



Alice Salomon Hochschule Berlin
University of Applied Sciences

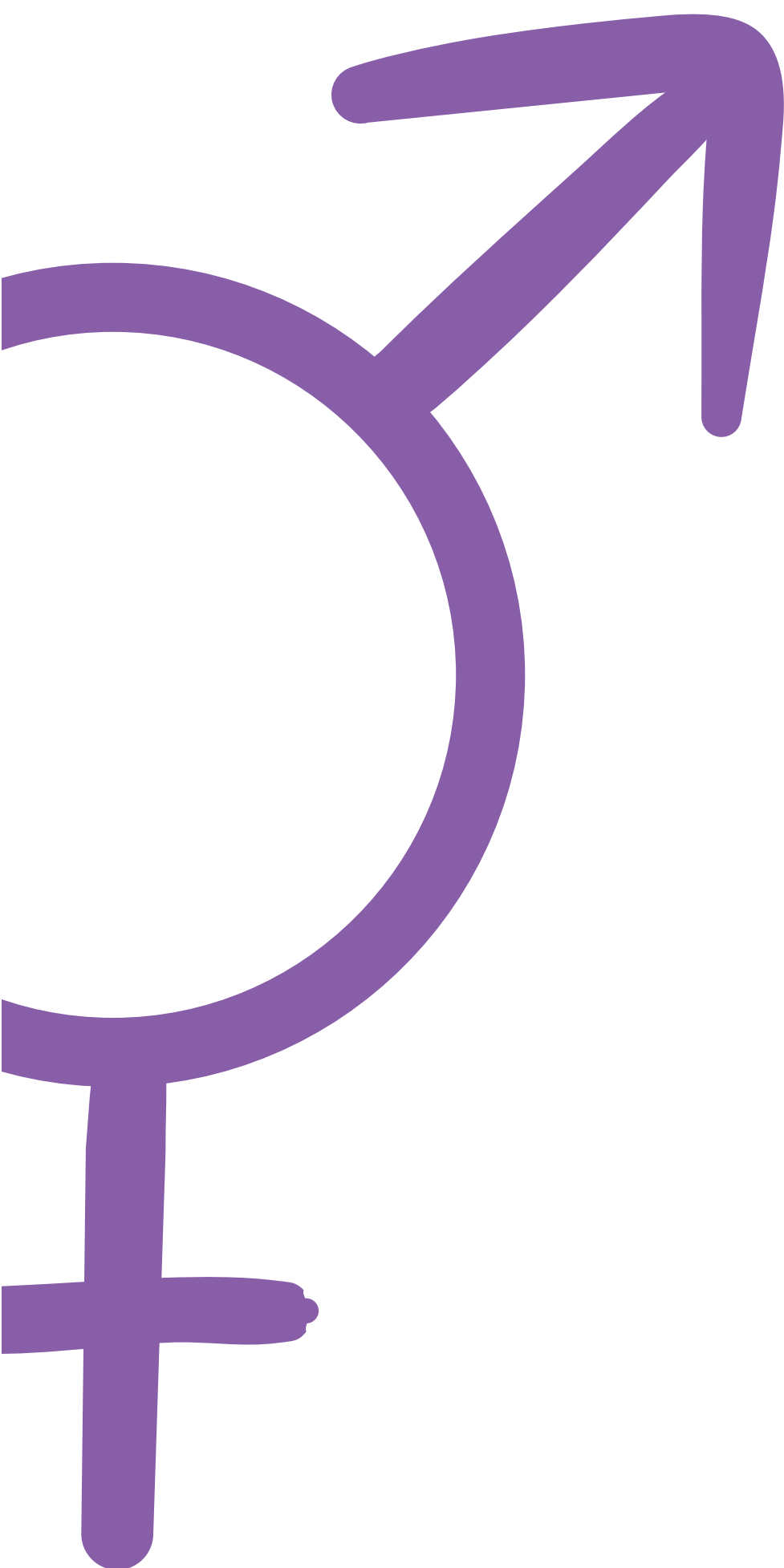
Empfehlungen für geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache



frauen*beauftragte
der Alice Salomon Hochschule Berlin

Inhalt

Vorwort der Präsidentin	1
Vorwort der stv. zentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten	2
Geschlechtergerechte Sprache	4
„Mitgemeint“ ist nicht mitgedacht – Kritik am generischen Maskulinum	4
Eine kurze Geschichte des Genders	6
Empfehlungen für geschlechtergerechte Schreibweisen und Sprachformen	8
<i>Gendergap an der ASH Berlin</i>	8
<i>Das Sternchen (*) der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten</i>	9
<i>Herausforderungen bei der Verwendung von Sonderzeichen</i>	9
<i>Genderneutrale Schreibweisen</i>	10
<i>Pronomen</i>	12
<i>Anrede</i>	13
<i>Erstkontakt</i>	14
Diskriminierungssensible Sprache	15
Grundlegendes	15
Klassismuskritischer Sprachgebrauch	17
Ableismuskritischer Sprachgebrauch	19
Rassismuskritischer Sprachgebrauch	21
Antisemitismuskritischer Sprachgebrauch	23
Sprachgebrauch, der religiöse und weltanschauliche Vielfalt berücksichtigt	25
Antirassistischer Sprachgebrauch	27
Sprachgebrauch, der diverse Familienmodelle berücksichtigt	29
Weiterführende Literatur und Links	31



Vorwort der Präsidentin

Die vorliegende Broschüre ist eine praxisnahe Handreichung für einen bewussten und diskriminierungskritischen Sprachgebrauch im Hochschulkontext; eine Einladung zum Lernen, Reflektieren und zum Dialog. Sie richtet sich an alle Hochschulmitglieder und Interessierten, die sich für eine sprachensible Kommunikation einsetzen wollen.

Geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache ist ein wichtiges Instrument auf dem Weg zu mehr Gleichstellung und sozialer Gerechtigkeit. Sie macht Vielfalt erlebbar, erkennt gesellschaftliche Realitäten an und wirkt Diskriminierung entgegen. Als Hochschule für Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung ist es unser Anspruch, mit Sprache verantwortungsvoll umzugehen. Das heißt konkret: sich auch als einzelne Person darum zu bemühen, diskriminierungssensibel, reflektiert und inklusiv mit anderen Menschen in Austausch zu gehen.

Im Leitbild der Alice Salomon Hochschule Berlin bekennen wir uns zu sozialer Gerechtigkeit, Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und der aktiven Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen. Eine diskriminierungskritische und gendergerechte Sprache ist deshalb kein „politisches Statement“, sondern Ausdruck unserer Haltung und unseres Bildungsauftrags.

