

Ausgesprochen vielfältig

Diversitätssensible Kommunikation
in Sprache und Bild

Eine Handlungsempfehlung

Für Vielfalt
an sächsischen
Hochschulen!

Inhaltsverzeichnis

Grußwort des Sächsischen Staatsministers für Wissenschaft	4
Grußwort der Sächsischen Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung	6
Zu dieser Broschüre	8
Diversitätssensible Kommunikation	15
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	16
Dimension Geschlecht	18
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	20
Gendersensible Formulierungen	24
Dimension Alter	30
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	35
Dimension physische und psychische Behinderungen	37
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	39
Dimension sexuelle Orientierung	44
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	46
Dimension Migrationsgesellschaft	51
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	57
Dimension soziale Lage	59
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	62
Dimension Religion und Weltanschauung	66
Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen	70
Diversitätssensibler Sprachgebrauch im Englischen	72
Dimension Geschlecht	74
Dimension sexuelle Orientierung	77
Dimension physische und psychische Behinderungen	79
Dimension Migrationsgesellschaft	81
Dimension Alter	84
Zusätzliche Online-Leitfäden anglophoner Universitäten	85
Geschlechtergerechte und Leichte Sprache	86
Bildsprache	89
Danksagung und Informationen zu den beteiligten Expert*innen	92
Literaturverzeichnis	97
Impressum	102

Grußwort

des Sächsischen Staatsministers für Wissenschaft

Als soziale Wesen kommunizieren wir Menschen vor allem über die Sprache. Wir nutzen unsere Sprache, um unser Zusammenleben zu organisieren, Geschichten zu erzählen oder unsere wissenschaftlichen Forschungsergebnisse anderen erklären zu können. Jede Sprache entwickelt sich im Laufe der Zeit. So werden Begriffe anderer Sprachen übernommen oder entstehen neu durch die Notwendigkeit, einen neuen, bislang noch nicht aufgetretenen Sachverhalt benennen zu müssen. Sprache kann sich auch aufgrund anderer Einflüsse ändern, weil bisher verwendete Begrifflichkeiten aufgrund ihrer Bedeutung und Herkunft überdacht werden. Im Zuge dieser Reflexion wird die öffentliche Meinungsbildung für notwendige sprachliche Anpassungen sensibilisiert und die neuen und veränderten Worte werden wie von selbst vom allgemeinen Sprachgebrauch übernommen.

In der vorliegenden Broschüre wird Sprache im Hinblick auf Diskriminierung untersucht und in Handlungsempfehlungen übertragen. Da insbesondere auch über Sprache ein respektvolles Miteinander gewährleistet werden kann, ist es unerlässlich, sie auf dieses Merkmal hin genauestens zu untersuchen. Mit der ständigen Weiterentwicklung des Diskriminierungsbegriffs erfolgt denknotwendig auch das Bedürfnis nach einer sprachlichen Weiterentwicklung. Und weil Sprache auch identitätsstiftend wirkt, ist es wichtig, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch in ihr wiederfindet.

Mit dem Fokus auf Diskriminierungstatbestände und gesellschaftliche Vielfalt reagiert der Handlungsleitfaden auf die Erfordernisse unserer Zeit. Lassen Sie sich von der vorliegenden Broschüre anregen, Sprache zu reflektieren und probieren Sie neue Formen der Wortwahl oder Schreibweise aus – denn das ist gelebte Sprachentwicklung!

Sebastian Gemkow

**Sächsischer Staatsminister
für Wissenschaft**

Grüßwort

der Sächsischen Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung

Dass alle Menschen verschieden sind und zudem Vielfalt in sich tragen, dürfte im Jahr 2021 Konsens sein. Dennoch entscheiden weiterhin häufig Machtverhältnisse darüber, ob diese Vielfalt wahrgenommen wird. Nur, wer eine Stimme hat, kann sich Gehör verschaffen und eine Geschichte erzählen. In einer berühmt gewordenen Rede hat die nigerianische Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie vor der Vorstellung gewarnt, Menschen oder Orte auf eine einzelne Geschichte zu beschränken: „Don't tell a single story“, fordert sie. Denn eine solch reduktive Sicht „beraubt Menschen ihrer Würde.“

Deshalb sind wir gesellschaftlich gefordert, marginalisierten Gruppen eine Stimme zu geben und ihnen zuzuhören. Dazu gehört auch, eine sprachliche Ausdrucksweise zu fördern, die alle Menschen gleichberechtigt sichtbar macht – ein Anliegen, das der Staatsregierung Sachsens und mir persönlich besonders wichtig ist.

Als Gleichstellungsministerin im Freistaat Sachsen setze ich mich für Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen und Fähigkeiten ein.

Ich freue mich, dass mit der Publikation „Ausgesprochen vielfältig“ ein praktisches Nachschlagewerk mit anregenden Impulsen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch zur Verfügung steht. Ich wünsche mir, dass viele Leser*innen die Publikation nutzen, um den eigenen Sprachgebrauch zu reflektieren und die vielfältigen Anregungen zur Entwicklung eigener diskriminierungsarmer Sprachgewohnheiten aufzugreifen.

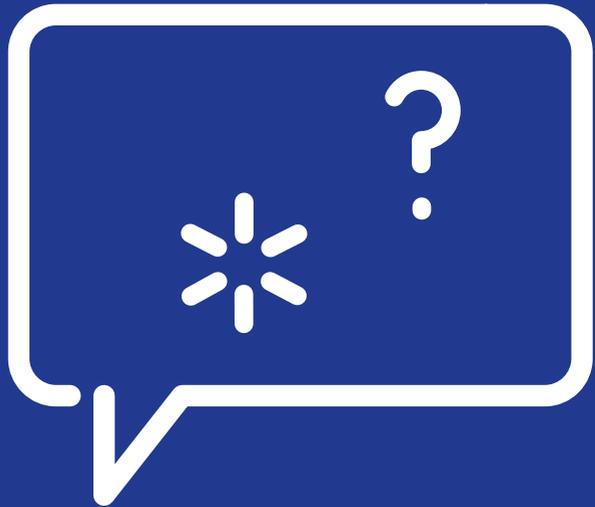
Damit Vielfalt mehr und mehr auch zu einer ausgesprochenen Realität wird.

Damit wir mehr als nur eine einzige Geschichte erzählen.

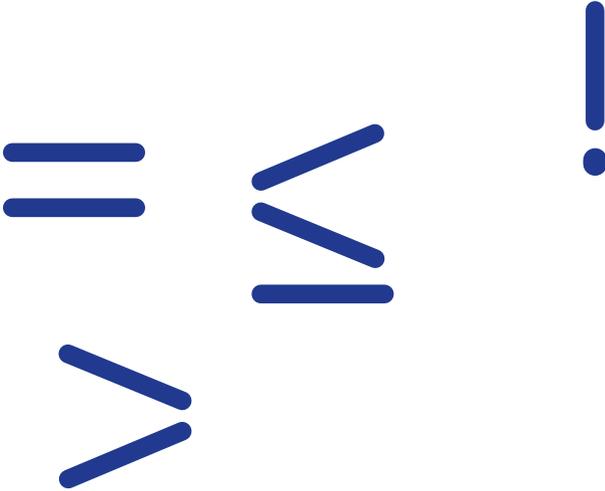
Katja Meier

**Sächsischen Staatsministerin der Justiz und
für Demokratie, Europa und Gleichstellung**

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 können in jeder (Sprech-)Situation den Gegebenheiten entsprechend angewendet werden. 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 Deutschland unterstreichen den Diskriminierungsschutz. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 wurde Diskriminierung umfassend juristisch definiert. Demnach ist sie 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 gleichbehandelt 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, 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 seiner Zusammensetzung gestärkt und bestimmt letztendlich, welche Gedankengänge sich an die Sprachwahrnehmung anschließen (eine Einführung finden Sie bei Thiering 2018).

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 (Austin 2018). Sprachliche Kommunikation vollzieht sich demnach dadurch, dass wir etwas sagen (sogenannter lokutionärer Akt), 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. Im 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 Wörter 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 simple Aussagesätze zur Beleidigung werden (Krämer 2007). Durch Wörter, die Merk-

male 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):

- Wie werden soziale Akteur*innen benannt, wenn sie sprachlich diskriminiert werden?
- Welche Merkmale und Attribute werden diesen Akteur*innen sprachlich wie zugeschrieben, wenn sie sprachlich diskriminiert werden?
- Mithilfe welcher Argumente oder Argumentationsmuster wird die Diskriminierung begründet bzw. problematisiert?
- Welchen Standpunkt nehmen Sprecher*innen und Autor*innen sprachlich ein, wenn sie bestimmte soziale Akteur*innen diskriminieren?
- 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 sie 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 Gleichberechtigung, Inklusion und Diskriminierungsschutz kann ein diskriminierungsarmer Umgang mit Sprache zur Sensibilisierung beitragen.

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.

Viele Empfehlungen, die Sie in der Broschüre finden, werden Ihnen einen differenzierten Umgang mit Wörtern, Begriffen und Zuschreibungen nahelegen und wollen helfen, die Spannung zwischen dem, was gesagt sein will, und dem, was verstanden wird, aufzulösen.

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

Wie kann ein diskriminierungsarmer Sprachgebrauch aussehen? Um das deutlich zu machen, wird im Folgenden der sprachliche Umgang mit Alter, Geschlecht, psychischen und physischen Behinderungen, sozialer Lage, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie Migrationsgesellschaft 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 dieser Broschüre 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.

Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen

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 Worte im Klaren zu sein.**
Das heißt, Herkunft und Konnotation zu kennen.
- * **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Das heißt, mögliche Nähelegungen 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.

Vielleicht haben Sie sich beim Lesen des Abschnitts eine der folgenden Fragen 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 oft erst spät in den Sinn. Dieses Beispiel illustriert, dass es meist erst eine explizite sprachliche Benennung/Repräsentation ist, die Frauen sichtbar macht – **mitgemeint**, wie es oft generös in Fußnoten und Vorbemerkungen heißt, die das generische Maskulinum des folgenden Textes ankündigen, ist eben nicht automatisch mitgedacht.

Bei der Frage nach der eigenen Identität stellt Geschlecht eine wichtige Kategorie dar. Es 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 basiert auf einer binären Geschlechtereinteilung, d. h. auf einer ausschließlichen Zuordnung eines Menschen als männlich oder weiblich. Wenn die Zuschreibungen von Geschlecht und gegengeschlechtlicher sexueller Orientierung korrespondieren, also z. B. bei einer männlich wahrgenommenen Person selbstverständlich ein Begehren, das auf Frauen gerichtet ist, angenommen wird, sprechen wir von Heteronormativität. Demgegenüber steht das vielfältige Menschenbild queerer (→ S. 49) Communities und der queer theories. 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 biologisch bestimmt, also „natürlich“ und damit „selbstverständlich“ sind.

Gendersensible bzw. geschlechtergerechte Sprache, also Sprache, die die gesetzlich verankerte Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt, wird in der Öffentlichkeit weiterhin kontrovers diskutiert. Dabei handelt es sich weder um ein neues noch ausschließlich deutsches Phänomen. Bereits seit 1998 stellt die UNESCO entsprechende Leitlinien in verschiedenen Sprachen bereit (UNESCO 1999).

Fraglich bleibt, warum das Bemühen um geschlechtergerechte Formulierungen eine solche Provokation darstellt, dass es Gegenstand heftiger Dispute und Debatten bleibt, die auch 2020 beharrlich im Feuilleton renommierter Wochenzeitungen ebenso wie am Stammtisch ausgetragen werden. Ein Grund für die anhaltende Kontroverse könnte die Bedeutung dessen sein, (um) was tatsächlich verhandelt wird: Denn die Repräsentation in der Sprache prägt, genauso wie gleiche „Karriereoptionen“ oder ein faires „Arbeitsentgelt“, Möglich-

keiten der Mitsprache und Mitbestimmung in Verteilungsfragen und gilt damit als Barometer für mehr Gleichberechtigung.

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

Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- * **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Vermeiden Sie geschlechtliche Rollenklischees, Pauschalisierungen, die Verwendung von Stereotypen sowie Ausdrücke, die sexistisch und diskriminierend sind. Erkundigen Sie sich und berücksichtigen Sie Wünsche, wenn diese geäußert werden (Anrede mit bestimmten Pronomen; Anrede mit „Guten Tag Vorname + Nachname“ statt „geschlechtsmarkierender“ Adressierungen wie „Sehr geehrter Herr XY“).
- * **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 (von Geschlecht des Subjekts/der gemeinten Person und darauf bezogener Endung: sie ist eine Freundin der indischen Küche).

- * **den Kontext der Erwähnung zu beachten.**
Gerade das Sprachverstehen ist genuin kontextabhängig. Welche geschlechtlichen Konnotationen/Assoziationen aufgerufen werden, wird oft über den Zusammenhang erschlossen, in dem das gleiche Wort verschiedene Bedeutungen 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 und Sprichwörter, in denen bereits auf ein Geschlecht verwiesen wird (wie „kaufmännisch“, „Fachmann“, „Mannschaft“, „Blaumann“, „Mädchenname“, „Fräuleinwunder“; „seinen Mann stehen“), vermeiden Sie Anachronismen und stellen Sie die gegenwärtigen Lebensrealitäten entsprechend dar: Frau Doktor (bzw. Frau Doktorin) ist heute nicht mehr die Frau des Arztes, sondern hat den akademischen Titel selbst erworben.
- * **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.

Wir zitieren zur Begriffsklärung das Glossar zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt des Teilprojekts „Hochschule lehrt Vielfalt!“, eine Kooperation des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies mit der Akademie Waldschlösschen im Modellprojekt „Akzeptanz für Vielfalt“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSF.

