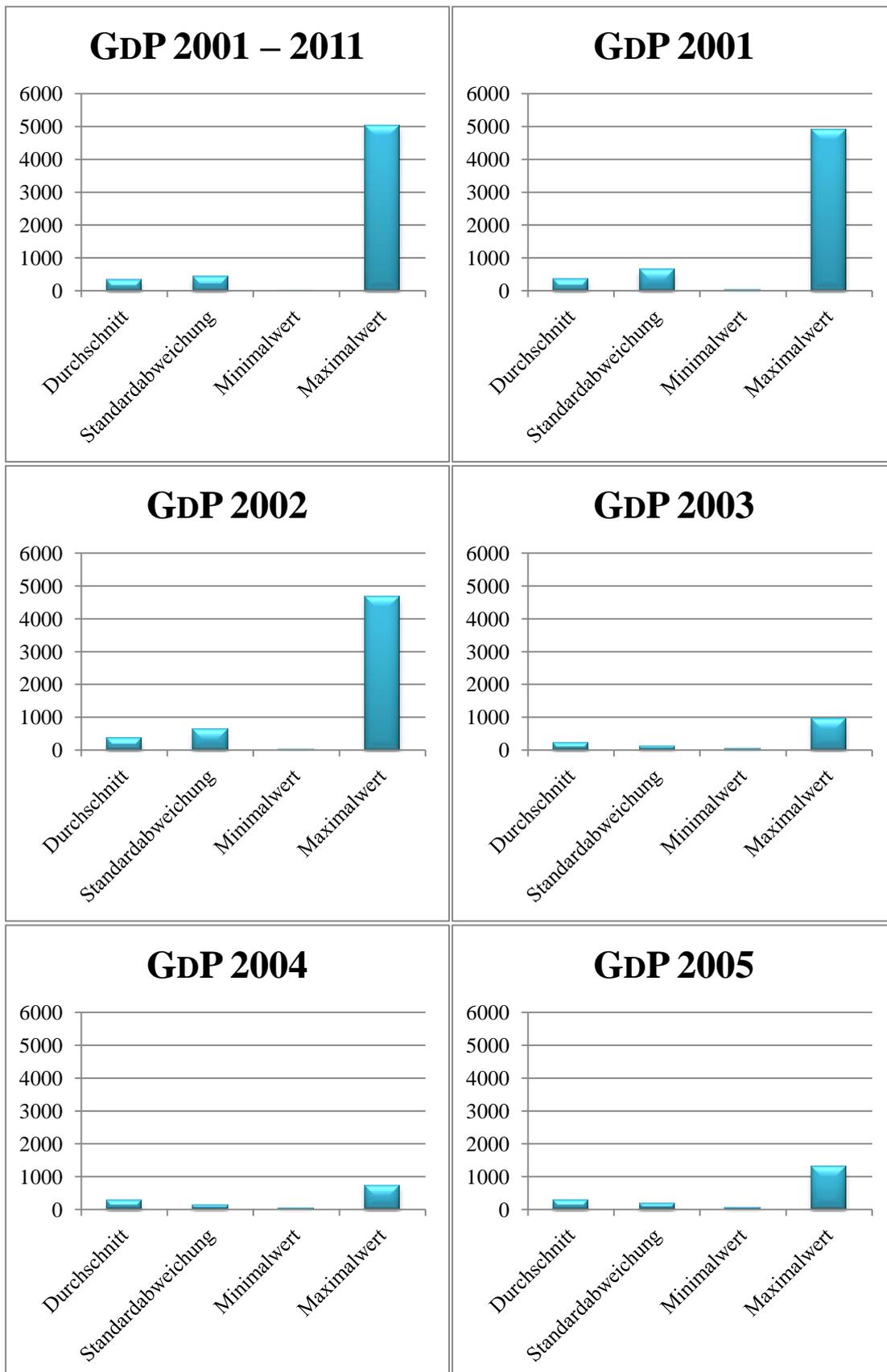


Abbildung 81: Die Wortanzahl in den VER.DI-Pressemitteilungen



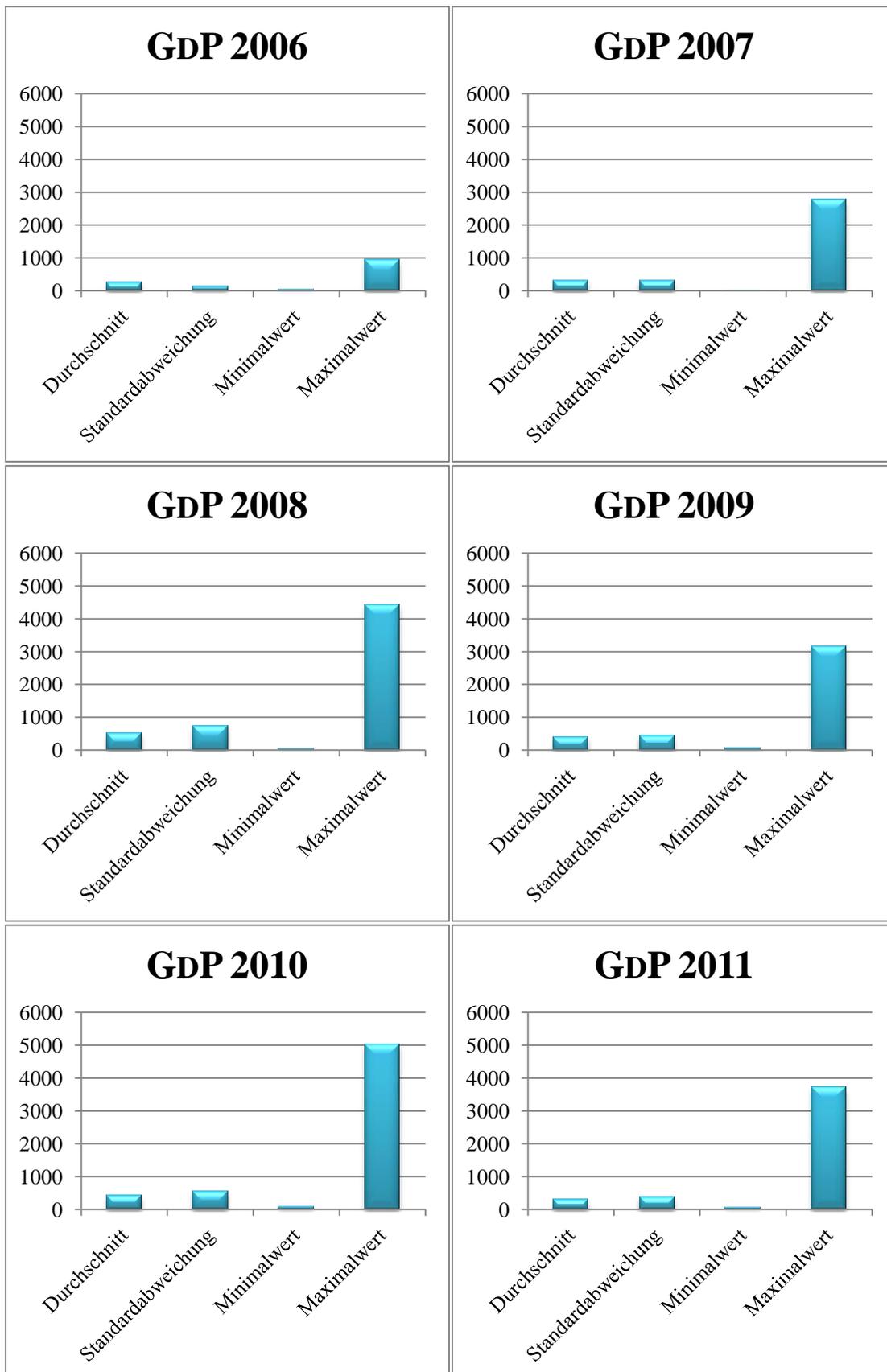
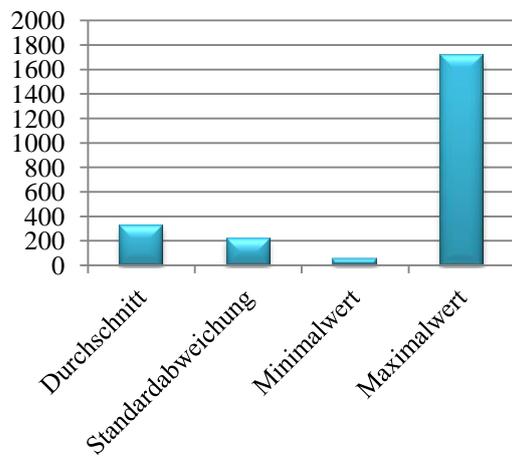