Vermehrt erleben wir, wie geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache zur Zielscheibe öffentlicher Debatten oder gar von Angriffen wird. Ihre Ablehnung ist oft Ausdruck von Widerstand gegen gesellschaftlichen Wandel und Diversität. Dabei wird übersehen: Sprache, die Menschen sichtbar macht, schafft Räume für Respekt, Anerkennung und Zugehörigkeit. Sie kann Diskriminierung nicht allein beseitigen, aber dafür sorgen, sie nicht weiter zu reproduzieren.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben. Lassen Sie uns gemeinsam dafür wirken, dass unsere Sprache so vielfältig wird wie die Menschen, die an unserer Hochschule studieren, lehren und arbeiten.

Prof. Dr. Bettina Völter

Präsidentin der Alice Salomon Hochschule Berlin

Vorwort der stv. zentralen Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten

Geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Sprache ist Ausdruck von Respekt, Anerkennung und dem Anspruch, niemanden auszuschließen, sei es aufgrund von Geschlecht, Identität, Herkunft, Behinderung, Religion oder Lebensweise. Als Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen an der ASH Berlin in ihrer Vielfalt wahr- und ernstgenommen werden, auch und gerade durch Sprache.

Diese Broschüre versteht sich daher als Zeichen für Offenheit, Vielfalt und eine diskriminierungskritische Haltung im Hochschulalltag. Sie bietet praktische Anregungen und lädt dazu ein, sich mit der eigenen Sprachpraxis auseinanderzusetzen. Ziel ist es, dazu zu ermutigen, bestehende Routinen zu hinterfragen und neue Ausdrucksmöglichkeiten zu entdecken.

Die Broschüre erhebt dabei nicht den Anspruch, ein umfassendes Nachschlagewerk zu sein, sondern bietet eine einführende Orientierung im Themenfeld. Der erste Teil widmet sich dem Bereich geschlechtergerechter Sprache und zeigt anhand praktischer Beispiele, wie diese im Alltag umgesetzt werden kann. Der zweite Teil behandelt diskriminierungssensible Sprache und beleuchtet zentrale Dis-

kriminierungsformen wie Rassismus, Ableismus oder Antisemitismus. Abschließend enthält die Broschüre Hinweise auf weiterführende Literatur und nützliche Online-Ressourcen.

Ich wünsche allen, die diese Broschüre lesen, viel Freude, interessante Erkenntnisse und hilfreiche Anregungen.

Simone Wibbeke

stv. zentrale Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte



Geschlechtergerechte Sprache

„Mitgemeint“ ist nicht mitgedacht – Kritik am generischen Maskulinum

“

Das generische Maskulinum stabilisiert gesellschaftliche Machtverhältnisse, indem es das Männliche zur sprachlichen Norm erklärt und andere Geschlechter marginalisiert.

Trotz wachsender Verbreitung geschlechtergerechter Sprache wird im Deutschen immer noch häufig die männliche Form zur Bezeichnung männlicher und weiblicher Personen und aller nicht männlichen Geschlechter verwendet. Dieses sogenannte generische Maskulinum schließt jedoch alle an-

deren Geschlechter aus der Sprache bzw. der Vorstellungskraft der Zuhörenden und Lesenden aus. Ihnen wird zugemutet, sich durch männliche Bezeichnungen ‚mit angesprochen‘ zu fühlen.

Befürworter_innen des generischen Maskulinums argumentieren häufig, bei der Verwendung der männlichen Form seien Frauen bzw. andere Geschlechter ‚mitgemeint‘. Tatsächlich zeigen linguistische und

psychologische Studien aber, dass das generische Maskulinum bei vielen Menschen vor allem Bilder von männlichen Personen hervorruft, wohingegen gendergerechte Alternativen zu einer umfassenderen Repräsentation aller Geschlechter führen.

Auch aus sprachhistorischer Perspektive ist das generische Maskulinum problematisch, da es aus einer patriarchalen Norm heraus entstand und bis heute männliche Perspektiven privilegiert. Es stabilisiert gesellschaftliche Machtverhältnisse, indem es das Männliche zur sprachlichen Norm erklärt und andere Geschlechter marginalisiert. Denn Sprache beeinflusst

unser Denken. Die Verwendung der männlichen Form in Verbindung mit dem traditionellen Mitmeinen anderer geschlechtlicher Identitäten führt symbolisch wie faktisch zu deren Benachteiligung. Umgekehrt entfaltet sprachliche Gleichbehandlung tatsächliche Wirkung in Bezug auf die Gleichberechtigung: Werden „Expert_innen“ für ein Gremium gesucht, werden tatsächlich mehr weibliche bzw. Personen nicht männlichen Geschlechts vorgeschlagen, als wenn von „Experten“ die Rede ist.

Eine kurze Geschichte des Genders

Anfänge

Seit den 1970er Jahren entwickelten Vertreter_innen der feministischen Sprachkritik im deutschsprachigen Raum zahlreiche Strategien und alternative Sprachformen zum generischen Maskulinum, um zunächst Frauen im schriftlichen und mündlichen Sprachgebrauch sichtbar zu machen und gezielt anzusprechen. Damals wurde Geschlecht noch weitgehend binär verstanden und biologisch begründet; diese Vorstellungen blieben zunächst unhinterfragt. Verbreitet waren Beidnennungen („Studentinnen und Studenten“) sowie zusammengezogene Formen wie das sogenannte Splitting mit Schrägstrich („ein/e Student/in“) oder das Binnen-I („StudentIn“, „StudentInnen“).

Geschlecht als soziale Konstruktion

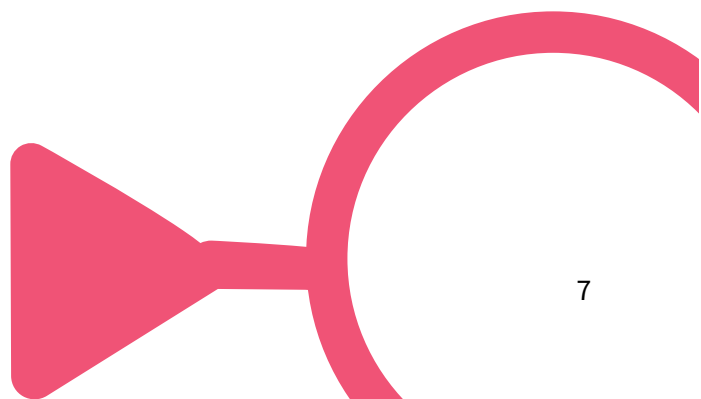
Ab den 1990er Jahren erweiterte sich die Diskussion. In unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen wurde zunehmend anerkannt, dass Geschlecht keine biologische Konstante, sondern eine soziale Konstruktion ist. Die Vorstellung einer natürlichen Zweigeschlechtlichkeit wurde hinterfragt. Heute ist anerkannt, dass es vielfältige geschlechtliche Identitäten gibt – darunter nicht-binäre und genderqueere Personen, trans Männer, cis Frauen und viele weitere.

