

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

JAHRGANG 2022 NR 05

MÜNSTER 15.11.2022

- 01 Handreichung für eine geschlechter- und diversitätssensible Sprache an der Kunstakademie Münster vom 15.11.2022

HERAUSGEBERIN

Die Rektorin der Kunstakademie Münster
Leonardo-Campus 2, 48149 Münster

REDAKTION

Dezernat Akademische und
Studentische Angelegenheiten
Leonardo-Campus 2, 48149 Münster

Handreichung für eine geschlechter- und diversitätssensible Sprache an der Kunstakademie Münster

Einleitung

Die Kunstakademie Münster steht für ein diskriminierungsfreies Miteinander ein. Wertschätzung von Vielfalt ist hierfür Grundbedingung und drückt sich auch sprachlich aus.¹ Diese Handreichung soll deshalb Möglichkeiten zur geschlechter- und diversitätssensiblen Sprache aufzeigen und dazu anregen, das eigene Sprachhandeln zu reflektieren, für Veränderungen in der Sprache offen zu bleiben und im Sinne eines wertschätzenden Miteinanders Sprach- und Schreibgewohnheiten je nach Kontext sensibel anzupassen.

Die Inhalte zur geschlechtersensiblen Sprache dieser Handreichung wurden von einer Arbeitsgruppe bestehend aus Prof. Irene Hohenbüchler (Gleichstellungsbeauftragte), Annemarie Lange (Vorsitzende des AStA) und Steve Knoll (Studierender) erarbeitet. Sie wurden mit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Wiebke Lammert), der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (Fairy von Lilienfeld) und der gesamten Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch diskutiert, im Rektorat am 07.11.22 beraten und beschlossen sowie im Senat am 15.11.22 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Für die Bereitstellung der Inhalte zur diversitätssensiblen Sprache bedanken wir uns beim Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt.

Erkenntnisse zur geschlechter- und diversitätssensiblen Sprache werden fortlaufend produziert und diskutiert. In der Anwendung sind zudem einige Fragen noch ungeklärt. Diese Handreichung erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Endgültigkeit. Vielmehr gilt es, die am Ende dieser Handreichung genannten weiterführenden Quellen bei Bedarf zu Rate zu ziehen, sowie die fachlichen und gesellschaftlichen Debatten weiter zu beobachten. Anregungen zur Änderung der Handreichung senden Sie bitte an die Gleichstellungsbeauftragte der Kunstakademie Münster oder ihre Stellvertretung.

Das Rektorat bedankt sich bei der *Arbeitsgruppe zur geschlechter- und gendersensiblen Sprache*, bei Martin Lehmann (Leiter der Stabsstelle Presse, Kommunikation, Medien / Personalrat), Wiebke Lammert (stellv. Gleichstellungsbeauftragte) sowie bei der gesamten *Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch* der Kunstakademie Münster für ihr großes Engagement ebenso wie beim Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt für die Bereitstellung des Materials zur diversitätssensiblen Sprache und bei Martin Helmer von der *Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt ZARTbitter* (Münster) für die Moderation und Beratung der *Steuerungsgruppe gegen Machtmissbrauch*.

¹Einleitung und Anwendungsrahmen sind an folgendes Dokument angelehnt: Hochschule für Musik und Tanz Köln: Leitfaden für die Anwendung gendersensibler Sprache an der Hochschule für Musik und Tanz Köln, [online] https://www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/2020_leitfaden_anwendung_gendersensibler_sprache.pdf, 2020, Zugriff: 31.10.2022.

Anwendungsrahmen

Die Hochschule spricht sich für folgende Grundregeln aus:

- a. Genderneutrale Formulierungen
- b. Findet keine neutrale Formulierung Verwendung, wird der sogenannte Gender-Stern (*) empfohlen. Er steht für Diversität geschlechtsbezogener Identitäten.

