

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit
an sächsischen Universitäten und Hochschulen

AUSGE- SPROCHEN VIEL- FÄLTIG



**Diversitätssensible Kommunikation
in Sprache und Bild**

Eine Handlungsempfehlung der
Koordinierungsstelle zur Förderung
der Chancengleichheit an sächsischen
Universitäten und Hochschulen



AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG

**Diversitätssensible Kommunikation
in Sprache und Bild**

Eine Handlungsempfehlung der
Koordinierungsstelle zur Förderung
der Chancengleichheit an sächsischen
Universitäten und Hochschulen

DANKSAGUNG

Diese Neuauflage wäre nicht möglich gewesen ohne die vielen hilfreichen kritischen Hinweise und Kommentare von Kolleg*innen aus dem Hochschulkontext. Insbesondere bedanken wir uns an dieser Stelle bei Prof. Dr. Klaus Fitschen, Dr.ⁱⁿ Maike Gattermann-Kasper, Carolin Demus, Philipp Klemm, Lara Ludin, Prof. Martin Reisigl sowie Dr.ⁱⁿ Carolin Vierneisel.

Grußwort

Sprache ist das zentrale Instrument der Kommunikation und Welterschließung für uns Menschen. Sie bezieht daraus eine enorme Wirkmächtigkeit. Immer wieder erleben wir, wie einerseits der Gebrauch der Sprache gezielt eingesetzt wird, um Menschen herabzusetzen oder zu verletzen, andererseits Sprache durch unbedachten Gebrauch auch zu Missverständnissen führen kann. Sprechende und Angesprochene ordnen Gesagtes in ihre jeweiligen individuellen Erfahrungen, ihr Wissen, letztlich ihre Welt ein. Sprache ist dabei stets ein Symbol, schafft eine eigene Kultur, von der sie auch geprägt wird, transportiert den Zeitgeist und ist dabei stetigem Wandel unterworfen.

Gerade das in der Öffentlichkeit Gesagte, das in Medien übermittelte Wort, kann nicht zurückgeholt werden. Deshalb ist es wichtig, sich immer wieder mit der Wirkung der eigenen Sprache auf die Umwelt auseinanderzusetzen. Sich selbst im Blick auf das eigene Sprechen und seine Wirkung zu reflektieren ist folglich zu jeder Zeit ein wichtiger Auftrag – auch und gerade an den Hochschulen.

Denn an den Hochschulen wird über Forschung und Lehre Zukunft gestaltet und werden auch Haltungen künftiger akademischer Fachkräfte entwickelt. Sprachkultur kann in diesem Raum auch als Instrument für das Gelingen einer gerechteren und ständig vielfältiger werdenden Gesellschaft verstanden werden. Es geht dabei nicht um einen „technischen“ oder „künstlichen“ Sprachgebrauch, sondern um das Bewusstsein der Wirkung eigenen Sprechens. In diesem Sinne hoffe ich, dass diese Publikation ihren Leserinnen und Lesern gute Hinweise auf einen gender- und diversitätsensiblen Umgang mit ihrer Sprache vermitteln kann.

Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort	5
Zu dieser Broschüre	8
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	15
Dimension Geschlecht	18
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	20
Dimension Alter	28
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	29
Dimension physische und psychische Behinderungen	32
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	34
Dimension sexuelle Orientierung	38
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	40
Dimension ethnische Herkunft und Nationalität	44
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	46
Dimension soziale Lage	50
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	52
Dimension Religion und Weltanschauung	56
Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch	59
Fairer Sprachgebrauch im Englischen	61
Bildsprache	66
Literaturverzeichnis	69
Impressum	74

Zu dieser

Broschüre

Ziel dieser Broschüre ist es, für Diskriminierung in der Sprache zu sensibilisieren und Ihnen praktische Tipps zu geben, wie Sie im Alltag Sprache weniger diskriminierend und sogar als Instrument für mehr Gleichstellung und Chancengleichheit verwenden können. Sie werden sehen, dass dies hier kein Wörterbuch ist, in dem schnell und einfach die „richtige“ Sprechweise nachgeschlagen werden kann. Wörterbücher erscheinen regelmäßig in neuer Auflage – welche Wörter in einer Sprache vorkommen, welche Bedeutungen sie tragen, welche genutzt, integriert oder als veraltet begriffen werden, wandelt sich ständig. Die allgemeinen Hinweise sollten in jeder (Sprech-)Situation den Gegebenheiten entsprechend angewendet werden, und wenn auf den nächsten Seiten konkrete Beispiele genannt werden, bilden diese den aktuellen Ist-Zustand ab. Wir möchten Sie ermutigen, sich mit Ihrem eigenen diversitätssensiblen Sprachgebrauch auseinanderzusetzen und ihn immer weiterzuentwickeln.

Um Entscheidungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch treffen zu können, gibt es einleitend in aller Kürze eine Einführung zu den folgenden Fragen: Was ist Diskriminierung? Was macht Sprache aus? Wie kann Sprache als Handlung betrachtet werden und als diese diskriminierend wirken? Wie ist Sprache als Instrument gegen Diskriminierung einsetzbar?

Was ist Diskriminierung? Das lateinische Wort „discriminare“ steht für „trennen, unterscheiden“. Auf der Suche nach Synonymen finden sich Wörter wie „Benachteiligung, Ausschluss, Ungleichbehandlung“. Diskriminierung widerspricht der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wonach allen Menschen dieselben Rechte zustehen. Auch die Grundrechtscharta der

Europäischen Union und das Grundgesetz der Bundesrepublik unterstreichen den Diskriminierungsschutz. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde sie umfassend juristisch definiert. Demnach ist Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals. Sie kann sich auf einzelne oder auf mehrere Merkmale beziehen, die entweder tatsächlich vorliegen oder auch nur zugeschrieben sein können. Benachteiligung liegt sowohl vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird, als auch, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Diskriminierung kann direkt in Form von Ungleichbehandlung in vergleichbaren Situationen oder indirekt durch scheinbar neutrale Vorschriften oder Verfahren geschehen, die Personen mit bestimmten Merkmalen tatsächlich benachteiligen. Entscheidend ist dabei die Wirkung des Verhaltens, nicht die Absicht.

Wer Diskriminierung erfährt, kann durch die explizite Benennung gestärkt werden, weil diese das Verhalten als Ungerechtigkeit erfasst. Egal, ob explizit Merkmale angesprochen werden oder als scherzhaft gemeinte Äußerung – den Missstand ausdrücklich zu benennen und Verharmlosung zu widersprechen, ist ein guter Ausgangspunkt für Dialog und konstruktive Veränderung.

Was ist Sprache? Sprache kann gelesen, ertastet, gehört oder gebärdet werden. Sie „ist das dem Menschen eigene Symbolsystem zum Ausdruck von Gedanken, Gefühlen und Handlungsabsichten. Von Sprache macht der Mensch in der alltäglichen Kommunikation und in der Dichtung Gebrauch. Dazu befähigen ihn die kognitiven Mechanismen des Sprechens und des Sprachverstehens. Kommunizieren ist ein Typus sozialer Interaktion und

demgemäß in seiner jeweiligen Realisierung von kulturellen Regeln und Gepflogenheiten geprägt“ (Dietrich, 2013). So lauten die ersten Sätze aus einem Standardlexikon der Psychologie zum Eintrag „Sprache“. Auf der Suche nach einer Definition wird man aber auch in der Linguistik, der Philosophie, der Soziologie oder den einzelnen Area Studies fündig. Die Vielzahl an wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Sprache beschäftigen, zeigt, wie zentral Sprache für das Menschsein ist. Wirkmächtig beeinflusst sie unser Denken, ist selbst Handlung und erfüllt als Kommunikation soziale und kulturelle Funktionen im alltäglichen Leben.

Sprache und Denken: Die Frage nach dem Verhältnis von Sprache und Denken hat eine jahrhundertealte Tradition. Einen radikalen Zusammenhang postuliert die Sapir-Whorf-Hypothese, wonach Sprache unser Denken vollständig bestimmt. Experimentalpsychologisch ist sie in dieser starken Form nicht haltbar. Denken unterliegt einer größeren Vielzahl an Einflüssen. In der Wissenschaft wird diskutiert, ob die Art und Weise, in der Information im Gehirn vorliegt, als eine eigenständige Gedankensprache unabhängig von ihrer Lautbarmachung ist. Trotzdem sind Sprache und Denken „kognitive Geschwister“, die in mannigfaltiger Weise aufeinander bezogen sind. So wird angenommen, dass der Bedeutungsgehalt von Wörtern über assoziative Netzwerke im Gehirn repräsentiert ist. Das heißt: Wenn ein Wort gehört, gelesen oder gebärdet wahrgenommen wird, werden Nervenzellen im Gehirn zusammen aktiv, die eine Art Begriffsnetzwerk bilden. Dieses wurde im Laufe des Lebens durch Erfahrung in dieser Kombination gestärkt und bestimmt letztendlich, welche Gedankengänge sich an die Sprachwahrnehmung anschließen.

Sprache und Handlung: Mit der Erkenntnis, dass wir handeln, indem wir sprechen, wird John Langshaw Austin Mitte des 20. Jahrhunderts zu einem Begründer der Sprechakttheorie. Sprachliche Kommunikation vollzieht sich demnach dadurch, dass wir etwas sagen (sogenannter lokutionärer Akt), dadurch dass wir im Sprechen einen bestimmten Typ von Handlung vollziehen (z. B. behaupten, fragen, auffordern und versprechen, sogenannter illokutionärer Akt) und indem wir bei Zuhörer*innen etwas bewirken (sogenannter perlokutionärer Akt). Sprache als Handlung ist folglich immer im Verhältnis zwischen denjenigen, die eine Botschaft senden, und denjenigen, die sie empfangen, zu sehen. Wer spricht, hat eine Intention, möchte damit auf eine bestimmte Art und Weise handeln. Die Wirkung der Botschaft bei denen, die sie wahrgenommen haben, kann dieser Intention entsprechen oder nicht. In diesem Spannungsverhältnis zwischen dem, was mit dem Gesagten gemeint ist, und dem, wie es verstanden wird, muss insbesondere die Frage danach, wann eine Sprechhandlung diskriminierend ist, verortet werden.

Sprache und Diskriminierung: Die Sprechhandlung ist in der Lage, Menschen zu verletzen. Verleumden, demütigen, pöbeln, verfluchen und hetzen – viele eigene Begriffe gibt es, um sprachliche Gewalt zu benennen. Zu sagen, „Ich beleidige dich“, ist noch keine Beleidigung, aber unter Berücksichtigung der Frage, wer zu wem unter welchen Umständen was und vor allem wie gesagt hat, können viele Aussagesätze zur Beleidigung werden (Krämer, 2007). Durch Wörter bzw. Worte, die Merkmale und Gruppenzugehörigkeiten markieren, und durch darauf bezogene Argumentationsweisen können Ungleichbehandlung und Benachteiligung erfolgen. Sprache schließt ein oder aus. Um den diskriminierenden Gehalt von Sprache aufzudecken, untersucht

die sprachwissenschaftliche Forschung unter anderem die folgenden fünf Fragen (Reisigl, 2017):

- a) Wie werden soziale Akteur*innen benannt, wenn sie sprachlich diskriminiert werden?
- b) Welche Merkmale, Attribute werden diesen Akteur*innen sprachlich wie zugeschrieben, wenn sie sprachlich diskriminiert werden?
- c) Mithilfe welcher Argumente oder Argumentationsmuster wird die Diskriminierung begründet bzw. problematisiert?
- d) Welchen Standpunkt nehmen Sprecher*innen und Autor*innen sprachlich ein, wenn sie bestimmte soziale Akteur*innen diskriminieren?
- e) Werden diskriminierende Sprechhandlungen implizit bzw. abgeschwächt oder explizit bzw. verstärkt versprachlicht?