Ein juristischer Meilenstein war die Änderung des Personenstandsgesetzes: Seit 2012 besteht die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag „offen“ bzw. „keine Angabe“ zu führen. 2018 wurde zusätzlich die Option „divers“ eingeführt. Grundlage dafür war ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2017, das die Anerkennung von

mehr als zwei Geschlechtern als verfassungsrechtlich geboten erklärte. Diese Entscheidung führte auch zu der Verpflichtung, Stellenausschreibungen geschlechtsinklusiv zu formulieren.

Genderinklusive Schreibweisen

Mit der zunehmenden rechtlichen Anerkennung der in der Gesellschaft existierenden geschlechtlichen Vielfalt wandelte sich schließlich auch der Sprachgebrauch. Seit den 2000er Jahren entstanden genderinklusive Schreibweisen, die über die Zweigeschlechtlichkeit hinausgehen. Der von Steffen Kitty Herrmann stammende Gendergap (Professor_innen) wurde genauso wie das Gendersternchen (Professor*innen) entwickelt, um auch nicht-binäre geschlechtliche Identitäten sprachlich sichtbar zu machen und anzusprechen. Vor einigen Jahren kam dann noch der Genderdoppelpunkt („Professor:innen“) hinzu. Alle drei Formen sind inzwischen weit verbreitet. Zudem wird auf genderneutrale Personenbezeichnungen zurückgegriffen, z.B. „Fachkraft“, „Lehrende“, „Mitarbeitende“ oder „Mitglied“, um Geschlechterbezüge zu vermeiden und eine inklusive Ansprache zu ermöglichen.



Empfehlungen für geschlechtergerechte Schreibweisen und Sprachformen

Gendergap an der ASH Berlin

Für die ASH Berlin hat der Akademische Senat 2017 beschlossen, dass in allen neuen Satzungen und Ordnungen der Hochschule der Gendergap zu verwenden ist. Mit dem Gendergap (ebenso wie dem Gendersternchen und -doppelpunkt) wird eine Lücke zwischen die maskuline Form und die feminine Endung eines Wortes gesetzt. Mit diesem Zwischenraum sollen alle Geschlechter sichtbar gemacht werden, die sich in einem System, das lediglich Frauen und Männer kennt, nicht wiederfinden, wie z.B. inter und nicht-binäre Menschen. In der gesprochenen Sprache werden Gendergap, -sternchen und -doppelpunkt mit einer Mikropause kommuniziert.

Konventionelle Form	Gendergap (für die ASH empfohlene Form)	Gendersternchen	Gender-doppelpunkt
(der) Professor	(der_die) Professor_in	der*die Professor*in	(der:die) Professor:in
(die) Absolventen	(die) Absolvent_innen	(die) Absolvent*innen	(die) Absolvent:innen
Bademeister	Bademeister_in	Bademeister*in	Bademeister:in
jeder Mitarbeiter	jede_r Mitarbeiter_in	jede*r Mitarbeiter*in	jede:r Mitarbeiter:in
Liebe Bürgerinnen und Bürger	Liebe Bürger_innen	Liebe Bürger*innen	Liebe Bürger:innen

Inzwischen wird bei allen Publikationen der Hochschule (Magazine, Internetauftritte etc.) der Gendergap verwendet. Die Hochschulleitung empfiehlt darüber hinaus all ihren Mitgliedern, mündlich wie schriftlich gendergerecht und genderinklusiv zu kommunizieren und dabei im Schriftverkehr den Gendergap zu nutzen.

Das Sternchen (*) der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten

An der ASH Berlin gibt es Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte und ein Frauen*- und Gleichstellungsbüro. Wir verwenden das Sternchen (*) als Selbstbezeichnung der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten und des Frauen*- und Gleichstellungsbüros um sichtbar zu machen, dass wir für mehr Menschen als „nur“ Frauen ansprechbar sind.

Die Aufgaben der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten sind im Berliner Hochschulgesetz festgelegt. Hier heißt es: „Die Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Angehörige der Hochschule hin“.

An der ASH Berlin ist uns diese Festlegung nicht inklusiv genug. Als Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte sind wir ansprechbar für alle Hochschulangehörigen, Bewerber_innen und Interessierten, die aufgrund ihres Geschlechts oder geschlechtlicher Zuschreibungen Beratungs-, Unterstützungs- oder Austauschbedarf haben. Dies gilt im Besonderen für Personen, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung verletzlich für Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen sind.

Herausforderungen bei der Verwendung von Sonderzeichen

Nicht immer sind bei der Verwendung des Gendergaps oder anderer Sonderzeichen Formen möglich, die wirklich alle Geschlechter abbilden. Zum Beispiel kann im Akkusativ oder Dativ Plural (den Mitarbeiter_innen, den Ärzt_innen) die männliche Form (den Mitarbeitern, den Ärzten) nicht korrekt abgebildet werden, ohne



dass es zu Störungen im Lese- bzw. Sprechfluss käme. Um diese zu vermeiden, steht im Schriftbild in solchen Fällen die weibliche Form im Vordergrund.

Für blinde und sehbehinderte Menschen kann die Verwendung des Gendergaps (z. B. Student_innen) oder anderer Sonderzeichen Barrieren schaffen, da Screenreader die Sonderzeichen teilweise nicht korrekt vorlesen. Dazu, welches Sonderzeichen von den meisten Screenreadern erkannt wird und somit verwendet werden sollte, gibt es unterschiedliche und sich regelmäßig ändernde Einschätzungen. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) empfiehlt daher, nach Möglichkeit genderneutrale Begriffe und nachrangig Beidnennungen (Ärztinnen und Ärzte) zu verwenden. Falls jedoch mit Kurzformen gegendert werden soll, empfiehlt der DBSV, das Sternchen zu verwenden, unter anderem, weil davon auszugehen ist, dass Doppelpunkt und Unterstrich für sehbehinderte Menschen schlechter erkennbar sind als das Sternchen.

Bei der Verwendung von Sonderzeichen bei leichter Sprache wird empfohlen, die Sonderzeichen zu erläutern und ihren Gebrauch zu erklären. Leichte Sprache hat die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Ziel. Dazu gehört auch, über Themen zu informieren, die derzeit in der Gesellschaft diskutiert werden. Darüber hinaus können auch genderneutrale Formen genutzt werden. Entscheidend ist, dass Verständlichkeit und Inklusion gleichermaßen mitgedacht werden.

