



HOCHSCHULE MAINZ
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Diskriminierungssensible Sprache an der Hochschule Mainz

Inhalt	
Argumente für die Verwendung diskriminierungssensibler Sprache	1
Genderneutrale Sprache	2
Genderstern	3
Diversitätssensible Sprache.....	4
Vorbehalte und Gegenargumente	5
Literatur	9



Argumente für die Verwendung diskriminierungssensibler Sprache

Für Interessierte und die, die es werden wollen.

An der Hochschule Mainz fördern wir aktiv Diversität und setzen uns für die tatsächliche Gleichstellung aller Personen ein. Es ist in unserem Sinne, alle Mitglieder anzusprechen. Diskriminierungssensible Sprache verfolgt dieses Ziel und kann gleichzeitig unser Bild davon verändern, wem es in unserer Gesellschaft möglich ist, welche Rolle zu übernehmen. Sei es bei der Berufs- oder Studienfachwahl. Denn Sprache beeinflusst in einem hohen Maße, wie wir denken und die Welt wahrnehmen. Deswegen hat Sprache Macht. Diese sollte beim Sichtbarmachen verschiedener Geschlechter oder wenn Diskriminierungsformen wie Rassismus, Klassismus¹ oder Ableismus² auftreten, reflektiert werden (vgl. Wizorek 2022: 4). Umgekehrt hilft uns eine diskriminierungssensible Sprache, respektvoll miteinander zu kommunizieren.

Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass eine diskriminierungssensible Sprache bisweilen eine Abwehrhaltung hervorrufen kann, weil sie möglicherweise an unseren sozialisierten Sprachgewohnheiten rüttelt und wir uns erst an eine neue Sprachpraxis gewöhnen müssen.

Wir laden alle Mitglieder der Hochschule dazu ein, Sprache und ihre Wirkung zu hinterfragen. Auch mit kleinen Schritten können Sie Aufgeschlossenheit und Bereitschaft signalisieren und gestalten so unsere Hochschule aktiv mit!

Im Folgenden möchten wir vertiefend zu unserer Praxishilfe zur diskriminierungssensiblen Sprache einen Überblick darüber geben, was genau diskriminierungssensible Sprache ist (genderneutral und diversitätssensibel) und warum diese insbesondere an unserer Hochschule relevant ist. Anschließend möchten wir Argumentationstipps geben, wie häufige Gegenargumente entkräftet werden können.

¹ Klassismus ist die Diskriminierung und Unterdrückung von Menschen aufgrund ihres vermuteten oder wirklichen sozialen Status.

² Ableismus ist das Fachwort für die Diskriminierung wegen einer körperlichen, neurologischen oder psychischen Behinderung. Der Begriff betont die strukturelle Grundlage auf der behindertenfeindliche Einstellungen und Praxen entstehen.

Genderneutrale Sprache

Das Wort „gender“ kommt aus dem Englischen und bedeutet (soziales) Geschlecht. Mit genderneutraler Sprache verfolgen wir das Ziel, die geschlechtliche Vielfalt unserer Gesellschaft abzubilden (vgl. Wizorek 2022: 4). Wenn wir genderneutral formulieren, können wir sowohl Diskriminierung als auch der Reproduktion von Geschlechterstereotypen entgegenwirken, weil durch sie einerseits alle Geschlechtsidentitäten gleichermaßen angesprochen und Ausschlüsse verhindert werden und andererseits Rollenklischees in Frage gestellt werden.

Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch weist darauf hin, dass das „Deutsche eine Männersprache“ ist, in der der „Mann de[n] sprachliche[n] Normalfall [darstellt], auf den immer zurückgegriffen wird, wenn es nicht explizit oder ausschließlich um Frauen [oder andere Geschlechtsidentitäten, Anm. d. Verf.] geht [...].“ (Stefanowitsch 2022: 10). Dies wird grammatisch sichtbar in der immer noch üblichen Verwendung des „generischen Maskulinums“. Verschiedene Studien³ belegen allerdings, dass die meisten Menschen bei der (hauptsächlichen) Verwendung des generischen Maskulinums Frauen und Personen anderen Geschlechts nicht oder seltener mitdenken. Sie werden gedanklich ausgeschlossen und das kann z.B. dazu führen, dass alte Geschlechternormen reproduziert und gefestigt werden, denn mitgemeint ist nicht (immer) mitgedacht.