Halten wir fest: Diskriminierung bezieht sich auf Merkmale, die Menschen besitzen oder die ihnen zugeschrieben werden. Auf diese kann sprachlich durch Benennung, Eigenschaftszuschreibung und Argumentation Bezug genommen werden. Tauchen Benennungen wiederholt in einem diskriminierenden Kontext auf, werden die diskriminierenden Assoziationen mit ihnen verknüpft und bekommen eine entsprechende konnotative Färbung. Die Benennungen sind dann diskriminierend. Neue Wörter können nicht allein das diskriminierende Moment der Sprechhandlung wettmachen, sofern sie unverändert im gleichen Kontext verwendet werden. Gleichzeitig kann ein anderes Wort jedoch auch

einen neuen Sprecher*innenstandpunkt deutlich machen und neue Sichtweisen in den Diskurs einbringen – und damit doch den Kontext der Verwendung mitbestimmen. So gibt es Beispiele dafür, dass Gruppen sich jene Bezeichnungen, durch die sie sich diskriminiert fühlen, emanzipatorisch aneignen und umdeuten.

Als Mittel für mehr Gleichstellung, für mehr Zugangs- und Chancengerechtigkeit kann ein diskriminierungsarmer Umgang mit Sprache zur Sensibilisierung beitragen. Viele Empfehlungen, die Sie in der Broschüre finden, werden Ihnen einen differenzierten Umgang mit Worten, Begriffen und Zuschreibungen nahelegen und wollen helfen, die Spannung zwischen dem, was gesagt sein will, und dem, was verstanden wird, aufzulösen. Was als „normal“ gilt, gründet auf vermeintlich biologischen oder historischen Selbstverständlichkeiten, die kritisch und mit Abstand betrachtet als konstruiert erkannt werden können.

Letztlich geht es darum, menschliche Vielfalt sichtbar zu machen. Dabei wollen wir einen Begriff von Vielfalt vermitteln, der diese nicht in einen engen Zusammenhang mit Profitabilität und Nützlichkeit stellt. Vielfalt zieht ihre Berechtigung aus ihrem inhärenten Wert: Das Konzept einer Gesellschaft der gleichen Chancen für alle beinhaltet notwendigerweise die wertschätzende Anerkennung aller Menschen.

DIVERSITÄTSSENSIBLE KOMMUNIKATION

Wir setzen uns für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft ein. Zur Erreichung dieses Ideals müssen viele Kräfte in dieselbe Richtung wirken. Die hier angesprochenen Möglichkeiten können einen Teilbeitrag dazu leisten. Diskriminierungsfreie Sprache ist zudem im subjektiven Empfinden unterschiedlich und immer eine Abwägung – zum Beispiel mit Maßgaben einer möglichst inklusiven Sprachgestaltung. Deswegen schreiben wir im Folgenden lediglich von einem diskriminierungsarmen Sprachgebrauch.

Wie kann ein diskriminierungsarmer Sprachgebrauch aussehen? Um das deutlich zu machen, wird im Folgenden der sprachliche Umgang mit den Personenmerkmalen Alter, Geschlecht, psychische und physische Behinderung, soziale Lage, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität dargestellt. Diese Personenmerkmale orientieren sich an den Dimensionen der Charta der Vielfalt. Sie sind der Ausgangspunkt, um diversitätssensible Kommunikation darzustellen, aber ausdrücklich keine Einladung, sie als voneinander isolierte Kategorien zu betrachten. Jede Person vereint in sich viele Merkmale und ist damit auch potenziell Träger*in sich überschneidender Diskriminierungserfahrungen. In diesem Sinne vertreten wir einen intersektionalen Ansatz.

Diversitätssensible Kommunikation bedeutet für uns, alle mit unserem Sprachangebot zu adressieren. Deswegen gibt es in dieser Broschüre Exkurse für einen fairen Sprachgebrauch im

Englischen und diversitätssensible Bildsprache. Gerne stellen wir Ihnen eine Version in leichter Sprache zur Verfügung. Bitte melden Sie sich dafür über die angegebenen Kontaktdaten bei uns.

Für eine diversitätssensible Sprache beachten Sie die folgenden Anregungen.

Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Am Anfang sollte die Überlegung stehen, ob eine Markierung des Merkmals notwendig ist. Fragen Sie sich, ob es für die Erwähnung einer bestimmten Eigenschaft eines Menschen eine inhaltliche Begründung gibt. Auch eine Verneinung kann eine Nennung nicht korrigieren (z. B.: „Nicht nur Frauen stehen auf Schuhe.“) und die Erwähnung von Selbstverständlichkeiten kann suggerieren, dass diese eben nicht als selbstverständlich gesehen werden (z. B.: „Migrant*innen erkennen das Grundgesetz an.“).

Der Substitutionstest ist eine einfache Art zu prüfen, ob die Markierung einer Gruppenzugehörigkeit eigentlich nur Verallgemeinerungen fördert oder ein Verweis darauf ist, dass Erwartungshaltungen widersprochen wird. Machen Sie die Gegenprobe und ersetzen Sie die erwähnte Gruppe durch etwas, dem Sie sich zuordnen. Würden Sie sich immer noch so ausdrücken?

**Sollte die Benennung begründet sein,
so achten Sie darauf, ...**

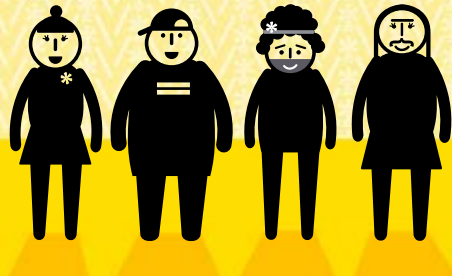
- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Das heißt, keine Merkmalsbeschreibungen als Personenbeschreibungen zu verwenden.
- **spezifisch zu beschreiben.**
Das heißt, sich immer konkret auf die angesprochenen Menschen zu beziehen. So werden Verallgemeinerungen und Stereotypisierungen vermieden.
- **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen** von Personen und Gruppen zu verwenden.
- **symmetrisch zu benennen.**
Das heißt, alle erwähnten Personen in Bezug auf dieses Merkmal genauer zu beschreiben oder keine.
- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**
Das heißt, Herkunft und Konnotation zu kennen.
- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Das heißt, mögliche Nahelegungen durch weiteren Textinhalt und Bilder zu prüfen.

Im Gegensatz zur Markierung kann auch sprachlich diskriminiert werden, indem Menschen unsichtbar gemacht werden.

Achten Sie beim Formulieren darauf,

- **welche Vorstellung ein verwendetes Wort hervorruft.**
Das heißt auch, zu überlegen, wann die Benennung der aktiven Inklusion von Menschen dient.
- **zu hinterfragen, welche Konzeption von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.**
Das heißt, sich klar zu sein, wer ein- oder ausgeschlossen wird.
- **intersektional zu denken.**
Das heißt, Menschen immer in Bezug auf mehrere Eigenschaften in den Blick zu nehmen und sich daraus ergebende Wechselbeziehungen zu beachten.
- **Themen pluralistisch zu besetzen.**
Das heißt, Mitglieder bestimmter Gruppen nicht nur als „Betroffene“ zu gruppenspezifischen Themen sprechen zu lassen, sondern Vertreter*innen aller Gruppen selbstverständlich in unterschiedliche Themen einzubeziehen.

Dimension Geschlecht



Stellen Sie sich folgende Szene vor: In der Schule findet ein Elternabend statt. Die Klassenlehrerin hat sich vorgenommen, alle Eltern kennenzulernen. Nachdem sie die Namen fast aller Kinder bereits zugeordnet hat, fragt sie: „Wer gehört zu Max Schubert?“ Daraufhin hebt Dr. Schubert den Arm. Die Lehrerin lächelt. Dann bemerkt sie noch einen weiteren Arm: Von einem Mann, der etwas abseits in der Ecke sitzt.

Haben Sie sich nach der Lektüre Fragen zu den Familienverhältnissen gestellt?

Wer ist der zweite Mann? Ist Max der Sohn eines gleichgeschlechtlichen Paares? Sind Vater und Stiefvater anwesend? Dass es sich bei Dr. Schubert auch um eine Frau handeln könnte, kommt meist erst spät in den Sinn. Dieses Beispiel illustriert, dass eine explizite sprachliche Repräsentation Frauen sichtbar macht – **mitgemeint**, wie es so oft generös in Fußnoten und Vorbemerkungen heißt, die das generische Maskulinum des folgenden Textes ankündigen, ist oft eben nicht automatisch mitgedacht.

Bei der Frage nach der eigenen Identität ist Geschlecht eine wichtige Kategorie. Sie gehört zu jenen Merkmalen, die von anderen in



Bruchteilen einer Sekunde zugeschrieben werden und an die eine Vielzahl von Assoziationen und Vorstellungen geknüpft wird. Das traditionelle Bild von Geschlecht kennt nur die binäre Geschlechter-einteilung in Mann und Frau. Wird diese binäre Geschlechterordnung, in der das biologische und soziale Geschlecht jeweils übereinstimmen, mit der als Norm verstandenen Heterosexualität verknüpft, so wird von Heteronormativität gesprochen. Demgegenüber steht das vielfältigere Menschenbild der queeren Communities und der queer theory. Zusammen mit dem Feminismus (als Oberbegriff für diverse gesellschaftliche, politische, soziale und akademische Strömungen) suchen diese ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Geschlechtszugehörigkeiten pluralistischer und Geschlechterrollen nicht „natürlich“ und damit „selbstverständlich“ sind.

Gendersensible bzw. geschlechtergerechte Sprache, also Sprache, die darauf zielt, die gesetzlich verankerte Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck zu bringen, wird in der Öffentlichkeit noch immer kontrovers diskutiert. Dabei handelt es sich weder um ein neues noch ausschließlich deutsches Phänomen. Bereits seit 1998 stellt die UNESCO auf ihrer Website entsprechende Leitlinien in verschiedenen Sprachen bereit. Fraglich ist, warum das Bemühen um geschlechtergerechte Formulierungen eine solche Provokation darstellt, dass es Gegenstand heftiger Dispute und Debatten bleibt, die auch 2018 im Feuilleton renommierter Wochenzeitungen ebenso wie am Stammtisch ausgetragen werden. Eine Antwort könnte darin liegen, dass es keineswegs um Petitessen oder Nebensächlichkeiten geht, sondern um grundsätzliche Fragen: Sprache ist, ebenso wie „Macht“ oder „Geld“, ein Schlüssel für mehr Gleichberechtigung.

Ziel gendersensibler Sprache ist es, Trans* Personen, Frauen, Männer und Inter* Personen in ihrer Vielfalt angemessen und gleichwertig darzustellen. Häufig bedeutet das, sie überhaupt erst sprachlich sichtbar zu machen.



Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Vermeiden Sie geschlechtliche Rollenklischees, Pauschalisierungen, die Reproduktion von Stereotypen und Ausdrücke, die sexistisch und diskriminierend sind.
Erkundigen Sie sich und berücksichtigen Sie Wünsche, wenn diese geäußert werden (Anrede mit bestimmten Pronomina; Anrede als „Kundin“ oder „Kontoinhaberin“ bei Bankformularen beispielsweise ☺).
- **spezifisch zu beschreiben.**
Achten Sie in Texten auf die Beschreibungen von Männern und Frauen und gönnen Sie sich das Vergnügen, das Geschlecht zu tauschen – würde das Beschriebene, insbesondere, wenn es um Äußerlichkeiten geht, gleichermaßen gelten?
- **symmetrisch zu benennen.**
Achten Sie besonders auf Ausgewogenheit (z. B. bei Funktionsbezeichnungen, Titeln und akademischen Graden: Bundeskanzlerin Merkel und Präsident Putin statt Angela Merkel und Präsident Putin) und Übereinstimmung (sie ist eine Freundin der indischen Küche).
- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Gerade das Sprachverstehen ist genuin kontextabhängig. Welche geschlechtlichen Konnotationen aufgerufen werden, wird oft über den Zusammenhang erschlossen,



in dem das gleiche Wort verschiedene Bedeutungsebenen und Assoziationen freisetzen kann. Ein Test (nach Schmidt, 2018): Was sehen Sie, wenn von „den FC-Bayern-Fans“ die Rede ist? Was sehen Sie, wenn von „Bibi & Tina“-Fans die Rede ist? „Wenn die Bedeutung des Wortes ‚Fans‘ hier in einem Fall in Richtung ‚Männer mit Schals‘ und im anderen Fall zu ‚kleine Mädchen‘ tendiert, dann wegen des Kontextes.“ (Schmidt, 2018)

- **Themen pluralistisch zu besetzen.**
Achten Sie überall – in Texten, Zitaten, Sammelbänden, Zeitungsartikeln, auf Podien, Bildern u.v.m. – auf ausgeglichene Geschlechterverhältnisse.
- **welche Vorstellung ein verwendetes Wort hervorruft.**
Seien Sie sensibel für Begriffe mit geschlechtstragender Bedeutung (wie „kaufmännisch“, „Fachmann“, „Mannschaft“, „Blaumann“, „Mädchenname“, „Fräuleinwunder“), vermeiden Sie Anachronismen und stellen Sie die Realitäten unserer Zeit entsprechend dar: Frau Doktor (bzw. Frau Doktorin) ist heute nicht mehr die Frau des Arztes, sondern hat den akademischen Titel selbst erworben. Alle können mutig sein, aber nicht alle ihren Mann stehen.
- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**
Überlegen Sie, welche Begriffe für einen respektvollen Umgang miteinander passend sein können. Beziehen Sie auch die Begriffsgeschichte und die Frage, ob die betreffenden Personen sich selbst so bezeichnen würden, in Ihre Überlegungen mit ein:



↳ **Trans* Personen, Transgender Personen, Transsexuelle Personen**

All dies sind Überbegriffe für Menschen, die nicht in und mit dem Geschlecht leben wollen/können, was ihnen mit der Geburt zugewiesen wurde. Damit kann ein angestrebter Geschlechtswechsel, die Verortung in beiden Geschlechtern oder die Positionierung außerhalb des Geschlechtermodells gemeint sein. Transsexuell ist ein Begriff aus der Medizin, der selbst dort kaum noch genutzt wird. Transgender Person oder Trans* Person kommen aus der emanzipatorischen, queeren Community. Trans* Person ist der neuere Begriff. Das Sternchen steht für alle Formen und Möglichkeiten des Trans* Seins in ihrer bunten Vielfalt.

↳ **Transidente Personen**

Dieser Begriff wird oft synonym zu Transsexualität gebraucht, verschiebt aber den Schwerpunkt in Richtung Geschlechts**identität**, um zu betonen, dass es sich beim Trans*Sein nicht um eine sexuelle Orientierung handelt.

↳ **Transvestiten**

Dieser Ausdruck bezeichnet Menschen, die zeitweise im „Erscheinungsbild“ des anderen Geschlechts leben und auftreten und dadurch Persönlichkeitsanteile jenseits ihrer üblichen Geschlechterrolle ausdrücken.

↳ **Inter* Personen, Intersexuelle Personen**

Auch „intersexuell“ kommt aus dem medizinischen Diskurs und bezeichnet Menschen, die mit körper-



lichen Merkmalen geboren werden, die geschlechtlich „nicht eindeutig“ zugeordnet werden können. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Formen von Intersexualität, das betont das Sternchen. Sie können sich beispielsweise auf die Geschlechtschromosomen, die Gonaden, die primären oder sekundären Geschlechtsorgane oder die Geschlechtshormone beziehen. Ende 2017 hat das Bundesverfassungsgericht mit Verweis auf das im Grundgesetz geschützte Persönlichkeitsrecht entschieden, dass der Gesetzgeber bis Ende 2018 eine Neuregelung schaffen muss, um einen „dritten“ Geschlechtseintrag im Geburtenregister neben „männlich“ und „weiblich“ zu ermöglichen.



Gendersensible Formulierung

Geschlecht ist nicht nur in kontextspezifischen, sondern in allen Wörtern und der Grammatik fest verankert. Einige Varianten gendersensiblen Formulierens berücksichtigen nur männlich und weiblich; wir empfehlen, darüber hinauszugehen und alle Geschlechtszugehörigkeiten (so auch die Möglichkeit einer Person, sich nicht im „binären System“ zu verorten) mitzudenken.

Generell können zwei Strategien unterschieden werden:

A Sichtbarmachung

Die **ausgeschriebene Paarform** hebt Frauen und Männer gleichermaßen hervor und stellt Symmetrie her

- die Professorinnen und Professoren
- die Professorinnen bzw. Professoren

Üblich ist auch eine **Verkürzung mit Schrägstrich**, hier gibt es zwei Varianten:

- die/der Studentin/Student
- der/die Student/in

Von der kürzeren Form ist im Fließtext eher abzuraten, da die weibliche Form wie ein Anhängsel der männlichen wirkt. Sie empfiehlt sich aber bei begrenztem Platz, beispielsweise in Tabellen.

Achten Sie auf die Reihenfolge, der Text muss auch sinnvoll sein, wenn nur eine Version gelesen wird. Da Artikel und Adjektive ebenfalls mitangepasst werden müssen, können fortlaufende längere Texte unleserlich werden.



Daneben hat sich das **großgeschriebene Binnen-I** fest etabliert. Es signalisiert, dass sich ein Begriff auf Frauen und Männer bezieht. Häufig wird es im Plural oder bei zusammengesetzten Substantiven textverkürzend verwendet.

- ArbeitnehmerInnenschutz
- NobelpreisträgerInnen

Bemängelt wird, dass der (optische) Unterschied zur weiblichen Form zu gering sei und nur diese gelesen würde. Außerdem können sich Probleme bei der Bildung des Genitivs ergeben oder beim Versehen mit Artikeln. Adäquat nutzt man hierfür einen großgeschriebenen Buchstaben am Wortende des Artikels, keinen Schrägstrich.

- einE StudentIn

Auch hier sollte mit der Weglassprobe auf Sinnhaftigkeit geprüft werden, wobei es jedoch Ausnahmen gibt, wie z. B. ÄrztInnen, die mittlerweile geläufig sind.

Mit dem **Gender Gap** etabliert sich seit den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum zunehmend eine queere Schreibweise. In dieser Schreibvariante wird ein Unterstrich oder ein Stern eingefügt.

- Teilnehmer*innen
- Autor_innen

Beide Varianten stellen einen Abstand zwischen dem männlichen Stamm und der weiblichen Endung des Wortes her. Der Unterstrich steht dabei als symbolische Lücke – oder Freiraum – während das Sternchen in der Informatik als „Wildcard“ für eine beliebige Zeichenfolge steht und auf diese Weise symbolisch Vielfalt darstellt.



In Titeln und Anreden wird Geschlecht deutlich. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie eine Person angesprochen werden möchte, fragen Sie nach. Besonders in Österreich hat es sich etabliert, weibliche Titel sichtbar zu machen. Andererseits kann der Titel auch als Neutralisierung gewertet werden.

Männlich		Weiblich	
Professor	Prof.	Professorin	Prof. ⁱⁿ oder Prof.in
Magister	Mag.	Magistra	Mag. ^a oder Mag.a
Diplomingenieur	DI	Diplomingenieurin	DI ⁱⁿ oder DI.in
Doktor	Dr.	Doktorin	Dr. ⁱⁿ oder Dr.in
Geschäftsführer	GF	Geschäftsführerin	GF ⁱⁿ oder GF.in

B Neutralisierung

Oft existieren bereits **alternative Begriffe**, um ohne erkennbares Geschlecht zu formulieren.

- Beschäftigte, statt: Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen
- Alumni, statt: Absolvent oder Absolventin

In vielen Fällen ist eine **Institutions-, Kollektiv- oder Funktionsbezeichnung** hilfreich. Meistens kann sie einfach durch ein Suffix gebildet werden.

- Geschäftsleitung, statt: Geschäftsführer
- Forschungsteam, statt: Forscher
- Lehrkraft, statt: Lehrer

Auch die Verwendung der **Pluralform** kann neutralisieren.

- die Berechtigten, statt: der oder die Berechtigte



Ist die Mehrzahl nicht neutral, so kann das durch ein **nominalisiertes Partizip I oder II** erzeugt werden.

- die Antragstellenden, statt die Antragsteller

Eine kreative Wortwahl kann Missverständnisse vermeiden

- Vortragende, statt: Redner bzw. Redende

Veränderungen in der Satzstellung bieten Möglichkeiten, ohne geschlechtstragende Begriffe zu schreiben.

Nutzen Sie **unpersönliche Pronomen und Relativsatz**

- Diejenigen, die an der Exkursion teilnehmen möchten / Wer an der Exkursion teilnehmen möchte, meldet sich bei ..., statt: Teilnehmer der Exkursion melden sich bei ...
- alle, statt: jede*r
- niemand, statt: keine*r

↳ Achtung! Wenn sich auf diese Pronomina ein weiteres Pronomen bezieht, so steht dieses immer in der männlichen Form, z. B.: Niemand darf wegen **seines** Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt werden.

Formulieren Sie ins Passiv um

- Folgende Hinweise sind zu beachten, statt: Der Besucher muss folgende Hinweise beachten.

Verwenden Sie Adjektive und das Partizip Perfekt

- Ärztlicher Rat, statt: Rat des Arztes
- Herausgegeben von, statt: Herausgeber

Sprechen Sie direkt an

- Unterschreiben Sie hier, statt: Unterschrift des Antragstellers

Dimension

Alter



Universitäten und Hochschulen widmen sich mit familienfreundlichen Programmen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bemühen sich, der zunehmenden Bedeutung von Pflege als Teil von Familienaufgaben gerecht zu werden.

Das Besondere der Dimension „Alter“ liegt darin, dass wir alle davon gleichermaßen betroffen sind. Wir alle altern. Stereotype, die über Menschen eines bestimmten Alters existieren, betreffen irgendwann uns selbst. Häufig hat man nur die Wahl, „zu jung“ oder „zu alt“ zu sein. Sich in die Rolle des bzw. der jeweils Älteren oder Jüngeren zu versetzen, fällt dabei oftmals schwer. Die Tatsache, dass Erwachsene Kinder und Jugendliche nicht ernst nehmen und eine nicht immer gerechtfertigte Dominanz ausüben können, erfasst der Begriff Adulthood als Alltagsphänomen von Diskriminierung.