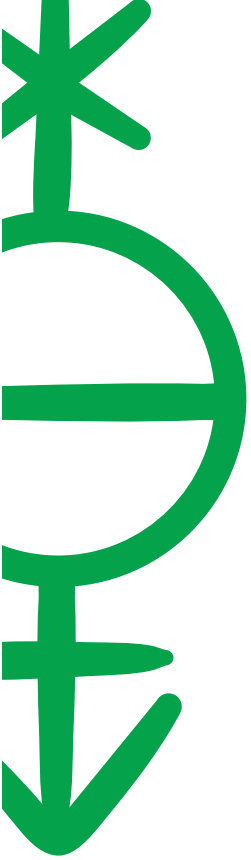
Genderneutrale Schreibweisen

Neben der Verwendung von Sonderzeichen wie dem Gendergap kann gendergerechte Sprache auch durch genderneutrale Personenbezeichnungen realisiert werden. Dabei handelt es sich um Begriffe, die in der weiblichen und männlichen Variante die gleiche Form haben (der oder die Angestellte) oder an sich genderneutral sind (Person, Fachkraft, Mitglied). Für viele Personenbezeichnungen gibt es genderneutrale Entsprechungen oder es können solche gebildet werden.

Konventionelle Form	Genderneutrale Form
der Mitarbeiter	die_der Mitarbeitende
die Studenten	die Studierenden
der Abteilungsleiter	die Abteilungsleitung
Interessenten	Interessierte
die Forscher im Projekt	das Forschungsteam im Projekt

Mit Hilfe grundsätzlich genderneutraler Personenbezeichnungen lassen sich genderspezifische häufig ersetzen.

Konventionelle Form	Genderneutrale Form
der Gesuchte	die gesuchte Person
der Stimmberechtigte	das stimmberechtigte Mitglied
der Einzelne	der einzelne Mensch



Pronomen

Nicht alle Menschen möchten, dass für sie ein Pronomen verwendet wird. Sie möchten lieber mit ihrem Namen und ohne Pronomen benannt werden oder sie verwenden geschlechtsneutrale Pronomen, wie zum Beispiel die Neupronomen dey/dem oder ze/hir oder die aus dem Englischen übernommenen they/them/their. Bei letzteren handelt es sich um Pluralformen, die im Englischen immer geschlechtsneutral sind, d.h. sie können sich auf Frauen, auf Männer und auf Personen beziehen, die sich nicht innerhalb eines binären Geschlechtersystem verorten.

Nehmen Sie es ernst, wenn eine Person Ihnen mitteilt, was ihr geschlechtliches Selbstverständnis ist und wie sie gerne angesprochen werden möchte. Dies kann sich sowohl auf die verwendeten Pronomen als auch den Vornamen oder die Anrede beziehen.

Pronomen weiblich	Pronomen männlich	ohne Pronomen	geschlechts-neutral
Kim mag Hunde; <i>sie</i> hat auch selbst einen.	Kim mag Hunde; <i>er</i> hat auch selbst einen.	Kim mag Hunde; <i>Kim</i> hat auch selbst einen.	Kim mag Hunde; <i>they</i> hat auch selbst einen.
Nuri liest gern; <i>ihre</i> Büchersammlung ist riesig.	Nuri liest gern; <i>seine</i> Büchersammlung ist riesig.	Nuri liest gern; <i>Nuris</i> Büchersammlung ist riesig.	Nuri liest gern; <i>their</i> Büchersammlung ist riesig.
Alex war krank. <i>Ihre</i> Freund_innen haben <i>sie</i> besucht.	Alex war krank. <i>Seine</i> Freund_innen haben <i>ihn</i> besucht.	Alex war krank. <i>Alex'</i> Freund_innen haben <i>Alex</i> besucht.	Alex war krank. <i>Their</i> Freund_innen haben <i>them</i> besucht.

Anrede

In der deutschen Sprache sind Anreden mit Frau oder Herr bzw. Damen und Herren noch immer sehr verbreitet. Diese Anreden schließen jedoch Menschen aus, die sich nicht in die binären Geschlechtskategorien weiblich oder männlich einordnen können oder wollen, wie inter oder nicht-binäre Personen. Darüber hinaus gibt es viele (geschlechtsneutrale) Vornamen, die nicht erkennen lassen, ob die Anrede mit Frau oder Herr passend wäre.

Wesentlich einfacher und gleichzeitig genderinklusiv ist es daher, auf die Anrede mit Frau oder Herr zu verzichten. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Personen genderinklusiv angesprochen oder angeschrieben werden können.

Vor- und Nachnamen verwenden	Nur Begrüßungsformel ohne Namen verwenden	Sonderzeichen in Funktionsbezeichnungen einfügen	Genderneutrale Funktionsbezeichnungen verwenden
Guten Morgen Nuri Sömez	Guten Tag	Sehr geehrte_r Doktor_in Sömez	Sehr geehrtes Publikum
Hallo Nuri Sömez	Guten Morgen	Seien Sie begrüßt Rektor_in Sömez	Liebe Eltern
Liebe_r Nuri Sömez	Seien Sie begrüßt	Liebe Teilnehmer_innen	Liebe Hochschulangehörige
Sehr geehrte_r Nuri Sömez	Hallo	Sehr geehrte Empfänger_innen	Sehr geehrte Fachkräfte

Im allgemeinen Sprachgebrauch, insbesondere in förmlichen Kontexten oder öffentlichen Anlässen, wird eine Ansprache bzw. Anrede mit Frau oder Herr oder Damen und Herren auch heute oft noch erwartet. In diesem Fall und ebenso wenn bekannt ist, dass eine Person mit Frau oder Herr angesprochen werden möchte, ist es natürlich nicht verboten, diese Anreden auch zu benutzen. Wann immer jedoch nicht sicher ist, ob die Anrede Frau oder Herr gewünscht ist, sollten Sie auf diese verzichten und genderinklusive Schreibweisen benutzen.



Erstkontakt

Auch im ersten Kontakt mit einer Person können Sie genderinklusiv agieren, indem Sie auf eine Ansprache mit Frau und Herr verzichten, sich selbst mit Ihrem Namen vorstellen und mitteilen, wie Sie angesprochen werden möchten bzw. welches Pronomen Sie für sich verwenden. Zusätzlich können Sie auch fragen, wie die Person selbst angesprochen werden möchte. In der schriftlichen Kommunikation bietet es sich darüber hinaus an, beim Erstkontakt eine genderneutrale oder genderinklusive Anrede zu verwenden und weitere Informationen in die eigene E-Mail-Signatur aufzunehmen.

Bei Vorstellungsrunden in Gruppen empfiehlt sich, dass alle Personen nach der Nennung ihres Namens auch das von ihnen gewählte Pronomen angeben.