Hierzu haben wir zwei Beispiele zum Nachdenken für Sie:

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt. Der Junge wird mit schweren Kopfverletzungen in ein Krankenhaus gebracht. Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig, als der Chef-Chirurg erscheint, blass wird und sagt: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!“.

Auflösung: siehe Fußnote⁴

³ z.B. Blake, Christopher, Verena Pompetzki, und Christoph Klimmt (2008): Geschlechterrepräsentation in Nachrichtentexten. Der Einfluss von geschlechterbezogenen Sprachformen und Fallbeispielen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen und die Bewertung der Beitragsqualität, in: M&K Medien- und Kommunikationswissenschaft 56: 3-21., Sato et al. (2017). Assessing the impact of gender grammaticization on thought: A psychological and psycholinguistic perspective, in: Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie, 90, 117–135. In diesen Studien geht es jedoch nur um die Nennung der weiblichen Form gegenüber dem generischen Maskulinum. Studien zu geschlechtsneutralen Schreib- und Sprechweisen liegen für den deutschsprachigen Bereich noch nicht vor.

⁴ Die operierende Person ist die Mutter des Verletzten.

Die Sozialarbeiter liefen durch den Bahnhof. Wegen der schönen Wetterprognose trugen mehrere der Frauen keine Jacke.

Genderstern

Wenn es sich nicht anbietet genderneutral zu formulieren, weil sich beispielsweise dadurch Sprachbarrieren aufbauen, empfiehlt sich der Genderstern. Der Genderstern gewährleistet das durch das Bundesverfassungsgericht 2017 dargelegte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Schutzes der geschlechtlichen Identität:

"Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird. Dabei ist auch die geschlechtliche Identität jener Personen geschützt, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind."

Das heißt, wenn Sie den Genderstern verwenden, schließen Sie alle Geschlechtsidentitäten ein und formulieren rechtssicher. Besonders bei Ausschreibungstexten kann dies relevant sein. Das LAG Schleswig-Holstein hat schon mit Urteil vom 22.06.2021 (3 Sa 37 öD/21) entschieden: Das Gendersternchen dient einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache und ist auf eine Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung zurückzuführen. Ziel der Verwendung sei es, nicht nur Frauen und Männer in der Sprache gleich sichtbar zu machen, sondern auch alle anderen Geschlechter zu symbolisieren und der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter zu dienen. Ob das Gendersternchen den offiziellen deutschen Rechtschreibregeln entspricht, könne dahingestellt bleiben.

Bestätigt wurde diese Ansicht 2024 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (23.11.2023, 8 AZR 164/22, NZA 2024, 335 Rn. 31):

„Der Genderstern [...] verleugnet [nicht] die Existenz zweigeschlechtlicher Menschen. Er symbolisiert nach allgemeinem Sprachgebrauch vielmehr alle Geschlechter⁵. Durch die Verwendung des Gendersterns als symbolhaftes Sonderzeichen wird typischerweise mitgeteilt, dass sich die Ausschreibung an jede die Anforderungen erfüllende Person richtet und das Geschlecht – gleich welches – bei der Auswahlentscheidung keine Rolle spielen wird. Dieses geschlechterübergreifende Sprachverständnis wird bestätigt durch die Verwendung des Gendersterns durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [...] Dabei ist ohne Belang, welche Herkunft der Genderstern hat und ob er von allen sprachwissenschaftlichen Autoritäten anerkannt wird. So ist beispielsweise die im August 2020 gefasste Position der Gesellschaft für deutsche Sprache e.V. zur Verwendung des ‚Gendersternchens‘ kritisch in Bezug auf Orthografie und Grammatik. Solche Bedenken beeinflussen aber nicht das Verständnis des durchschnittlichen Adressatenkreises der Ausschreibung. Für diesen ist entscheidend, dass nach allgemeinem Sprachgebrauch nicht nur Personen bestimmter Geschlechter angesprochen werden sollen.“