Ein anderes Beispiel ist die Zusammenfassung von Altersgruppen in Generationen. Lost Generation, Nachkriegsgeneration, Baby-boomer, Generation X, Null-Bock-Generation, Generation Praktikum, Digital Natives, Millennials – immer neue Begriffe werden geprägt, um Menschen zu beschreiben, die zur gleichen Zeit geboren wurden. Die Zuschreibung ist in der Regel keine Selbstbezeichnung und beschränkt sich nicht darauf, einen Zeitraum zu charakterisieren.



Einer ganzen Generation werden damit pauschal bestimmte Attribute zugewiesen. Welcher Bezeichnung müssten Sie sich zuordnen? Finden Sie sie passend?

Die willkürliche Einteilung in Generationen spricht dem Geburtsjahr einen übermäßigen und ab einem bestimmten Zeitpunkt plötzlich unveränderbaren Einfluss auf das Erleben und Verhalten für das restliche Leben zu. Außerdem lässt es andere Veränderungen neben den historischen Umständen außer Acht. Veränderungen, die sich aus dem Alterungsprozess und aus den individuellen Erfahrungen ergeben, sind für die Entwicklung eines Menschen aber genauso relevant (Rauvola, Rudolph & Zacher, 2018). Nicht alle verfügen in einem bestimmten Alter über ähnliche berufliche Erfahrung oder haben eine Familie gegründet – und niemand muss das tun. Aber die Würde des Menschen muss gewahrt werden, für alle Menschen, jeden Alters.

Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**

Gerade im Bereich Pflege von älteren Menschen und zur Benennung von Kindern existieren Worte, die Menschen geradezu verdinglichen. Sie reduzieren durch Benennung wie beispielsweise „Pflegefall“ oder „Stift“ Personen auf ein häufig negativ besetztes Merkmal. Dabei sind Sie wie alle anderen Menschen durch viele weitere Merkmale geprägt.



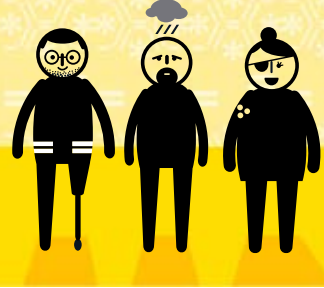
- **spezifisch zu beschreiben.**
Wann ist ein Mensch jung oder alt? Wenn das Alter einer Person wichtig ist, nennen Sie die konkrete Altersangabe. Verwenden Sie außerdem keine familiären Begriffe wie „Oma“ oder „Onkel“ für Menschen, zu denen Sie in keiner familiären Beziehung stehen.
- **symmetrisch zu benennen.**
Wenn das Alter einer der beschriebenen Personen nicht den allgemeinen Erwartungen entspricht, wird es häufig nur für diese explizit angesprochen. Nennen Sie es hier lieber für alle oder für niemanden.
- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**
Manche Wörter wie „Generationenkonflikt“ oder „Überalterung“ konstruieren junge und alte Menschen als Gegensätze und suggerieren, dass man sich nicht ineinander hineinversetzen könnte oder beschreiben die Begegnung sogar als konflikthaft und aggressiv. Vermeiden Sie solche aufgeladenen Wörter und betonen Sie positive Aspekte des Austausches zwischen Menschen verschiedenen Alters.
- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Wo Betitelungen, die Alter beschreiben, als verstärkendes Mittel eingesetzt werden, um abzuwerten oder zu beschimpfen, wie in „alte Schachtel“ oder „jung und dumm“, wird auch die Gruppe diskriminiert.
Nutzen Sie keine infantilisierende Sprache, wenn Sie mit alten Menschen sprechen. Für die Assistenzbedarfe älterer Menschen gibt es eigene Wörter (z. B. Essen reichen statt füttern oder Inkontinenzschutz statt Windeln).



- **Themen pluralistisch zu besetzen.**
Lassen Sie zum Beispiel zum Thema Umweltschutz auch Kinder und Jugendliche sprechen, deren Bedürfnisse und Meinungen häufig zu wenig ernst genommen werden.

Dimension

physische und psychische Behinderungen



Menschen mit Behinderungen wurden lange als Personen mit einem „Defekt“ betrachtet, wohingegen das Nicht-Behindert-Sein mit „Normalität“ gleichgesetzt wurde (Köbsell, 2014).

Heute distanziert man sich mit dem Begriff Behinderung ganz deutlich von der Gegenüberstellung krank versus normal. Die heutige Lesart versteht Behinderung vielmehr folgendermaßen: Behindert ist man nicht, behindert wird man. Diese Entwicklung nahm ihren Anfang in den 1980er Jahren und führte seit den 1990er Jahren zu einem Paradigmenwechsel (Zinsmeister, 2017).

Entsprechend ist der Blickwinkel der UN-Behindertenrechtskonvention, zu deren Umsetzung sich Deutschland 2009 verpflichtet hat: Nach Artikel 1 Satz 2 beschreibt der Begriff ‚Menschen mit Behinderung‘ „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“



Diese Definition macht deutlich, dass Behinderungen aus den negativen Wechselwirkungeng zwischen individueller Beeinträchtigung und Barrieren entstehen, nämlich dann, wenn unser Verhalten und unsere Umgebung nicht darauf eingestellt sind, die körperlichen oder psychischen Eigenschaften aller Menschen zu berücksichtigen. Damit entfernt sich der Behinderungsbegriff von der Verknüpfung zwischen den psychischen und physischen Merkmalen von Personen einerseits und ihrer Leistungsfähigkeit andererseits.

Damit ist der Behinderungsbegriff umfassender, da er stärker Kontextfaktoren betont, und wird von dem der Beeinträchtigung abgegrenzt. Dieser bezieht sich eher auf die „funktionale Einschränkung der Person aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Schädigung“ (Köbsell, 2014).

Insbesondere bei nicht-sichtbaren Behinderungen zeigen sich bestehende Diskriminierungen und deren Folgen. Kardorff (2017) spricht beispielsweise von einer nach wie vor bestehenden „Randseiterposition“ psychisch kranker Menschen. Obwohl sich die Ansprache betroffener Personen verändert hat und offener über psychische Erkrankungen gesprochen wird, besteht weiterhin eine Angst vor Stigmatisierung. Dies ist insofern besonders problematisch, da die Personen aus Angst für „verrückt“ erklärt zu werden, sich keine Hilfe suchen (Wahl et al, 2017). Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig diversitätssensibler Sprachgebrauch für Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe ist.



Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**

Verwenden Sie keine substantivierten Formen wie „die Behinderten, die Blinden“, die das Bild einer festen Gruppe entstehen lassen. Die gibt es so nämlich nicht.

- **spezifisch zu beschreiben.**

Wie sich die gleichen psychischen oder physischen Beeinträchtigungen bei einzelnen Personen äußern, ist sehr divers. Beziehen Sie sich konkret auf die angesprochene Person und überprüfen Sie sich und Ihre Benennung kritisch auf stereotype Vorstellungen.

- **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen zu verwenden.**

Die richtigen Worte lassen sich in der Regel am besten finden, wenn Menschen mit Behinderungen in die Frage der Ansprache einbezogen werden. Mitunter fühlen sich beispielsweise Menschen mit psychischen Erkrankungen eher als Menschen mit Beeinträchtigungen angesprochen denn als Menschen mit Behinderungen.

- **symmetrisch zu benennen.**

Berichten Sie ohne Held*innen und Opfer. Menschen mit Behinderung meistern nicht automatisch „tapfer“ ihren Alltag. Attestieren Sie keine besondere Lebensfreude in Bezug auf alltägliche Dinge oder unterstellen pauschal einen persönlichen Leidensdruck durch die Behinderung.



- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**

Achten Sie darauf, wo sich ein diskriminierender Sprachgebrauch als alltäglich etabliert hat und nutzen Sie andere Ausdrücke, z. B.:

So nicht	So gern
an den Rollstuhl gefesselt	Person XY fährt/benutzt den Rollstuhl
Person XY leidet an ...	Person XY hat die Behinderung ABC/ lebt mit der Krankheit ABC
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
taubstumm	gehörlos, taub, spricht nicht artikuliert
sehgeschädigt, Sehschwäche	sehbeeinträchtigt, sehbehindert
Mensch mit Autismus	Autist*in (Die Empfehlung beruht auf den Wünschen der betroffenen Personen und soll nicht der Empfehlung widersprechen, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.)
gesund/normal versus krank	Nichtbehindert versus behindert
invalide, schwerbeschädigt	behindert
psychisch krank, psychisch gestört, geisteskrank	psychisch beeinträchtigt
geistig behindert	Menschen mit Lernschwierigkeiten
Mongolismus	Person mit Down-Syndrom

- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**

Vermeiden Sie die Verwendung von Bezeichnungen, die eine spezifische Behinderung beschreiben, wenn Sie eigentlich etwas anderes verdeutlichen wollen (z. B. „Das ist schizophren“, wenn Sie meinen, etwas sei paradox).

- **Themen pluralistisch zu besetzen.**

Richten Sie den Blick nicht ausschließlich auf die körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigung einer Person, sondern beziehen Sie sie selbstverständlich in Diskussionen zu allen Themen ein.



- **zu hinterfragen, welche Konstruktion von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.**

Es haben sich unterschiedliche Sprechweisen etabliert, um über Behinderung und Beeinträchtigung zu sprechen. Sie transportieren jeweils einen anderen Sprecher*innenstandpunkt:

- ↳ **Menschen mit Behinderungen:** Setzen Sie den Menschen an erste Stelle und nicht bestimmte körperliche, seelische und geistige Merkmale.
- ↳ **Behinderte Menschen bzw. Menschen, die behindert werden:** Der Ausdruck soll darauf hinweisen, dass Menschen von und durch die Gesellschaft an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden.
- ↳ **Menschen mit (bestimmten) Beeinträchtigungen:** Dieser Ausdruck sollte gewählt werden, wenn bestimmte Beeinträchtigungen wie z. B. Hör- oder Sehbeeinträchtigungen thematisiert werden.
- ↳ **Handicap:** Das Wort wird im britischen und angloamerikanischen Sprachraum kaum noch verwendet. Zu sehr erinnert es an „cap-in-hand“, das heißt an die Verknüpfung von Behinderung und Betteln. Im Deutschen wird das Wort oft rein euphemistisch gebraucht. Dann verzichtet man aber auf die kontextuelle Komponente, die das Wort „behindert“ enthält.
- ↳ **Chronisch krank:** Ab wann eine Erkrankung als chronisch gilt, ist in der Medizin umstritten. Der Übergang zur Behinderung ist fließend. Gängig ist die Formulierung „chronische Erkrankung und Behinderung“.



- ↳ **Mensch mit besonderen Bedürfnissen:** Abgesehen davon, dass nur wenige Menschen mit Behinderungen selbst diesen Ausdruck gebrauchen: Er trifft einfach nicht zu. Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sind nicht „besonders“, sondern genauso vielfältig wie die nichtbehinderter Menschen.

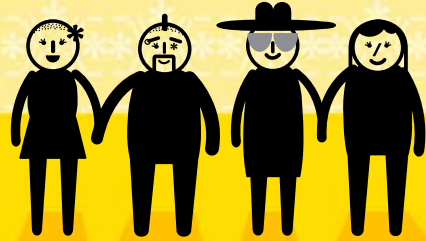
Quellen:

<https://leidmedien.de/journalistische-tipps/leitfaeden/leidmedien-broschuere/> (02.12.2019).