Eigene Vorstellung	Fragen, wie eine Person angesprochen werden möchte	E-Mail-Signatur
Hallo, mein Name ist Nuri Meis. Ich verwende das Pronomen <i>sie</i> .	Guten Tag, mein Name ist Nuri Meis. Sprechen Sie mich gern mit meinem Namen und ohne Pronomen an. Wie darf ich Sie ansprechen?	Mein Pronomen ist <i>sie</i> . Im ersten E-Mail-Kontakt benutze ich die inklusive Form „Guten Tag geehrte*r Vorname und Name“. Gerne möchte ich Sie mit der von Ihnen bevorzugten Anrede ansprechen. Bitte lassen Sie mich wissen, wie bzw. mit welchem Pronomen Sie angesprochen werden möchten.

Diskriminierungssensible Sprache

Grundlegendes

Diskriminierungssensible Sprache bedeutet, gesellschaftliche Vielfalt auch im Sprechen und Schreiben abzubilden. Sie erkennt menschliche Verschiedenheit an, ohne zu pauschalisieren, Eigenschaften zuzuschreiben oder zu diskriminieren. Ziel ist eine inklusive, respektvolle und diskriminierungsfreie Kommunikation. Dabei handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess, der gesellschaftlichem Wandel unterliegt. Feste Regeln gibt es kaum, stattdessen braucht es eine kontinuierliche Reflexion und eine Haltung der Achtsamkeit. Es geht nicht um Perfektion, sondern um Verantwortung. Unabhängig von der Absicht, mit der eine Aussage getätigt wurde, sollte kritisches Feedback als Chance zur Weiterentwicklung verstanden werden.

“

Ziel ist eine inklusive, respektvolle und diskriminierungsfreie Kommunikation.

Es gilt zu bedenken, dass Sprache nie ganz neutral ist: Sie kann Ungleichheiten verstärken oder abbauen. Besonders Bildungseinrichtungen haben die Verantwortung, eine diskriminierungssensible Kommunikationskultur zu fördern. Dazu gehört, marginalisierte Perspektiven einzubeziehen, Machtverhältnisse sprachlich sichtbar zu machen und diskriminierende Begriffe zu vermeiden. Diskriminierungssensible Sprache ist somit Ausdruck einer Haltung, die auf Gerechtigkeit und Inklusion zielt.

Für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch sollten die folgenden Grundprinzipien beachtet werden:

- Bereitschaft, kritisches Feedback anzunehmen und die eigene Sprachpraxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln
- Bereitschaft, sich über angemessene und inklusive Begriffe und Formulierungen zu informieren
- Vermeidung von diskriminierenden, vorurteilsbelasteten oder stereotypisierenden Begriffen, Zuschreibungen und Redewendungen
- Korrekte Aussprache und Schreibweise (inklusive Zeichensetzung) von Personennamen
- Verwendung von Selbstbezeichnungen für Personen und Gruppen
- Angemessene Ansprache und Anrede
- Verwendung geschlechtergerechter Sprachformen

Diskriminierung kann sich in vielfältigen Dimensionen ausdrücken, wie etwa entlang sozialer Herkunft, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, rassistischer Zuschreibungen, religiöser Zugehörigkeit, Altersbilder oder familiärer Lebensformen.

In dieser Broschüre beleuchten wir die folgenden Dimensionen diskriminierungssensibler Sprache näher:

- Klassismuskritischer Sprachgebrauch
- Ableismuskritischer Sprachgebrauch
- Rassismuskritischer Sprachgebrauch
- Antisemitismuskritischer Sprachgebrauch
- Sprachgebrauch, der religiöse und weltanschauliche Vielfalt berücksichtigt
- Antiageistischer Sprachgebrauch
- Sprachgebrauch, der diverse Familienmodelle berücksichtigt

Diese Dimensionen sind nicht abschließend, sondern wurden ausgewählt, weil sie zentrale gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse abbilden, die häufig und auch im Hochschulkontext sprachlich reproduziert werden. Ihre Berücksichtigung ist daher ein wichtiger Schritt, um sprachliche Inklusion gezielt und differenziert zu gestalten.

Klassismuskritischer Sprachgebrauch

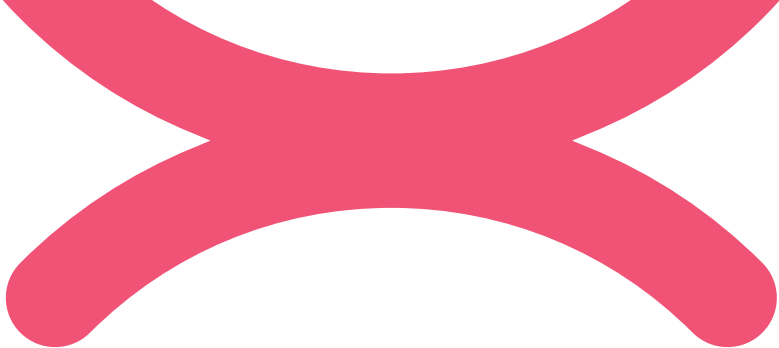
Klassismus bezeichnet die Diskriminierung und Abwertung von Menschen aufgrund ihrer sozialen oder ökonomischen Herkunft oder ihrer Klassenposition. Soziale Herkunft und ökonomische Position prägen nicht nur Zugänge zu Bildung, Arbeit und Wohnraum, sondern auch Sprache; und zwar sowohl im Ausdruck als auch in der Bewertung. Klassistische Sprache spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse wider, indem sie Armut, geringes Einkommen, Bildungsbiografien oder Herkunft aus nicht-akademischen Milieus abwertet oder unsichtbar macht.

“

Soziale Herkunft und ökonomische Position prägen nicht nur Zugänge zu Bildung, Arbeit und Wohnraum, sondern auch Sprache.

Viele Redewendungen und Begriffe reproduzieren dabei ein Bild von Menschen aus einkommensarmen oder bildungsbenachteiligten Kontexten als „bildungsfern“ oder „sozial schwach“. Diese Zuschreibungen naturalisieren soziale Ungleichheit und blenden strukturelle Ursachen wie ungleiche Bildungschancen oder prekäre Arbeitsverhältnisse aus. Sie stigmatisieren Menschen nicht nur sprachlich, sondern verstärken reale Ausgrenzung.

Auch die Gegenüberstellung von „bildungsnah“ und „bildungsfern“ ist kritisch zu betrachten. Sie suggeriert einen objektiven Maßstab für „richtige“ Bildung, der sich meist an akademischen Normen orientiert und erkennt dabei andere Formen von Wissen, Erfahrung und Ausdruck. Wer etwa Dialekt oder Umgangs-



sprache spricht, wird schnell als weniger kompetent wahrgenommen, obwohl Sprachvarianten keine Aussage über Intelligenz oder Fähigkeiten treffen.