In den folgenden Anwendungsfällen gelten diese Grundregeln zur geschlechter- und gendersensiblen Sprache als *verbindlich*:

- Studierendenzugnisse (inkl. Diploma Supplement)
- Arbeitszeugnisse /dienstliche Bescheinigungen
- Amtliche Bescheide
- rechtsetzende Regelungen wie Satzungen/Richtlinien
- Formulare
- Stellenausschreibungen
- Verträge der Hochschule, soweit von dieser entworfen
- Publikationen der Hochschule (z. B. Homepage, social media, Vorlesungsverzeichnis)

Bei der namentlichen Nennung konkreter Personen oder persönlicher Anrede in Dokumenten (wie z. B. Urkunden) wird diese entsprechend des amtlich gemeldeten Geschlechts gestaltet. Im Falle von „divers“ und „unbestimmt“ ist eine genderneutrale Anrede zu wählen bzw. Adressat*in nur mit dem vollen Vor- und Nachnamen anzuschreiben.

Hinweis für Studierende

Zu Fragen und Möglichkeiten rund um die Änderung Ihrer an der Hochschule gespeicherten Daten zu Namen und Geschlecht nimmt sich der Studierendenservice gerne persönlich Zeit für Sie.

Im Falle anderer Kommunikationsformen *empfehlen* wir die aufgeführten Grundregeln anzuwenden. Zugleich gilt es aber auch, darauf hinzuweisen, dass eine „geschlechtergerechte [...] [S]prache [...] immer die bestmögliche Formulierung für den konkreten Kontext“ sucht und „sich nicht in der durchgängigen Verwendung nur einer Form erschöpfen“ kann.² In der Praxis führt eine dem Kontext angemessene Verwendung von neutralen Formulierungsmöglichkeiten und eindeutigen Adressierungen zum besten Ergebnis. Ziel sollte es sein, den eigenen Sprachgebrauch entsprechend des Gegenübers sensibel zu gestalten.

²Lembke, Ulrike: Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirklichkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen, [online] <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache-ergebnisse-lemcke2021.pdf>, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Hinweise für Lehrende

a) Offizielle Publikationen der Hochschule

Soweit Lehrende Beiträge zu offiziellen Publikationen einreichen, werden die Texte entsprechend dieser Handreichung von der zuständigen Redaktion bearbeitet. Im Zweifel wird dabei natürlich Rücksprache mit der Person gehalten, die den Text verfasst hat. Es wird daher darum gebeten, derartige Beiträge bereits gemäß dieser Handreichung zu verfassen. Ausgenommen hiervon sind Texte, die einen literarischen, poetischen oder künstlerischen Charakter aufweisen oder aus anderen Gründen einem besonderen urheberrechtlichen Schutz unterliegen können.

b) Schriftliche Arbeiten/Klausuren

Rechtlich ist es umstritten, inwiefern Lehrende die Verwendung geschlechter- und gendersensibler Sprache zur Bedingung für schriftliche Arbeiten (z. B. Hausarbeiten oder Klausuren) oder gar zu einem benotungs-/prüfungsrelevanten Kriterium machen dürfen.³ Daher ist an der Kunstakademie Münster für die orthografische Korrektur schriftlicher Arbeiten weiterhin das amtliche Regelwerk für die deutsche Rechtschreibung bindend. Dieses sieht momentan etwa von der Anwendung des Gendersterns ab.⁴

Aus Gründen sprachlicher Repräsentationsethik geschlechtlicher Vielfalt empfiehlt die Kunstakademie Münster jedoch ausdrücklich zu einer geschlechter- und gendersensiblen Schreibweise aufzufordern bzw. diese bereits beim Verfassen einer Arbeit anzuwenden. Dies geschieht gemeinhin unter Verwendung von Genderzeichen.

Vor diesen Hintergründen können daher weder die Anwendungen noch die Nicht-Anwendung formal beanstandet werden bzw. auf das Begutachtungsergebnis Einfluss haben.

c) Lehre

Lehrende sind aufgefordert, in ihren Klassen bzw. Veranstaltungen das Thema „wertschätzender Umgang und sensible Kommunikation“ aktiv zu befördern. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass sich eine Klasse oder ein Kurs zu Beginn des Semesters darüber austauscht, wie Teilnehmende und Lehrende angesprochen werden möchten (z. B.: Anrede und Pronomen).