Auch der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband empfiehlt, den Genderstern und keine anderen Sonderzeichen zu verwenden, wenn mit Kurzformen und nicht allein mit genderneutralen Formen gegendert werden soll. Aktuelle Screenreader sind darüber hinaus technisch in der Lage, bestimmte Satzzeichen auf Wunsch auszublenden, sodass der Lesefluss gewährleistet ist.

Diversitätssensible Sprache

Da Sprache gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegelt, bilden sich in ihr auch andere in der Gesellschaft existierende Diskriminierungsformen wie beispielsweise Rassismus oder Ableismus ab. Sprache kann diskriminierend sein und abwertende Sichtweisen auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen enthalten – auch unbewusst.

⁵ vgl. LAG Schleswig-Holstein 22.6.2021 – 3 Sa 37 öD/21, NZA-RR 2021, 408 Rn. 28 = NZA 2021, 1192 Ls.; zust.: ErfK/Schlachter, 23. Aufl., AGG § 1 Rn. 7;

Bamberger/Roth/Hau/Poseck/Horcher, 5. Aufl., AGG § 11 Rn. 11; BeckOK ArbR/Roloff, Stand 1.9.2023, AGG § 1 Rn. 5; Wernecke/Heinen DB 2021, 2296; jurisPK-BGB/Weth/Albert, 10. Aufl., Stand 1.2.2023, AGG § 1 Rn. 14; Baftch/Schönbrunn BB 2021, 2424 (2427)

Beim Formulieren ist es deswegen hilfreich sich zu fragen, warum Sie eine Person mit spezifischen Charakteristika beschreiben oder eine Information über diese wissen 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“? Diversitätssensible Formulierungen zeichnen sich also insbesondere dadurch aus, dass wir uns bewusstmachen, ob es überhaupt relevant für das Gespräch ist, ein gewisses Merkmal zu benennen. Wenn es für das Gespräch wichtig ist, ein Merkmal zu benennen, respektieren Sie die gewählte Selbstbezeichnung der Person mit der sie kommunizieren. In der Regel sollten Selbstbezeichnungen, insbesondere Begriffe, die sich aus einer jeweiligen Community entwickelt haben, Vorrang gegenüber Fremdbezeichnungen haben. Ein Beispiel, mit Sprache ein Bewusstsein für unterschiedliche Positionierungen und rassistische Zuschreibungen auszudrücken und dabei gängige Selbstbezeichnungen aufzunehmen, ist es, „Schwarz“ groß zu schreiben. Statt 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.

In der diversitätssensiblen Sprache geht es aber nicht nur darum, Wörter und Bezeichnungen nicht mehr zu verwenden bzw. Verwendungen zu reflektieren, die diskriminierend sind, sondern auch den eigenen Sprach- und Schriftgebrauch barrierearm zu gestalten. Ob Dokumente im Hochschulalltag, die eigene Homepage oder E-Mail-Kommunikation: Machen Sie sich bewusst, wen Sie ansprechen wollen und reflektieren Sie die Ansprüche und Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe. Es kommt darauf an, dass alle Menschen im Sprach- und Schriftgebrauch Repräsentation erfahren und durch die verwendete Sprache angesprochen werden (können). Tipps für die praktische Umsetzung erhalten Sie im Dokument „Praxishilfe Diskriminierungssensible Sprache“

Vorbehalte und Gegenargumente

Da die Debatte mit Vehemenz geführt wird, möchten wir folgend einige Vorbehalte gegen die diskriminierungssensible Sprache diskutieren und entkräften. Wir möchten Sie dabei unterstützen, eine informierte Position gegen diskriminierende Sprache beziehen zu können, weil wir uns an der Hochschule Mainz aktiv für einen respektvollen Umgang miteinander einsetzen.