Trans/Transidentität/Transgeschlechtlichkeit:

„Trans* ist ein Überbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen, also für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Im deutschen Aktivismus fühlen sich nicht alle transgeschlechtlichen Menschen unter dem Überbegriff „trans“ repräsentiert und verwenden dann andere Begrifflichkeiten für sich selbst.“

Transgender:

„ist ein Überbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Das selbstbestimmte Geschlecht ist hier nicht nur auf die Positionen ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ beschränkt, sondern wird als unendliches Spektrum gesehen. Nicht alle transgeschlechtlichen Menschen fühlen sich mit dem Begriff ‚transgender‘ repräsentiert und verwenden dann andere Begriffe für sich selbst.“

Transition:

„Als Transition bezeichnet man den Prozess, in dem eine Trans*-Person soziale, körperliche und/oder juristische Änderungen vornimmt, um das eigene selbstbestimmte Geschlecht auszudrücken. Dazu können Hormontherapien und Operationen gehören, aber auch Namens- und Personenstandsänderungen, geändertes soziales Auftreten und vieles anderes.“

Transsexualität:

„ist eine Bezeichnung für Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Das selbstbestimmte Geschlecht ist hier meistens nur auf die beiden Pole ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ bezogen. Der Begriff kommt aus einem medizinischen Kontext und wird deshalb inzwischen von vielen Trans*-Personen abgelehnt.“

Transvestit/en:

„kleiden sich aus verschiedenen Gründen wie das andere bzw. ein anderes Geschlecht. Das kann als Verkleidung gemeint sein oder mit einem Fetisch oder Kink (d. h. einer nicht-normativen sexuellen Vorliebe wie BDSM) zusammenhängen, geschieht aber meistens zu privaten Zwecken, während Travestie zu Show-Zwecken betrieben wird. Travestie sollte nicht mit trans* verwechselt werden.“

Inter*/Intergeschlechtlichkeit:

„Inter*-Menschen sind Menschen, deren Körper nicht der medizinischen Norm von ‚eindeutig‘ männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden können, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegen. Bis heute werden Inter*-Kinder nach der Diagnose häufig zu einem (meistens dem weiblichen) Geschlecht umoperiert mit teilweise erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen und psychischen Problemen, die daraus folgen.“

Intersexualität:

„ist ein veralteter, missverständlicher Begriff für alle Menschen, deren Körper nicht in die medizinische Definition von ‚eindeutigen‘ männlichen und weiblichen Körpern passt. Der Begriff ist zum einen missverständlich, weil er nichts mit Sexualität zu tun hat, und zum anderen, da er aus dem medizinischen Kontext kommt. Deshalb wird er von vielen Inter*-Personen abgelehnt.“

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“ positiven Geschlechtseintrag im Geburtenregister neben „männlich“ und „weiblich“ zu ermöglichen. Diese Entscheidung zieht „diverse“ Konsequenzen nach sich – von IT-gestützten Verwaltungsprozessen über Stellenanzeigen bis zu nicht diskriminierenden Anreden in Briefen – „[e]s bleibt festzuhalten: Die Entscheidung zur „dritten Option“ hat die Benennungslücken und damit die Kategorisierungslücken jenseits der prototypischen Zweigeschlechtlichkeit offengelegt und sie hat den fundamentalen Beitrag der Sprache zum Denken erneut unterstrichen (Diewald und Steinhauer 2020).“

Gendersensible Formulierungen

Geschlecht ist nicht nur in kontextspezifischen Wörtern, sondern in der Grammatik und Semantik fest verankert. Einige Varianten gendersensiblen Formulierens berücksichtigen nur männliche und weibliche Formen/Varianten; wir empfehlen, gerade nach dem bereits erwähnten Gerichtsurteil zur sogenannten „3. Option“, darüber hinauszugehen und alle Geschlechtszugehörigkeiten (so auch die Möglichkeit einer Person, sich nicht im „binären System“ zu verorten) mitzudenken und sprachlich abzubilden.

Generell können zwei Strategien unterschieden werden: Sichtbarmachung und Neutralisierung. Letztere Variante könnte auch als ein ‚übergreifendes Prinzip‘ bezeichnet werden: Geschlechtlich markierte Wörter einfach zu umgehen, wenn es möglich ist. Zugleich ist es weiterhin relevant, sowohl sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als auch Frauen* durch eine explizite Benennung sichtbar werden zu lassen.

* Sichtbarmachung

Mit dem **Gender Gap** etabliert sich seit den 1990er Jahren im deutschsprachigen Raum zunehmend eine Schreibweise, die Geschlecht auch jenseits von männlich und weiblich abbilden will. In dieser Schreibvariante wird ein Unterstrich eingefügt.

→ Autor_innen

Weiterentwicklungen der Schreibweise mit Unterstrich sind das Gendersternchen

→ Autor*innen

und jüngst der Gender-Doppelpunkt

→ Autor:innen

Diese 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. Beim Vortragen kann diese „Lücke“ mit einer kurzen Sprechpause ausgedrückt werden (in der Phonetik: Glottisschlag). Aus diesem Zusammenhang stammt auch die neue Möglichkeit geschlechtergerechten Sprechens, der Gender-Doppelpunkt im Wortinneren wie in Autor:innen. Es wird sich zeigen, welche der vorgestellten Varianten geschlechtergerechteren Sprechens „sich durchsetzen“ wird – trotz oder wegen vieler Debatten und Attacken war das Gendersternchen auf dem Weg, sich zu etablieren (2018 noch Anglizismus des Jahres wurde es 2020 in den Duden aufgenommen), aber auch der Doppelpunkt im Wortinneren ist nun häufiger zu sehen. Die Diskussion, ob nun das Gendersternchen oder der Doppelpunkt als „inklusiver“ gelten und damit im Bemühen um eine insgesamt fairere Sprache

Vorteile gegenüber der jeweils anderen Variante verzeichnen können, wird derzeit noch intensiv geführt. Kernpunkt dieser Diskussion ist die Frage, ob und wie Screenreader Gendersternchen und Doppelpunkt jeweils vorlesen.

Auch in Anreden und Titeln wird Geschlecht deutlich. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie eine Person angesprochen werden möchte, fragen Sie nach. Auch in die schriftliche Kommunikation hat die Gerichtsentscheidung zur sogenannten „3. Option“ einige Dynamik gebracht: Nach einer adäquaten förmlichen Anrede, die beispielsweise „sehr geehrte Damen und Herren“ ersetzen kann, wird gefahndet. Derzeit lautet die Empfehlung, beispielsweise „Guten Tag Vorname + Nachname“ zu verwenden. Mittlerweile finden sich die Wunschanrede und die gewünschten Pronomen immer öfter in der E-Mail-Signatur aufgeführt. Gängig ist auch ein Passus wie in dem folgenden Beispiel: „Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Um alle Geschlechter anzusprechen, nutzen wir u. a. geschlechtsneutrale Anreden und das Gender-Sternchen. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen darf.“

Folgende Varianten geschlechtergerechter Sprache beziehen sich nur auf Frauen und Männer:

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

→ die Professorinnen und Professoren

→ die Professorinnen bzw. Professoren

Daneben hat sich das großgeschriebene Binnen-I 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

Möglich, aber inzwischen seltener ist auch eine Verkürzung mit Schrägstrich, hier gibt es zwei Varianten:

→ die/der Studentin/Student

→ der/die Student/in (gekürzte Form)

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.

Da Artikel und Adjektive ebenfalls angepasst werden müssen, können fortlaufende längere Texte auf den ersten Blick umständlich wirken, was dann dem oft bemühten Argument, geschlechtergerechte Sprache sei schwer lesbar, zuträglich wäre.

* Neutralisierung

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

→ Beschäftigte, statt: Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen

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

→ Lehrperson, 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 zusätzliche Möglichkeiten.

Nutzen Sie unpersönliche Pronomen und Relativsätze.

→ 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

Formulieren Sie ins Passiv um

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

Verwenden Sie Adjektive und das Partizip Perfekt

→ psychotherapeutischer Rat, statt: Rat des Psychotherapeuten

→ Herausgegeben von, statt: Herausgeber

Sprechen Sie direkt an

→ Unterschreiben Sie hier, statt: Unterschrift des Antragstellers

Dimension Alter

Gastbeitrag von Katja Knauthe
(Hochschule Zittau/Görlitz)



Wahrscheinlich haben auch Sie sich vor einer Entscheidung schon einmal gefragt, ob Sie dafür nicht „zu alt“ oder „zu jung“ sind. Das Besondere der Dimension „Alter“ liegt darin, dass die Stereotype, die über Menschen eines bestimmten Alters existieren, uns irgendwann selbst betreffen werden oder einmal betroffen haben, denn wir alle altern.

Dennoch sind Diskriminierungen gegenüber älteren und jüngeren Menschen aufgrund ihres Alters weitverbreitet, da jede Lebensphase mit besonderen Merkmalen attribuiert ist. In jüngeren Jahren seien Menschen agil, technikaffin und innovativ. Jedoch verfügten sie nicht über ausreichend Erfahrung. In älteren Jahren sei zwar das Erfahrungswissen vorhanden, jedoch fehle es an Wandlungsfähigkeit und Lernbereitschaft. Das alles sind Merkmale, die besonders im erwerbsfähigen Alter eine wichtige Rolle einnehmen.

Universitäten und Hochschulen möchten sich Menschen jeden Alters öffnen. Mit ihren Angeboten von der Kinderuni bis zum Senior*innenstudium verstehen sie sich als Einrichtungen des lebenslangen Lernens und im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule werden nicht nur Eltern, sondern auch pflegende Angehörige unterstützt.

Der Prozess des Alterns und somit das Alter selbst, unterliegt einer großen Vielfalt. Auch der Blick darauf hat sich stetig gewandelt. Dieser Wandel bezieht sich vorrangig auf manifestierte negative Altersbilder, die mit dem aktuellen Verständnis von Alter und Altern nichts mehr gemein haben. Ältere Menschen weisen heute in der Regel einen besseren Bildungsstand sowie ein höheres Einkommen auf, sie leben gesünder und aktiver als die vorangegangenen Generationen, was sich in einer längeren Lebenserwartung niederschlägt. Die Darstellung des Alter(n)s muss daher eine differenzierte Ansprache finden, um der Heterogenität und aktuellen Aufwertung der Lebensphase gerecht zu werden. Jedoch ist die individuelle und gesellschaftliche Vorstellung vom **Alter und Altern** mit tendenziell negativen Sprachmustern stereotypisiert (Thimm 2000; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010). Einem alternden Menschen werden bestimmte körperliche Attribute wie graue Haare und Falten zugesprochen, hinzu kommen Beeinträchtigungen wie Seh-, Geh- und Hörbehinderungen oder ein gewisser kognitiver Starrsinn gegenüber Veränderungen. Diese Bilder vererben sich generational und medial weiter. Beispielsweise hatte die Deutsche Bundesbahn im Jahr 1983 eine Fahrkartenkampagne für Senior*innen mit dem Namen „Runzelrabatt“. Auch tauchte die „Abwrackprämie“ im Sprachgebrauch von Frühverrentungsprogrammen in Unternehmen auf. Utilitaristisch wird die Debatte bei Entscheidungen über gesundheitliche Behandlungsmöglichkeiten wie Präventions- und RehaMaßnahmen für ältere bzw. hochaltrige Menschen bezüglich des „Kosten-Nutzen-Faktors“.

„Was wir über das Alter, das Altsein oder alte Menschen denken, wird nicht zum geringen Teil durch die sprachlichen Bezeichnungen, die wir dafür verwenden, beeinflusst“ (Cherubim 2001).

Ein **alters- und altenfeindlicher Sprachgebrauch** scheint in Deutschland noch weit verbreitet zu sein, wenngleich die Wörter *Altenplage* und *Rentnerschwemme* zu den Unwörtern des Jahres 1995/96 gekürt wurden. Nachhaltig mögen auch Ausdrücke wie *Fossilrunde* (für deutsche Politiker*innen), *Kukidents* (Fernsehzuschauer*innen über 50) oder *Senior*innen-Zwischenlager* (für Alten- und Pflegeheime) sein (Kramer 2010). Neben diesen eindrücklichen Beispielen gibt es weitere geläufige Formulierungen für eine diskriminierende Haltung, die sich als lexikografische Kodifizierungen im Duden wiederfinden. Hierzu zählen u. a. die Wörter Altersschwachsinn bzw. altersschwach, Überalterung bzw. überaltert, Altersstarrsinn bzw. altersstarrsinnig sowie Vergreisung, überjähig oder dement.

Paradoxerweise schützt auch Jugend nicht vor Diskriminierung aufgrund des Alters. **Adultismus** als Alltagsphänomen der Diskriminierung beschreibt, dass Erwachsene Kinder und Jugendliche nicht ernst nehmen und eine teils ungerechtfertigte Dominanz über sie ausüben. Eindrücklich wird das bei der Besetzung von politischen Ämtern auf Kommunal- und Bundesebene. Hier wird seit einigen Jahren eine Jugend- und Nachwuchsquote gefordert, um die Beteiligungsmöglichkeit junger Menschen im parlamentarischen System zu verbessern. Die sogenannte „gläserne Altersdecke“ zeigt sich eindrücklich an den unter 5 % der Abgeordneten im Bundestag, die jünger als 35 Jahre sind (Ziegler 2016).

Ebenfalls auffällig ist die wiederkehrende Verwendung von **generationalen Begrifflichkeiten**, welche sich auf den demografischen Wandel beziehen und in ihrem Gebrauch ganzen Generationen

pauschale Attribute zuweisen. Wortschöpfungen wie Babyboomer, Generation Gold, Generation Y, Millennials oder Silver Agers sollen Überbegriffe für Menschen einer gleichen Geburtskohorte darstellen. 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 et al. 2019). Ebenfalls demografisch intendiert sind die Wörter Generationenkonflikt, Alterslast und Rentenkrise. Sie charakterisieren eine generalisierte Abwehrhaltung gegenüber älteren Menschen und vermitteln den Eindruck, dass sie ein politisches und wirtschaftliches Problem seien. Das signalisiert unterschwellig eine Bedrohung, die von der Gruppe der Älteren ausgeht und enthumanisiert sie damit gleichzeitig (Kramer 2010).