Klassismuskritischer Sprachgebrauch bedeutet, diese impliziten Hierarchien zu erkennen und bewusst zu durchbrechen. Das beginnt damit, Zuschreibungen wie „trotz schwieriger Herkunft“ oder „aus einfachen Verhältnissen“ zu hinterfragen. Diese Formulierungen drücken vermeintlich Anerkennung aus, setzen dabei aber die Norm einer bürgerlichen Biografie stillschweigend voraus. Statt Menschen aufgrund ihres sozialen Status' oder ihrer sprachlichen Ausdrucksweise zu beurteilen, sollte Sprache wertschätzend, beschreibend und inklusiv sein und gesellschaftliche Bedingungen sichtbar machen, statt individuelle Defizite zu konstruieren.

Ableismuskritischer Sprachgebrauch

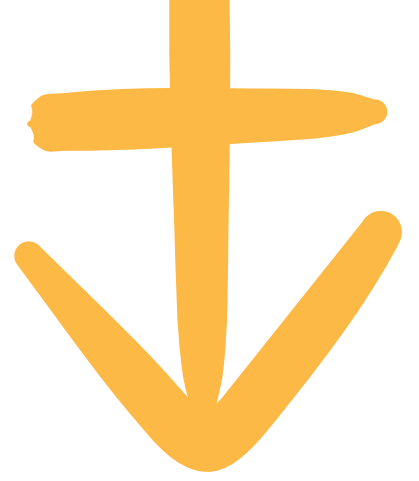
Die deutsche Sprache enthält viele abwertende Begriffe und Formulierungen, die Menschen mit Behinderungen, chronischen und/oder psychischen Erkrankungen oder neurodivergente Personen ausgrenzen. Solche sprachlichen Muster spiegeln gesellschaftliche Vorurteile wider und tragen dazu bei, dass Menschen auf ihre vermeintlichen Defizite reduziert werden. Diese Form der Diskriminierung wird als Ableismus bezeichnet. Ableismus bezeichnet die gesellschaftliche Bevorzugung von Menschen, die als „nicht behindert“ gelten. Ein ableismuskritischer Sprachgebrauch hinterfragt diese normierenden Vorstellungen, benennt Diskriminierung klar und trägt dazu bei, behinderungssensible und inklusive Kommunikationsformen zu fördern.

In Deutschland lebt etwa ein Viertel der Bevölkerung mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Trotz dieser gesellschaftlichen Realität ist Sprache oft nicht inklusiv. Die Behindertenbewegung fordert daher seit Langem: „Nichts über uns ohne uns!“, auch in der Sprache. Menschen sollen nicht nur über sich selbst sprechen dürfen, sondern auch mit den Begriffen, die sie selbst wählen. Das bedeutet, Selbstbezeichnungen zu respektieren und zu verwenden.

„Behinderung“ ist ein neutraler Begriff, der auch von vielen Betroffenen verwendet wird. Ob „behindert“ oder „mit Behinderung“ bevorzugt wird,

“

In Deutschland lebt etwa ein Viertel der Bevölkerung mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Trotz dieser gesellschaftlichen Realität ist Sprache oft nicht inklusiv.



hängt von der individuellen Perspektive ab. Wichtig ist, nicht über, sondern mit den Menschen zu sprechen und stereotype oder entmündigende Begriffe zu vermeiden. Zu letzteren zählen etwa Formulierungen wie „besonders begabt“, „besonders herausgefordert“ oder „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“. Solche Begriffe mögen gut gemeint sein, vermeiden aber eine klare Benennung von Behinderung und lenken von strukturellen Barrieren und Diskriminierung ab.



Rassismuskritischer Sprachgebrauch

Ein rassismuskritischer Sprachgebrauch bedeutet weit mehr als nur offensichtlich diskriminierende Begriffe zu vermeiden. Er setzt eine bewusste Auseinandersetzung mit den kolonialen und rassistischen Strukturen voraus, die tief in unserer Sprache verankert sind. Viele Begriffe und Redewendungen haben historische Kontexte, die marginalisierte Gruppen herabsetzen oder ausschließen. Diese Mechanismen zu erkennen und gezielt zu verändern, ist eine zentrale Aufgabe rassismuskritischer Sprachpraxis.

Dazu gehört auch, Fremdbezeichnungen zu vermeiden und stattdessen die Selbstbezeichnungen betroffener Gruppen zu respektieren und zu verwenden. Begriffe wie „People of Color“ oder „Schwarze Menschen“ sind politische Selbstbezeichnungen, die nicht nur eine Identität beschreiben, sondern auch auf gesellschaftliche Machtverhältnisse verweisen. Wer sich unsicher ist, welche Begriffe angemessen sind, sollte aktiv nachfragen oder sich selbstständig informieren.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die Reflexion von Sprachmustern, die rassistische Stereotype reproduzieren. Dies betrifft neben eindeutig rassistischen Begriffen auch scheinbar neutrale oder gut gemeinte Formulierungen, die rassistische Klischees transportieren. Beispielsweise können Zuschreibungen wie „fleißig“ oder „temperamentvoll“ im Kontext bestimmter ethnischer Gruppen problematisch sein, da sie auf stereotype Vorstellungen zurückgreifen. Auch die unreflektierte Verwendung von Begriffen



mit kolonialem Ursprung, etwa „Stammesgesellschaft“ oder „entdecken“, trägt zur Fortführung rassistischer und kolonialer Narrative bei.

Rassismuskritische Sprache erfordert eine kontinuierliche Bereitschaft zur Reflexion und Veränderung. Dabei geht es nicht darum, perfekte Sprachregelungen zu finden, sondern um eine Haltung der Achtsamkeit und Verantwortung. Kritisches Feedback sollte ernst genommen und als Chance zur Weiterentwicklung verstanden werden; unabhängig davon, ob eine diskriminierende Wirkung beabsichtigt war oder nicht. Nur so kann Sprache dazu beitragen, bestehende Machtverhältnisse sichtbar zu machen und rassistische Strukturen zu hinterfragen.

“

Ein rassismuskritischer Sprachgebrauch bedeutet weit mehr als nur offensichtlich diskriminierende Begriffe zu vermeiden. Er setzt eine bewusste Auseinandersetzung mit den kolonialen und rassistischen Strukturen voraus, die tief in unserer Sprache verankert sind.

Antisemitismuskritischer Sprachgebrauch

Antisemitismus ist tief in der europäischen Geschichte verwurzelt und reicht vom religiös motivierten Antijudaismus über rassistische Zuschreibungen bis hin zu Verschwörungserzählungen. Auch in der Alltagssprache wirken antisemitische Muster fort, die häufig unbewusst weitergetragen werden. Ein antisemitismuskritischer Sprachgebrauch bedeutet, diese Kontinuitäten zu erkennen und bewusst zu vermeiden, dass Sprache antisemitische Vorurteile, Stereotype oder historische Gewaltverhältnisse reproduziert.