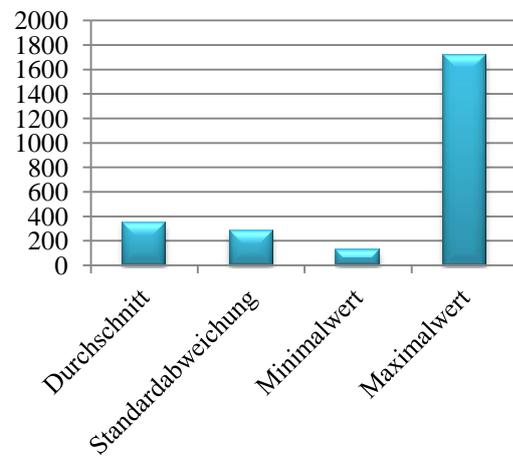
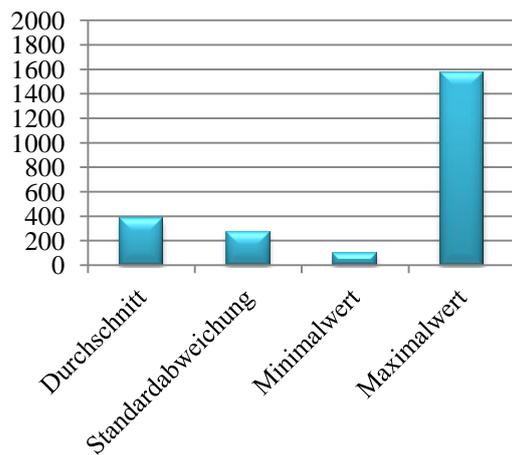
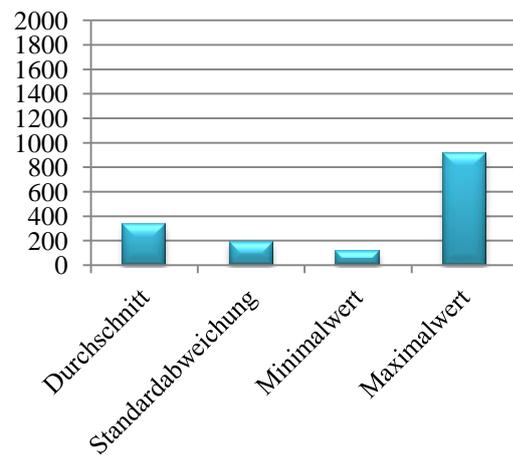
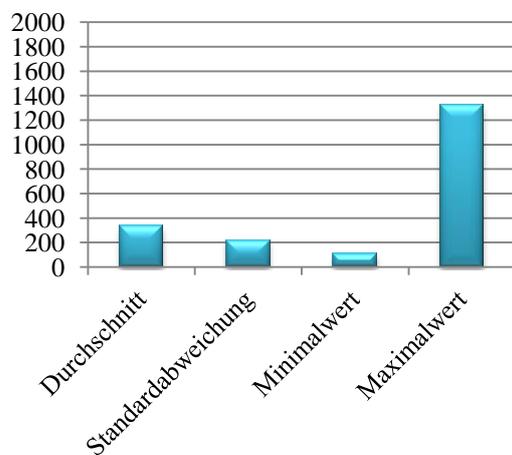
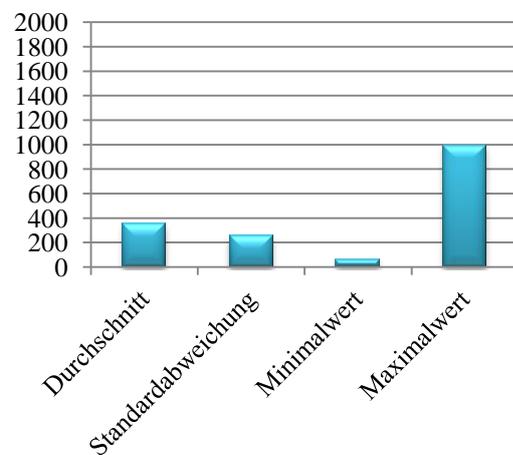