³Siehe dazu das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Michael Sachs erstellt für die Uni Kassel: Sachs, Michael: Die Verwendung von ‚gendergerechter Sprache‘ als zulässiges Kriterium bei der Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen an der Universität Kassel, [online] <https://www.uni-kassel.de/uni/index.php?eID=dump-File&t=f&f=13079&to-ken=3fde7f66864c43782bdc-1734555176f75458e584>, 14.07.2021
Zugriff: 31.10.2022.

⁴Rat für deutsche Rechtschreibung: Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlung vom 26.03.2021, [online] https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Umsetzung geschlechter- und gendersensibler Sprache an der Kunstakademie Münster

Grundsätzlich soll eine geschlechter- und gendersensible Sprache an der Kunstakademie Münster durch vorzugsweise geschlechts- und genderneutrale Schreibweisen realisiert werden (Teil 1). Daneben empfiehlt die Hochschule den „Genderstern“ zur sprachlichen Repräsentation geschlechtlicher Vielfalt (Teil 2). In Teil 3 finden Sie Tipps für die schriftliche und mündliche Anrede von Personen.

1. Methoden zum geschlechter- und genderneutralen Formulieren

Um geschlechter- und genderneutral zu formulieren, bietet die deutsche Sprache mehrere Möglichkeiten.

1.1. Substantivierung von Adjektiven und Partizipien

Beispiele:

statt:

Studenten

Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen

Bewerberinnen / Bewerber

Antragstellerinnen / Antragsteller

Teilnehmerinnen / Teilnehmer

Interessenten / Interessentinnen

Absolventinnen / Absolventen

lieber:

Studierende

Mitarbeitende, Beschäftigte, Angestellte

Bewerbende

Antragstellende

Teilnehmende

Interessierte (z. B. Studieninteressierte)

Ehemalige

1.2. Verwenden von neutralen Endungen (z. B.: „-kraft“, „-ung“, „-teil“, „-personal“ oder „-leute“)

Beispiele:

statt:

Werkstattleiterin / Werkstattleiter

künstlerische/r Professorin /
Professoren

Dezernent / Dezernentin

Expertinnen / Experten

Fachmann für ... / Fachfrau für ...
(als Berufsbezeichnung)

Sicherheitsmitarbeiter und
Sicherheitsmitarbeiterinnen

Verwaltungsmitarbeiterinnen und
Verwaltungsmitarbeiter

lieber z. B.:

Werkstattleitung(en), künstlerisch-
technische Lehrkraft/-kräfte

Klassenleitung(en)

Dezernatsleitung

Fachleute

Fachkraft für ...

Sicherheitspersonal

Verwaltungspersonal

1.3. Verwenden von Kollektiv- und Institutionsbezeichnungen

Beispiele:

statt:

Kolleginnen und Kollegen

Journalisten und Journalistinnen

die Rektorin, der Kanzler, die
Prorektorin und die Prorektoren
haben ...

der Präsident und die Vize-
präsidentin

Die Vertreterinnen und Vertreter
der Studierenden

lieber:

das Kollegium

die Presse

das Rektorat hat ...

das Präsidium

die Studierendenvertretung

1.4. Verwenden von geschlechtsindifferenten Personenbezeichnungen

Begriffe wie „der Mensch“, „das Individuum“, „das Mitglied“, „der Fan“ oder „die Person“ sind ungeachtet ihres grammatikalischen Geschlechts geschlechtsneutral.