Besonders problematisch sind Begriffe und Formulierungen, die auf antisemitische Stereotype zurückgehen. Dies können beispielsweise Zuschreibungen sein, die jüdische Menschen mit vermeintlicher finanzieller Macht, Hinterhältigkeit oder globaler Einflussnahme in Verbindung bringen. Formulierungen wie „Wucher“, „Finanzelite“ oder „Strippenzieher“ dienen oft als Codes und werden gezielt in antisemitischen Kontexten eingesetzt. Auch Begriffe wie „Globalisten“ oder „geheime Eliten“ können erstmal harmlos klingen, sind aber Teil verschwörungsideologischer Rhetorik, die antisemitische Narrative über eine vermeintliche jüdische Weltverschwörung aufgreift.

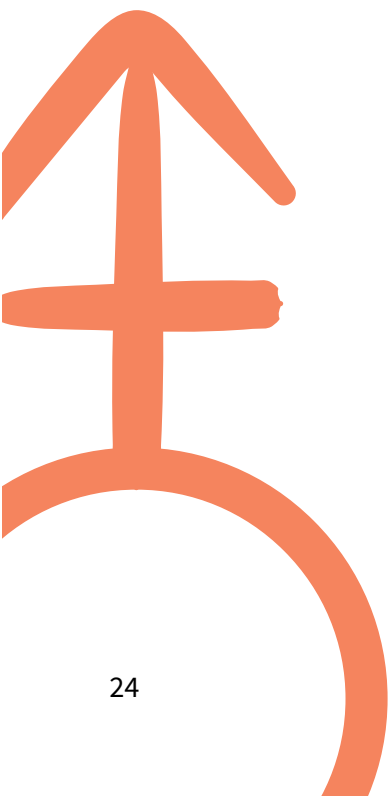
Ein sensibler Umgang ist besonders bei historischen Bezügen notwendig. Vergleiche zwischen nationalsozialistischer Verfolgung und politischen

“

Antisemitismus ist tief in der europäischen Geschichte verwurzelt und reicht vom religiös motivierten Antijudaismus über rassistische Zuschreibungen bis hin zu Verschwörungserzählungen.

Maßnahmen, wie während der Corona-Pandemie, sind nicht nur sachlich falsch, sondern antisemitisch.

Auch sogenannte israelbezogene Formen von Antisemitismus müssen reflektiert werden. Kritik an der Politik Israels ist legitim, wird jedoch dann problematisch, wenn sie mit antisemitischen Motiven, Dämonisierungen oder doppelten Standards einhergeht, z.B. durch NS-Vergleiche oder die Infragestellung des Existenzrechts Israels.




Sprachgebrauch, der religiöse und weltanschauliche Vielfalt berücksichtigt

In einer pluralen Gesellschaft ist es wichtig, dass Sprache die Vielfalt religiöser und weltanschaulicher Überzeugungen respektiert. Auch im Hochschulkontext begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen Glaubensrichtungen, spirituellen Praktiken oder atheistischen und agnostischen Positionen.

Ein respektvoller Sprachgebrauch vermeidet generalisierende oder stereotypisierende Aussagen über Religionen oder Weltanschauungen wie „alle Muslim_innen ...“ oder „typisch christlich ist ...“. Solche Aussagen ignorieren die große Bandbreite individueller Überzeugungen und Erfahrungen innerhalb religiöser Gruppen. Ebenso sollten Begriffe mit abwertender Konnotation wie „sektiererisch“ oder „fundamentalistisch“ nur mit Bedacht verwendet werden.

“ Ein respektvoller Sprachgebrauch vermeidet generalisierende oder stereotypisierende Aussagen über Religionen oder Weltanschauungen.

Auch religiöse Feiertage oder Rituale sollten nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Statt etwa „Weihnachtspause“ kann neutraler von „Winterpause“ gesprochen werden, sofern keine spezifisch christliche Veranstaltung gemeint ist. Ebenso sollte bei der Planung von Veranstaltungen sensibel mit religiösen Kalendern umgegangen werden, z. B. im Hinblick auf muslimische, jüdische, hinduistische oder christliche Feiertage.



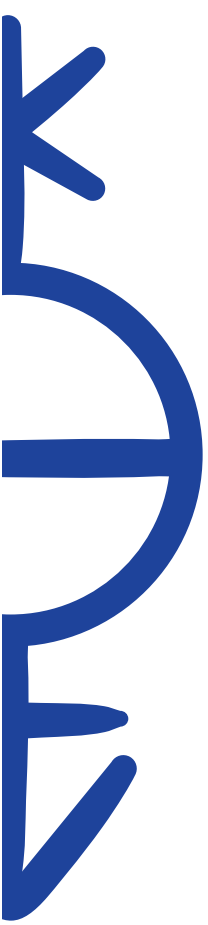
Eine Sprache zu verwenden, die die Vielfalt von Religionen und Weltanschauungen berücksichtigt, heißt nicht, sich jeder religiösen oder weltanschaulichen Position anzupassen. Vielmehr geht es darum, niemanden aufgrund ihrer_seiner Überzeugungen zu marginalisieren oder ins Lächerliche zu ziehen. Auch ironische oder abwertende Bemerkungen über religiöse Praktiken oder weltanschauliche Haltungen können verletzend wirken, gerade in einem Umfeld, das von Respekt und Offenheit geprägt sein sollte. Sensible Sprache bedeutet hier, die Vielfalt der Perspektiven ernst zu nehmen, ohne eigene Positionen aufzugeben.

Antiageistischer Sprachgebrauch

Der Begriff Ageismus beschreibt Vorurteile, Diskriminierung und Stereotypisierung aufgrund des Lebensalters. Besonders häufig richtet sich Ageismus gegen ältere Menschen, aber auch jüngere sind betroffen. Ageistische Begriffe wie „senil“ oder „tatterig“ oder Wendungen wie „dafür bist du zu jung/zu alt“ oder „wir sind hier nicht im Kindergarten“ transportieren abwertende Zuschreibungen. Oft begegnen uns ageistische Begriffe und Formulierungen, ohne dass sie als solche erkannt werden und reproduzieren dabei stereotype Vorstellungen von Alter.