Auf folgende Aussagen können Sie beispielsweise so reagieren:

„Man kann doch nicht einfach so die Sprache verändern!“

Sprache ist grundsätzlich keine starre Angelegenheit, sie ist ständig im Wandel. Sprachliche Normen verändern sich deshalb, weil sie aus linguistischer Sicht reine Gebrauchsnormen sind, die von allen Sprechenden einer Sprache durch ihre Verwendung dauerhaft etabliert werden und so einen Sprachwandel herbeiführen (vgl. Simon 2022: 18 und Müller-Spitzer 2022: 24). Es kommen z.B. neue Wörter oder Schreibweisen hinzu, andere hingegen sind nicht mehr Teil des alltäglichen Sprachgebrauchs. Wer sagt denn heute z.B. noch Beinkleider zur Hose oder Fräulein zu einer unverheirateten Frau? Und die Schreibweise *dass* statt *daß* ist für viele von uns mittlerweile ebenfalls in Fleisch und Blut übergegangen. Sprache entwickelt sich.

Wir verwenden bestimmte Gebrauchsnormen von Sprache zudem als Orientierungsnormen, denn sie beschreiben einfach nur das, was als üblich oder „normal“ angesehen wird – wir wurden damit sozialisiert und benutzen sie unbewusst auch häufig, um nicht aufzufallen (vgl. Simon 2022: 17). Bei dem zunehmend starken Bedürfnis nach diskriminierungssensibler Sprache sieht man, dass sich ein gesellschaftlicher Wandel und der Wunsch nach Repräsentation in der Sprache abbildet. Darum werden z.B. in verschiedenen Berufen zunehmend genderneutrale Bezeichnungen verwendet, wie z.B. *Krankenpflegende* statt *Krankenschwester*.

Um diesen Wunsch nach Repräsentation sprachlich abzubilden, können wir als Angehörige der Hochschule Mainz eine besondere Funktion einnehmen, weil viele von uns durch Ihre (angehende) Tätigkeit in Forschung, Lehre und/oder Wirtschaft eine hohe kommunikative Reichweite haben und damit als „Modellsprecher:innen“ auftreten können (vgl. Simon 2022: 17.) Darum laden wir Sie dazu ein, – wenn Sie es nicht sowieso schon tun – diskriminierungssensible Sprache für sich selbst zu üben. Damit können Sie bei sich selbst und anderen einen „gesellschaftlichen Gewöhnungseffekt“ (Simon 2022: 17) herstellen.

„Diskriminierungssensibel zu schreiben ist zu kompliziert und stört den Lesefluss.“

Auf den ersten Blick kann das so wirken! Wenn Sie sich häufiger mit diskriminierungssensibler Sprache und ihren verschiedenen Varianten beschäftigen, werden Sie jedoch feststellen, dass vieles

leicht zu verstehen und auch nicht umständlich ist. So können lange und mitunter sperrige Formulierungen wie „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ oder die Frage „Nenne ich zuerst Frauen und dann Männer?“ vermieden werden, indem Sie einfach die Formulierung „Liebes Kollegium“ wählen. Viele der Formulierungen sind gut verständlich und knapp. Mit ein bisschen Übung und Eingewöhnung wird es Ihnen zunehmend leichter fallen, diskriminierungssensible Sprache im Alltag zu nutzen. Umformulierungen können auch hilfreich sein, damit der Lesefluss nicht gestört wird. Außerdem erwartet niemand von Ihnen, dass Sie Sprech- oder Schreibweisen immer perfekt benutzen. Es geht vielmehr darum, Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zu signalisieren, Sprache und ihre Wirkung zu reflektieren und (auch kritische) Anregungen aufzugreifen. Anregungen zu möglichen Formulierungen finden Sie in unserer Praxishilfe zu diskriminierungssensibler Sprache.