<https://leidmedien.de/begriffe/> (02.12.2019).

Dimension

sexuelle Orientierung



Sich zu verlieben, Sexualität zu leben, Partner*innenschaften zu führen, das ist für viele Menschen ein bedeutsamer Teil ihres Lebens und ihrer Identität. Sexuelle Orientierung als Teil einer sexuellen Identität drückt aus, an wen die Sexualität und das Begehren einer Person adressiert ist. Sie sagt aber wenig über die Art und Weise der gelebten Beziehungen aus, die nicht nur beschränkt auf sexuelles Begehren betrachtet werden sollten.

Die Einteilung der Orientierungen in die gängigen Kategorien „bisexuell“, „homosexuell“ und „heterosexuell“ wird mittlerweile im Begriffsrepertoire unserer Gegenwart, das bunter und vielfältiger wird, erheblich erweitert, wie das Glossar am Ende des Kapitels ausdifferenziert.

In Deutschland ist die Akzeptanz nicht-heterosexueller Lebensweisen gewachsen. Das zeigt sich beispielsweise in der „Öffnung der Ehe“ für gleichgeschlechtliche Paare seit Herbst 2017. Zugleich unterstreichen aktuelle Studien (Kalkum & Otto, 2017; Küpper, Klocke & Hoffmann, 2017) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass gesellschaftliche Stigmatisierungen und Diskriminierungen bestimmter sexueller Orientierungen weiterhin existieren.



Die gesellschaftliche Stellung nicht-heterosexueller Lebensweisen hat sich im Verlauf der letzten 50 Jahre in vielen Ländern – auch durch die politische Praxis starker emanzipatorischer Bewegungen – verbessert. Dies sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Einstellungen innerhalb einer Gesellschaft stark divergieren können. Obwohl in manchen Milieus völlige Akzeptanz zu herrschen scheint, gehören Beleidigungen, Beschimpfungen und auch physische Gewalt nach wie vor zum Erfahrungsrepertoire homo- und bisexueller Personen.

Zudem wird noch immer von Heterosexualität als gesellschaftlicher Norm (→ Heteronormativität) ausgegangen.

Wenn Sie Eltern fragen, ob ihre Tochter schon einen Freund hat, drücken Sie damit – wenn auch unbeabsichtigt – ein bestimmtes Verständnis von Normalität bzw. gesellschaftlich geprägter Vorannahmen aus. Diese geben sich ständig zu erkennen, beispielsweise wenn Schulen Formulare zu den Kontaktdaten der Eltern ausgeben, in denen sich ein Elternteil als Mutter und eines als Vater identifizieren soll. Der alltäglichen und ubiquitären Heteronormativität sollte mit einem hohen Reflexionsgrad begegnet werden. Machen Sie sich die Möglichkeiten und die Vielfalt anderer Lebensentwürfe bewusst. Am besten werden diese ausdrücklich inkludiert, damit eindeutig ist, dass heterosexuelle und homosexuelle Erfahrungen gleichermaßen gewürdigt werden. Formulieren Sie beispielsweise Fragen nach Familienverantwortung oder Partner*innen offen, um alle Lebensentwürfe miteinzubeziehen und nicht von vermeintlichen „Selbstverständlichkeiten“ auszugehen. Auch auf struktureller Ebene, beispielsweise in der Frage des Rechts (Eheschließung, Adoption), aber auch bei alltäglichen Dingen wie etwa der Entscheidung, wer im Museum eine Familienkarte erwerben darf, kann Offenheit gezeigt und Diskriminierung vermieden werden.



Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**

Verwenden Sie keine substantivierten Pauschalisierungen wie „die Schwulen“, vermeiden Sie undifferenzierte Zuschreibungen ebenso wie „Fremdoutings“.

- **spezifisch zu beschreiben.**

Überprüfen Sie Ihre Bezeichnungen und Ihren Darstellungsmodus auf Stereotype und versuchen Sie, positive wie negative Klischees zu meiden.

- **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen zu verwenden.**

Erkundigen Sie sich, welche Begriffe im Sprachgebrauch kursieren und als korrekte Bezeichnung gelten. Erkundigen Sie sich auch, welche Bezeichnung das jeweilige Individuum für sich selbst präferiert. Gehen Sie nicht davon aus, was Sie zu sehen meinen (beispielsweise kann sich auch ein Familienvater in einer glücklichen heterosexuellen Beziehung als bisexuell bezeichnen).

- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**

Achten Sie bewusst darauf, ob sich ein diskriminierender Sprachgebrauch etabliert hat, und nutzen Sie sprachliche Alternativen.



- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
In der Jugendsprache wird „schwul“ auch als pejoratives Adjektiv gebraucht, um etwas abzuwerten. Beteiligen Sie sich nicht an einer Verwendung mit negativer Konnotation.

- **Themen pluralistisch zu besetzen.**
Beziehen Sie Menschen, die sich als queer bezeichnen oder dem LGBTTIQ*-Spektrum zugehörig fühlen, selbstverständlich in den Diskurs um sexuelle Orientierung und Beziehungsformen mit ein, aber reduzieren Sie jene zugleich nicht auf „ihr“ Thema.

- **zu hinterfragen, welche Konzeption von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.**
Konstruieren Sie beispielsweise Menschen verschiedener sexueller Orientierungen nicht als Gegensätze. Es handelt sich jeweils nicht um homogene Gruppen, Pauschalisierungen sind unangebracht.
 - ↳ **Bisexuell:**
Beschreibt Menschen, die sich überwiegend zu Personen beider traditioneller Geschlechtsidentitäten hingezogen fühlen.

 - ↳ **Homosexuell:**
Beschreibt Menschen, die sich überwiegend zu Personen der gleichen Geschlechtsidentität hingezogen fühlen.

 - ↳ **Heterosexuell:**
Beschreibt Menschen, die sich überwiegend zu Personen der gegensätzlichen traditionellen Geschlechtsidentität hingezogen fühlen.



↳ **Schwul/Lesbisch:**

Früher für alle Formen genutzt, beschreibt „schwul“ heute üblicherweise männliche Homosexualität, für die weibliche Form hat sich „lesbisch“ etabliert. Die Eigenbezeichnung ist positiv besetzt und kann auch von Dritten verwendet werden.

↳ **Queer:**

Wörtlich übersetzt, heißt es „seltsam/eigenartig“. Früher in den USA als Schimpfwort genutzt, wurde es in den 80ern und 90ern positiv umgewertet. Als Selbstbezeichnung umfasst es heute Lesben, Schwule, Bisexuelle, Inter* und Trans* Personen. Auch Heterosexuelle, Pansexuelle, Sadomasochist*innen und Asexuelle können sich als queer identifizieren.

↳ **LGBTTIQ*:**

Ist eine aus dem Englischen kommende Abkürzung und steht für lesbische, schwule (gay), bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen.

↳ **Pansexuell:**

Beschreibt Menschen, die in ihrem Begehren keine Vorauswahl nach Geschlechtsidentität treffen.

↳ **Polysexuell:**

Beschreibt in Abgrenzung zu Pansexualität Menschen, die sich zu mehreren, aber nicht zu allen Geschlechtsidentitäten hingezogen fühlen.



- ↳ **Asexuell:**
Beschreibt Menschen, die sich nicht (oder nur wenig) von anderen sexuell angezogen fühlen, mit einem fehlenden Interesse an oder Verlangen nach Sexualität.

- ↳ **Demisexuell:**
Beschreibt Menschen, die erst (sexuelle) Anziehung empfinden, nachdem sie eine emotionale Bindung zu einer Person aufgebaut haben.

- ↳ **Sapiosexuell:**
Dieser relativ junge Neologismus beschreibt Menschen, für die der Verstand/der Intellekt einer anderen Person das Hauptattraktivitätsmerkmal darstellt.

Dimension

ethnische Herkunft und

Nationalität



Die Begriffe ethnische Herkunft, Nationalität und Menschen mit Migrationshintergrund sowie viele andere Ausdrücke sind mit einer Diskriminierungskategorie verbunden, mit der wir uns ganz besonders befassen müssen: Fremdenfeindlichkeit und Rassismus grenzen aus und richten sich gegen die Vielfalt unserer Gesellschaft. Rassismus meint dabei die Unterdrückung und Ungleichbehandlung aufgrund vor allem äußerer Merkmale, welche auf unterstellten Abstammungskategorien basieren. Grundlegend für Fremdenfeindlichkeit ist die Konstruktion von etwas Eigenem und etwas Anderem/Fremden, in der Letzteres verknüpft mit Aspekten der Herkunft, Sprache, Hautfarbe, Religion oder Kultur als Bedrohung wahrgenommen und aggressiv abgelehnt wird.

„Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin.“ (Condor, o. J.) Pat Parker formuliert in diesen zwei Sätzen, wie sich im Umgang von Menschen unterschiedlicher ethnischer und nationaler Zugehörigkeiten nicht nur Individuen begegnen – implizit werden dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihre Konsequenzen auf persönlicher Ebene weiterverhandelt. Es gilt, sich dieses unauflösbaren Spannungsverhältnisses bewusst zu sein, um respektvoll zusammenzuleben. Diskriminierung



von Menschen mit Migrationshintergrund oder People of Colour erfolgt nicht pauschal, sondern abgestuft nach einzelnen Merkmalen. Zudem korreliert Diskriminierung innerhalb dieser Dimension mitunter mit dem ökonomischen Status (reiche, weiße Migrant*innen werden weniger diskriminiert) (Pichl, 2016).

Innerhalb der Dimension „ethnische Herkunft und Nationalität“ kann Diskriminierung mit sehr vielen verschiedenen Personenmerkmalen oder auch Zuschreibungen verknüpft sein. Dies zeigt auch der Begriff „Ethnie“: Eine ethnische Gruppe ist eine familienübergreifende und familienerfassende Gruppe, die sich aufgrund eines intuitiven Selbstverständnisses eine kollektive Identität zuspricht. Vielfach wird diese auch von außen zuerkannt. Die Aspekte zur Bildung einer Ethnie sind zwischen Gruppen verschieden und werden von ihnen selbst definiert. In der Regel machen Teile dieser vier Kategorien die Definition aus: Kultur (Sprache, Religion, Normen, Werte und Traditionen); gemeinsame Herkunft und Geschichte; besondere Bevölkerungsstrukturen einschließlich sozialer Interaktionen und räumlicher Konzentration sowie physische Merkmale und Verhaltensweisen (Elwert, 1999).

Nationalität kann der ethnischen Zugehörigkeit entsprechen oder als rechtliche Kategorie die Staatsangehörigkeit beschreiben.

Viele Eigenschaften einer Person sollten hier differenziert werden, die in der Realität oft nur verwoben wahrgenommen werden. Das simple Zuschreiben von Eigenschaften aufgrund einer Nationalität oder Ethnie kann bereits zu Fremdenfeindlichkeit und Rassismus führen. Das „Ansprechen von Merkmalen der Personen“ und das „über Personen sprechen“ kann diese Muster reproduzieren, weshalb ein diskriminierungsarmer Sprachgebrauch besonders wichtig ist.



Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **spezifisch zu beschreiben.**¹

Wenn es um nationale bzw. ethnische Herkunft geht, existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Wörtern. Um so diskriminierungssensibel wie möglich zu formulieren, hier eine kurze Übersicht:

- ↳ **Ausländer*innen:**

Diese Bezeichnung trifft auf Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft zu. Als Synonym für Menschen mit Einwanderungsbiografien ist sie dagegen falsch, da die meisten Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Nachkommen keine Ausländer*innen, sondern deutsche Staatsangehörige sind. Grundsätzlich verortet der Ausdruck Menschen im Ausland und nicht mit ihrem Lebensmittelpunkt in Deutschland.