Typisch sind Ausdrücke, die Altern pauschal mit Abbau, Rückzug oder Unfähigkeit verknüpfen. Wenn etwa ältere Menschen als „noch fit“ oder „für ihr Alter erstaunlich aktiv“ beschrieben werden, schwingt oft die Erwartung mit, dass das Gegenteil die Norm sei. Auch herablassende Bezeichnungen transportieren abwertende Bilder, genauso wie das vorschnelle Zuschreiben von Technikferne oder Veränderungsresistenz. Problematisch ist aber auch die vermeintlich positive Sprache: Begriffe wie „junggeblieben“, „Golden Ager“ oder „Menschen mit Lebenserfahrung“ mögen wohlmeinend klingen, verstellen jedoch häufig den Blick auf tatsächliche gesellschaftliche Machtverhältnisse. Sie lenken davon ab, dass Alter kein individuelles Versäumnis oder Privileg ist, sondern eine

“ Ein reflektierter Sprachgebrauch bedeutet, auf Alterszuschreibungen zu verzichten, wo sie nicht relevant sind, und das Alter nicht als Erklärungsmuster für Verhalten, Kompetenzen oder Einstellungen zu nutzen.



soziale Kategorie, mit der strukturelle Ungleichheiten verbunden sind; etwa im Arbeitsmarkt, im Gesundheitssystem oder in der politischen Repräsentation.

Ein reflektierter Sprachgebrauch bedeutet, auf Alterszuschreibungen zu verzichten, wo sie nicht relevant sind, und das Alter nicht als Erklärungsmuster für Verhalten, Kompetenzen oder Einstellungen zu nutzen. Wer ageismuskritisch formuliert, trägt dazu bei, verschiedene Lebensalter in ihrer Vielfalt sichtbar zu machen und der gesellschaftlichen Marginalisierung älterer und jüngerer Menschen entgegenzuwirken.



Sprachgebrauch, der diverse Familienmodelle berücksichtigt

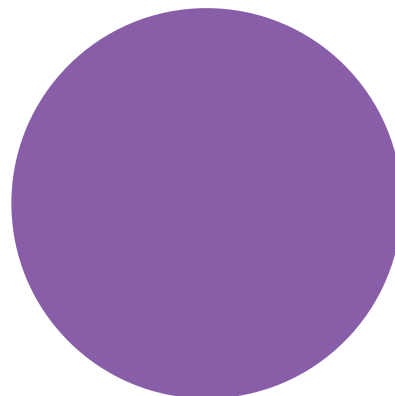
Sprache prägt unsere Vorstellungen von Familie und oft tut sie das auf eine Weise, die bestimmte Lebensrealitäten unsichtbar macht oder sogar abwertet. Noch immer dominieren in gesellschaftlichen Diskursen und institutionellen Kontexten normative Familienbilder, meist bestehend aus zusammenlebenden Vater-Mutter-Kind/er-Gemeinschaften. Dabei sind reale Familienformen äußerst vielfältig und reichen von Regenbogenfamilien über Patchwork- und Pflegefamilien bis hin zu Einelternfamilien, Wahlverwandtschaften oder mehrelterlichen Konstellationen.

Wer von „Mutter und Vater“ als selbstverständlicher Norm spricht, blendet queere Elternschaft ebenso aus wie Familien mit trans, nicht-binären oder inter Elternteilen. Auch Formulierungen wie „klassische Familie“ oder „komplette Familie“ transportieren normative Vorstellungen, die andere Modelle abwerten oder in Frage stellen. Diskriminierungssensible Sprache im Kontext von Familie bedeutet, offen und inklusiv zu formulieren. In Formularen oder institutioneller Kommunikation sollte auf binäre, heteronormative Zuschreibungen verzichtet werden. Statt „Name des Vaters“ und „Name der Mutter“ können neutrale Bezeichnungen wie „Elternteil 1“ und „Elternteil 2“ verwendet werden.

“

Sprache prägt unsere Vorstellungen von Familie und oft tut sie das auf eine Weise, die bestimmte Lebensrealitäten unsichtbar macht oder sogar abwertet.

Auch im Hinblick auf diverse Familienmodelle gilt: Sprache sollte Gleichwertigkeit betonen. Das bedeutet zum Beispiel, bei der Thematisierung queerer Familien nicht automatisch von „alternativen“ Familienmodellen zu sprechen, sondern von Familien in ihrer Vielfalt. Ein reflektierter Sprachgebrauch nimmt soziale Realität ernst und trägt dazu bei, dass sich alle Familien angesprochen und respektiert fühlen.



Weiterführende Literatur und Links

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Hornscheidt, L./ Sammla, J. (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxishandbuch zu Gender und Sprache. Insel Hiddensee: w_orten & meer

Diewald, G./ Steinhauer, A./ Dudenredaktion (2022): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Cornelsen

Beaufaÿs, S./ Herrmann, J./ Kortendiek, B. (Hg.) (2022): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern: Handreichung. Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00075203 (Zugriff: 09.07.2025)

Diskriminierungssensibler Sprachgebrauch

Hornscheidt, L. (2021): Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungskritisches Sprechen und Schreiben. Insel Hiddensee: w_orten & meer

Rassismuskritischer Sprachgebrauch

Arndt, S./ Ofuatey-Alazard, N. (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast

Nduka-Agwu, A./ Hornscheidt, A. (Hg.) (2010): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt: Brandes & Apsel

AntiDiskriminierungsbüro Köln/ Öffentlich gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2013): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. https://www.kiwit.org/media/material-downloads/glossar_rassismuskritischersprachgebrauch.pdf (Zugriff: 09.07.2025)

Neue deutsche Medienmacher*innen e.V. (2022): NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM). https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/Glossar_Webversion.pdf (Zugriff: 09.07.2025)

Ableismuskritischer Sprachgebrauch

Sozialhelden e.V.: Leidmedien.de (Zugriff: 09.07.2025)

Barrierefreiheit

Verein Leicht Lesen – Texte besser verstehen (Hg.) (o.D.): Frau. Mann. Und noch viel mehr. https://undnochvielmehr.com/wp-content/uploads/2018/09/frau-mann-und-nochvielmehr_auflage22018.pdf (Zugriff: 09.07.2025)

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (2023): Die digitale Barrierefreiheit auf der semiotischen Ebene der Genderzeichen. <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/digitale-barrierefreiheit-semiotik-genderzeichen.html> (Zugriff: 09.07.2025)

Deutscher Blinden und Sehbehindertenverband e.V. (o.D.): Gendern. <https://www.dbsv.org/gendern.html> (Zugriff: 09.07.2025)

Impressum

Herausgeberin

Frauen*- und Gleichstellungsbüro der Alice Salomon Hochschule Berlin

Konzept und Koordination

Simone Wibbeke

Redaktionelle Mitarbeit

Vered Berman, Beatrice Cobbinah, Gianna Faust, Peps Gutsche, Cindy Lautenbach, Nina Lawrenz, Paula Steininger

Layout

Sofia Kounti

Berlin, 2026



frauen*beauftragte
der Alice Salomon Hochschule Berlin