Jedoch gibt es auch eine positive Entwicklung und damit **sprachliche Aufwertung des Alters und der Älteren**, insbesondere seit Erscheinen des 5. und 6. Bundesaltenberichtes (2006 und 2010). In ihnen werden die Potenziale des Alter(n)s sowie die Stereotype zu Altersbildern aufgearbeitet. Damit vollzieht sich ein Wertewandel in der Einstellung gegenüber dem Alter an sich sowie eine sprachliche Differenzierung, die eine steigende Wahrnehmung und Reduzierung von **Ageismus** bewirken kann. Gleichfalls konnte 2006 das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet werden, in welchem unter § 10 unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters als unzulässig festgehalten wurden. Seither sind verschiedene Angebote rund um das lebenslange Lernen entstanden. Hierzu zählen Senior*innen-Akademien und Universitäten als auch gezielte Weiterbildungsangebote oder ein demografisches Management in Unternehmen, welche insbesondere ältere Arbeitnehmer*innen

berücksichtigen. Hinzukommt die steigende Aufmerksamkeit für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, mit gesetzlichen Unterstützungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bzw. Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) für berufstätige pflegende Angehörige.

Ein **Bewusstwerden von stereotypen Terminologien** im Zusammenhang mit älteren Menschen geht über die Notwendigkeit eines sensiblen und rücksichtsvollen Sprachgebrauches hinaus. Die soziale Funktion und die reale Wirkung von Altersbildern, die sich über sprachliche Muster verstärken, können eine erhebliche Belastung für höhere Altersgruppen darstellen. Sie erschweren z. B. den Zugang zum Arbeitsmarkt dort, wo ältere gegenüber jüngeren Menschen als weniger leistungsfähig gelten, oder im Bezug von medizinischen Leistungen, wo Beschwerden als altersbedingt und somit als nicht behandelbar deklariert werden. Altersvoreingenommene Sprache enthält häufig eine Doppelmoral und betrifft gleichfalls jüngere Menschen in den genannten Bereichen. So erhalten sie unter Umständen ein geringeres Gehalt oder einen erschwerten Zugang zu Entscheidungsgremien oder politischen Ämtern, da ihnen unzureichende Erfahrung oder mangelndes Wissen unterstellt wird. Besonders in der Phase der Familiengründung bestehen reduzierte Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf, da hier die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit insbesondere von jungen Müttern vermindert sei.

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 „Grünschnabel“ 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 außerdem 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).

So nicht	So gern
senil	Mensch mit kognitiven Einschränkungen, desorientiert
gebrechlich oder altersschwach	multimorbid, körperlich beeinträchtigt
dement	Mensch mit demenzieller Veränderung
pflegebedürftig	Mensch mit Hilfe- und Pflegebedarf, Mensch mit Assistenzbedarf
Überalterung	Menschen im höheren Lebensalter
Greis*in	Senior*in, älterer Mensch, Mensch im hohen Lebensalter
Grünschnabel oder grün hinter den Ohren	junger Mensch, Berufsanfänger*in, Schulabsolvent*in, Studienabsolvent*in
Stift	Auszubildende*r, Azubi
die Jugend	junge Menschen

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. In der aktuellen Lesart wird Behinderung vielmehr folgendermaßen verstanden: 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 ausgerichtet, 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 Wechselwirkungen 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. Mit diesem sogenannten sozialen Modell von Behinderung entfernt sich der Behinderungsbegriff von der Verknüpfung zwischen den psychischen und physischen Merkmalen von Personen einerseits und ihrer Leistungsfähigkeit andererseits.

Insbesondere bei nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen 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 sich die Personen aus Angst, für „verrückt“ erklärt zu werden, keine Hilfe suchen (Wahl et al. 2017). Ein Beispiel, das zeigt, wie wichtig diversitätssensibler Sprachgebrauch für Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe ist.

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 Wortwahl kritisch auf stereotype Vorstellungen.
- * **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen zu verwenden und mit den Menschen zu sprechen.**
Die richtigen Worte lassen sich in der Regel am besten finden, wenn Menschen mit Behinderungen in die Frage der Ansprache einbezogen werden. Fragen Sie die Personen, wie sie von sich sprechen wollen und wie sie sich wünschen, dass von Ihnen gesprochen wird. Mitunter fühlen sich beispielsweise Menschen mit psychischen Erkrankungen eher als Menschen mit Beeinträchtigungen angesprochen denn als Menschen mit Behinderungen. Und: Reden Sie mit den Menschen – nicht über sie hinweg. Übergehen Sie Menschen mit Behinderungen nicht in Ihrer Anrede.
- * **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.**

Verwenden Sie möglichst allgemeine Bezeichnungen. Viele Wörter sind Ausdruck von Stigmatisierungen. Achten Sie darauf, wo sich ein diskriminierender Sprachgebrauch als all-täglich etabliert hat und nutzen Sie andere Ausdrücke, z. B.:¹

So nicht	So gern
an den Rollstuhl gefesselte Person	Person XY sitzt im oder benutzt den Rollstuhl, fährt Rollstuhl oder ist im Rollstuhl unterwegs
Person XY leidet an ...	Person XY hat die Behinderung ABC, lebt mit der Krankheit ABC
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
taubstumm	gehörlos, Person mit Hörbeeinträchtigung
sehgeschädigt, Sehschwäche	sehbeeinträchtigt, Person mit Sehbeeinträchtigung

¹ Als Grundlage für die folgende Tabelle diente: Leidmedien.de 2019.

So nicht	So gern
Mensch mit Autismus	<p>Autist*in (Die Empfehlung beruht auf den Wünschen der betroffenen Personen und soll nicht der Empfehlung widersprechen, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.)</p> <p>Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung: Wenn es um Autist*innen als Personenkreis geht, wird fachlich derzeit von „Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung“ gesprochen. Früher wurde dieser Personenkreis in „Menschen mit Asperger-Syndrom“ und „Kanner-Autist*innen“ unterteilt. Das wird heute nur noch gemacht, wenn man eine spezielle Gruppe der Autist*innen in den Blick nehmen will.</p>
gesund / normal versus krank	Nicht beeinträchtigt versus beeinträchtigt; Person, die nicht behindert wird versus Person, die behindert wird
invalide, schwerbeschädigt	Person mit einer Beeinträchtigung; Person, die behindert wird
psychisch krank, psychisch gestört, geisteskrank	psychisch beeinträchtigt; Person mit einer psychischen Beeinträchtigung
geistig behindert	Menschen mit Lernschwierigkeiten; Menschen, die langsamer lernen
Mongolismus	Mensch mit Down-Syndrom, Mensch mit Trisomie 21

- * **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 schizophran“, 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 (vgl. Leidmedien.de 2020):

Menschen mit Behinderungen:

Setzt 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.

Chronisch krank:

Ab wann eine Erkrankung als chronisch gilt, ist in der Medizin umstritten. Der Übergang zur Behinderung bzw. Beeinträchtigung ist fließend. Gängig ist die Formulierung „chronische Erkrankung und Beeinträchtigung“.

Handicap:

Bei dem Begriff „Handicap“ steht der Vergleich im Vordergrund. Menschen ohne Behinderungen werden mit Menschen mit Behinderungen verglichen. Es geht vorrangig darum, was die vermeintlich schwächere Person nicht kann. Der Blick auf die einzelne Person geht damit verloren und man verzichtet auf die kontextuelle Komponente, die das Wort „behindert“ enthält (→ soziales Modell von Behinderung).²

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.

Menschen mit Behinderungserfahrungen:

Diese Bezeichnung wird von Menschen mit Behinderungen sehr unterschiedlich wahrgenommen; einige Personen bevorzugen sie, andere wiederum empfinden diese Formulierung als diskriminierend. Eine allgemein akzeptierte Bezeichnung, in der der Erfahrungskontext ebenfalls angesprochen wird, ist: Expert*innen in eigener Sache.

² Der Begriff kommt aus dem Englischen. Weitere Informationen zum Worthintergrund sind hier zu finden: Karpa (2019).

Dimension sexuelle Orientierung



Sich zu verlieben, Sexualität zu (er)leben und (romantische) Beziehungen zu führen, ist für viele Menschen ein bedeutsamer Teil ihres Lebens und ihrer Identität. Sexuelle Orientierung drückt aus, zu Menschen welches Geschlechts bzw. welcher Geschlechter sich ein Mensch romantisch, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt. 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 sexuellen Orientierungen in die gängigen Kategorien „bisexuell“, „homosexuell“ und „heterosexuell“ hat sich mittlerweile im Begriffsrepertoire unserer Gegenwart, das bunter und vielfältiger wird, erheblich erweitert, wie das Glossar am Ende des Kapitels zeigt.

In Deutschland ist die Akzeptanz nicht-heterosexueller Lebensweisen gewachsen. Das bildet sich beispielsweise in der „Öffnung der Ehe“ für gleichgeschlechtliche Paare seit 2017 ab. Zugleich unterstreichen mehrere Studien (Vries et al. 2020; Kalkum und Otto 2017; Küpper et al.), u. a. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass



gesellschaftliche Stigmatisierung 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 Heterosexualität als gesellschaftliche Norm gesetzt (siehe Glossar: Heteronormativität).

Wenn z. B. eine Studentin in einer Beratungssituation gefragt wird, ob ihr Freund sie denn unterstütze, wird damit – wenn auch unbeabsichtigt – ein bestimmtes Verständnis von Normalität bzw. gesellschaftlich geprägten Vorannahmen (und Erwartungen) ausgedrückt. Diese geben sich ständig zu erkennen, beispielsweise wenn Schulen Formulare zu den Kontaktdaten der Eltern ausgeben, in denen ein Elternteil als Mutter und eines als Vater identifiziert werden soll. Der alltäglichen und allgegenwärtigen Heteronormativität kann am besten mit einem gewissen Maß an Reflexion und Selbstbeobachtung im Alltag begegnet werden. Machen Sie sich die Möglichkeiten und die Vielfalt anderer Lebensentwürfe bewusst. Am besten werden diese ausdrücklich im Sprachgebrauch inkludiert, damit eindeutig ist, dass hetero-, homo- und bisexuelle Erfahrungen gleichermaßen gewürdigt werden. Formulieren Sie beispielsweise Fragen nach Familienverantwortung oder Partner*innen offen, um alle Lebensentwürfe miteinzubeziehen und nicht von vermeintlichen „Selbstverständlichkeiten“ auszugehen. Auf struktureller Ebene, beispielsweise in der Frage des Rechts (Eheschließung, Adoption), aber eben auch bei alltäglichen Dingen wie etwa der Entscheidung, wer im Museum eine Familienkarte erwerben darf, kann Offenheit gezeigt und Diskriminierung vermieden werden.



Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- * **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Verwenden Sie keine substantivierten Pauschalisierungen wie „die Schwulen“ und vermeiden Sie undifferenzierte Gruppenzuschreibungen.
- * **spezifisch zu beschreiben.**
Überprüfen Sie Ihre Bezeichnungen und Ihre Darstellung auf Stereotype und versuchen Sie, positive wie negative Klischees zu meiden.
- * **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen zu verwenden.**
Erkundigen Sie sich, welche Begriffe im Sprachgebrauch gängig sind und als akzeptierte Bezeichnung gelten. Erkundigen Sie sich auch, welche Bezeichnung das jeweilige Individuum für sich selbst präferiert. Schließen Sie nicht von dem, was Sie zu sehen meinen, auf das, was wirklich ist (beispielsweise kann sich auch ein Familienvater in einer glücklichen heterosexuellen Beziehung als bisexuell bezeichnen). Outingprozesse sollten von der betroffenen Person selbst(bestimmt) initiiert werden, vermeiden Sie „Fremdoutings“, auch wenn Sie dies in einem positiven, wertschätzenden Zusammenhang vorhaben.
- * **sich über die Bedeutung des von Ihnen verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**
Reflektieren und hinterfragen Sie kontinuierlich, ob sich bei Ihnen ein diskriminierender Sprachgebrauch etabliert hat, und nutzen Sie sprachliche Alternativen.

*** den Kontext zu beachten, in dem die Begriffe verwendet werden.**

In der Jugendsprache wird „schwul“ auch als abwertende Bezeichnung gebraucht. Beteiligen Sie sich nicht an einer Verwendung mit einer solchen negativen Konnotation.

*** Themen pluralistisch zu besetzen.**

Beziehen Sie Menschen, die sich als queer bezeichnen oder der Gruppe der LGBTTIQ*- 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 nicht zutreffend.

Wir zitieren zur Begriffsklärung das Glossar zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt des Teilprojekts „Hochschule lehrt Vielfalt!“, eine Kooperation des Braunschweiger Zentrums für Gender Studies mit der Akademie Waldschlösschen im Modellprojekt „Akzeptanz für Vielfalt“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des BMFSF³.