1.5. Umformulierungen mit Adjektiven

Beispiele:

statt:	lieber:
Rat durch einen Fachmann / eine Fachfrau	fachkundigen Rat
Karriere als Künstlerin / Künstler	künstlerische Karriere
Nachwuchswissenschaftler / Nachwuchswissenschaftlerin	wissenschaftlicher Nachwuchs

1.6. Umformulierung unter Verwendung von Indefinit- und Relativpronomen / Bildung von Relativsätzen

Beispiele:

statt:	lieber:
Alle Teilnehmer / Teilnehmerinnen des Seminars ...	Alle, die an dem Seminar teilnehmen ...
die Autoren / Autorinnen	diejenigen, die den Aufsatz verfasst haben ...

Bei Relativsätzen, die mit „wer“ eingeleitet werden, sollte auf die grammatikalisch bedingt stets maskuline pronominale Wiederaufnahme „der“ verzichtet werden:

„**Wer** an dem Seminar teilnimmt, **der** wird gebeten, zur Vorbereitung folgende Literatur zu lesen.“

Auch Possessivpronomen sollten möglichst vermieden werden, da diese in Bezug auf „wer“ ebenfalls immer maskulin gebildet werden:

„**Wer** an der Exkursion teilnimmt, denkt bitte an **seinen/den** Studierendenausweis.“

In solchen Fällen kann z. B. auch in direkter Anrede formuliert werden:

„Bei Teilnahme an der Exkursion, denken Sie bitte an Ihren Studierendenausweis.“

Ähnliches gilt für die Verwendung von Pronomina. Daher:

Statt: „Niemand darf wegen **seiner** Herkunft benachteiligt werden.“

Lieber: „Niemand darf aufgrund **der** eigenen Herkunft benachteiligt werden.“

1.7. Umformulieren in direkte (An-)Rede / Neutrale Anrede

Beispiele:

statt:

Besucher / Besucherinnen werden gebeten, sich am Empfang zu melden.

Ansprechpartner /
Ansprechpartnerinnen

Bewerber / Bewerberinnen müssen

lieber z. B.:

Bitte melden Sie sich am Empfang.

Weitere Informationen erhalten Sie hier:
...

Bei Rückfragen wenden Sie sich an: ...

1.8. Umformulieren durch Passivierung

Beispiele:

statt:

Der Antragsteller / Die Antragstellerin muss den Antrag vollständig ausfüllen.

Nutzer / Nutzerinnen müssen beachten ...

Die Studentin / der Student muss mit Einreichung des Antrags folgende Unterlagen vorlegen ...

Herausgeber / Herausgeberin

Verfasserin / Autor

lieber z. B.:

Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Es ist zu beachten ... / Bei Nutzung des Raums ist zu beachten ...

Vorzulegen sind folgende Unterlagen ... / Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizulegen ...

herausgegeben von

verfasst von

1.9. Umformulierungen von zusammengesetzten Hauptwörtern

Beispiele:

statt:

Bürgersteig

Anfängerkurs

Dozententätigkeit

Rednerpult

Rednerliste

Expertenwissen

Teilnehmerzahl

Wählerverzeichnis

Benutzerordnung / Benutzeranleitung

lieber:

Gehsteig

Grundkurs, Einstiegskurs

Lehrtätigkeit

Redepult

Redeliste

Fachwissen / Expertise

Teilnehmendenzahl /
Zahl der Teilnehmenden

Wahlverzeichnis /
Verzeichnis der Wahlberechtigten

Nutzungsordnung / Bedienungsanleitung

2. Methoden des Genderns

Durch das Gendern im engeren Sinn sollen inklusive Formulierungen entstehen und Menschen entsprechend ihres Geschlechts adäquat angesprochen werden. Anders als bei neutralen Formulierungen geht es also um sprachliches Sichtbarmachen der real existierenden Vielfalt der Geschlechter.

Abseits der binären Form des Genderns, die lediglich Männer und Frauen sprachlich markiert, gibt es „nicht-binäre“ Formen. Darunter versteht man das Gendern mit Genderzeichen, das trans-, inter- und non-binäre-Personen (TIN) sprachlich anerkennt. Aktuell wird zu diesem Zweck vor allem der Asteriskus (*), in diesem Zusammenhang auch als Genderstern bezeichnet, oder der sogenannte Genderdoppelpunkt (:) verwendet.