Abbildung 82: Die Wortanzahl in den Pressemitteilungen der GDP

IG BCE 2001 – 2011**IG BCE 2001****IG BCE 2002****IG BCE 2003****IG BCE 2004****IG BCE 2005**

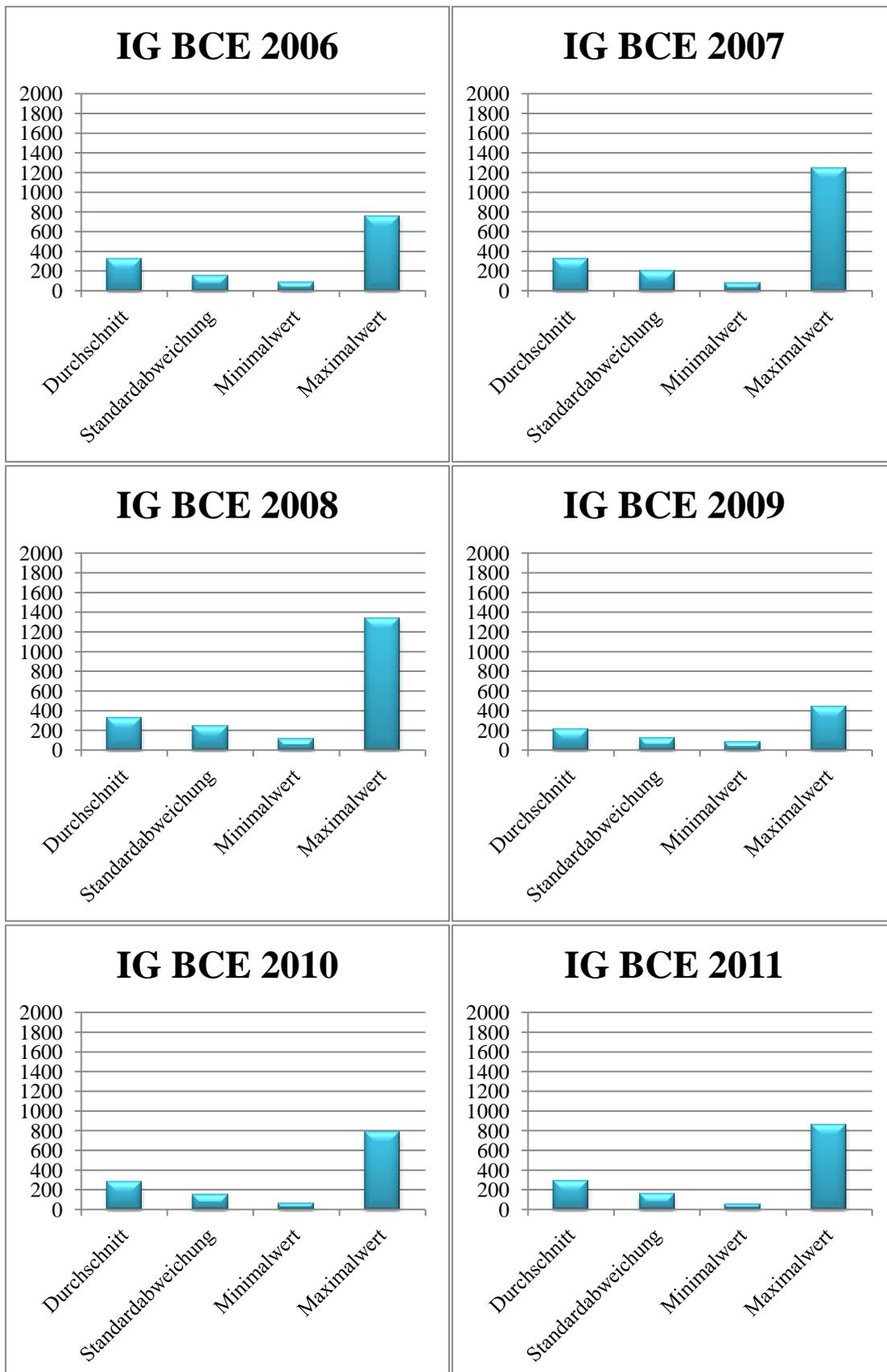
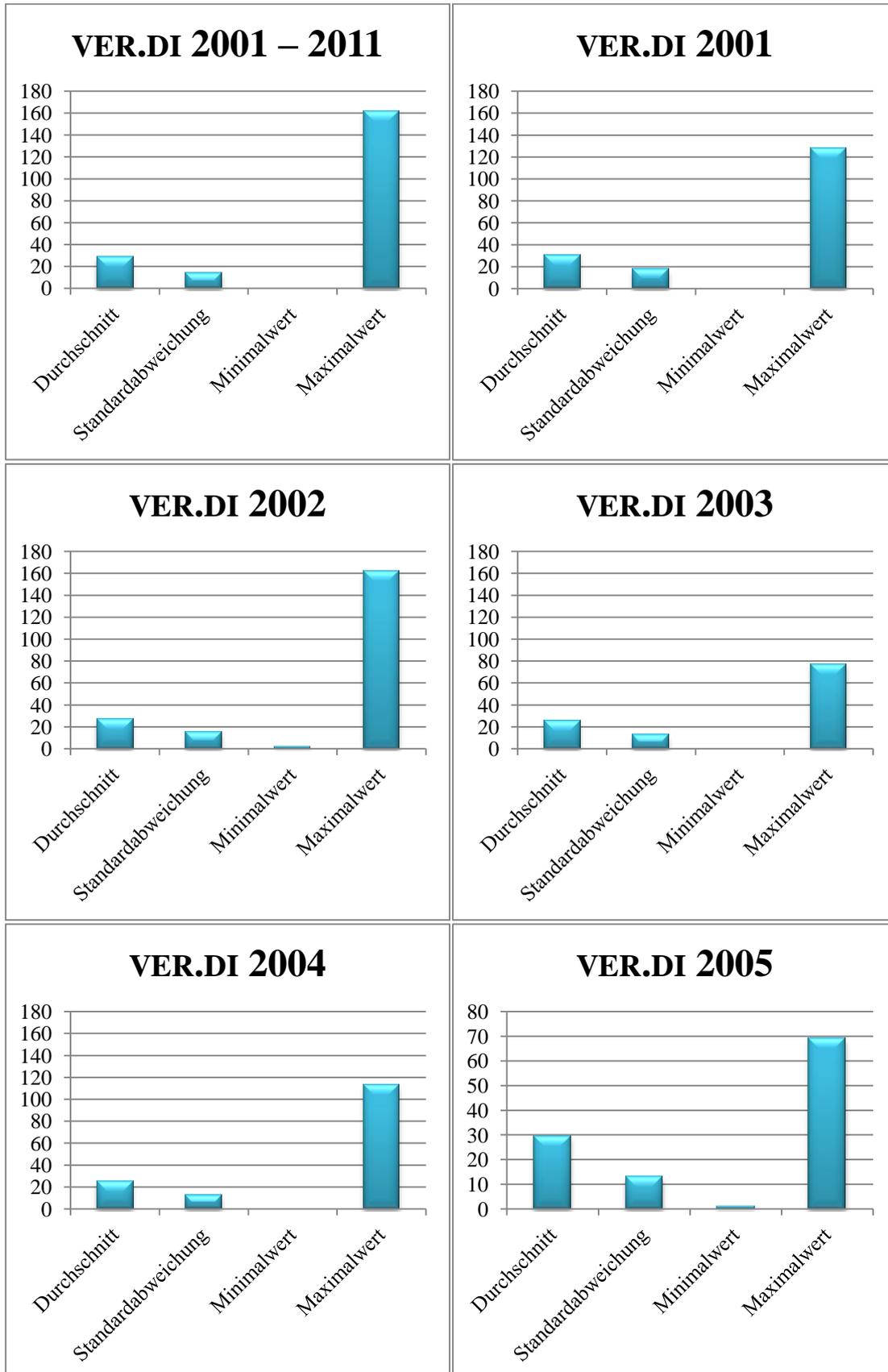