³ Wir empfehlen das Glossar auch als Nachschlagewerk für weitere Begriffe im Kontext sexueller und geschlechtlicher Vielfalt: http://akzeptanz-fuer-vielfalt.de/fileadmin/daten_AfV/PDF/Glossar_Begrifflichkeiten_sexueller_und_geschlechtlicher_Vielfalt_HSV.pdf

Bi+sexualität/Bisexualität:

„Wird als Überbegriff für alle sexuellen Orientierungen verwendet, bei denen eine Person Menschen zweier bzw. mehrerer Geschlechter sexuell bzw. emotional anziehend finden kann. Unter Bi+sexualität fallen also Bisexualität, Pansexualität, Multisexualität und Polysexualität. Bisexualität bezieht sich häufig darauf, dass eine Person Männer und Frauen sexuell/emotional attraktiv finden kann, der Begriff ist aber nicht nur auf diese Geschlechter beschränkt und gilt heute auch als politische Identität, nicht nur als sexuelle.“

Homosexualität:

„Bezeichnet die sexuelle Orientierung, bei der Menschen sich zu dem bzw. einem eigenen oder zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlen. Homosexuelle Männer bezeichnen sich als schwul, homosexuelle Frauen als lesbisch. Die Bezeichnung ‚homosexuell‘ lehnen viele Lesben und Schwule ab, da der Begriff in seiner Entstehungszeit vor allem medizinisch gebraucht wurde. Auch diese Definition verliert beim Aufkommen von mehr als zwei Geschlechtern an Klarheit, da nicht klar ist, wer eigentlich die Definition vom „gleichen Geschlecht“ genau erfüllt.“

Heterosexualität:

„Als heterosexuell werden Menschen bezeichnet, die sich sexuell bzw. emotional zu Menschen des bzw. eines anderen Geschlechts hingezogen fühlen. Diese sexuelle Orientierung gilt als Norm in unserer Gesellschaft. Üblicherweise bezieht sich der Begriff auf Männer, die sich sexuell bzw. emotional zu Frauen hingezogen fühlen und anders herum.“

Heteronormativität:

„In einer heteronormativen Gesellschaft gibt es die dominante Erwartungshaltung, dass alle Menschen cisgeschlechtlich, nicht-inter* und heterosexuell sind. Abweichungen davon, zum Beispiel queere und polyamouröse Beziehungen, Inter*-Körper sowie Trans-Identitäten, werden unsichtbar gemacht und/oder diskriminiert.“

Queer:

„Hat keine feststehende Definition. Im Englischen war ‚queer‘ lange Zeit ein Schimpfwort, insbesondere gegenüber schwulen Männern. Heute wird der Begriff aber meist positiv als Selbstbezeichnung gebraucht, vor allem von Menschen, die ihre Identität als ‚außerhalb der gesellschaftlichen Norm‘ ansehen. Außerdem kann queer als Überbegriff für Menschen benutzt werden, die nicht in die romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen. Teilweise wird der Begriff auch nur als Überbegriff für schwule und lesbische Personen gebraucht. Queer ist aber auch eine Theorierichtung und ein Wissenschaftszweig, in dem Schubladendenken aufgebrochen wird, verschiedene Unterdrückungsformen miteinander verknüpft gedacht werden sollen und insbesondere Sexualität als ein Ort der gesellschaftlichen Unterdrückung untersucht wird.“

LSBATIQ*-Personen:

„Diese Kombination von Buchstaben (die es auch in anderen Varianten gibt, z. B. LGBTTIQ*) versucht so viele Geschlechter und sexuelle Orientierungen wie möglich im queeren Spektrum abzubilden. Die Buchstaben hier stehen für: lesbische, schwule, bi+sexuelle, a_sexuelle, trans*, inter* und queere Personen.“

Pansexualität:

„Pansexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen aller Geschlechter sexuell bzw. emotional hingezogen und/oder ihre sexuelle Anziehung basiert nicht auf dem Geschlecht des*der anderen.“

Polysexualität:

„Polysexuelle Menschen fühlen sich zu Menschen vieler Geschlechter sexuell bzw. romantisch hingezogen. Polysexualität kann damit als eine Form von Bi+sexualität verstanden werden.“

Allosexuell:

„Eine Person wird als allosexuell bezeichnet, wenn sie sexuelle Anziehung gegenüber anderen Menschen verspürt. Damit kann allosexuell als Gegenstück zu a_sexuell verstanden werden. A_sexualität bewegt sich auf einem Spektrum. Dies wird durch den Unterstrich verdeutlicht.“

A_Sexualität/Asexualität:

„Eine a_sexuelle Person fühlt keine oder wenig sexuelle Anziehung zu anderen Menschen, was nicht heißt, dass sie zölibatär lebt. A_sexuelle Menschen können aus verschiedenen Gründen Sex haben. A_sexualität hängt nicht zwangsläufig mit A_romantik zusammen.“

Dimension Migrationsgesellschaft

Gastbeitrag von Katrin Linde & Dr.^{IN}
Madeleine Sauer (TU Chemnitz)



Migration – also die Mobilität von Menschen – ist so alt, wie die Geschichte der Menschheit selbst. Die Vorstellung der Einheit von Staatsvolk, Staatsgebiet und Staatsgewalt als Kernelemente des Nationalstaats ist demgegenüber relativ neu. Dieses Staatsverständnis entwickelte sich im 19. Jahrhundert und wirkt bis heute fort. In Deutschland kommt das nationalsozialistische Erbe des Denkens in (biologisch begründeten) „Rassen“ erschwerend hinzu, welches Deutschsein mit dem Nachweis deutscher Blutsverwandtschaft über mehrere Generationen hinweg verknüpft. Die deutsche Staatsbürgerschaft wird bis heute im Wesentlichen nach dem Abstammungs- und nicht dem Geburtsortsprinzip vergeben, d. h. Deutsch-sein wird qua Geburt vererbt oder aber per Verwaltungsakt (Einbürgerung) gewährt. Erst mit der Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes, die Anfang 2000 in Kraft trat, wurde unter bestimmten Voraussetzungen das Geburtsortsprinzip als weitere Option eingeführt.

„Rasse“ ist eine soziale Konstruktion. Der vermeintlich biologisch-wissenschaftlichen Begründung von „Menschenrassen“ ging immer eine rassistische Abwertung voraus. Die Einteilung in „Rassen“ ist also ein Ergebnis von Rassismus. Daher wird aktuell verstärkt diskutiert, den Begriff aus dem Grundgesetz streichen zu lassen. Dafür spricht, dass „Rasse“ im Alltag sehr oft eben nicht als sozial konstruiert verstanden wird. Allerdings lässt sich auch argumentieren, dass „Rasse“ als Rechtsbegriff (leider nach wie vor) notwendig ist, denn sonst besteht die Gefahr, dass Rassismus nicht benannt werden kann und deshalb verschleiert wird (Quent 2020).

Das Denken in rassistisch konnotierten Kategorien und die damit verbundenen Othering-Prozesse sind Gründe, warum es auch heute noch schwierig ist, gesellschaftlich als Deutsche*r oder vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu werden, wenn Migration im Spiel ist. Obwohl die deutsch-deutsche Geschichte bereits lange vor der Wiedervereinigung durch Migration geprägt war – man denke nur an die Menschen, die als sogenannte Gastarbeiter*innen bzw. Vertragsarbeiter*innen nach Deutschland gekommen sind und seit Generationen in Deutschland leben – gilt Deutschland erst seit 2005 offiziell als Einwanderungsland. Ende 2018 hatte etwa jede*r Vierte in Deutschland einen Migrationshintergrund, was 20,8 Millionen Menschen entspricht. Rund die Hälfte hat die deutsche Staatsbürgerschaft inne, etwa 13,5 Millionen haben eine eigene Migrationserfahrung (Mediendienst Integration 2020). Diese sehr heterogenen Gruppen diskriminierungsfrei zu benennen, erscheint oft gar nicht so einfach.

Wichtig ist an dieser Stelle zuerst einmal zu wissen, was in der Fachsprache unter „Othering“ verstanden wird: Beim „Othering“ (‚Veränderung‘) wird eine Abgrenzung zwischen „uns“ und „denen/den Anderen“ hergestellt, die vermeintliche Unterschiede beständig schafft oder aktualisiert. Die eigene Identität wird dabei als weiß,

herrschend, normal, westlich, intelligent, zivilisiert und rational wahrgenommen. Demgegenüber steht eine Identität, die als unnormal, fremd, nicht-westlich, emotional, barbarisch und primitiv konstruiert wird (Hall 1989, 2009). Diese Abgrenzung dient auch der Erfindung einer einheitlichen Identität und Kultur, denn schließlich gibt es auch „die“ einheitliche deutsche Kultur nicht: schon immer unterscheiden sich die Mitglieder einer Gesellschaft, es gibt Subgruppen, unterschiedliche Werte, Normen, Verhaltensweisen und Orientierungen. Ähnlich wie im Kapitel Religion beschrieben (→ S. 66) geschieht eine solche Abgrenzung, also das „Othering“, oft unbewusst und ohne den Willen, das Gegenüber aktiv abzuwerten, kann aber dennoch verletzend sowie diskriminierend sein bzw. Praktiken der Ausschließung legitimieren.

Ein Beispiel dafür ist die Kategorisierung als „Mensch mit Migrationshintergrund“. Diese Bezeichnung hat zuerst als wissenschaftliche, statistische Kategorie Einzug in die Debatten gehalten: 2004 erschien es notwendig, über die rein juristische Trennung zwischen Personen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit hinauszugehen. Dies erschien unter anderem wichtig, um eine Lücke in der wissenschaftlichen Betrachtung von Einwanderer*innen und ihren Nachkommen zu schließen: Bildungs- und Teilhabechancen sind in Deutschland immer noch ungleich verteilt, und um diese Ungleichheiten statistisch zu erfassen, wurde nach einer sinnvollen Kategorisierung gesucht. Das Statistische Bundesamt hat seine Definition im Jahr 2016 angepasst und versteht unter Menschen mit Migrationshintergrund nun diejenigen, die entweder selbst die deutsche Staatsbürgerschaft nicht von Geburt an besitzen oder mindestens einen Elternteil haben, auf den dieses zutrifft (Will 2020).

So weit, so theoretisch. Jedoch hat sich die Bezeichnung „mit Migrationshintergrund“ in der Alltagssprache vielfach durchgesetzt und wird aus ihrem statistischen Kontext gelöst: Wie El Mafaalani (2018) deutlich macht, geht es in der alltäglichen Nutzung des

Begriffs „Mensch mit Migrationshintergrund“ vielmehr darum, eine wahrgenommene Andersartigkeit auszudrücken, an der sich viele Betroffene zu Recht stören. Das bedeutet, dass einer Person, die als „nichtdeutsch“ eingeordnet wird, immer ein Migrationshintergrund und damit eine Andersartigkeit zugeschrieben wird, ganz gleich, ob sie in Deutschland geboren und/oder deutsche*r Staatsbürger*in ist. Einer Person, die selbst migriert ist, die aber nicht so eingeordnet wird, passiert das nicht. Hier kommt es also zu Ausschlüssen, die deutlich zwischen einem „wir“ und einem „die“ trennen – auf Basis der Kategorie „mit Migrationshintergrund“.

Noch deutlicher wird dies, wenn Menschen pauschal als Ausländer*innen wahrgenommen und bezeichnet werden und beispielsweise davon ausgegangen wird, dass sie ohnehin kein Deutsch sprechen (Terkessidis 2004). Das ist eine Stigmatisierung, eine rassistische Praktik, auch wenn sie unbewusst erfolgt und nicht zwangsläufig abwertend gemeint sein muss.

In der Forschung wird in diesem Zusammenhang von Rassismus gesprochen. Auch der oft genutzte Begriff der Fremdenfeindlichkeit ist kein adäquater Begriff, da er ebenfalls Prozesse des Ausschlusses produziert: Die Ablehnung richtet sich schließlich nicht gegen abstrakte Fremde, sondern gegen Menschen, die teilweise seit Jahrzehnten oder ihr Leben lang in Deutschland leben und Deutschland ihre Heimat nennen. Der Begriff der Fremdenfeindlichkeit verschleiert so die Praktiken der alltäglichen Ausgrenzung.

Diese Ausgrenzungsprozesse beziehen sich immer auf eine binäre Codierung, eine Spaltung der Welt in zwei Gegensätze, auch wenn oftmals das Kulturelle oder Religiöse in den Vordergrund gestellt wurden und immer noch werden (Hall 1989). Dies zeigt sich unter anderem in Debatten darüber, ob der islamische Glaube zu Deutschland gehöre. Nicht einmal formal handelt es sich um vergleichbare Kategorien, schließlich ist das eine die Zugehörigkeit zu einer

Religion und das andere der Wohnsitz in einem Land. Durch die Annahme, dass beides nicht vereinbar sei, wird eine Ausgrenzung vorgenommen oder weiter festgeschrieben.

Dies geschieht nicht nur mit Religion, sondern auch und besonders mit Kultur. Obwohl in der Wissenschaft wie in Alltagsdebatten niemand sicher sagen kann, was genau diese „eine deutsche Kultur“ sein könnte, wird oft unterstellt, dass „andere Kulturen“ besser oder schlechter zu ihr passen würden. Kultur ist hier bewusst in Anführungszeichen gesetzt, weil der Begriff „die Kultur“ als einheitliches, abgrenzbares, homogenes Ganzes nicht haltbar ist: Die Annahme, dass eine Kultur nicht mit einer anderen vereinbar sei, ist also ebenfalls eine binäre Trennung zwischen „uns“ und „denen“ und dient dazu, Menschen auszuschließen. In diesem Zusammenhang lässt sich sogar feststellen, dass es ein „Revival eines essentialistischen Kulturbegriffs“ gibt, das eher desintegrierend Wir und die Anderen, die ‚Aufnahmegesellschaft‘ und die Einwandernden als homogene Kollektive zu definieren und zu fixieren versucht“ (Hess und Moser 2009). Um das möglichst zu vermeiden, ist es hilfreich, sich vor Augen zu halten, dass Kulturen schon immer im Wandel, dynamisch, vielfältig und nicht geschlossen waren und dass die Vorstellung einer homogenen klar abgrenzbaren Kultur nur ein Konstrukt ist.