„Das ist doch unwichtig! Es gibt viel schlimmere Diskriminierungen!“

Rassismus, Klassismus, Ableismus, Homo- oder Transfeindlichkeit – Diskriminierung ist in den wenigsten Fällen eindimensional. Oft tritt eine Verschränkung zweier oder mehrerer Diskriminierungskategorien auf, was mit dem Begriff der Intersektionalität beschrieben wird. Diskriminierungsformen reproduzieren gesellschaftliche Machtstrukturen, die Kategorien von richtig/falsch, gut/böse, klug/dumm usw. aufmachen. Diese können dazu führen, dass bestimmte Personengruppen individuell, institutionell, ökonomisch oder strukturell benachteiligt werden. Wie soll da entschieden werden, welche Diskriminierung „schlimmer“ ist? Zumal diese von Betroffenen unterschiedlich intensiv wahrgenommen werden. Setzen wir uns also z.B. für den Gebrauch genderneutraler Sprache ein, um Sexismus und Transfeindlichkeit entgegenzuwirken, heißt das nicht, dass wir andere Diskriminierungsformen ausblenden. Im Gegenteil: Der Ansatz der diskriminierungssensiblen Sprache macht den Versuch, die Wechselwirkungen sprachlicher Ausgrenzung sichtbar zu machen und dieser entgegenzuwirken. Die Hochschule Mainz verurteilt jede Form von Diskriminierung und wo wir sie abbauen können, wollen wir das tun. Mit der kritischen Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs können Sie dazu einen Beitrag leisten.

„Diese neue Sprachpolitik hat nichts mehr mit der Realität zu tun!“

Da Sprache keine starre Angelegenheit ist, bilden sich in ihr auch immer diskursive Prozesse und gesellschaftliche Veränderungen ab. Sie reflektiert gesellschaftliche Veränderungen. Dass die Diskussionen um die gender- und diversitätssensible Sprache in den letzten Jahren so lautstark geführt werden, ist ein Hinweis darauf, dass die gesellschaftliche Realität sich verändert – sei es im Alltag, im Berufs- oder Studienleben. So existierte in der Vergangenheit noch keine Idee der sprachlichen Repräsentation aller Geschlechter, denn in allen öffentlichen Lebensbereichen waren Männer immer die Mehrheit. Also wurden „[i]m öffentlichen Raum, in Bürgerversammlungen, in politischen Diskussionen [...] vor allem Männer adressiert, das heißt, ob maskuline Personenbezeichnungen auch andere Geschlechter einschließen sollten, war weniger die Frage.“ (Müller-Spitzer 2022: 24). Heute haben wir eine sich weiter diversifizierende Gesellschaftsstruktur. Dadurch wird die diskriminierungssensible Sprache immer wichtiger.

Literatur

Müller-Spitzer, Carolin (2022): Zumutung, Herausforderung, Notwendigkeit? Zum Stand der Forschung zu geschlechtergerechter Sprache, in: Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Bundeszentrale für politische Bildung, Jg. 72, Heft 5-7, Bonn

Wizorek, Anne (2022): Vom Gender-Kampfplatz zum Sprachspielraum, in: Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Bundeszentrale für politische Bildung, Jg. 72, Heft 5-7, Bonn

Simon, Horst J. (2022): Sprache macht Emotionen, in: Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Bundeszentrale für politische Bildung, Jg. 72, Heft 5-7, Bonn

Stefanowitsch, Anatol (2022): Diagnose: „Männersprache“, in: Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Bundeszentrale für politische Bildung, Jg. 72, Heft 5-7, Bonn

Kotthoff, Helga (2022): Zwischen berechtigten Anliegen und bedenklicher Symbolpolitik, in: Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Bundeszentrale für politische Bildung, Jg. 72, Heft 5-7, Bonn