Abbildung 83: Die Wortanzahl in den Pressemitteilungen der IG BCE

Gewerkschaftssprachliche Terminologie in den Daten



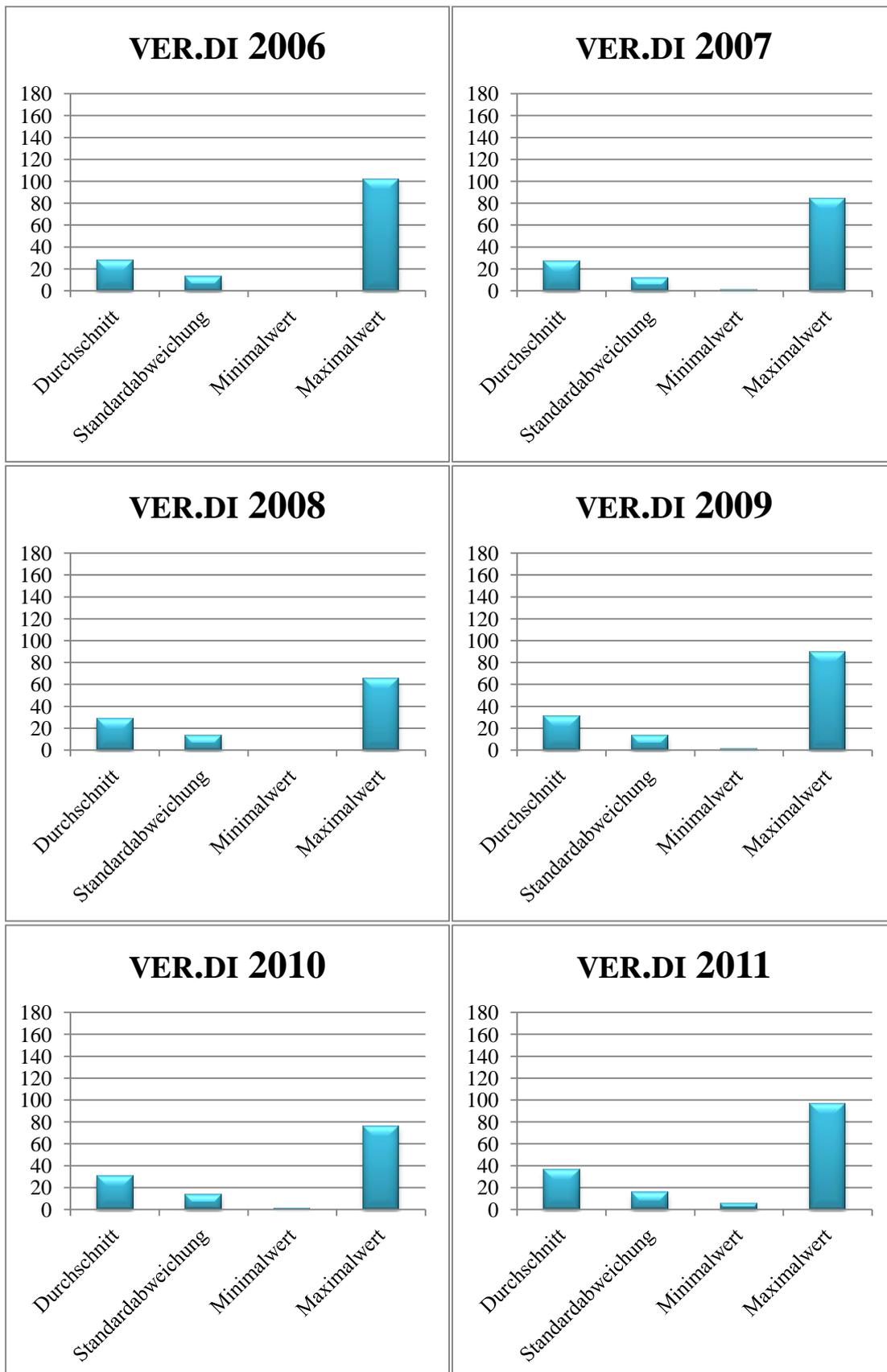
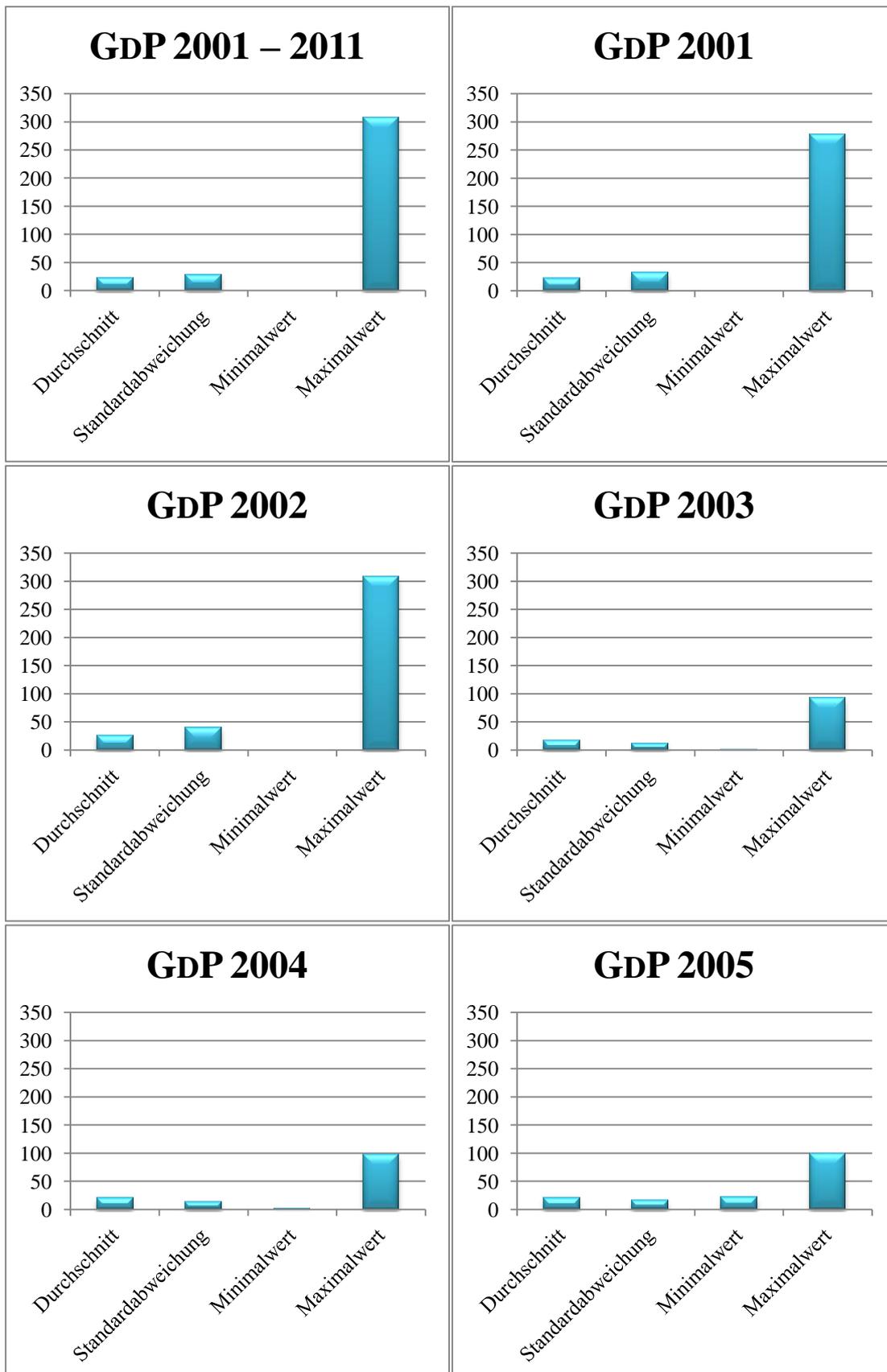