Doch nicht nur im Hinblick auf Menschen, die seit Generationen in Deutschland leben, ist Differenzierung angemessen. Auch Geflüchtete sind keine homogene Gruppe mit ähnlichen Eigenschaften. So ist der Begriff des „Flüchtlings“ ebenso problembehaftet: Die Bezeichnung zielt zunächst auf die rechtliche und administrative Kategorie, und auf diejenigen, die von verschiedenen Formen der Flucht- und Gewaltmigration betroffen sind. Als politische Kategorie ist der Begriff jedoch auch politisch umkämpft. Die Kategorie „Flüchtling“ wurde 1951 vor dem Hintergrund des zweiten Weltkriegs und der systematischen Massenmorde des Nationalsozialismus mit

der Genfer Flüchtlingskonvention erstmals völkerrechtlich verbindlich eingeführt und ist bis heute ein wichtiger rechtlicher Schutzstatus. Im öffentlichen Diskurs und im Alltagsgebrauch werden damit oft Menschen bezeichnet, die einen Asylantrag gestellt haben und entweder noch im Asylverfahren sind oder das Asylverfahren bereits abgeschlossen haben. Scherr und Scherschel machen in ihrer Publikation „Wer ist ein Flüchtling?“ (2019) darauf aufmerksam, dass „Zwangsmigration und Flucht als ein gesellschaftspolitisches Konfliktfeld“ (S. 79) zu betrachten ist. Die Aushandlung zwischen wir und den (schutzbedürftigen) Anderen schwingt also auch hier wieder mit.

Im deutschen Sprachgebrauch enthält der Begriff des „Flüchtlings“ zudem eine sprachlich abwertende Dimension: Worte mit der Endung „-ling“ sind im Deutschen verkleinernd oft eher negativ konnotiert. Denken wir nur an Begriffe wie Eindringling, Schönling oder Schädling als Bezeichnung für Menschen (Neue deutsche Medienmacher*innen 2019b). Auch hier ist es sinnvoller, spezifisch zu prüfen, was gemeint ist: Neuankommende? Schutzsuchende? Die Bezeichnung „geflüchtete Menschen“ ist Ausdruck eines Hilfskonstrukts, das zeigen soll, dass die Fluchterfahrung nur eine Eigenschaft des jeweiligen Menschen ist.

Sichtbar wird bei all diesen Beispielen die Notwendigkeit, das eigene Sprachverhalten zu reflektieren und vereinfachende Stereotypisierungen – soweit dies möglich ist – zu reduzieren. Ein bewusster Umgang mit derartigen Zuschreibungen ist notwendig, um überhaupt feststellen zu können, inwiefern die Differenzierung notwendig ist: Trägt das eigene sprachliche Handeln zur Fortschreibung vorhandener Ungleichheiten bei?

Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen

Überlegen Sie zuerst, ob die vermeintliche Herkunft einer Person irgendetwas mit dem **Kontext**, in dem Sie sich bewegen zu tun hat. Ist es notwendig, an dieser Stelle Bezug darauf zu nehmen? Nennen Sie daher die Migrationsgeschichte nur dann, wenn es notwendig ist.

Achten Sie bei der Benennung darauf,

- * **den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**
Vermeiden Sie unbedingt Pauschalisierungen und Generalisierungen, welche Gruppen Eigenschaften zuweisen.
- * **sich über die Bedeutung des verwendeten Wortes im Klaren zu sein.**
Ist die Erwähnung in Ihrem Kontext sinnvoll und nicht zu vermeiden, ist es hilfreich, sich die folgenden Fragen zu stellen: Was meine ich genau? Drückt der Begriff das aus? Steckt eine implizite Konstruktion einer*s „Anderen“ in der Formulierung? Findet eine Abwertung des Gegenübers statt? Versuchen Sie, verletzend, abwertende Sprache zu reflektieren und nicht zu reproduzieren. Vieles ist so tief verankert, dass es von Rassismus nicht betroffenen Menschen gar nicht als abwertend bewusst wird.
- * **nach Möglichkeit Eigenbezeichnungen von Personen und Gruppen zu verwenden.**
Ein Beispiel sind Begriffe mit **Bindestrich**, wie **Deutsch-Türk*innen**. Sie werden immer häufiger als **Selbstbezeichnung** von Menschen mit internationaler Geschichte benutzt. Insgesamt ist es oft hilfreich, zu schauen oder zu erfragen, welche Selbstbezeichnung diejenigen Menschen, über die gesprochen werden soll, benutzen (Neue deutsche Medienmacher*innen 2019b).

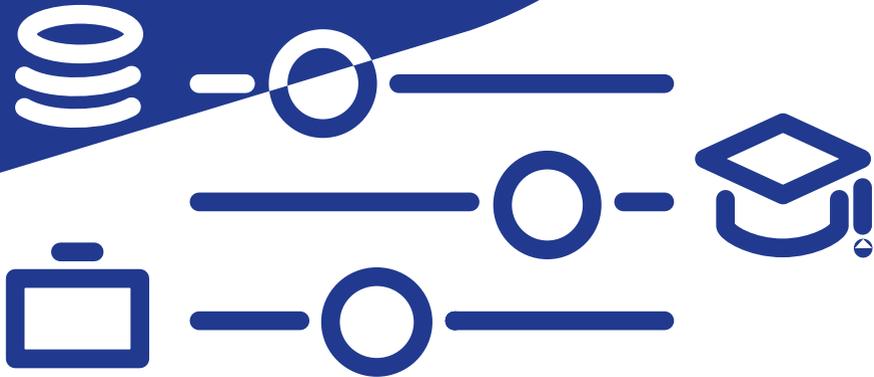
*** den Kontext der Erwähnung zu beachten.**

So bezeichnet beispielweise die Kategorie Ausländer*innen Einwohner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, dies kann also z. B. beim Thema Wahlrecht von Bedeutung sein. Als Synonym für Einwanderer*innen ist der Begriff faktisch falsch und unsinnig, da viele Einwanderer*innen und ihre Nachkommen Deutsche sind. Ausländer*in weckt dagegen eher Assoziationen, wonach die so kategorisierten Menschen in Deutschland zu Besuch wären und nicht dauerhaft hier leben würden (Neue deutsche Medienmacher*innen 2019b).

*** intersektional zu denken.**

Auch wenn es direkt um Einwanderung geht: Die Tatsache, dass ein Mensch ein*e Einwanderer*in ist, ist immer nur eine seiner*ihrer Eigenschaften.

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 Zitat 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“ (Grimm 2017).

Der Begriff der sozialen Mobilität beschreibt, inwieweit es Personen gelingt, ihre eigene soziale Schicht 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, von denen mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt, sehr hoch ist, wohingegen der Anteil der Studierenden, deren Eltern über eine Berufsausbildung oder keine Ausbildung verfügen, deutlich geringer ausfällt (Lenz 2018). 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 Eltern abhängig.

Wer als erstes in der Familie ein Studium aufnimmt, startet in der Regel unter anderen Voraussetzungen an der Hochschule als Menschen aus einem akademisch geprägten Haushalt (Arbeiterkind o. J.): Als Pionier*innen machen sie sich eigeninitiativ auf den Weg, oft ohne Vorbilder im näheren Umfeld. Das heißt aber auch, dass Studierenden der ersten Generation vielleicht Informationen fehlen, die selbstverständlich erscheinen, z. B., dass es persönliche Sprechstunden gibt, oder sie sind sich generell unsicher, ob sie ihr Studium bewältigen können – auch finanziell. Natürlich unterscheiden sich die Elternhäuser von Studierenden der ersten Generation. Manche können ihre Kinder gut unterstützen und fördern das Studium, andere stehen ihm skeptisch gegenüber, und

die Studienfinanzierung ist ein großes Thema. Umso gravierender ist, dass Förderwerke deutlich seltener Studierende der ersten Generation unterstützen (Hinck 2019), dabei eint sie ihre Ausdauer und Leistungsbereitschaft. Sie haben früh gelernt, ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und verfügen über die Kompetenz, zwischen Perspektiven zu vermitteln, um die Gesellschaft wieder mehr zusammenzubringen.

Sprachliche Ausgrenzungen und Diskriminierungen können mit der Dimension „soziale Lage“ verknüpft sein. 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.

„Bei der Klassenzugehörigkeit geht es neben ökonomischem (Eigentum, Vermögen) [nämlich] auch um kulturelles (Bildungsabschlüsse) und soziales Kapital (Vitamin B). Auch der Name, Wohnort, Sprache und der Geschmack können Marker für Klasse sein“ (Seek 2020). Der im Deutschen noch etwas unübliche Begriff des Klassismus beschreibt die Ideologie und Machtstruktur, die dann Diskriminierung aufgrund der sozialen Lage stützt. Strukturell operiert Klassismus vor allem durch Naturalisierung und Kulturalisierung. Dass soziale Unterschiede historisch gewachsen sind, wird dabei ausgeklammert. Intelligenz und Begabung – angeblich einzige Voraussetzung für sozialen Aufstieg – seien angeboren und natürliche Kategorien. Durch diese Strategie der Legitimation wird die Verschiedenheit von Startbedingungen ignoriert und „jede emanzipatorische Chance im Keim erstickt – gerade deshalb bedarf es einer Sensibilisierung für Klassismus“ (Zentschenko 2020).

Diskriminierungsarmer Sprachgebrauch: Anregungen

Da „soziale Lage“ sich aus mehreren Aspekten zusammensetzt, sollte beim Sprachgebrauch 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 2018),

- * **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 klargestellt, 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. Eine Person gilt nach der EU-Definition als armutsgefährdet, wenn sie über weniger als 60 % des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt. 2018 lag dieser Schwellenwert für eine alleinlebende Person in Deutschland bei 1 136 Euro im Monat (Statistisches Bundesamt 30.10.2019). Besonders häufig von Armut betroffen sind Kinder und Erwachsene in Alleinerziehendenfamilien: 2018 waren 40,4 % der Personen in diesen Haushalten im früheren Bundesgebiet und 44,5 % dieser Personen in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) armutsgefährdet (Statistisches Bundesamt 2019). 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 von persönlicher „Schuld“ oder „Unschuld“ 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.



Zu hinterfragen, welche Konzeption von „wir“ in der gewählten Formulierung steckt.

Viele Ideen über die Studierenden kommen aus einer Zeit, in der die Gruppe eher homogen war. Bestimmte Wörter brechen aktiv mit diesem homogenen „wir“:

Erstakademiker*innen, Studienpioniere, Studierende der ersten Generation, Bildungsaufsteiger*innen, Arbeiter*innenkinder:

Das alles sind Bezeichnungen für Menschen aus Familien ohne Hochschulerfahrungen.

Care-Leaver*in:

Meint junge Menschen, die Erfahrung in der stationären Jugendhilfe gemacht haben, die also in Wohngruppen, anderen betreuten Wohnformen oder in Pflegefamilien aufgewachsen sind. Sie weisen in ihren Bildungs- und Teilhabechancen deutliche Benachteiligungen gegenüber jungen Menschen auf, die in ihrem familiären Umfeld aufwachsen. Ein einfacher Vergleich macht den Unterschied deutlich: Während das durchschnittliche Auszugsalter in Deutschland bei 23,7 Jahren liegt (Statistisches Bundesamt 2020) ziehen Care-Leaver*innen vielfach mit 18 Jahren aus (Stiftung Universität Hildesheim) und finden dann kaum eine verlässliche Begleitung vor, die beim Übergang ins Studium oder den Beruf unterstützt (Sievers et al. 2015).

Dimension Religion und Weltanschauung

Gastbeitrag von Prof. Dr. Klaus Fitschen
(Universität Leipzig)



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.

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 Besserwisserie 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 gegenteilige: Alles verdient Respekt und Wertschätzung, solange diese Auffassungen und Meinungen nicht ihrerseits die Diskriminierung anderer zum Ziel haben.

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 deutlich.

* **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 Begriffs „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*innen 2019a).

* **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.**
Medial präsent ist die Konstruktion eines national geprägten Wirs, das die „Islamisierung des Abendlandes“ befürchtet und auf diskriminierenden Annahmen fußt.

Diversitätssensibler Sprachgebrauch im Englischen

Gastbeitrag von Gesine Wegner
(Universität Leipzig/TU Dresden)



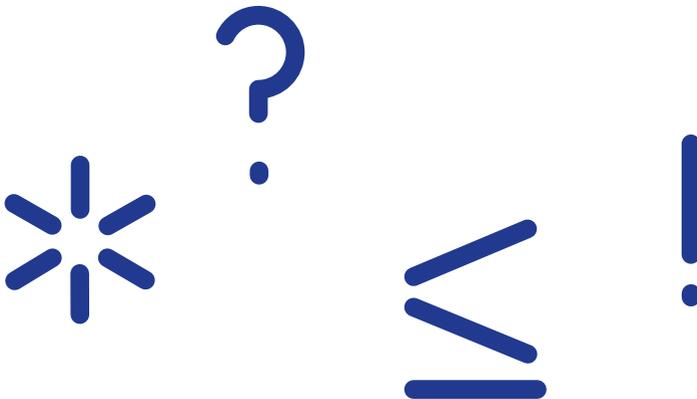
ENG

Allgemein kann festgehalten werden, dass diversitätssensible Sprache im Englischen denselben Regeln folgt wie im Deutschen.

Wie im Deutschen nimmt auch im Englischen die Selbstbezeichnung von Personen den höchsten Stellenwert ein. Hinweise auf eine fälschliche Fremdbezeichnung sollten daher ernst genommen und der Sprachgebrauch situativ angepasst werden.

Im anglophonen Raum stellen Hochschulinstitutionen häufig einen sogenannten „Inclusive Language Guide“⁴ (→ Liste auf S. 85) zur Verfügung, der als Grundlage für den offiziellen Sprachgebrauch der jeweiligen Einrichtung dient. Im Folgenden finden Sie, angelehnt an jene Leitfäden, eine Reihe besonders geläufiger Hinweise zum diversitätssensiblen Sprachgebrauch im Englischen.