- ↳ **Migrant*innen:**

werden vom Statistischen Bundesamt als Menschen definiert, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik, sondern im Ausland geboren sind. Im Diskurs wird dieser Begriff häufig irrtümlich als Synonym für Menschen mit Migrationshintergrund verwendet.

¹ Die folgenden Empfehlungen beruhen auf dem Glossar „Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland“ der Neuen deutschen Medienmacher, 2017. Vgl. Neue deutsche Medienmacher (2017).



Menschen mit Migrationshintergrund werden definiert als:

- in Deutschland lebende Personen mit einer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft,
- eingebürgerte Deutsche, die nach 1949 in die Bundesrepublik eingewandert sind,
- sowie in Deutschland geborene Kinder mit deutschem Pass, bei denen sich der Migrationshintergrund von mindestens einem Elternteil ableitet.

Mitunter wird der Begriff als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem angebliche „Problemgruppen“ assoziiert werden. Eine gute Alternative: **Menschen aus Einwanderungsfamilien.**

↳ **Flüchtlinge:**

sind laut Genfer Flüchtlingskonvention Personen, die aus begründeter Furcht vor der Verfolgung ihrer Person wegen ihrer Herkunft, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe Schutz in einem anderen Land suchen. In amtlichen Statistiken gelten die Bezeichnungen „Flüchtlinge“ und „Asylberechtigte“ nur für Menschen, die bereits einen Schutzstatus besitzen: Asylberechtigte werden nach dem Recht auf Asyl im Grundgesetz anerkannt, Flüchtlingen wird Flüchtlingsschutz nach der Genfer Konvention gewährt. Alternative Begriffe: Geflüchtete oder geschützte Personen.

↳ **Asylsuchende:**

wird in der Öffentlichkeit oft synonym zum Begriff „Flüchtlinge“ gebraucht. Im Sprachgebrauch des UNHCR ist ein*e Asylsuchende*r aber eine Person, die einen Antrag auf Anerkennung als politisch verfolgt gestellt hat, den Status als Flüchtling oder Asylberechtigte*r aber noch nicht erhalten hat.



- ↳ **Asylbewerber*innen:**
sind juristisch gesehen Personen, die einen Antrag auf Anerkennung als politisch Verfolgte gestellt haben, deren Verfahren beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aber noch nicht abgeschlossen sind. Allerdings ist der Begriff „Asylbewerber*in“ irreführend, weil ein Grundrecht auf Asyl besteht. Menschen bewerben sich aber nicht um Grundrechte, sie haben sie einfach.

- ↳ Hinsichtlich des Begriffs „Asylmissbrauch“ ist zu beachten: Ein Recht einzufordern bzw. zu beantragen, ist kein Missbrauch, selbst wenn das Begehren erfolglos bleibt. Missbräuchlich ist erst der Betrugsversuch.

- ↳ **Geschützte Personen:**
bezeichnet alle Menschen, die unter Asyl- und Flüchtlingsschutz, subsidiärem Schutz und Abschiebungsverbot stehen.

- ↳ **Schwarz:**
Schwarz wird als politisch korrekter Begriff genutzt, wenn es um Rassismus, unterschiedliche Erfahrungen und Sozialisationen geht. In diesen Kontexten wird Schwarz in der Regel großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um eine reelle Eigenschaft, sondern ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt. Genauso sollte dann Weiß groß geschrieben werden. Farbig ist ein kolonialistischer Begriff und negativ konnotiert. Eine Alternative ist die Selbstbezeichnung People of Color bzw. im Singular Person/Woman/Man of Color.



↳ **People of Color bzw. Menschen of Color:**

Das ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politisch-gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die Weiße Mehrheitsgesellschaft.

• **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**

Verfestigen Sie nicht die Nutzung von verletzender Sprache. Vermeiden Sie Redewendungen, wenn Sie sich über deren Ursprung nicht klar sind und diese rassistisch diskriminierend gelesen werden könnten.

• **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**

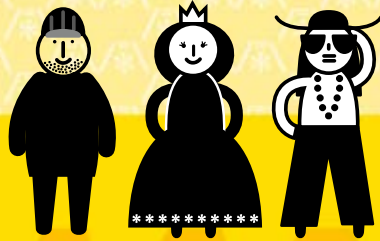
Diskurse, wie beispielsweise jener um den Fachkräftemangel, können diskriminierend wirken, wenn dieser zu einer Unterscheidung zwischen „guten“ und „schlechten“ Geflüchteten führt.

• **zu hinterfragen, welche Konzeption von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.**

Vereinfachen Sie Ihre Sprache nicht, wenn Sie mit Menschen sprechen, bei denen Sie einen Migrationshintergrund vermuten. Sprachkenntnisse sind unabhängig von äußerlichen Merkmalen.

Dimension

soziale Lage



Die Dimension „soziale Lage“ lässt sich vor allem über das Bildungsniveau, die berufliche Position sowie das Einkommen bestimmen. Für den Bereich der Bildung an Hochschulen ist diese Dimension insofern von besonderer Wichtigkeit, da die Aufnahme und der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums noch immer sehr stark mit der sozialen Lage des Elternhauses korrelieren (Sander, 2013).

Folgendes Beispiel veranschaulicht die Zusammenhänge:

„Wenn [Eltern] viel Geld verdienen oder einen Uni-Abschluss haben, dann wirkt sich das auch auf ihre Kinder aus. Ein Beispiel sind Sprachreisen: Wenn die Eltern mehr Geld haben, können ihre Kinder ein Schuljahr im Ausland verbringen, zum Beispiel in den USA. Dort können sie viele Freundschaften schließen und Englisch lernen. Kinder von Eltern, die nicht ganz so viel Geld haben, können das eher nicht. Sie sprechen dann auch später nicht so gut Englisch, wodurch es ihnen schwerer fallen kann, an der Universität zurechtzukommen oder beruflich aufzusteigen.“ (Krautreporter, o. J.)



Der Begriff der sozialen Mobilität beschreibt, inwieweit es Personen gelingt, ihre eigene soziale Schicht (im Allgemeinen wird zwischen Unter-, Mittel- und Oberschicht unterschieden) zu verlassen. Im Hochschulbereich ist die soziale Mobilität gering ausgeprägt. Die Ergebnisse der 3. Sächsischen Studierendenbefragung zeigen beispielsweise, dass in Sachsen der Anteil der Studierenden mit einer „hohen Bildungsherkunft“ (Lenz, 2018) der Eltern sehr groß ist, wohingegen der Anteil der Studierenden aus der „niedrigen Herkunftsgruppe“ deutlich geringer ausfällt. Die Ergebnisse unterstreichen folglich für den Hochschulbereich eine hohe soziale Selektion. Vergleicht man Abschlussarten miteinander, so zeigt sich eine höhere soziale Mobilität in Lehramtsstudiengängen sowie in Bachelor- und Masterstudiengängen. Dort sind Studienaufnahme und Studienerfolg weniger vom Bildungsniveau und dem Einkommen der jeweiligen Eltern abhängig.

Mitunter wird in der Diskussion um Ursachen und Folgen der Dimension „soziale Lage“ auch der Begriff „Klassismus“ im Sinne von klassenspezifischer Diskriminierung verwendet (Kemper, o. J.).

Sprachliche Ausgrenzungen und Diskriminierungen sind mit der Dimension „soziale Lage“ verknüpft. Dazu gehören nicht nur abwertende Bezeichnungen für arme Menschen und ihre Kultur. Ausgrenzung kann im Hochschulkontext auch durch Wissenschaftssprache stattfinden. Diese besteht oftmals aus Fachbegriffen, Fremdwörtern, komplizierten Formulierungen und langen Sätzen.



Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Da „soziale Lage“ sich aus mehreren Aspekten zusammensetzt, sollte beim Sprachgebrauch besonders die Vielfalt der Diskriminierungsebenen beachtet werden. Besonders im Hinblick auf Einkommen und Armut findet häufig sprachliche Diskriminierung statt.

Achten Sie bei der Benennung darauf (in Anlehnung an: Die Armutskonferenz, 2014),

- **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Sprechen Sie nicht von „den Armen“, denn angesprochene Menschen sind mehr als „arm“. Armut verweist lediglich auf eine ihrer Lebensbedingungen – das niedrige Einkommen.
- **spezifisch zu beschreiben.**
Das wichtigste ist, die Menschen so zu beschreiben wie sie sind und nicht zu erwarten, dass sie einem bestimmten Bild entsprechen.
- **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen zu verwenden.**
Folgende Begriffe und Beschreibungen werden von Expert*innen und von Menschen mit Armutserfahrungen als passend betrachtet
 - ↳ **von Armut betroffen:** Mit diesem Ausdruck wird klar gestellt, dass „arm“ sein keine Wesenseigenschaft ist und kein selbstgewählter Zustand.



- ↳ **Menschen mit Armutserfahrung:** Der Begriff Armutserfahrung drückt aus, dass Menschen, die Armut erfahren, durchaus Expert*innen in eigener Sache sind.

- ↳ **Menschen mit geringem Einkommen oder Menschen mit einem Einkommen unter der Armutsgrenze:** Diese Ausdrücke bezeichnen einen spezifischen Aspekt von Armut: den der Einkommensarmut. Das statistische Bundesamt definiert die Armutsgrenze auf der Basis der Haushaltsnettoeinkommen der deutschen Gesamtbevölkerung. 2016 galt eine alleinstehende Person mit einem Nettoeinkommen von 784 Euro oder weniger pro Monat als arm (Statistisches Bundesamt, 2016). Besonders häufig von Armut betroffen sind Kinder und Erwachsene in einer Alleinerziehendenfamilie. Rund ein Drittel aller alleinerziehenden Eltern war 2015 von Armut bedroht (Bundeszentrale für Politische Bildung, 2015). Im Übrigen wird die Bezeichnung „alleinerziehend“ teilweise als diskriminierend empfunden. Eine alternative Sprechweise lautet „Ein-Eltern-Familie“.

- ↳ **Prekariat:** Dieser Begriff meint unsichere Einkommensverhältnisse bzw. einen Zustand unsicherer Beschäftigung. Häufig wird auch von „wissenschaftlichem Prekariat“ oder „prekären Beschäftigungsverhältnissen“ gesprochen, um auf die unsichere Situation von befristeten Beschäftigungsverhältnissen (gerade im Hochschulkontext) hinzuweisen.



- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**

Mit der Zeit haben sich Begriffe etabliert, die auf die „soziale Lage“ hinweisen wollen, ohne sie beim Namen zu nennen. Wenn man sie sich genau anschaut, legen sie aber einen falschen Schwerpunkt:

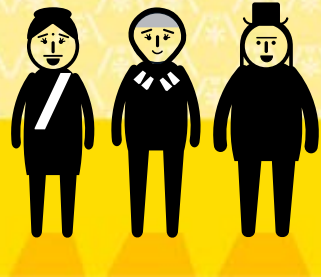
- ↳ **sozial schwach:** Von Armut betroffene Menschen sind nicht sozial schwach, sondern im Gegenteil oft sozial stark vernetzt und ehrenamtlich engagiert. Der Begriff „sozial schwach“ suggeriert, dass Armutsbetroffene keine sozialen Kompetenzen haben.
- ↳ **unschuldig in Not geraten:** Dieser Begriff unterstellt, dass Armut eine Frage der persönlichen „Schuld“ ist. Sie hat aber viele Ursachen – die stärksten Auswirkungen haben Wirtschaftskrisen, Arbeitslosigkeit, steigende Mieten in Großstädten und Krankheiten.
- ↳ **Bildungsfern:** Der Begriff soll ausdrücken, dass eine Person über ein geringes Maß an Bildung verfügt. Mit Bildung ist hier ausschließlich formal vermittelte akademische Bildung gemeint (Erler, 2010). Der Begriff konstruiert ein Defizit auf Seiten der Person, die sich von der angenommenen obersten Stufe von Bildung entfernt aufhält. Die Nationale Armutskonferenz bezeichnete den Begriff als diskriminierend, da er die Schuld den Betroffenen zuschiebe. Man solle lieber von „vom Bildungswesen nicht erreichten Personen“ sprechen. Sie nahm ihn in die Liste der „sozialen Unwörter“ auf.



- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Oft kommen Armutsbetroffene und Menschen ohne höheren Bildungsabschluss lediglich als Opfer vor, die ihre Situation schildern dürfen, während für die Analyse und mögliche Handlungsoptionen andere befragt werden. Menschen mit Armutserfahrungen sowie Menschen, die ein geringes Einkommen haben oder nicht über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, sollten jedoch als Expert*innen befragt und ihre Urteile und Lösungsvorschläge zitiert werden. So wird dem Klischee der „passiven Hilfsempfänger*innen“ entgegengewirkt.

Dimension

Religion und Weltanschauung



Gastbeitrag von Prof. Dr. Klaus Fitschen

„Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert in seinem 4. Artikel die Freiheit des Glaubens und des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses. Auch internationale Gesetze garantieren diese Freiheit. Der Begriff „weltanschauliches Bekenntnis“ stammt aus einer Zeit, in der Weltanschauungen vor allem eine Konkurrenz zu religiösen Überzeugungen darstellten. Heute ist „Weltanschauung“ ein offener Begriff, der ganz unterschiedlich begründete Meinungen umfasst und oft gar nicht mehr als Alternative zu religiösen Überzeugungen gedacht ist.“

In Deutschland gibt es eigentlich keine Religion oder Weltanschauung, die bevorzugt wird. Andererseits ist der Staat darum bemüht, zu Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften freundliche und vertragliche Beziehungen zu unterhalten, sofern deren Organisationsform es zulässt.

Der Staat ist also zur Neutralität gegenüber Religionen und Weltanschauungen verpflichtet, und darum sind es Schulen und Universitäten auch. Das bedeutet vor allem, dass Lehrende an Schulen und Hochschulen diese Neutralität wahren müssen. Menschen, die zur Schule gehen oder studieren, können sich demgegenüber auf das Recht auf Freiheit der Religion und der Weltanschauung berufen



und kenntlich machen, welcher Religionsgemeinschaft sie angehören oder welche Weltanschauung sie vertreten. Allerdings ist es in Deutschland nicht üblich, Religion in solchen staatlichen Institutionen zu praktizieren, sodass es in diesem Rahmen vor allem um den Schutz individueller Überzeugungen geht. Hochschulen sind zuerst einmal säkulare Institutionen, deren Sache Wissenschaft und vernünftig begründbare Überzeugungen sind, und das gilt auch für ihre Einrichtungen, die sich mit den Theologien verschiedener Religionen befassen.

Jeder Mensch darf also eine Weltanschauung oder Religion haben, muss es aber nicht, und immer weniger Menschen in Deutschland haben eine. In Ostdeutschland ist das der Regelfall, wobei dahinter eine bewusste, eigentlich auch weltanschauliche Haltung stehen kann („Ich brauche keine Religion“, „Ich habe ein naturwissenschaftliches Weltbild“) oder darüber gar nicht mehr nachgedacht wird.

Religion und Weltanschauung sind Begriffe, die meistens nicht als Selbstbeschreibung verwendet werden. Menschen sagen manchmal, sie seien religiös, aber häufiger gebrauchen sie eine konkretere Bezeichnung, nennen die Religion beim Namen, der sie angehören, oder sprechen noch genauer von einer bestimmten Glaubensrichtung. Viele Menschen, die Mitglied einer Religionsgemeinschaft sind, sprechen aber gar nicht davon, weil es ihnen nicht wichtig ist. Was eine Weltanschauung ist, ist oft noch schwerer zu beschreiben als eine Religion. Es gibt Weltanschauungsgemeinschaften, denen man sich anschließen kann, aber die meisten Menschen, die von sich sagen würden, sie hätten eine Weltanschauung, gehören keiner dieser Gemeinschaften an.

Religion ist wie Weltanschauung nur ein Persönlichkeitsmerkmal unter mehreren, und es kann mehr oder minder stark ausgeprägt sein. Nur wenige, meist kleinere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften können ihre Angehörigen auf eine bestimmte Art zu



leben, zu denken oder sich zu verhalten, festlegen, aber auch in diesem Falle ist die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften nicht angebracht. Das gilt umso mehr für größere Religionen und Weltanschauungsgemeinschaften: In allen gibt es Menschen, die ganz unterschiedliche Folgerungen für ihre persönlichen Meinungen, ihr Verhalten oder ihre Einstellungen daraus ziehen. Ob jemand „liberal“ ist oder „orthodox“ in einem strengen Sinne, gleichgültig oder fundamentalistisch: Das alles fällt unter die Religions- und Weltanschauungsfreiheit, die nicht nur ein rechtlicher Maßstab ist, sondern auch davon lebt, dass alle sie respektieren, auch wenn sie einer anderen Religion oder keiner Religion, einer anderen Weltanschauung oder keiner Weltanschauung anhängen.

Wenn Menschen von sich aus sagen, dass sie religiöse Überzeugungen haben, einer Religionsgemeinschaft angehören oder eine bestimmte Weltanschauung haben, kann man sie darauf ansprechen. Das Tragen eines Symbols, das religiös gedeutet werden kann, ist noch kein Grund dafür. Weder ein Kopftuch noch ein Kreuz an einer Kette sind eindeutige Markierungen der Religionszugehörigkeit.

Wenn religiöse und weltanschauliche Überzeugungen zum Gegenstand der Kommunikation werden, ist vorsichtige Neugier angebracht, nicht Besserwisserei oder Kritik, denn Religion und Weltanschauung sind für manche Menschen etwas völlig Fremdes, das sie vielleicht auch ablehnen, wenn es zur Sprache gebracht wird, für andere etwas ganz Privates und Intimes, auf das sie nicht angesprochen werden möchten. Viele Religionen oder Weltanschauungen sind gar nicht bekannt, und Menschen, die ihnen angehören, sind es oft auch nicht gewohnt, mit anderen darüber zu sprechen. Vielleicht auch, weil sie aus Ländern kommen, in denen sie das nicht durften. Außerdem sind Überzeugungen und Meinungen innerhalb einer Religion, einer Glaubensrichtung oder einer Weltanschauung sehr vielfältig und oft ganz persönlicher Natur.



Nichts zu glauben, etwas zu glauben oder das genaue Gegenteil davon, eine Weltanschauung zu vertreten oder eine genau gegen-
teilige: Alles verdient Respekt und Wertschätzung, solange diese
Auffassungen und Meinungen nicht ihrerseits die Diskriminierung
anderer zum Ziel haben.“

Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- **spezifisch zu beschreiben.**

Religion als Teil kultureller Prägung und Herkunft hängen eng zusammen, werden aber oft vermischt. Seien Sie sich klar, worüber Sie sprechen wollen und machen Sie das auch begrifflich klar.

- **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**

So meint zum Beispiel das Wort „konfessionslos“ ursprünglich nur nichtchristliche Personen und setzt damit Christentum als Norm. Wenngleich es Tendenzen gibt, auch das Judentum und den Islam als Konfessionen zu begreifen, werden andere Weltanschauungen so noch immer exkludiert. „Konfessionsfrei“ ist der neutralere Ausdruck.

- **welche Vorstellung ein verwendetes Wort hervorruft.**

Am Beispiel des Begriff „Islamismus“ lässt sich zeigen, dass man oftmals keinen umfassenden Einblick in Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften besitzt, diese aber mit stereotypen Bildern besetzt sind: Islamismus meint die Verknüpfung von Islam und Politik, also den sogenannten



politischen Islam. Islamismus ist daher nicht gleichzusetzen mit Extremismus, Gewaltbereitschaft oder Terrorismus. Islamist*in zu sein bedeutet, eine islamistische Gesinnung zu haben – das allein ist nicht verboten, sondern nur in Verbindung mit strafbaren Handlungen nicht erlaubt. (Neue deutsche Medienmacher, 2017)

- **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Religiöse Traditionen haben dort, wo sie schon lange beheimatet sind, das gesellschaftliche Leben geprägt. Schulferien und regionale Grußformeln richten sich an ihnen aus. Sie haben oft keine explizit religiöse Intention.
- **zu hinterfragen, welche Konzeption von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.**
Gegenwärtig medial präsent ist die Konstruktion eines national-religiös geprägten Wirs, das die „Islamisierung des Abendlandes“ befürchtet und auf diskriminierenden Annahmen fußt.



Fairer Sprachgebrauch im Englischen

Allgemein kann festgehalten werden, dass diversitätssensible Sprache im Englischen denselben Regeln folgt wie im Deutschen. Dabei muss beachtet werden, dass manche deutschen Anglizismen anders konnotiert sind als im muttersprachlichen Gebrauch. Informieren Sie sich, in welchen Regionen Begriffe vielleicht anders verstanden werden.

Hier geben wir Tipps zu ausgesuchten Formulierungen.

DIMENSION GESCHLECHT

Im Englischen gibt es weniger Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung. Am häufigsten sind solche, die auf „-man“ enden. Sie sind leicht zu erkennen und zu ersetzen.

Don't	Do
man	person, individual
mankind	people, human beings, humanity
freshman	first-year student
chairman	chairperson, head

Von einer expliziten Nennung des Geschlechts bei ursprünglich neutralen Bezeichnungen, wie beispielsweise „male nurse“, wird abgeraten, da sie impliziert, diese Besetzung würde nicht der

Konvention entsprechen. Nutzen Sie diese Sichtbarmachung nur, wenn sie inhaltlich impliziert ist, zum Beispiel in: „Some women prefer seeing a female gynecologist.“

Durch die vielen neutralen Begriffe stellt sich die Frage, wie mit **Pronomen** umgegangen werden sollte. Hier gibt es mehrere Varianten:

- Nennung beider Pronomen als „he or she“, „his or her“, „himself or herself“
- abwechselnde Verwendung von der männlichen und weiblichen Form
- Verwenden der Pluralform, sodass die neutralen Pronomen „they“ und „their“ folgen
- Verwendung von „they“ als Subjektpronomen und „their“ als Possessivbegleiter auch in der Singularform

Bei Anreden ist zu beachten, dass es mehrere Formen gibt, Frauen zu adressieren. „Mrs.“ gilt für verheiratete Frauen, „Miss“ für unverheiratete. Da diese Information in den meisten Kontexten irrelevant ist und Verfasser*innen sie oft auch gar nicht zur Verfügung haben, sollte generell die neutrale Anrede „Ms.“ – gesprochen mit weichem S – verwendet werden.