Abbildung 84: Fachvokabular in den Pressemitteilungen von VER.DI



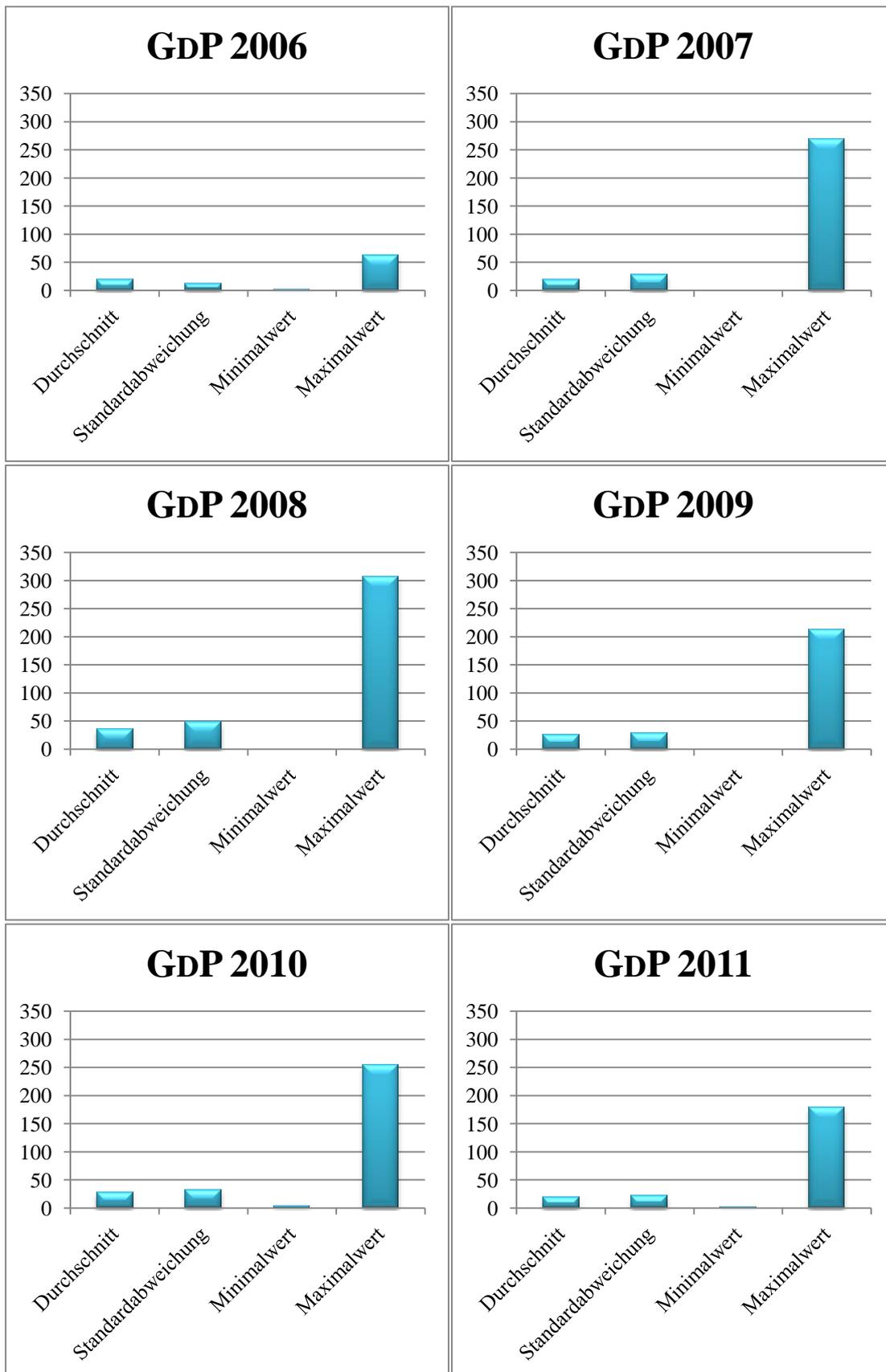
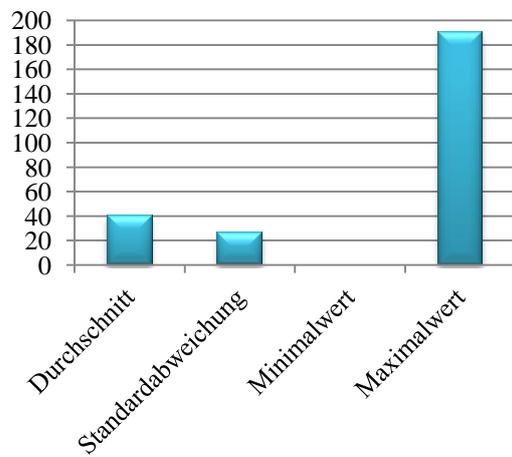
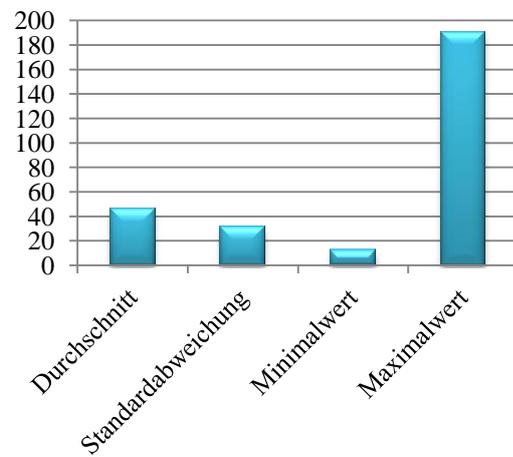
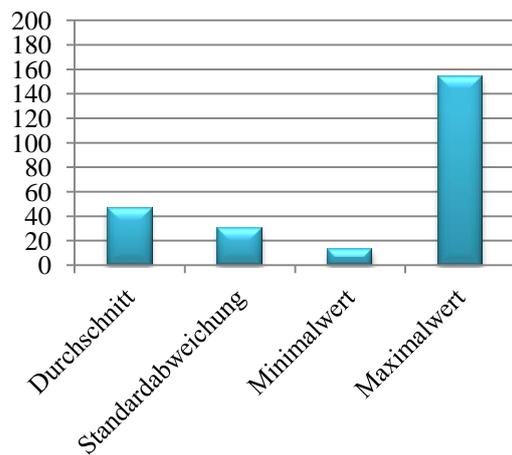
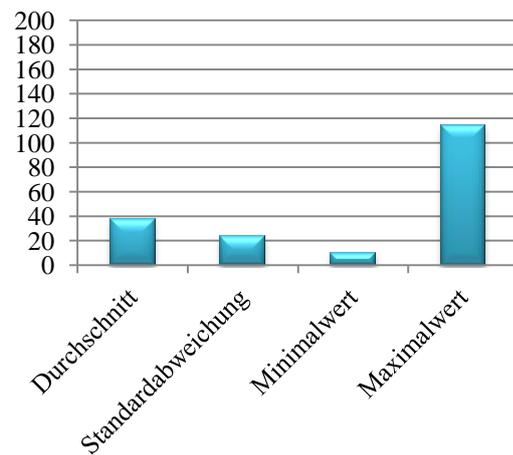
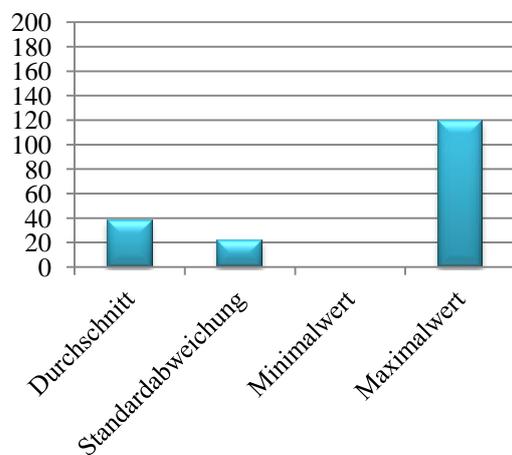
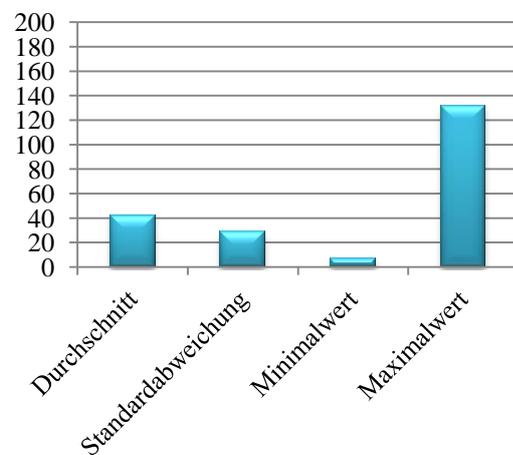