Die Verwendung von Genderzeichen wird sowohl aus sprachwissenschaftlicher als auch gesellschaftlicher Sicht immer wieder kritisiert. Manche empfinden etwa das durch den Genderstern entstehende Sprachbild als störend oder die dadurch hervorgebrachten Formen als umständlich. Zudem treten in der Anwendung auch grammatikalische Probleme auf. Selbst wenn es sich hinsichtlich der Verwendung von Genderzeichen um eine unabgeschlossene Debatte handelt und in der Praxis auch ungelöste Fragen und Probleme auftreten, befürwortet die Kunstakademie Münster ausdrücklich das Gendern mit Genderzeichen. Denn keine andere sprachliche Form nimmt auf alle Genderformen Bezug und kann daher in der Anwendung als inklusiv respektvoller sprachlicher Umgang gelten.

Daher empfehlen wir:

Sofern Sie keine neutrale Form der Formulierung wählen können/möchten, verwenden Sie bitte ein Genderzeichen. Der Genderstern kann als die im Moment am weitesten verbreitete, ernsthafte Bemühung angesehen werden, TIN-Personen sprachlich zu inkludieren. Aus diesem Grund empfehlen wir den Genderstern.

2.1. Der Genderstern im Plural

Statt:

„Künstlerinnen und Künstler leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.“

Lieber:

„Künstler*innen leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.“

2.2. Der Genderstern im Singular

Im Singular erfüllt der Genderstern etwa den Zweck zur Selbstbezeichnung nicht gezwungen zu sein, auf eine Form aus dem binären Schema zurückgreifen zu müssen.

Beispiel:

„Ich bin Künstler*in.“

Da es im Deutschen, anders als in anderen Sprachen, noch keine etablierten Neopronomen oder neutrale Artikel und Pronomen gibt, können bei Aussagen im Singular jedoch unter Umständen komplizierte Satzgebilde entstehen. Daher empfehlen wir in diesen Fällen, sofern möglich, eine neutrale Formulierung zu verwenden.

Statt:

„In der morgigen Veranstaltung spricht der*die Künstler*in NAME. Sie*er gewährt Einblicke in ihre*seine aktuellen künstlerischen Projekte.“

Lieber:

„In der morgigen Veranstaltung spricht NAME und gewährt Einblicke in die eigenen aktuellen künstlerischen Projekte.“

2.3. Platzierung des Gendersterns

Bei Personenbezeichnungen im Plural gilt die Faustregel: Es wird der weibliche Plural genommen und der Stern wird vor die weibliche Endung gesetzt:

Beispiele:

Lehrerinnen → Lehrer*innen

Kolleginnen → Kolleg*innen

Bei Personenbezeichnungen im Singular wird auch die weibliche Form genommen und der Stern vor die weibliche Endung gesetzt:

Beispiel:

„Ich bin Künstler*in.“

2.4. Aussprache des Gendersterns

In der Regel wird der Genderstern durch eine kurze Sprechpause (*stimmloser, glottaler Verschlusslaut* oder auch *Glottisschlag*) artikuliert. Der Glottisschlag funktioniert bei Personenbezeichnungen, bei denen der Stern vor der weiblichen Endung platziert wird, in aller Regel problemlos.

Werden jedoch bestimmte Artikel sowie Personalpronomen gegendert, muss eine hörbare Pause gemacht werden, um den Stern verbal zu markieren:

*der*die Künstler*in*
*er*sie*

Werden unbestimmte Artikel und Indefinitpronomen gegendert, wird der Glottisschlag sehr schwierig bis unmöglich, da auf die Pause nur noch ein Konsonant folgt, der nach der Pause als Einzellaut artikuliert werden müsste:

*eine*r / eine*m*
*keine*r / keine*m*
*jede*r / jede*m*

In solchen Fällen sollte daher, sofern möglich, neutrale Begriffe (wie etwa: *nemand, alle*) verwendet oder umformuliert werden (*jeder Mensch, jede Person, jedes Mitglied*). Das gilt auch, weil die Vorlesbarkeit von Worten ein wichtiger Faktor der Barrierefreiheit ist. Dabei gilt es darauf zu verweisen, dass ein Nachteil von Genderzeichen die Tatsache ist, dass manche softwaregestützten Screenreader diesen nicht auditiv übersetzen können.⁵

⁵Wichtige Hinweise zum Gendern aus der Perspektive blinder Menschen, finden Sie hier: Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Gendern, [online] <https://www.dbsv.org/gendern.html>, 2019-2021, Zugriff: 31.10.2022.

3. Anrede

Vor allem im Fall der persönlichen Anrede kann es in manchen Fällen schwierig sein, die richtige Form für eine Person zu finden. Das liegt daran, dass wir Personen z. B. entsprechend ihres Vornamens oder ihrer äußeren Erscheinung „lesen“ und ihnen dabei ein Geschlecht zuweisen. Dabei kann es zu Irrtümern kommen. Für diese Problematik gibt es aufgrund der Kontextabhängigkeit einzelner Situationen keine Patentlösung. Ihr kann also nur durch eine reflexive Sensibilität und ggf. offene Kommunikation begegnet werden. Wir möchten auch alle Mitglieder und Angehörigen der Akademie ermutigen, gegenüber anderen deutlich zu machen, welche Form der Ansprache gewünscht ist.

Im Folgenden einige Beispiele, wie mit dieser Situation bislang umgegangen wird.

3.1. Schriftliche Kommunikation

Um die übliche Anrede „Sehr geehrte/Liebe Frau NAME bzw. Sehr geehrter/Lieber Herr NAME“ zu vermeiden, kann zu neutralen Formulierungen gegriffen werden, z. B.: Guten Tag NAME.

Solch eine genderneutrale Anrede kann bei Personen, die mit den Gründen für diese Anrede nicht vertraut sind, jedoch auch zu Irritationen führen.

Ein genereller Zusatz nach der abschließenden Grußformel (ober- oder unterhalb der E-Mail-Signatur) kann helfen:

„Bitte teilen Sie mir gerne mit, wenn Sie eine andere Form der Anrede, als die von mir gewählte bevorzugen. Ich werde diese dann sehr gerne berücksichtigen.“

3.2. Mündliche Anreden/Begrüßungen

In diesen Fällen kann etwa neutral formuliert werden.

statt:

Sehr geehrte Damen und Herren,

lieber:

Sehr geehrtes Publikum

Guten Abend! Ich heiße Sie alle herzlich willkommen zur /

Ich begrüße Sie alle ganz herzlich ...

Sehr geehrte Anwesende ...

Diversitätssensible Sprache⁶

Grundsätzlich ist vor allem dreierlei wichtig:

- Überlegen Sie, warum Sie eine Person mit spezifischen Charakteristika beschreiben oder eine Information über diese erfragen wollen, z. B. hinsichtlich einer bekannten oder vermuteten Migrationserfahrung – ist diese Information wirklich wichtig oder vielleicht eher Ausdruck einer stereotypisierenden Wahrnehmung dieser Person, z. B. als „nicht-deutsch“?
- Berücksichtigen Sie gängige Selbstbezeichnungen gesellschaftlich und sprachlich marginalisierter Gruppen, wie z. B. People of Color, sofern diese Ihnen bekannt sind. Seien Sie aufgeschlossen, wenn Sie diesbezüglich Hinweise oder Vorschläge erhalten. Ein anderes Beispiel, mit Sprache ein Bewusstsein für unterschiedliche Positionierungen und rassistische Zuschreibungen auszudrücken und dabei gängige Selbstbezeichnungen aufzunehmen, ist es, „Schwarz“ groß zu schreiben. Diese Schreibweisen haben Schwarze Menschen in Deutschland und international etabliert. Statt (vermeintlich) tatsächliche Hautfarben zu beschreiben, machen sie so auf soziale Positionierungen und Machtverhältnisse aufmerksam. „Weißsein“ und „Schwarzsein“ bezeichnen politische und soziale Konstruktionen, die mit Privilegierung bzw. Benachteiligung verbunden sind.
- Seien Sie sensibel hinsichtlich möglicher Konnotationen Ihrer Sprache. So vermittelt die Formulierung „Er ist an den Rollstuhl gefesselt“ z. B. eine große Hilflosigkeit und Einschränkung. Tatsächlich erleben Menschen mit Gehbehinderung die Nutzung eines Rollstuhls vielmehr als äußerst hilfreich. Sprechen Sie hier besser von „Personen, die einen Rollstuhl benutzen“ oder von „Rollstuhlfahrer*innen“.