DIMENSION PHYSISCHE UND PSYCHISCHE BEHINDERUNG

Vermeiden Sie es, Personen über ihre Beeinträchtigung zu definieren oder sie zu depersonalisieren, indem Sie Adjektive substantivieren, wie in „the disabled“, „the blind“, „a schizophrenic“.

Stellen Sie die Person voran. Unterschiedliche Verben machen die Formulierungen abwechslungsreich:

- individuals with epilepsy
- a person who is deaf or hard of hearing
- person with an amputation
- someone diagnosed with mental illness
- people with mental health problems, difficulties or conditions
- someone living with fibromyalgia

Verwenden Sie emotional neutrale Ausdrücke

Don't	Do
stroke victim	individual who had a stroke
afflicted with cerebral palsy	person with cerebral palsy
suffering from multiple sclerosis	people who have multiple sclerosis

Betonen Sie Fähigkeiten, nicht Einschränkungen

Don't	Do
confined to a wheelchair	uses a wheelchair
homebound	child who is taught at home

DIMENSION SEXUELLE ORIENTIERUNG

GAY

Das Wort beschreibt homosexuelle Menschen. Bevorzugt sollte es als Adjektiv, nicht als Nomen verwendet werden.

In Bezug auf Partnerschaft wird wiederum eher von „same-sex partners“ als von „homosexual partners“ oder „gay partners“ gesprochen.

HOMOSEXUAL

Gilt als veralteter und medizinischer Begriff.

QUEER

Hat für die meisten jungen Leute im englischsprachigen Raum dieselbe Bedeutung wie im Deutschen, wird aber von manchen älteren Leuten noch als abschätzig empfunden.

Folgende Begriffe können als beleidigend empfunden werden und sollten durch andere ersetzt werden:

Don't	Do
straight	heterosexual
dyke	lesbian
fag, fairy	gay (Verwendung als Adjektiv)
transvestite	cross dresser
tranny, a transgender	transgender (Verwendung als Adjektiv)
sexual preference	sexual orientation, sexuality

Etwas anderes ist es, wenn die Begriffe als emanzipatorische Selbstbezeichnungen gewählt werden (z. B. „dykes on bikes“).

Im Englischen existieren mehrere neutrale Varianten von Pronomen der dritten Person Singular, wenn jemand sich nicht mit dem binären Geschlechtssystem identifiziert, z. B. „zie“ und „ey.“

Das bereits erwähnte „they“ auch als Singularpronomen ist in der gesprochenen Sprache schon weit verbreitet.

DIMENSION ETHNISCHE HERKUNFT UND NATIONALITÄT

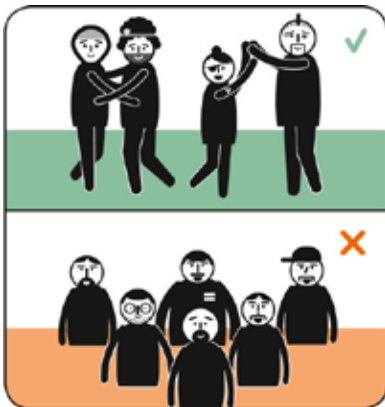
Don't	Do
Indian	Native American (in den USA)
Jew/The Jews	Jewish people People of jewish background
going Dutch	splitting the bill
Colored	African-American (für Menschen aus den USA) People of Color, Black/black

DIMENSION ALTER

Don't	Do
the old	older people
the aged	senior(s), senior citizen(s)
inexperienced youth	a young person, a younger person
juveniles	young people

Bildsprache

Bilder sind das Erste, was wir wahrnehmen. Sie besitzen eine viel höhere Kommunikationsgeschwindigkeit als Texte und sprechen uns direkter, auf emotionaler Ebene an, wodurch sie besser erinnert werden. Besonders aufmerksam sind wir, wenn Menschen dargestellt sind. In der Bildsprache werden sehr einfach Inhalte transportiert, ohne dass diese explizit wahrgenommen werden. Nutzen Sie das und lassen Sie Diversitätsaspekte in all Ihre Darstellungen einfließen.



Achten Sie auf gleichwertige Repräsentation.

Machen Sie es zur Regel, Menschen diverser ethnischer und nationaler Zugehörigkeiten sowie sozialer Lagen, mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen zusammen in allen Kontexten darzustellen.



Brechen Sie themenspezifische Besetzungen auf.

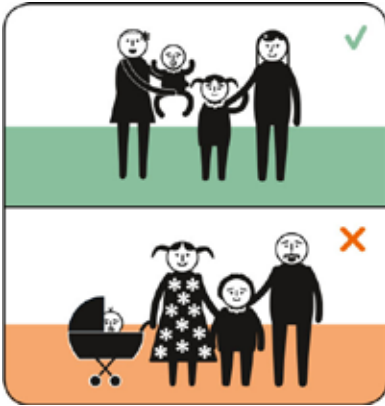
Nehmen Sie Fotos von People of Color nicht nur zur Illustration des Bereichs Internationales oder von Menschen mit Behinderung nur im Bereich Inklusion.



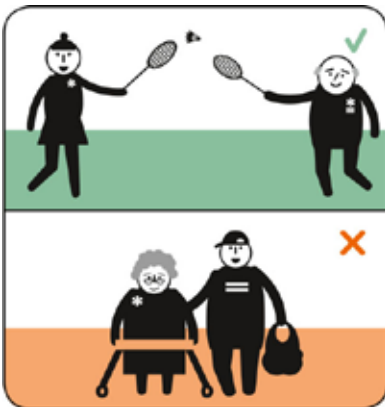
Achten Sie auf Bildausschnitte.

Seien Sie sich bewusst, dass Personen als unterschiedlich wichtig wahrgenommen werden, je nachdem, wer vorn oder hinten, klein oder groß, aktiv oder passiv gezeigt wird.

Brechen Sie Stereotype.



Stellen Sie Menschen aller Geschlechter gleichberechtigt bei allen Tätigkeiten dar. Zeigen Sie Jugendliche nicht nur als Vertreter*innen der Spaßgesellschaft und ältere Personen nicht ausschließlich als gebrechlich. Bilden Sie Familien nicht nur in traditionellen Zusammensetzungen ab. **Betonen Sie Gemeinsamkeiten.**



Legen Sie den Fokus auf Gesichter und gemeinsame Aktivitäten statt beispielsweise auf Hilfsmittel von Menschen mit physischer Beeinträchtigung oder unterschiedliche Kleidung.

LITERATURVERZEICHNIS

Dietrich, R. (2013). Sprache. In M. A. Wirtz (Ed.), Dorsch – Lexikon der Psychologie (pp. 1466–1467). Bern: Hans Huber.

Elwert, G. (1999). Ethnie. In: Feest, C. F., Fischer, H., Schweizer T. (Hrsg.): Lexikon der Völkerkunde., Stuttgart: Reimer. S. 99 – 100.

Erler, I. (2010). Der Bildung ferne bleiben. Was meint „Bildungsferne“? Magazin. (10), o.S.

Herrmann, S. K., Krämer, S., & Kuch, H. (Eds.). (2007). Verletzende Worte: Die Grammatik sprachlicher Missachtung. Edition Moderne Postmoderne. Bielefeld: transcript.

Kalkum, D., & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Berlin.

Kardorff, E. von (2017). Diskriminierung von seelisch Beeinträchtigten. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (S. 565–592). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Köbsell, S. (2014). Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In J. Jacob, S. Köbsell & E. Wollrad (Hrsg.), Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht (Gender Studies und Queer Studies, 1. Aufl., S. 17–33). Bielefeld: transcript.

Krämer, S. (2007). Sprache als Gewalt oder: Warum verletzen Worte? In S. K. Herrmann, S. Krämer, & H. Kuch (Eds.), *Edition Moderne Postmoderne. Verletzende Worte: Die Grammatik sprachlicher Missachtung* (pp. 31–48). Bielefeld: transcript.

Küpper, B., Klocke, U., & Hoffmann, L.-C. (2017). Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland: Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage (1. Auflage, Stand: August 2017). Baden-Baden: Nomos.

Pichl, M. (2016). Diskriminierung von Flüchtlingen und Geduldeten. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & E. Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1–15). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2018). Generationism. *Organizational Dynamics*, im Erscheinen.

Reisigl, M. (2017). Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (Eds.), *Handbuch Diskriminierung* (pp. 81–100). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Sander, T. (2013). Hochschule und soziale Ungleichheit. *Die Hochschule* (2), 5–20.

Scherr, A., El-Mafaalani, A., & Yüksel, G. (Eds.). (2017). Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schmidt, M. (2018). Droht uns die Sprachzensur? Nein.
In: DIE ZEIT (23), 30.05.2018 (S. 39).

Wahl, P. & Otto, Christina, Lenz, Albert. (2017). „...dann würde ich traurig werden, weil alle über meinen Papa reden“ – Die Rolle des Stigmas in Familien mit psychisch erkranktem Elternteil. Gesundheitswesen, 79 (79), 987–992.

Wirtz, M. A. (Ed.). (2013). Dorsch – Lexikon der Psychologie. Bern: Hans Huber.

Zinsmeister, J. (2017). Diskriminierung von körperlich und geistig Beeinträchtigten. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (S. 593–612). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

ONLINEQUELLEN

<http://condor.depaul.edu/mwilson/multicult/patparker.htm>
(Zugriff: 07.09.2018).

<https://andreaskemper.org/klassismus/>
(Zugriff: 07.09.2018).

Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/apuz/252655/armutsrisiko-alleinerziehend?p=all>
(Zugriff: 06.09.2018).

Die Armutskonferenz. (2014). Leitfaden für respektvolle Armutsbereichterstattung. Berlin. Retrieved from http://www.armutskonferenz.at/files/armkon_leitfaden_armutsbereichterstattung_2.pdf
(Zugriff: 07.09.2018).

<https://krautreporter.de/2171-die-permanente-diskriminierung-armeder-menschen-verstandlich-erklart> (Zugriff: 27.08.2018).

<https://tu-dresden.de/zqa/forschung/Forschungsprojekte/3-saechsische-studierendenbefragung> (Zugriff: 07.09.2018).

Lenz, K. (2018). Dritte sächsische Studierendenbefragung. Dresden. Retrieved from <https://tu-dresden.de/zqa/forschung/Forschungsprojekte/3-saechsische-studierendenbefragung> (07.09.2018).

Neue deutsche Medienmacher. (2017). Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland. Retrieved from <https://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/> (07.09.2018).

Statistisches Bundesamt: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/510/umfrage/einstufung-in-arm-und-reich-fuer-singles-und-paare/> (Zugriff: 06.09.2018).

<https://leidmedien.de/journalistische-tipps/leitfaeden/leidmedien-broschuere/> (Zugriff: 02.12.2019).

<https://leidmedien.de/begriffe/> (Zugriff: 02.12.2019).

IMPRESSUM

Herausgabe	Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen
Redaktion	Stefanie Dreiack, Diana Hillebrand, Charlotte Seidel
Lektorat	Diana Hillebrand
Gestaltung	die superpixel – Büro für Grafik-Design und Illustration
Auflage	1000 Stück
Stand	September 2018 (3. durchgesehene und ergänzte Auflage)



charta der **vielfalt**

UNTERZEICHNET



Kontakt

Koordinierungsstelle zur Förderung
der Chancengleichheit an sächsischen
Universitäten und Hochschulen

Nikolaistr. 6–10
04109 Leipzig

Telefon:
0341/97 30153

E-Mail:
info@chancengleichheit-in-sachsen.de



www.chancengleichheit-in-sachsen.de