Abbildung 85: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der GDP

IG BCE 2001 – 2011**IG BCE 2001****IG BCE 2002****IG BCE 2003****IG BCE 2004****IG BCE 2005**

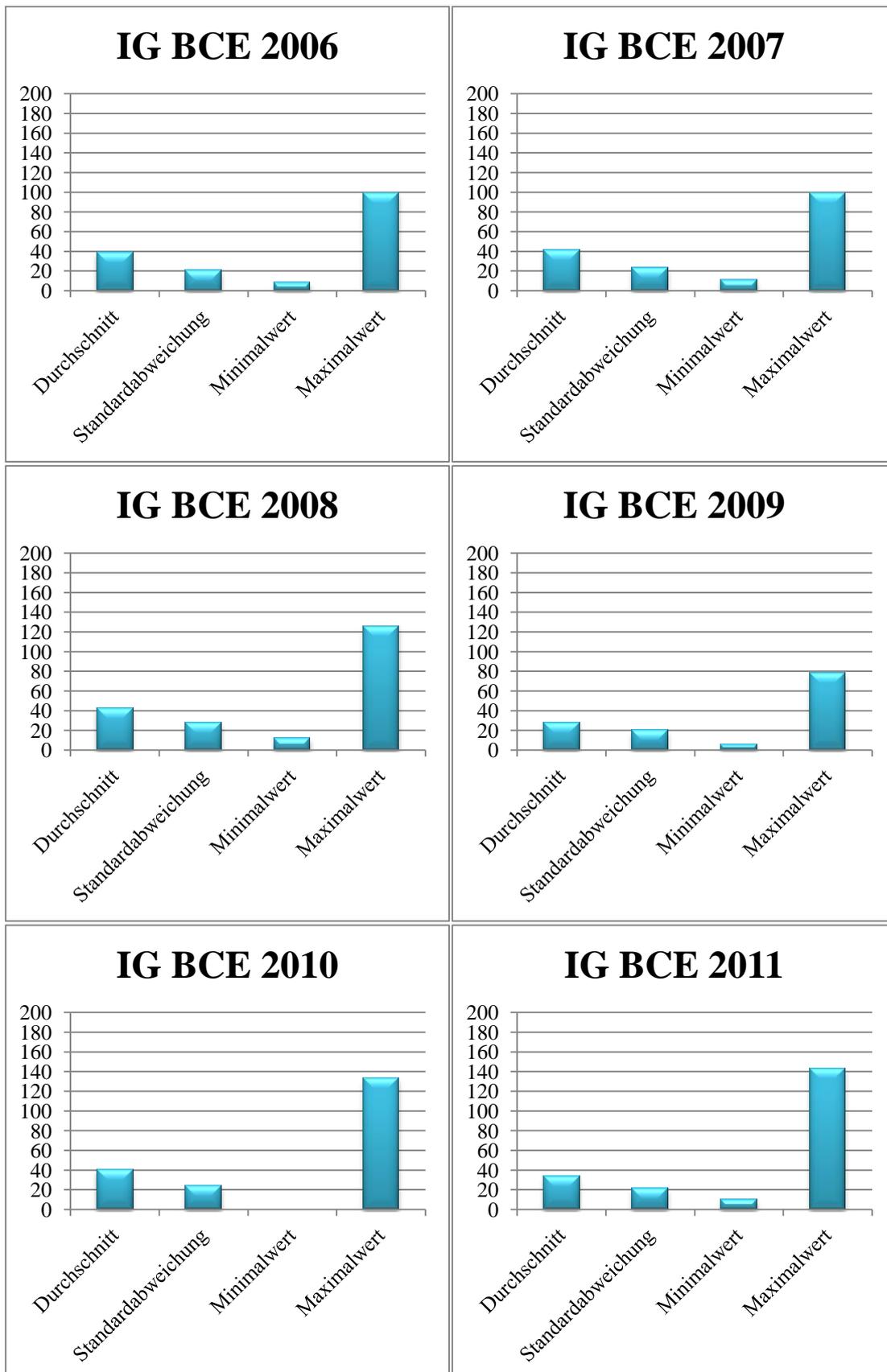
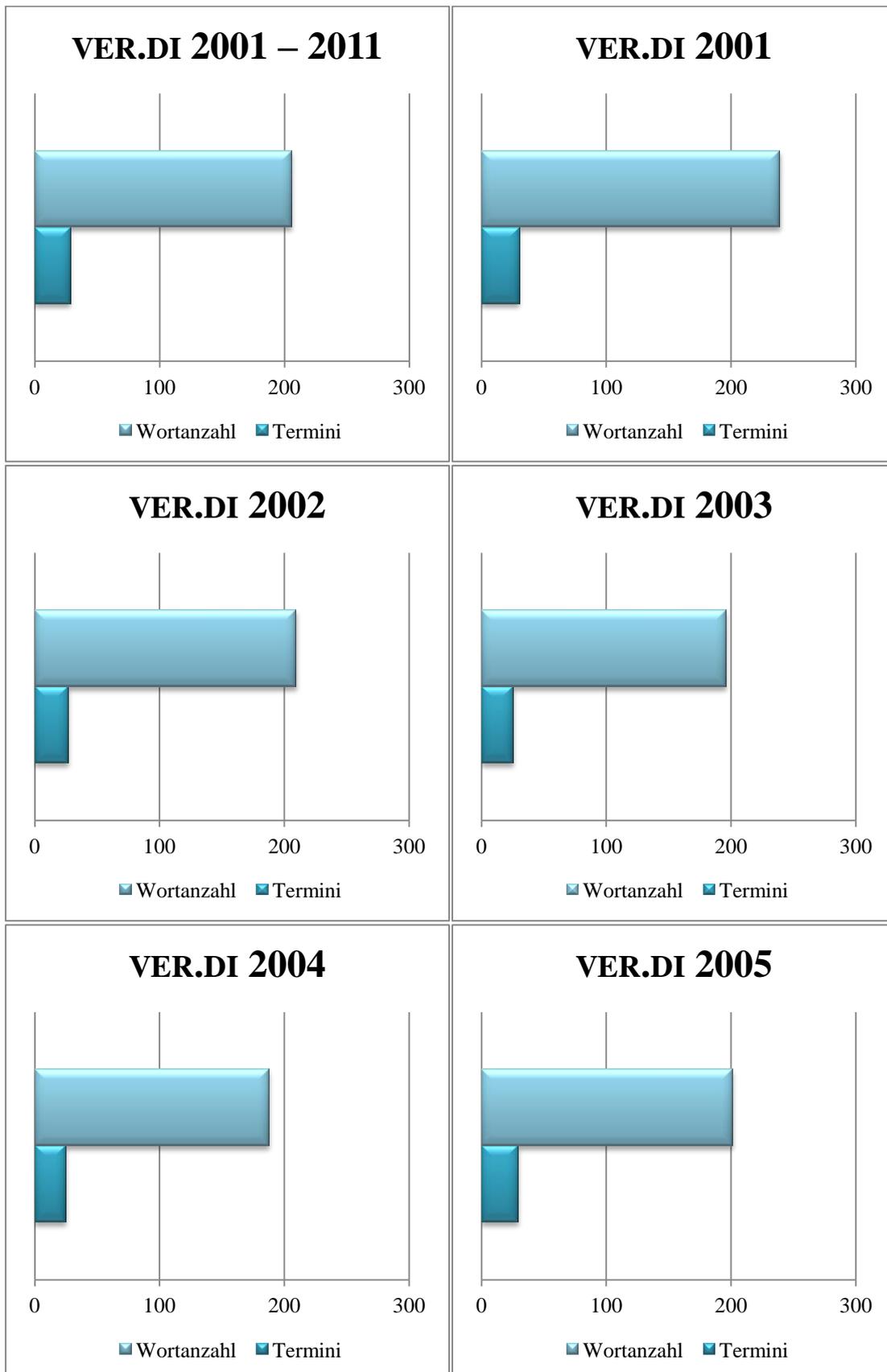