In einigen Fällen ist eine Unterscheidung zwischen dem Britischen und dem Amerikanischen sinnvoll. **Zudem sollte beachtet werden, dass manche deutsche Anglizismen anders konnotiert sind als im muttersprachlichen Gebrauch (siehe beispielsweise der Begriff „queer“, → S. 49).** Interessierte Lesende finden am Ende der einzelnen Sektionen Hinweise zu den genutzten Quellen, deren Lektüre bei weiterführenden Fragen zu sprachlichen Feinheiten sehr empfohlen wird.



⁴ Mit der Bezeichnung „inclusive language“ ist im Englischen eine Sprache gemeint, die alle, ganz unabhängig von individuellen Diversitätsmerkmalen, einschließt und gleichermaßen anspricht.

Dimension Geschlecht

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

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.

Avoid	Use
men, mankind	people, humanity, humankind
man-made	artificial, machine-made, human induced (neg. Konnotation, bspw. human induced disaster)
guys (in der Ansprache von Gruppen, bspw. „Hi guys“)	everybody, all (bspw. “Hi everybody” im mündlichen und “Dear all” im schriftlichen Sprachgebrauch)
freshman	first-year student
chairman	chairperson, head

Auch bei Begriffen, die sowohl eine männliche als auch weibliche Bezeichnung zulassen, sollte möglichst eine neutrale Variante gewählt werden.

Avoid	Use
boyfriend, girlfriend	(romantic) partner
husband, wife	spouse

Avoid	Use
landlord, landlady	owner
policeman, policewoman	police officer
steward, stewardess	flight attendant

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.“

Der Wandel hin zu neutralen Begriffen geht einher mit einer verstärkten Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Bei der direkten Bezeichnung von transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Personen sollte dabei, ähnlich wie im Deutschen, Folgendes beachtet werden.

Avoid	Use
transvestite, tranny	cross dresser, drag queen/drag king (im Unterhaltungskontext)
a transsexual, a transgender	a transgender person (Verwendung als Adjektiv; Betonung des sozialen Geschlechts, nicht der Sexualität)
a hermaphrodite, an intersexual	an intersex person (Verwendung als Adjektiv; Betonung des biologischen Geschlechts, nicht der Sexualität)
queers, a queer	queer people, a genderqueer person (vgl. „Dimension sexuelle Orientierung“)

Pronomen

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

- * Verwendung der Pluralform, sodass die neutralen Pronomen „they“ und „their“ folgen.

Beispiel: “Students must submit their final papers on time.”

- * Verwendung von „they“ als Subjektpronomen und „their“ als Possessivbegleiter in der Singularform. Diese Verwendung ist in der gesprochenen Sprache weit verbreitet und findet immer häufiger auch Einzug in den schriftlichen Sprachgebrauch.

Beispiel: “Each student must submit their final paper on time.”

- * Durch Passivkonstruktionen sowie Einsparungen kann in manchen Fällen ganz auf die Verwendung eines Pronomens verzichtet werden.

Beispiel: “Final papers must be submitted on time” oder “Students should submit the final paper on time.”

Anreden

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. Es kann darüber hinaus auch ganz auf die geschlechtsspezifische Anrede verzichtet werden. In diesem Fall erfolgt die Anrede mit vollem Namen, bspw. „Dear Audre Washington“.

Um falsche Geschlechtszuschreibungen zu vermeiden, ist es an nordamerikanischen Universitäten nicht unüblich, bevorzugte

Pronomen in der E-Mail-Signatur und auf Namensschildern anzugeben. Durch diese Praxis werden fälschliche Adressierungen, die im internationalen Kontext auch aufgrund fehlender Vertrautheit mit den jeweiligen Namen auftreten können, vermieden. Darüber hinaus wird durch die Angabe weiterer Pronomen, beispielsweise die nicht-binären Bezeichnungen „zie“ (Personalpronomen) und „hir“ (Possessivpronomen), ein Ausdruck geschlechtlicher Vielfalt ermöglicht.⁵

Dimension sexuelle Orientierung

Queer

Wie im Deutschen sollte auch im Englischen stets zwischen sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität unterschieden werden (→ S. 49). Der Begriff „queer“ nimmt diesbezüglich eine Sonderstellung ein. Als Oberbegriff umfasst er sowohl genderqueere Menschen, die sich nicht einem oder nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen, als auch verschiedene Formen der sexuellen Orientierung, die von der heterosexuellen Norm abweichen (Homo- und Bisexualität, Pansexualität, Asexualität, usw.).

Während dem Begriff im englischsprachigen Raum grundlegend dieselbe Bedeutung wie im Deutschen zuteilwird, findet „queer“ im Englischen noch häufiger in seiner inhaltlichen Weite Verwendung. Gleichzeitig ist zu betonen, dass der Begriff im Englischen von manchen älteren Personen als abschätzig empfunden wird, da er lange Zeit hauptsächlich als Abwertung verwendet wurde.

⁵ Quellen und weiterführende Literatur: Garner 2017; Guidelines for gender-inclusive language in English: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> (22.12.2020); Inclusive Language Guide: Respecting people of intersex, trans and gender diverse experience: www.lgbtihealth.org.au/inclusive_language_guide (22.12.2020).

Gay

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

→ Gay man – he is gay

→ Gay woman – she is gay

Bisexual

Das Wort beschreibt bisexuelle Menschen. Seine Verwendung folgt den gleichen sprachlichen Regelungen wie der Begriff „gay“.

→ Bisexual man – he is bisexual

→ Bisexual woman – she is bisexual

Lesbian

Das Wort lesbian beschreibt homosexuelle Frauen. Es kann sowohl als Adjektiv als auch als Nomen verwendet werden. Im Gegensatz zu den Begriffen „gay“ und „bisexual“ wird das Wort „lesbian“ jedoch nicht als prädikatives Adjektiv genutzt.

→ Lesbian woman – she is a lesbian (Nicht: “she is lesbian”)

Same-Sex

Der Begriff „same-sex“ wird in Bezug auf Partnerschaften verwendet. Es wird von „same-sex partners“, nicht von „gay partners“, „lesbian partners“ oder „homosexual partners“ gesprochen.

Homosexual

Das Wort „homosexual“ gilt als überwiegend medizinischer Begriff, der in der Alltagssprache immer weniger Verwendung findet.

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

Avoid	Use
sexual preference	sexual orientation
fag, fairy	gay (Verwendung als Adjektiv)
dyke	lesbian

Etwas anderes ist es, wenn die Begriffe als emanzipatorische Selbstbezeichnungen gewählt werden (bspw. „dykes on bikes“).⁶

Dimension physische und psychische Behinderungen

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

Während es im Amerikanischen üblich ist, die Person voranzustellen, wird im Britischen der Akt des „behindert werden“ häufig bewusst hervorgehoben. Daher wird im Amerikanischen meist von „people with disabilities“, im Britischen jedoch häufig von „disabled people“ gesprochen. Diese unterschiedliche Betonung schlägt sich unter anderem in der Gesetzgebung der jeweiligen Länder wieder:

⁶ Quellen und weiterführende Literatur: LGBTIQ Inclusive Language Guide: <https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2019-06/LGBTIQ-Inclusive-Language-Guide.pdf> (22.12.2020); LGBT+ – A Guide to Language in Use: https://www.ucu.org.uk/media/8602/LGBT-a-guide-to-language-in-use-May-17/pdf/LGBT_language_May_17.pdf (22.12.2020).

- Americans with Disabilities Act (USA)
- Ontarians with Disabilities Act (Ontario, Kanada)
- Disability Discrimination Act 1992 (Australien)
- Disability Discrimination Act 1995 (UK)

Der Begriff „disability“ bezeichnet generell die Behinderung (sozial), während der Begriff „impairment“ sich auf die Beeinträchtigung (körperlich/somatisch) bezieht.

Von der Verwendung von Euphemismen wie „differently abled“, „physically challenged“, „handicapped“ oder „people with special needs“ wird abgeraten. Zwar finden manche dieser Begriffe offiziell noch Verwendung (bspw. special needs education), sie werden jedoch von Selbstvertretungsorganisationen häufig abgelehnt.

Verwenden Sie emotional neutrale Ausdrücke.

Etwas anderes ist es auch hier, wenn die Begriffe als emanzipatorische Selbstbezeichnungen gewählt werden (bspw. „Mad Pride“, „Crip Culture“).

Avoid	Use
stroke victim	individual who had a stroke
afflicted with cerebral palsy	person with cerebral palsy
suffering from multiple sclerosis	people who have multiple sclerosis
suffering from epilepsy	individuals with epilepsy
insane, mad, a mentally ill person	someone diagnosed with mental illness, someone with mental health problems

Avoid	Use
spastic	person with cerebral palsy
confined to a wheelchair, wheelchair bound	using a wheelchair, wheelchair user
normal people	non-disabled people

Besondere Vorsicht ist bei der Verwendung des Begriffes „deaf/Deaf“ geboten. Während die kleingeschriebene Variante „deafness“ sowie „hard of hearing“ eine körperliche Beeinträchtigung beschreiben, wird mit „Deafness“ eine kulturelle Identität bezeichnet. Diese zeichnet sich unter anderem durch den Gebrauch von Gebärdensprache und eine Verankerung in der jeweiligen „Deaf community“ – mit ihren eigenen Kultur- und Bildungseinrichtungen – aus.⁷

Dimension Migrationsgesellschaft

Wie bei anderen Identitätsdimensionen sollte auch bei Beschreibungen der ethnischen Herkunft und Nationalität die Eigenbezeichnung der jeweiligen Person im Vordergrund stehen.

Besondere Vorsicht ist bei der Verwendung übergeordneter Begriffe geboten. So werden beispielsweise in den USA die Begriffe „Black“ und „African American“ keineswegs synonym verwendet. Einige Personen bevorzugen den Begriff „Black“, weil sie sich als Amerikaner und nicht als Afro-Amerikaner identifizieren. Im Gegensatz zu der emanzipatorischen Schreibweise des Wortes „Black“ sollte die

⁷ Quellen und weiterführende Literatur: Bolt (2013); Brueggemann (2009); <https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-communication/inclusive-language-words-to-use-and-avoid-when-writing-about-disability> (22.12.2020).

Großschreibung von „white“ vermieden werden, da sie vorwiegend von nationalistischen Bewegungen genutzt wird.

In Großbritannien wird die Bezeichnung „Black“ traditionell für eine Reihe verschiedener nicht-weißer Gruppen verwendet. Immer häufiger wird jedoch auch hier, wie im Amerikanischen, zwischen den Bezeichnungen „Black“ und „people of color“ unterschieden. Der letztere Begriff bezeichnet hierbei alle Personen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und Fremdzuschreibungen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind.

Im anglophonen Raum gibt es zudem Bestrebungen, ethnisch diverse Gruppen nicht weiter als Minderheiten zu bezeichnen. Stattdessen sind in den vergangenen Jahren die Begriffe „underserved/under-represented groups“ sowie „marginalized groups“ insbesondere im akademischen Diskurs in den Vordergrund getreten.

Vermieden werden sollte zudem die Verwendung eines Bindestriches bei der Bezeichnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, da dies insbesondere in den USA historisch der Herabsetzung diene.

→ Früher: African-American, Asian-American, Native-American

→ Heute: African American, Asian American, Native American

Folgende Begriffe sind inkorrekt und sollten durch andere ersetzt werden:

Avoid	Use
Indian	Indigenous people, Native American (USA), First Nations (Kanada, ausgenommen Métis und Inuit)
The Jews	Jewish people, people of Jewish descent
Colored	African American (USA), people of color, Black/black people
Asians	Asian faculty members/students, Asian Canadian (Kanada), etc. (Verwendung als Adjektiv)

Wenn möglich sollten Bezeichnungen konkretisiert werden, beispielsweise indem konkrete Stammesbezeichnungen (bspw. „Sioux“ statt „Native American“) oder Länderbezeichnungen (bzw. „Japanese Canadian“ statt „Asian Canadian“) gewählt werden.

Bei den Bezeichnungen „Hispanic“ und „Latino/Latina“ ist zu beachten, dass diese nicht synonym verwendet werden sollten. Während das Wort „Hispanics“ Personen aus spanischsprachigen Ländern bezeichnet, bezieht sich „Latino/Latina“ auf Personen aus Lateinamerika, unabhängig der jeweiligen Nationalsprache. In den vergangenen Jahren hat sich die Bezeichnung „Latinx“ – gesprochen „La-Teen-X“ – als genderneutrale Alternative zu Latino/Latina etabliert.

Grundlegend sollte jedoch auch überlegt werden, ob die Nennung der ethnischen Herkunft für den jeweiligen Kontext überhaupt von Bedeutung ist oder weggelassen werden kann.⁸

⁸ Quellen und weiterführende Literatur: Bhopal (2004); University South Carolina Aiken.

Dimension Alter

Allgemein kann festgehalten werden, dass diversitätssensible Sprache in Bezug auf die Dimension Alter im Englischen denselben Regeln folgt wie im Deutschen (→ S. 30).

Folgende Begriffe sollten aufgrund fälschlicher Verallgemeinerungen vermieden werden:

Avoid	Use
the old	older people
the aged	senior(s), senior citizen(s)
inexperienced youth	a young person, a younger person
juveniles	young people

Manche Bezeichnungen implizieren ein bestimmtes Alter, obwohl sie eigentlich altersunabhängig sind, so beispielsweise die Begriffe „young scholars“ oder „young students“. Es gilt, entsprechend altersunabhängige Bezeichnungen zu wählen.

