

Hinweise für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch an der Universität Rostock



Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und
Vielfaltsmanagement

Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt
Vielfaltsmanagement

Oktober 2019

Inhalt

1 Worum es geht.....	3
Was ist diskriminierungsarme Sprache?	3
Warum diskriminierungsarme Sprache?	4
2 Physische und psychische Beeinträchtigungen	5
3 Geschlecht	7
Was ist gendersensible Sprache?	7
Wie kann sich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausdrücken?	7
Hinweise für einen gendersensiblen Sprachgebrauch	8
4 Sexuelle Orientierung.....	11
5 Herkunft und Nationalität.....	13
Wie kann sich Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Nationalität ausdrücken?	13
Hinweise für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch	15
6 Anrede	16

IMPRESSUM

Herausgeberin: Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Vielfaltsmanagement
beschlossen von: Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt (23.10.2019)
erstellt von: Karolin Hansen (Kordinatorin für Vielfaltsmanagement)

Foto Frontseite: privat, Karolin Hansen

1 Worum es geht

Die Universität Rostock begreift Vielfalt als Chance und sieht die Verwirklichung von Gleichberechtigung als eine ihrer Kernaufgaben an. Mit der Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt* sowie der Verankerung von Toleranz und Chancengleichheit im Leitbild der Universität, wurde die Schaffung einer chancengerechten und diversitätssensiblen Hochschulkultur als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aller universitätsinternen Bereiche bekräftigt. Festgelegtes Ziel ist die Schaffung einer „Hochschule für alle“, frei von Diskriminierungen.

Eine fair gestaltete Sprache hilft dabei, Diskriminierungen abzubauen. Die hier zusammengetragenen Hinweise sollen dazu beitragen, den Sprachgebrauch nach innen und außen diversitätssensibel und geschlechtergerecht anzupassen - zum Beispiel in Handouts, Reden und Hausarbeiten, aber auch Dokumenten zur Hochschulpolitik, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Bereich Forschung und Lehre. Daneben ist es wichtig, auch in der gesprochenen Sprache sowie bei der Auswahl von Bildmaterial darauf zu achten, keine Stereotypen zu reproduzieren.

Die Stabsstelle Diversity möchte mit diesem diversitätssensiblen Sprachleitfaden alle interessierten Student*innen, Dozent*innen, Professor*innen und Mitarbeiter*innen ansprechen und zeigen, wie Sprache für ein diskriminierungsfreies Miteinander aussehen kann. Die Sensibilisierung für diskriminierungsarme Sprache ist eine präventive Maßnahme im Sinne der Schutzpflichten nach §12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ebenso fällt sie unter die Aufgaben des §3 Abs. 2 des Landeshochschulgesetzes Mecklenburg – Vorpommern (LHG M-V). Die Stabsstelle Diversity empfiehlt allen Hochschulangehörigen die hier aufgeführten Sprech- und Schreibweisen, um eine zeitgemäße, eindeutige und vor allem inklusive Sprache in allen Medien sowie internen und externen Texten zu ermöglichen. Die einzelnen Kapitel orientieren sich an den Dimensionen von Diversity aus der Charta der Vielfalt, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Was ist diskriminierungsarme Sprache?

Wenngleich Sprache im alltäglichen Gebrauch oft als neutrales Mittel zur Kommunikation gesehen wird, ist sie dennoch ein normatives Instrument. Im Falle von Diskriminierungen äußert sich dies nicht nur in Form von Gesagtem, wenn es etwa zur Äußerung von konkreten Schimpfwörtern oder sexistischen und rassistischen Beleidigungen kommt, sondern auch durch Nicht-Gesagtes.

Das zeigt sich bspw. bei der Verwendung des sogenannten *generischen Maskulinums*. Zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien bestätigen zum einen, dass Frauen sich durch die verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung in Stellenanzeigen weniger angesprochen fühlen. Zum anderen kommt es gedanklich für die meisten Menschen nicht in Frage, dass es sich bei der Bezeichnung „Arzt“ um eine weibliche Person handeln kann.

Warum diskriminierungsarme Sprache?

Wie auch gesellschaftliche Strukturen, so ist Sprache wandelbar. Sie kann daher überholte Machtverhältnisse und tradierte Rollenbilder rechtfertigen und verstärken oder sie in Frage stellen und aufbrechen.

Mit einer geschlechtsneutralen und diversitätssensiblen Ausprägung soll Sprache an der Universität Rostock nicht nur neutral gestaltet sein, sondern auch die Vielfalt von Menschen in der Schriftsprache und alltäglichen Kommunikation sichtbar machen. Der Versuch, alle Personengruppen in sprachliche Formulierungen einzubeziehen, schafft die Grundlage dafür, sich Diskriminierungen und Ausgrenzung bewusst zu machen und sie so zu verhindern.

Die Diversity-Dimensionen, mit denen sich der vorliegende Sprachleitfaden beschäftigt und zu denen Empfehlungen ausgesprochen werden, sind physische und psychische Beeinträchtigungen, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Herkunft und Nationalität.

Sprache bildet nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung. Ein fairer Sprachgebrauch trägt damit aktiv zur **Gleichberechtigung der Geschlechter** und einer **wertschätzenden Ansprache aller** bei und bildet einen zentralen Beitrag für eine **Vielfalt anerkennende Hochschulkultur** an der Universität Rostock.