Abbildung 86: Fachvokabular in den Pressemitteilungen der IG BCE

Der Anteil an gewerkschaftssprachlicher Terminologie in den Daten

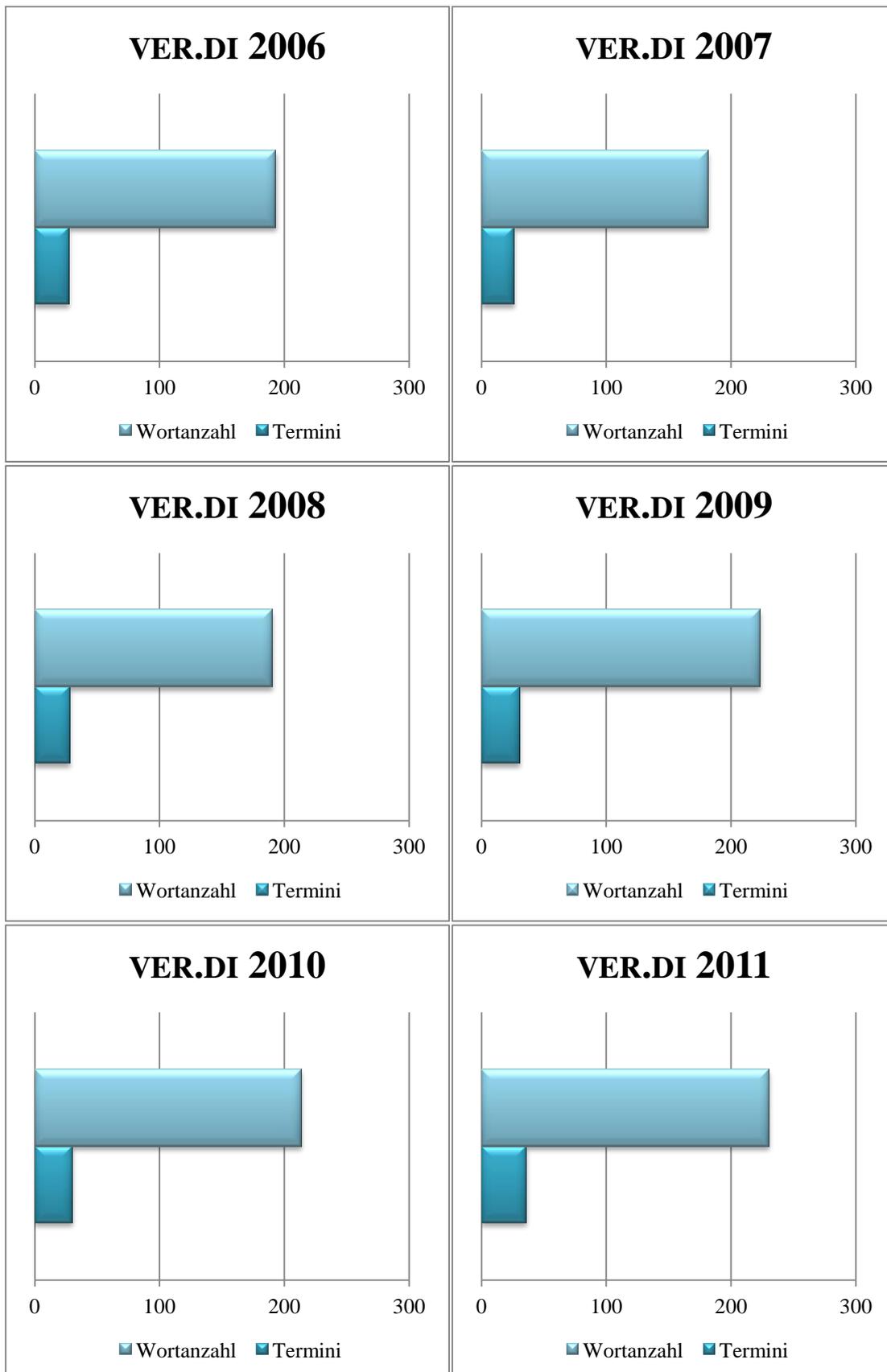
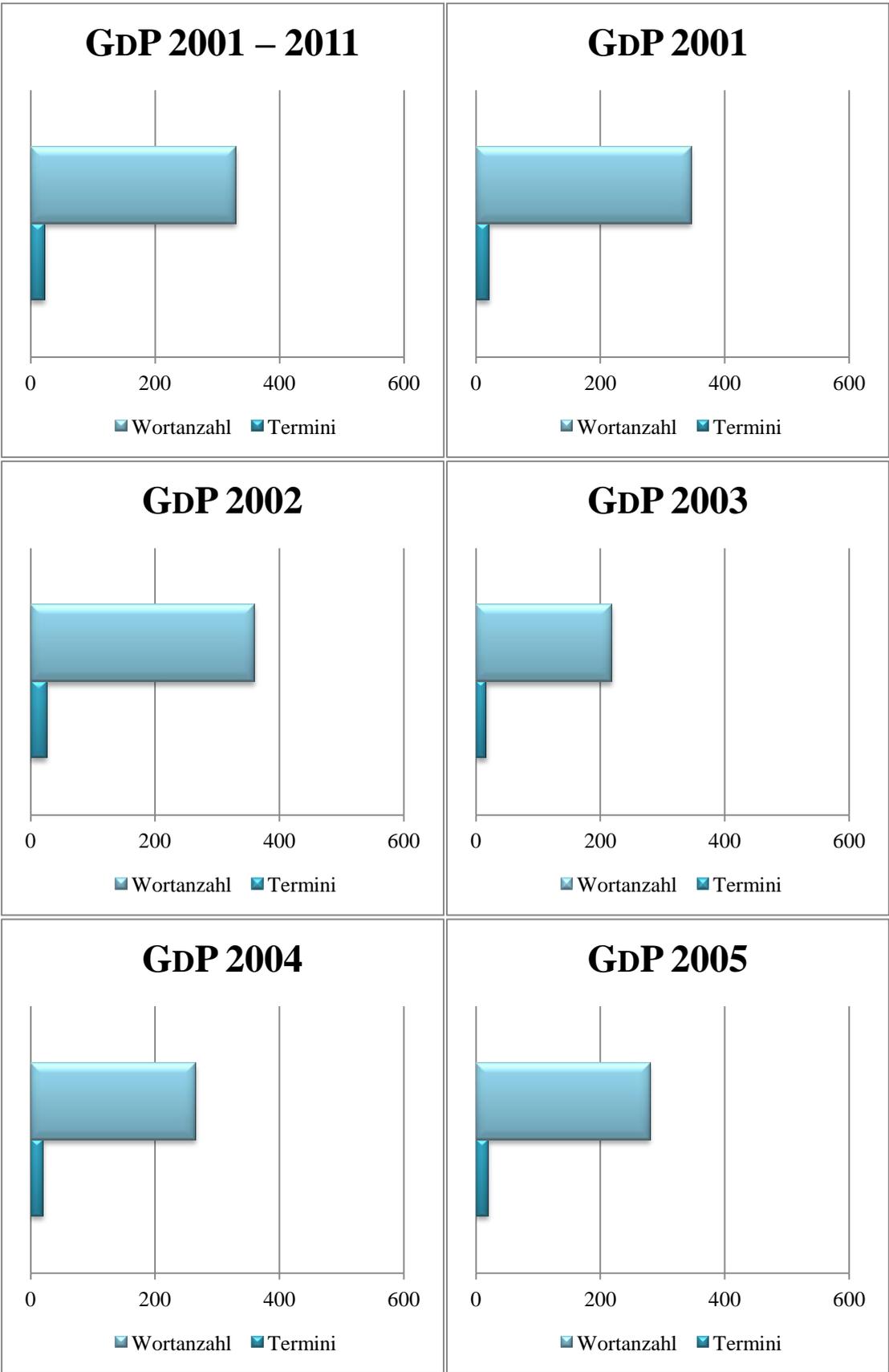