Avoid	Use
young scholar	early-career scholars, emerging scholars
young students	first-year students, second-year students
old(er) students	(more) advanced students
old(er) colleagues	(more) experienced colleagues

Generell sollten Aussagen über das Alter von bestimmten Personen oder Gruppen sowohl explizit als auch implizit vermieden werden, sofern der jeweilige Kontext eine Angabe diesbezüglich nicht erfordert.⁹

Zusätzliche Online-Leitfäden anglophoner Universitäten

- Harvard University, USA:
<https://dib.harvard.edu/resource-type/how-guide>
- The University of Manchester, UK:
<https://www.staffnet.manchester.ac.uk/equality-and-diversity/training/inclusive-language/>
- The University of Western Australia:
https://www.hr.uwa.edu.au/_data/assets/pdf_file/0010/2207458/Using-inclusive-language.pdf
- University of Calgary, Canada:
<https://observatori382866246.files.wordpress.com/2019/02/inclusive-language-guide-june-13-2017.pdf>
- University of Missouri, USA:
<https://www.umsystem.edu/media/hr/inclusive-language-handouts.pdf>
- University of North Carolina at Chapel Hill, USA:
<https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/>

⁹ Quellen und weiterführende Literatur Gendron et al. (2016), Summers (2018).

Geschlechtergerechte und Leichte Sprache



Leichte Sprache ist wichtig, damit alle Menschen die Möglichkeit haben, an den gleichen Informationen teilzuhaben. Leichte Sprache unterstützt Menschen mit Lernschwierigkeiten und unter anderem auch Menschen, die Schwierigkeiten beim Lesen oder beim Verstehen der deutschen Sprache haben.

Zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Texten in Leichter Sprache gibt es eine kritische Diskussion. Hauptsächlich geht es hier um den Kritikpunkt, dass sowohl der Unterstrich als auch das Gendersternchen Texte in Leichter Sprache schwerer verständlich und weniger leicht lesbar machen würden und somit dem zentralen Ziel der Leichten Sprache entgegenstünden. Daneben werden auch Aspekte der Barrierefreiheit angeführt (die sowohl für Leichte als auch Schwere Sprache gelten); Sprachausgabeprogramme, die vor allem von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen genutzt werden, lesen Unterstrich und Sternchen mit, was zu Irritationen führen kann.¹⁰

¹⁰ Vgl. U.a. <http://www.netz-barrierefrei.de/wordpress/barrierefreies-interne-refreie-redaktion/texte/gender-gerechte-sprache-und-barrierefreiheit/> [18.09.2020] sowie <https://heikos.blog/> [10.11.2020]

Grundsätzlich jedoch schließen sich geschlechtergerechte und Leichte Sprache nicht aus. Geschlechtergerechte Sprache kann auch in Leichter Sprache angewendet werden. Dabei sollten die Regeln der Leichten Sprache berücksichtigt werden. Besonders wichtig ist es, erklärende Sätze einzufügen und Expert*innen in eigener Sache einzubinden, das heißt, den Text von Menschen mit Lernschwierigkeiten prüfen zu lassen.

Gelungene Beispiele zeigen, dass eine Kombination von gendergerechter und Leichter Sprache möglich ist: Ein lesenswertes Beispiel sowohl für die Verbindung gendergerechter und Leichter Sprache als auch für die Thematisierung von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in Leichter Sprache ist die Broschüre des Vereins „Leicht Lesen – Texte besser verstehen“ aus Österreich. In diesem Beispiel wird das Gendersternchen verwendet und dieses unter dem Punkt „Wie lese ich die Broschüre?“ kurz erklärt.

Auch wir bieten die Broschüre „Ausgesprochen vielfältig“ in Leichter Sprache an. Dort heißt es zu geschlechtergerechten Formulierungen:

„Menschen werden benachteiligt, weil sie Frauen oder Männer sind. Und es gibt noch mehr Geschlechter als Frau oder Mann. Es gibt Menschen, die sich nicht als Frau oder Mann verstehen. Auch diese Menschen werden häufig benachteiligt. Oft wird in Texten nur die männliche Form benutzt. Zum Beispiel wird das Wort „Kunde“ oder „Mitarbeiter“ geschrieben. Wichtig ist aber, dass alle Geschlechter im Text vorkommen. Zum Beispiel als „Kundin“ oder „Mitarbeiterin“. Was können Sie tun? Verwenden Sie die weibliche und männliche Form, zum Beispiel „Teilnehmerinnen“ und „Teilnehmer“. Es gibt auch die Schreibweisen: „Teilnehmer*innen“ oder „Teilnehmer_innen“. Mit dieser Schreibweise zeigen Sie: Es gibt noch mehr Geschlechter als Frau und Mann. Das Sternchen und die

Lücke stehen für die Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau verstehen. Vielleicht haben Sie schon einmal den Begriff gehört: 3. Geschlecht. Sie können auch Begriffe verwenden, bei denen man das Geschlecht nicht erkennen kann. Zum Beispiel: „Geschäfts-Leitung“ statt „Geschäfts-Führer“¹¹. [...] Fragen Sie, welche Bezeichnung die Menschen selbst für sich wünschen. Das können auch Wörter sein, die keine Leichte Sprache sind.¹²

Nicht zuletzt teilen Leichte und geschlechtergerechte Sprache zentrale Anliegen: Sie versuchen, Sprache weniger diskriminierend zu gestalten, keine Ausschlüsse zu reproduzieren und alle anzusprechen. Sprache ist ein zentraler Aspekt, um Teilhabe, Gleichstellung und Chancengleichheit zu verwirklichen. Gerade deshalb sollten gendergerechte und Leichte Sprache nicht im Widerspruch zueinander gesehen werden, sondern als sich ergänzende, emanzipatorische Diskurse mit dem Ziel der diversitätssensiblen Kommunikation. Personen, die Texte in Leichter Sprache nutzen, von gendergerechter Sprache von vornherein auszuschließen, produziert neue Barrieren und separate Sprachräume.

¹¹ Die Gutachter*innen merkten an dieser Stelle an, dass es hier zu Verwirrungen bei der Zielgruppe von leichter Sprache kommen kann, da die Wörter unterschiedlich verstanden werden können. „Geschäfts-Leitung“ können mehrere Menschen sein, „Geschäfts-Führer“ nur eine Person.

¹² Infos zur Broschüre „Ausgesprochen vielfältig“ in Leichter Sprache gibt es unter info@kc-sachsen.de

Bildsprache



Die Medien, mit denen wir täglich konfrontiert werden, bestehen immer seltener aus reinen Textinhalten. Große Fotografien machen die halben (Online-) Titelseiten der Zeitungen aus und die Internetauftritte aller Institutionen werden durch Videos ergänzt: 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.

Bei der Auswahl für die Bebilderung von Inhalten stellt sich die prinzipielle Frage, inwiefern Realitäten oder Idealzustände dargestellt werden sollen. So kann beispielsweise eine technische Hochschule, an der mehr Studenten als Studentinnen eingeschrieben sind, dieses Verhältnis in ihrer Kommunikation bildlich auch so darstellen, oder sie kann sich unter Bezugnahme auf ein im Rahmen des Gendermainstreamings angestrebtes ausgeglichenes Geschlechterverhältnis dazu entscheiden, trotzdem gleich häufig Frauen wie Männer abzubilden.

Bildsprache vermittelt schnell und einfach Inhalte, ohne, dass wir diese explizit wahrnehmen. Eine Repräsentation von Studentinnen, die den eigentlichen Anteil übersteigt, kann in diesem Fall also dazu beitragen, dass sich mehr Frauen in den Darstellungen wiederfinden

und ein technisches Studium an dieser Hochschule in Betracht ziehen.

Nutzen Sie das und lassen Sie Diversitätsaspekte in Ihre Darstellungen einfließen. Es ist ein einfacher Schritt, der alle Betrachter*innen ein Stück mehr sensibilisieren kann.

→ **Bringen Sie Vielfalt in Ihr Bild.**

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 Bildkompositionen.**

Seien Sie sich bewusst, dass Personen als unterschiedlich wichtig wahrgenommen werden, je nachdem, wer vorn oder hinten, scharf oder unscharf, klein oder groß, aktiv oder passiv gezeigt wird. Auch die Blickachsen innerhalb eines Bildes vermitteln Hierarchien.

→ **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.

Vor der Auswahl eines jeden Bildes sollten Sie sich über enthaltene Botschaften bezüglich Repräsentanz und Diversität Gedanken machen. Es ist aber ohnehin kaum möglich, dass eine Darstellung „perfekt diversitätssensibel“ ist. Sie können jedoch für sogenannte „Binnenpluralität“ sorgen: Achten Sie darauf, dass innerhalb Ihres gesamten Medienmaterials Ausgewogenheit mit Blick auf Diversitätsaspekte herrscht. Wenn Sie dahingehend weiterarbeiten möchten, dann ist in der Broschüre „Diversitätssensible Mediensprache“ (Klamt und Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt am Main 2016) erklärt, wie Sie mithilfe einer Korpusanalyse Ihrer Materialien einen Überblick über unterschiedliche Aspekte Ihrer Bilder und Videos erlangen können und Änderungsbedarfe erkennen.

Mehrfach war hier von unbewussten Botschaften die Rede. Noch weiter als in der schriftlichen Kommunikation ist in der Bildsprache der Raum für Interpretationen geöffnet – dennoch können Tendenzen identifiziert werden und es lohnt sich, bewusste Entscheidungen zu treffen. Nicht nur, was auf Bildern gezeigt wird, sollte vielfältig sein, die Art wie Menschen Bilder sehen, ist es auch. Für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen sind hohe Kontraste in Bildern wichtig. Darüber hinaus sind Rot/Grün-Kombinationen im Bild nicht für alle Menschen gleichermaßen zugänglich. Für Wort/Bild-Kombinationen empfiehlt sich die Verwendung serifenloser Schriften und ausreichender Schriftgrößen. Schließlich sind die Alternativtexte der Bilder wichtig für eine barrierefreie Bildverwendung. Alternativtexte (auch: Alt-Texte) beschreiben ein digitales Bild, sodass ein Bildschirmleseprogramm bzw. assistive Technologien die durch den hinterlegten Alternativtext zur Verfügung stehenden Informationen vorlesen.¹³

¹³ Weitere Informationen zu Alternativtexten sind u. a. hier zu finden: BIK für alle (<https://bik-fuer-alle.de/alternativtexte-fuer-grafiken.html>).

Danksagung und Informationen zu den beteiligten Expert*innen

An der Neuauflage von „Ausgesprochen vielfältig“ haben zahlreiche Personen mitgewirkt. Ihnen möchten wir an dieser Stelle ganz herzlich dafür danken, dass sie ihre Expertise und ihr Erfahrungswissen in Form eines Gutachtens oder eines Textbeitrags eingebracht haben.

Im Folgenden finden sich Kurzinformationen zu den beteiligten Expert*innen sowie Statements zu Fragen der diversitätssensiblen Kommunikation.

Prof. Dr. Klaus Fitschen

Universität Leipzig, Universitätsprofessor, Kirchengeschichte unter besonderer Berücksichtigung der Neueren u. Neuesten Kirchengeschichte

Welchen Einfluss hat Sprache auf vielfältige Hochschulen/auf Vielfalt* an Hochschulen?

„Sprache bringt die unter Menschen vorhandene Vielfalt zur Darstellung. Gerade diejenigen, die an Universitäten das Sagen haben, sollten sich bewusst sein, wen sie meinen, wenn sie etwas sagen, und niemanden ausschließen.“

Tom Hoffmann und Steffen Martick

Projekt QuaBIS/Qualifizierung von Bildungs- und Inklusionsreferent*innen in Sachsen, Universität Leipzig/Institut für Förderpädagogik

Was ist besonders wichtig, um Diskriminierung in der Sprache zu vermeiden?

Team QuaBIS: „Alle müssen sagen dürfen, was sie wollen. Mit so vielen Sätzen, wie sie dafür benötigen. Solange sich niemand dabei verletzt fühlt oder beleidigt wird. Miteinander ins Gespräch kommen, nicht übereinander reden – das ist Inklusion. Jede Aussage zählt.“

Daniela Keil

Bundeslandkoordinatorin für Sachsen und Sachsen-Anhalt bei ArbeiterKind.de

Welchen Einfluss hat Sprache auf vielfältige Hochschulen/auf Vielfalt* an Hochschulen?

„Nichtakademikerkinder sehen sich an den Hochschulen mit einer stark akademisch ausgerichteten Sprache konfrontiert, die den Einstieg zusätzlich erschwert. Die Wissenschaftskommunikation ist wenig diversitätssensibel und bildet bisher nicht die Komplexität der Studierenden, aber auch der Menschen außerhalb des Sozialraums Hochschule ab (Katja Urbatsch, Gründerin/ Geschäftsführerin von ArbeiterKind.de)“

Katja Knauthe

Doktorandin am Department für Soziologie an der Universität in Dortmund, der Hochschule Zittau/Görlitz und der University of Sheffield

Welchen Einfluss hat Sprache auf vielfältige Hochschulen/auf Vielfalt* an Hochschulen?

„Insbesondere Hochschulen bieten die Rahmung geschlechterreflektierte, diskriminierungskritische und respektvolle Lehr- und Lernräume zu gestalten, in denen sie vor allem viele jungen Menschen erreichen. Es liegt in ihrer Verantwortung für dominante Geschlechternormen zu sensibilisieren und alternative Modelle zu vermitteln. Insbesondere die Möglichkeiten, bestehende Muster, Regeln und Ordnungen zu demontieren, um daraus neue Handlungsspielräume entstehen zu lassen, ist ein Lernfeld, welches Vorbilder benötigt. [...] Hochschulen sind dafür der ideale Ausgangspunkt.“

Katrin Linde und Dr.^{IN} Madeleine Sauer

Professur Interkulturelle Kommunikation, Technische Universität Chemnitz

Was ist ein erster Schritt, um diversitätssensiblen Sprachgebrauch umzusetzen?