(Zugeschriebene) Behinderung und chronische Krankheiten

⁶Der Abschnitt zur diversitätssensiblen Sprache ist dem „Leitfaden zur geschlechterinklusive und diversitätssensiblen Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext“ des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt entnommen:

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Gleichstellungsbüro: Empfehlungen für geschlechterinklusive und diversitätssensible Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext, [online] https://www.uni-frankfurt.de/100588714/2021_04_28_empfehlungen-sprache-geschlechterinklusive-lang-barrierefrei_2.pdf, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Für die Bereitstellung der Inhalte bedanken wir uns beim Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt.

statt:

Eine Person leidet an ...
Eine Person hat / lebt mit ...
(Erkrankung, Behinderung)

handicap, gehandicapt

taubstumm, gehörlos

geistige Behinderung
geistig behindert

gesund, normal vs. krank

lieber:

Eine Person hat / lebt mit ...
(Behinderung, Erkrankung)

Behinderung, behindert

taub

Menschen mit Lernschwierigkeiten /
mit kognitiven Beeinträchtigungen

nicht behindert vs. Behindert
(ohne vs. mit)

(Zugeschriebene) Behinderung und chronische Krankheiten

statt:	lieber:
Ausländer	Migrant*in, Menschen mit internationaler Geschichte/ mit Migrationsgeschichte / mit Migrationserfahrung
Flüchtlinge	Geflüchtete, Menschen mit Migrationserfahrung
illegale Einwanderung	irreguläre Migration, undokumentierte Migration
ausländische Studierende	internationale Studierende

(Zugeschriebenes) Lebensalter

statt:	lieber:
Studis	Studierende
Mädels	Junge Frauen
Jungs	Junge Männer ⁷
Alte	Menschen im hohen Alter, Ältere Menschen

(Zugeschriebene) ökonomische Lebensverhältnisse und soziale Ungleichheit

statt:	lieber:
die Armen	Menschen mit Armutserfahrung, von Armut betroffen, Menschen mit geringem Einkommen, Ökonomisch benachteiligt, Prekäre
sozialer Aufstieg / Abstieg	soziale Mobilität

⁷Im Original: Junge Frauen*/
Junge Männer*, Ebd., S. 13,
Zugriff: 31.10.2022.

(Zugeschriebene) Religion und Weltanschauung

Auch die bekannte oder vermutete Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft kann mit Diskriminierung einhergehen. Sprachlich kann sich dies auf zwei Ebenen niederschlagen. Zum einen kann aufgrund der Wahrnehmung des Aussehens einer Person eine vermeintliche Gruppenzugehörigkeit gemutmaßt und können darüber Stereotype reproduziert werden. Hier können Wahrnehmungen von vermeintlich „fremder“, „nicht-deutscher“ Erscheinung mit Mutmaßungen über eine nichtchristliche Religionszugehörigkeit zusammenlaufen. Formen davon sind der sog. antimuslimische Rassismus oder auch antisemitische Stereotype: Muslim*innen bzw. Jüd*innen oder Menschen, die für Muslim*innen bzw. Jüd*innen gehalten werden, werden pauschal mit negativ konnotierten Eigenschaften oder einem negativen Verhalten in Verbindung gebracht; dieses hat jedoch nichts mit dem tatsächlichen Verhalten von Muslim*innen, oder im Falle von Antisemitismus, Jüd*innen zu tun. [Zum anderen fördern] verallgemeinernde Formulierungen wie z. B. „die Muslime ...“ oder „die Juden...“ [...] zudem generell Stereotype und Vorurteile, auch wenn sie vermeintlich nicht negativ konnotiert sind, wie z. B. „alle Muslime sind besonders ordentlich“.