Abbildung 87: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen von VER.DI



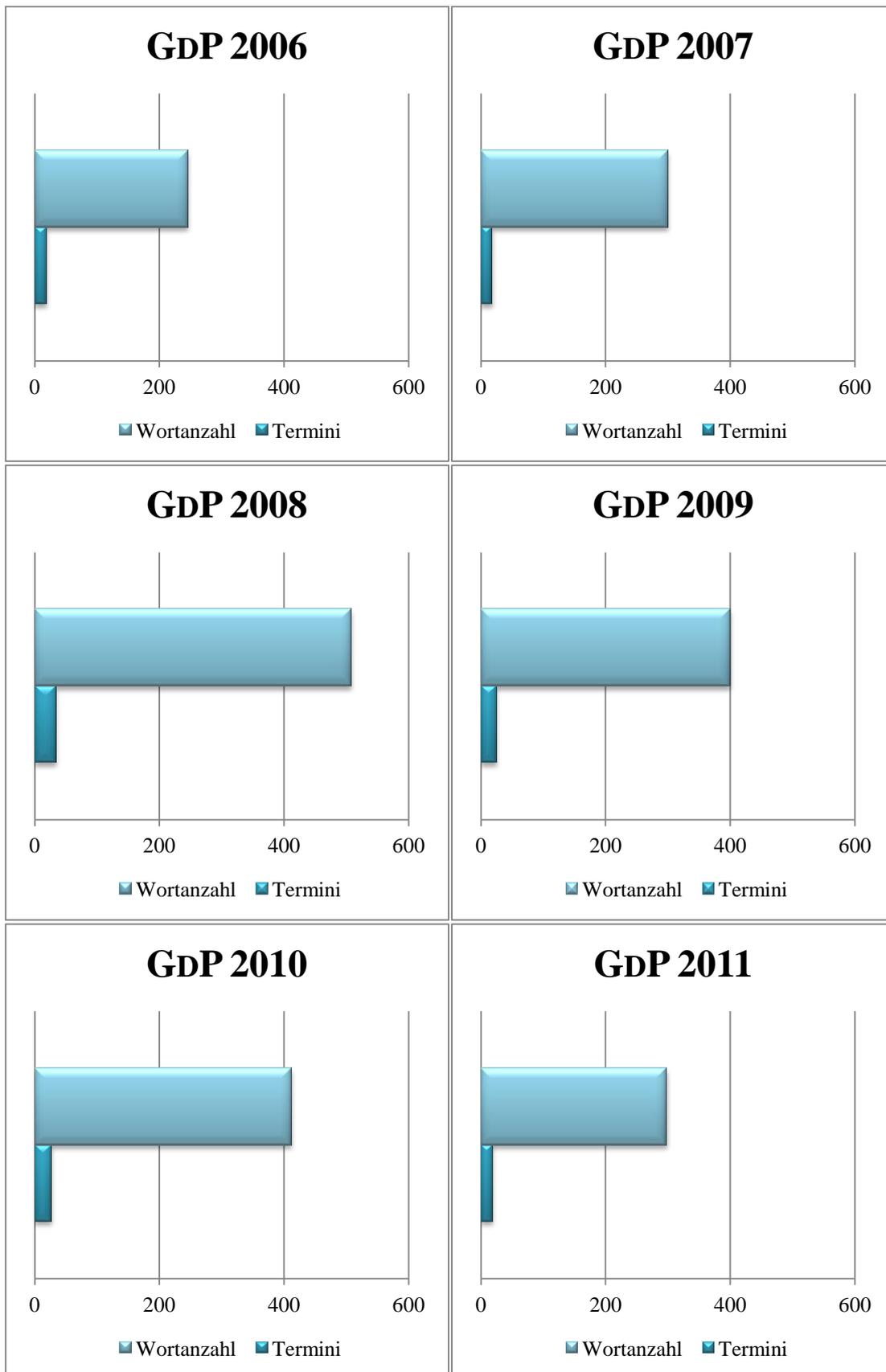
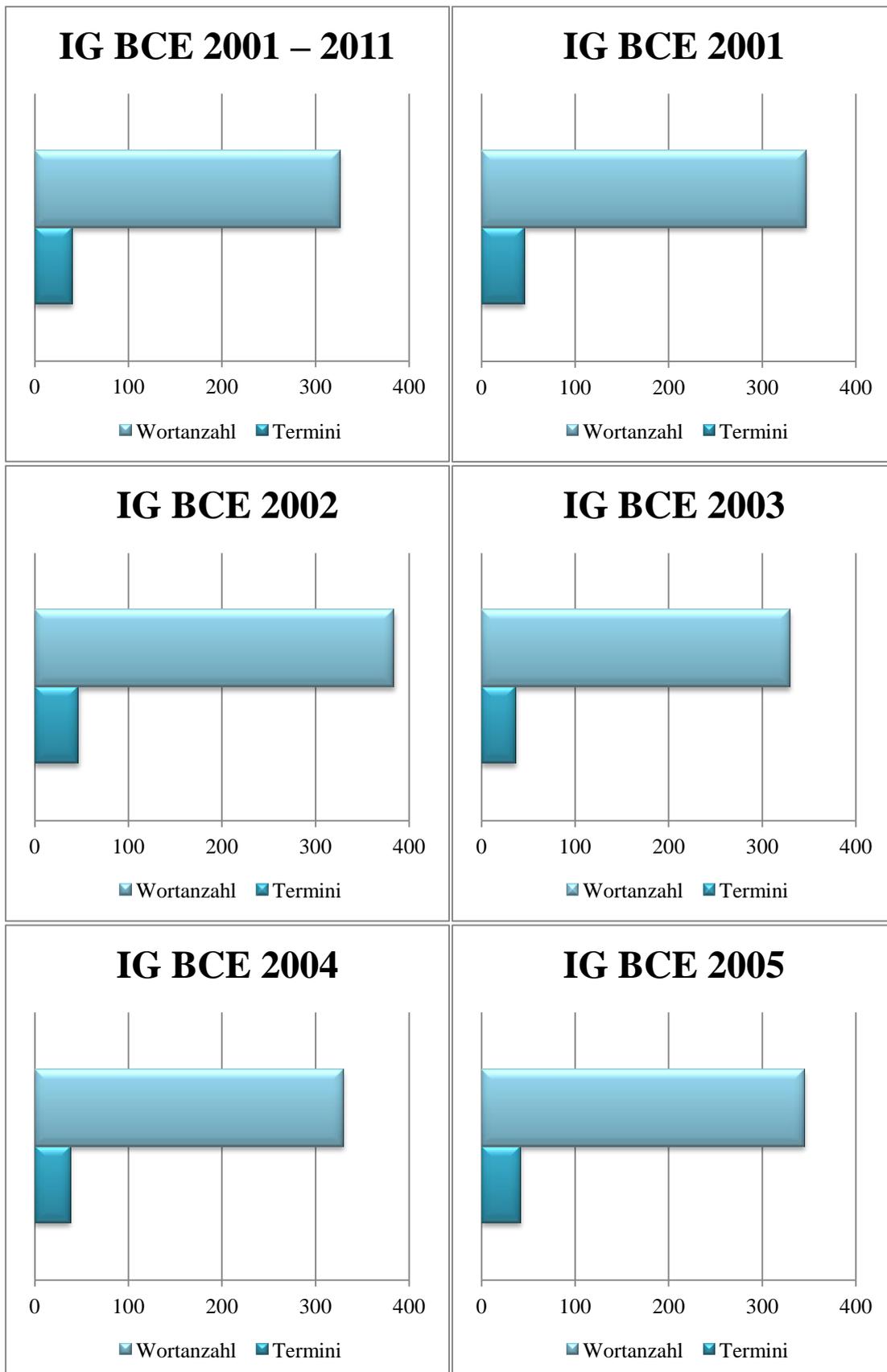


Abbildung 88: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen der GDP



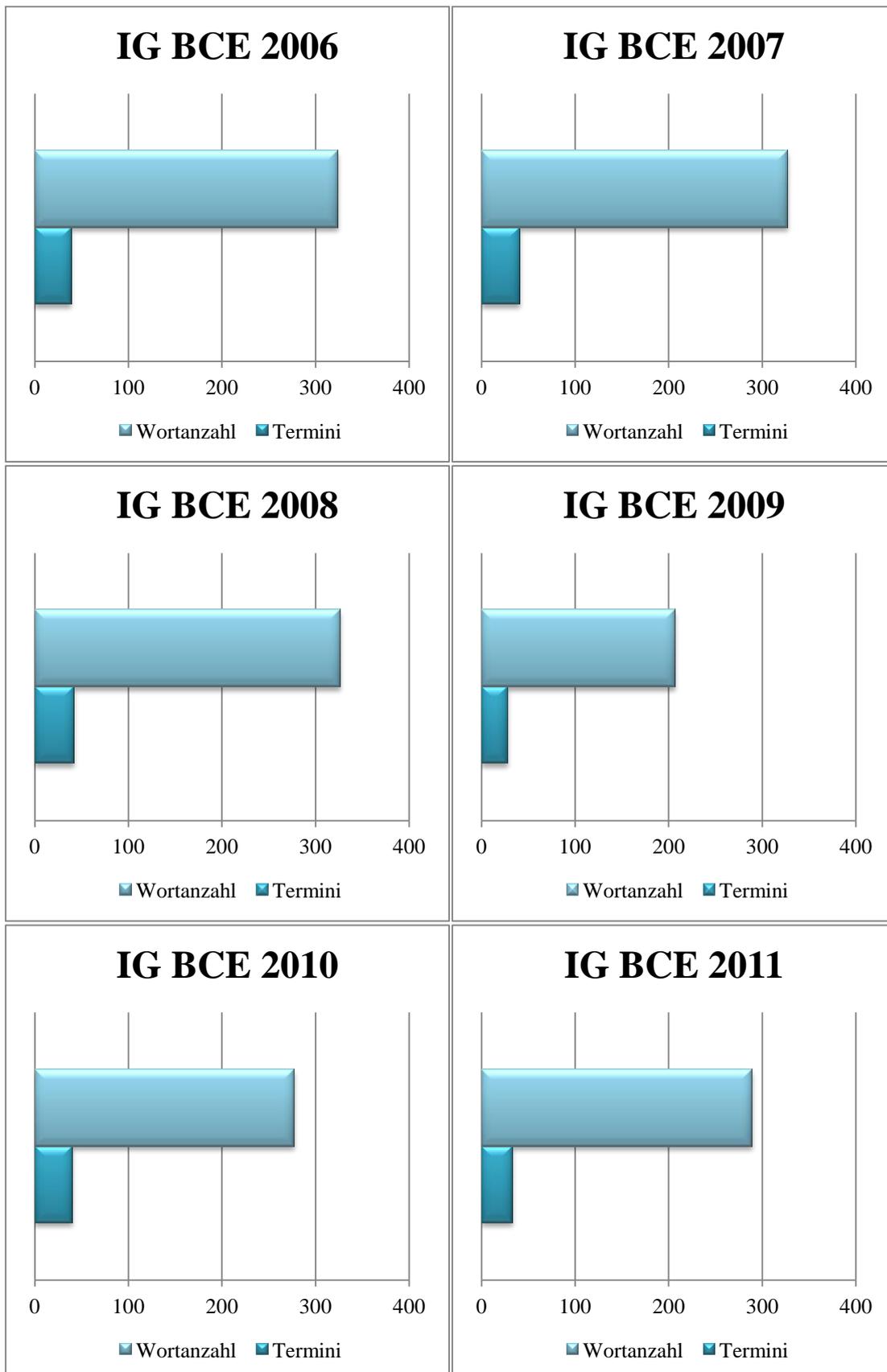


Abbildung 89: Der Fachvokabular-Anteil in den Pressemitteilungen der IG BCE