„Diversitätssensibler Sprachgebrauch beginnt mit der Reflektion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Othering-Prozessen. Er macht sich ausgrenzender Bezeichnungen bewusst und verzichtet möglichst auf Schubladen-Denken und Fremdzureisungen.“

Dr.^{IN} Carolin Vierneisel

Psychologin, Charité Berlin; Trainerin diskriminierungsarme und vielfalts*bewusste Bildung

Was ist besonders wichtig, um Diskriminierung in der Sprache zu vermeiden?

„Besonders relevant erscheint mir die Bereitschaft, sich kontinuierlich mit eigenen, ggf. auch lieb gewonnenen Sprachpraktiken kritisch auseinanderzusetzen – auch wenn das oft unbequem und manchmal auch schmerzhaft sein kann.“

Gesine Wegner

Institut für Amerikanistik der Universität Leipzig, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Teilprojekt „Populärkulturelle Poetiken und Politiken des Invektiven. Der invective mode im zeitgenössischen US-amerikanischen Fernsehen“ des Sonderforschungsbereiches 1285.

Was ist besonders wichtig, um Diskriminierung in der Sprache zu vermeiden?

„Sprache ist fluid, sie unterliegt einem stetigen Wandel und ist dennoch – oder gerade deswegen – enorm wirkmächtig. Sich gegenseitig zuzuhören und ernst zu nehmen ist für mich daher der wichtigste Grundstein dafür, Diskriminierung in der Sprache abzubauen.“

Anja Winkler

Peer-to-Peer-Beraterin für Studierende, Studieninteressierte und Beschäftigte mit Behinderung/chronischer/psychischer Erkrankung, Mitarbeiterin AG Services Behinderung und Studium, Technische Universität Dresden

Was ist besonders wichtig, um Diskriminierung in der Sprache zu vermeiden?

„Wichtig ist, dass wir uns und anderen Personen zuhören, und damit reflektieren, wie wir uns sprachlich ausdrücken und wie wir über andere Personen sprechen, um Diskriminierungen zu vermeiden. Der gemeinsame Dialog mit den Betroffenen ist unverzichtbar!“

Darüber hinaus danken wir den folgenden Institutionen für die
Zurverfügungstellung von Leitfäden und Informationsmaterialien:

Leidmedien



Neue deutsche Medienmacher*innen

Vielfalt Lehren Projekt



Wie immer freuen wir uns über Ihre kritischen Hinweise und
Anmerkungen. Danke für Ihre Kritik!

Literatur- verzeichnis

Akzeptanz für Vielfalt: Glossar.

Online verfügbar unter http://akzeptanz-fuer-vielfalt.de/fileadmin/daten_AfV/PDF/Glossar_Begrifflichkeiten_sexueller-und_geschlechtlicher_Vielfalt_HSIV.pdf.

Arbeiterkind (o. J.): Besonderheiten der Diversity-Dimension „Soziale Herkunft“.

Austin, J. L. (2018): How to Do Things with Words. Eastford: Martino Fine Books.

Bhopal, R. (2004): Glossary of terms relating to ethnicity and race: for reflection and debate. In: Journal of epidemiology and community health 58 (6), S. 441–445.

BIK für alle: Alternativtexte für Grafiken.

Online verfügbar unter <https://bik-fuer-alle.de/alternativtexte-fuer-grafiken.html>.

Bolt, David (2013): The Metanarrative of Blindness. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.

Brueggemann, Brenda Jo (2009): Deaf subjects. Between identities and places. New York: New York University Press (Cultural front).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Sechster Bericht zur Lage der Älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Altersbilder in der Gesellschaft. Berlin.

Cherubim, Dieter (2001): Alterssprache. Zur Konzeptualisierung von Alter durch Sprache. In: Svenja Sachweh und Joachim Gessinger (Hg.): OBST – Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie 62: Sprechalter. Duisburg: Gilles und Francke, S. 99–126.

Die Armutskonferenz (2018): Leitfaden für respektvolle Armutserichterstattung. Berlin. Online verfügbar unter http://www.armutskonferenz.at/files/armkon_leitfaden_armutserichterstattung-2018_web.pdf.

Dietrich, Rainer (2013): Sprache. In: Markus Antonius Wirtz (Hg.): Dorsch – Lexikon der Psychologie. Unter Mitarbeit von Janina Strohmer. Bern: Hans Huber, S. 1466–1467.

Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. [1. Auflage]. Berlin: Dudenverlag.

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

Garner, Bryan (2017): Grammar and Usage. In: The University of Chicago Press Editorial Sta (Hg.): The Chicago Manual of Style, 17th Edition: University of Chicago Press.

Gendron, Tracey L.; Welleford, E. Ayn; Inker, Jennifer; White, John T. (2016): The Language of Ageism: Why We Need to Use Words Carefully. In: The Gerontologist 56 (6), S. 997–1006.

Grimm, R. (2017, 24. November): Die permanente Diskriminierung armer Menschen, verständlich erklärt. Krautreporter. <https://krautreporter.de/2171-die-permanente-diskriminierung-armer-menschen-verstaendlich-erklart>

Hall, Stuart (1989): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument 178, S. 913–921.

Hall, Stuart (2009): The spectacle of the ‘other’. In: Representation: cultural representations and signifying practices. London: Sage Publ. [u.a.], S. 223–290.

Hess, Sabine; Moser, Johannes (2009): Jenseits der Integration. Kulturwissenschaftliche Betrachtungen einer Debatte. In: Sabine Hess, Jana Binder und Johannes Moser (Hg.): No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa. Bielefeld: transcript (Kultur und soziale Praxis), S. 11–32.

Hinck, Gunnar (2019): Stiftungen fördern soziale Ungleichheit: Arbeiterkind bleibt Arbeiterkind. In: Taz, 16.11.2019. Online verfügbar unter <https://taz.de/Stiftungen-foerdern-soziale-Ungleichheit/!5637088/>.

Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Kardorff, Ernst von (2017): Diskriminierung von seelisch Beeinträchtigten. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 565–592.

Karpa, Jonas (2019): Warum „Handicap“ das falsche Wort für Behinderung ist. Leitmedien.de. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/aktuelles/warum-handicap-das-falsche-wort-fuer-behinderung-ist/>.

Klamt, Marlies; Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt am Main (2016): Handlungsempfehlung für diversitätssensible Mediensprache. Goethe Universität Frankfurt am Main. Frankfurt/Main. Online verfügbar unter https://www.uni-frankfurt.de/60467715/Diversitaetssensible_Mediensprache.

Köbsell, Swantje (2014): Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In: Jutta Jacob, Swantje Köbsell und Eske Wollrad (Hg.): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Berlin: De Gruyter (Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung, 7), S. 17–33.

Kramer, Undine (2010): Ageismus-Sprachliche Diskriminierung im Alter. In: Kai Brauer und Wolfgang Clemens (Hg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Alter(n) und Gesellschaft, 20), S. 97–113.

Krämer, Sybille (2007): Sprache als Gewalt oder. Warum verletzen Worte? In: Steffen K. Herrmann, Sybille Krämer und Hannes Kuch (Hg.): Verletzende Worte. Die Grammatik sprachlicher Missachtung. Bielefeld: transcript (Edition Moderne Postmoderne), S. 31–48.

Küpper, Beate; Klocke, Ulrich; Hoffmann, Lena-Carlotta: Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Nomos. Baden-Baden (978-3-8487-4473-2). Online verfügbar unter <https://opus.bsz-bw.de/fhdo08/frontdoor/index/index/docId/812>.

Leidmedien.de (2019): Bitte Vermeiden / Bitte besser so formulieren. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf>.

Leidmedien.de (2020): Begriffe über Behinderung von A bis Z. Online verfügbar unter <https://leidmedien.de/begriffe/>.

Lenz, Karl (2018): Dritte sächsische Studierendenbefragung. Dresden. Online verfügbar unter <https://tu-dresden.de/zqa/forschung/Forschungsprojekte/3-saechsische-studierendenbefragung>.

Mafaalani, Aladin el (2018): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Mediendienst Integration (2020): Infopapier Alternativen zum „Migrationshintergrund“. Online verfügbar unter <https://mediendienst-integration.de/artikel/alternativen-zum-migrationshintergrund.html>.

Neue deutsche Medienmacher*innen (2019a): Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland. Online verfügbar unter <https://glossar.neuemedienmacher.de/themen/>.

Neue deutsche Medienmacher*innen (2019b): NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/>.

Quent, Matthias (2020): Warum steht der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz?
Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter
<https://www.bpb.de/lernen/projekte/312945/warum-steht-rasse-im-gg>.

Rauvola, Rachel S.; Rudolph, Cort W.; Zacher, Hannes (2019):
Generationalism. In: Organizational Dynamics 48(4), S. 100664.

Reisigl, Martin (2017): Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung.
In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.):
Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 81–100.

Scherr, Albert; Scherschel, Karin; Brandmaier, Maximiliane (2019):
Wer ist ein Flüchtling? Grundlagen einer Soziologie der Zwangsmigration.
1. Auflage 2019 (Fluchtaspekte).

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

Seeck, Francis (2020): Hä, was heißt denn Klassismus?
In: Missy Magazine, 28.01.2020. Online verfügbar unter
<https://missy-magazine.de/blog/2020/01/28/hae-was-heisst-denn-klassismus/>.

Sievers, Britta; Thomas, Severine; Zeller, Maren (2015): Jugendhilfe – und dann?
Zur Gestaltung der Übergänge junger Erwachsener aus stationären Erziehungshilfen;
ein Arbeitsbuch. 1. Aufl. Frankfurt, M.: IGFH.

Statistisches Bundesamt (2019): Armutsgefährdung 2018 in Bayern am geringsten,
in Bremen am höchsten. Destatis. Online verfügbar unter
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_282_634.html.

Statistisches Bundesamt (30.10.2019): Anteil der von Armut und sozialer Ausgrenzung
bedrohten Menschen in Deutschland stabil. Wiesbaden. Online verfügbar unter
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/10/PD19_419_639.html;jsessionid=53B9F74B2C772C19270EE5586A7F6AD7.internet8722.

Statistisches Bundesamt (2020): Gut ein Viertel der 25-Jährigen wohnte 2019 noch
im Haushalt der Eltern. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/08/PD20_N045_122.html.

Stiftung Universität Hildesheim (Hg.): Careleaver an Hochschulen, studieren nach
der Jugendhilfe – Das geht! Unter Mitarbeit von Tanja Rusack Katharina Mangold.
Online verfügbar unter https://www.careleaver.de/wp-content/uploads/2016/05/Broschuere_Care_Leaver_an_Hochschulen.pdf.

Summers, Pat (2018): How to Challenge Ageist Language.
Silver Century Foundation. Online verfügbar unter
<https://www.silvercentury.org/2018/01/how-to-challenge-ageist-language/>.

Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript Verlag (Kultur und soziale Praxis). Online verfügbar unter <http://gbv.ebiblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=4347908>.

Thiering, Martin (2018): Kognitive Semantik und Kognitive Anthropologie. Eine Einführung. Berlin/Boston: De Gruyter Inc (De Gruyter Studium Ser). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5024746>.

Thimm, Caja (2000): Alter – Sprache – Geschlecht. Zugl.: Heidelberg, Univ., Habil.-Schr., 1998. Campus-Verl, Frankfurt/Main, New York.

UNESCO (1999): Guidelines on gender neutral language.

University South Carolina Aiken: Inclusive Language Guide. Online verfügbar unter <https://www.usca.edu/diversity-initiatives/training-resources/guide-to-inclusive-language/inclusive-language-guide/file>.

Vries, Lisa de; Mirjam Fischer, David Kasproski, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter; Zaza Zindel (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert (DIW Wochenbericht). Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf.

Wahl, Patricia; 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. In: Das Gesundheitswesen 79 (12), S. 987–992. DOI: 10.1055/s-0043-122234.

Will, Anne-Kathrin (2020): Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Mediendienst Integration. Berlin. Online verfügbar unter https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Info-Papier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_2020.pdf, zuletzt geprüft am 22.12.2020.

Zentschenko, Björn (2020): Das Märchen vom sozialen Aufstieg: Klassismus an deutschen Hochschulen. In: GEW – Zeitung für Studierende, 2020. Online verfügbar unter https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Hochschule_und_Forschung/read-me/Das-M--rchen-vom-sozialen-Aufstieg.pdf.

Ziegler, Rafael (2016): Mitspracherechte für alle, auf allen Ebenen und auf jeweils eigene Weise? In: Jörg Tremmel und Markus Rutsche (Hg.): Politische Beteiligung junger Menschen: Grundlagen – Perspektiven – Fallstudien. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 201–224.

Zinsmeister, Julia (2017): Diskriminierung von körperlich und geistig Beeinträchtigten. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 593–612.

Impressum

Herausgabe

Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS)

Redaktion

Stefanie Dreiaek, Diana Hillebrand-Ludin, Charlotte Seidel

Lektorat

Diana Hillebrand-Ludin

Gestaltung

ungestalt – Kollektiv für Kommunikationsdesign

Auflage

1000 Stück

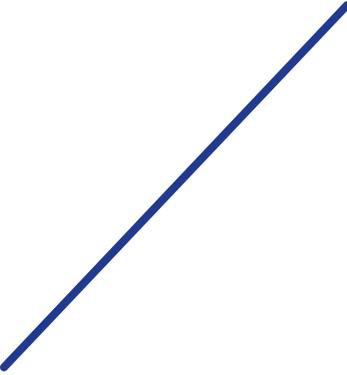
Stand

April 2021 (4. vollständig überarbeitete Auflage)

Förderhinweis

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushalts.





**Koordinierungsstelle
Chancengleichheit Sachsen**

Nikolaistraße 6–10
04109 Leipzig

Telefon
0341 /97 30150

E-Mail
info@kc-sachsen.de