Ein diversitätssensibler, diskriminierungskritischer Sprachgebrauch vermeidet Formulierungen und Begriffe, welche diskriminierend und verletzend wirken, wie z. B. „Kopftuch-Mädchen“ als Bezeichnung für eine junge Muslima. Gleiches gilt für Redewendungen, welche historisch besetzt sind oder einen Bedeutungswandel erfahren haben, etwa vor dem Hintergrund des Holocaust / der Shoah, des Kolonialismus und der Versklavung von Menschen. Minderheiten wie Sinti*zze und Rom*nja sind ebenfalls von Diskriminierungen, auch im Sprachgebrauch, betroffen.

Verbände und Zentralräte sind gute Quellen, um über Selbstbezeichnungen von Minderheitengruppen Auskunft zu erhalten.

Weitere Anwendungsbeispiele und Informationen

Ainsworth, Claire: Sex redefined, in: *Nature*, 518, 2015, S. 288–291, [online] <https://www.nature.com/articles/518288a>, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Geschlecht und Geschlechtsidentität. Anfragen mit Bezug zum Merkmal Geschlecht machen rund ein Viertel der Beratungsgespräche an die Antidiskriminierungsstelle aus, [online] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/DritteOption/DritteOption_node.html, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Gay & Lesbian Alliance Against Defamation (GLAAD): GLAAD's Media Reference Guide. 11th Edition, o. A., [online] <https://www.glaad.org/reference>, Zugriff: 31.10.2022.

Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt am Main: Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache, [online] <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>, 2016, Zugriff: 31.10.2022.

Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg: Geschlechtergerechte Sprache – Eine Arbeitshilfe, [online] https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Gender_und_Diversity/sprache/PDF/Arbeitshilfe_GeschlechtergerechteSprache_final.pdf, 2020, Zugriff: 31.10.2022.

Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg: Sprache und Gerechtigkeit, [online] <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/angebote-und-informationen/sprache-und-gerechtigkeit.html>, 2022, Zugriff: 31.10.2022.

Usinger, Johanna: Geschickt gendern. Genderwörterbuch, [online] <https://geschicktgendern.de/>, o. A., Zugriff: 31.10.2022.

Quellen, die zur Erstellung dieser Handreichung herangezogen wurden

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Gendern, [online] <https://www.dbsv.org/gendern.html>, 2019–2021, Zugriff: 31.10.2022.

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Gleichstellungsbüro: Empfehlungen für geschlechterinklusive und diversitätssensible Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext, [online] https://www.uni-frankfurt.de/100588714/2021_04_28_empfehlungen-sprache-geschlechterinklusiv_lang-barrierefrei_2.pdf, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Hochschule für Musik und Tanz Köln: Leitfaden für die Anwendung gendersensibler Sprache an der Hochschule für Musik und Tanz Köln, [online] https://www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/2020_leitfaden_anwendung_gendersensibler_sprache.pdf, 2020, Zugriff: 31.10.2022.

Lembke, Ulrike: Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen, [online] https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Rat für deutsche Rechtschreibung: Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlung vom 26.03.2021, [online] https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf, 2021, Zugriff: 31.10.2022.

Sachs, Michael: Die Verwendung von ‚gendergerechter Sprache‘ als zulässiges Kriterium bei der Bewertung von Studien- und Prüfungsleistungen an der Universität Kassel, [online] <https://www.uni-kassel.de/uni/index.php?eID=dump-File&t=f&f=13079&token=3fde7f66864c43782bdc1734555176f75458e584>, 14.07.2021, Zugriff: 31.10.2022.