2 Physische und psychische Beeinträchtigungen

Eine barrierefreie Gestaltung der Universität Rostock soll nicht nur bauliche Maßnahmen beinhalten, sondern ebenso sprachliche und kommunikative Aspekte des universitären Alltags miteinschließen. Der folgende Abschnitt stellt somit einen Teil der im Universitätsentwicklungsplan 2016-2020 festgeschriebenen Sensibilisierungsarbeit dar.

Wenn über Menschen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen gesprochen wird, ist dies meist eher von den Vorstellungen Nichtbetroffener geprägt als von einer lebensweltnahen Darstellung der Menschen mit Behinderung selbst. Im schlimmsten Fall werden Ausdrücke wie „behindert“ sogar als **Abwertung für Personen** genutzt, die aufgrund von Kleidung, Ansichten und anderen Alltagspraktiken nicht in das von Gruppenwerten geprägte und der herrschenden Norm entsprechende Bild passen. Auch die Bezeichnung einzelner Betroffener als „der Behinderte“ oder „die Behinderte“ ist diskriminierend, da eine **Reduzierung ausschließlich auf die Behinderung** stattfindet und somit eine „Behinderten-Identität“ festgelegt wird. Darüber hinaus kommt es dadurch zu einer **Homogenisierung** dieser Personengruppen, indem eine Einheit aller Behinderungsarten und individuellen Eigenschaften konstituiert wird.

Anstatt...	Sagen Sie gerne...
Person X ist an den Rollstuhl gefesselt. Person X leidet an ABC.	Person X fährt/ benutzt einen Rollstuhl. Person X hat die Behinderung ABC / lebt mit der Krankheit ABC.
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
Taubstumm	gehörlos, taub
Sehschwäche, sehgeschädigt	sehbeeinträchtigt
psychisch gestört, geisteskrank	psychisch beeinträchtigt

Es sollte also überprüft werden, bei welchen Ausdrücken sich ein nicht-diskriminierungsfreier Sprachgebrauch etabliert hat und stattdessen faire Ausdrücke verwendet werden können. Die obenstehende Tabelle dient als Orientierung.

Je nach inhaltlichem Zugang sollten folgende Formulierungen verwendet werden:

- **Menschen mit Behinderung:** Diese Sprachform wird vom US-amerikanischen Begriff „people first“ abgeleitet. Die dahinterstehende politische Bewegung fordert, bei Formulierungen den Menschen an erste Stelle zu setzen und nicht bestimmte Merkmale.
- **Behinderte Menschen:** Diese Sprachform soll darauf hinweisen, dass Menschen von und durch die Gesellschaft an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden. Sie sind nicht behindert, sondern sie werden behindert.
- **Menschen mit (bestimmten) Beeinträchtigungen:** Diese Sprachform sollte gewählt werden, wenn bestimmte Beeinträchtigungen wie z. B. Hör- oder Sehbeeinträchtigungen thematisiert werden.

3 Geschlecht

Neben der barrierefreien Gestaltung erklärt der Universitätsentwicklungsplan 2016-2020 auch eine inhaltlich und organisatorisch gendersensible Lehre zum Ziel der Universität Rostock. Darunter ist auch der Gebrauch einer diskriminierungsarmen Sprache zu fassen.

Neben dem Universitätsentwicklungsplan ist die (sprachliche) Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch durch das Grundgesetz und das Gleichstellungsgesetz sowie das Prinzip des Gender Mainstreaming untermauert.

Was ist gendersensible Sprache?

Die deutsche Sprache spiegelt das etablierte binäre Geschlechtersystem wider, welches von den zwei klar bestimmbar Geschlechtern weiblich und männlich ausgeht. Jedoch zeigen aktuelle Forschungen zu Inter- und Transsexualität sowie Rechtssprechungen des Bundesverfassungsgerichtes, dass von einer **Vielzahl geschlechtlicher Identitäten** ausgegangen werden kann. Wer zum ersten Mal auf die Schreibweise Student*innen und Professor*innen trifft, wird eventuell darüber stolpern und dadurch die gewohnten Begriffe sowie die eigene Denkweise reflektieren.

Mittels einer gendersensiblen Sprache sollen Frauen, Männer, Trans*- und Inter*-Personen sprachlich angemessen und gleichwertig dargestellt und somit in Formulierungen einbezogen werden. Ziel ist es dabei, sich Ausgrenzung und Diskriminierung durch die sprachliche **Reflexion** bewusst zu machen und diese im besten Fall zu verhindern. Sie überhaupt in der Sprache sichtbar zu machen und nicht auf das sog. *generische Maskulinum* zurückzugreifen bedeutet infolgedessen auch, Frauen, Trans*- und Inter*-Personen eine **gedankliche Repräsentation** zu garantieren.

Wie kann sich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausdrücken?

Ein diskriminierender Sprachgebrauch lässt sich auf der Ebene der Dimension Geschlecht in einem **sprachlichen Unsichtbarmachen von Frauen, Trans*- und Inter*-Personen**, dem Ignorieren ihrer Leistungen sowie der stereotypen Zuordnung vermeintlich geschlechtsspezifischer Eigenschaften und veralteter Rollenbilder ausmachen. Die ausschließliche Nutzung der männlichen Form, wie etwa in der Stellenausschreibung „*Gesucht wird ein Technischer Leiter*“, führt beispielsweise zu einem kompletten sprachlichen Verschwinden dieser Personengruppen.

Durch bestimmte Formulierungen kann außerdem eine **sprachliche Abhängigkeit bzw. Asymmetrie** geschaffen werden. Wenn beispielsweise Briefe an „*Familie Max Muster*“ adressiert sind, werden Frauen lediglich in Abhängigkeit vom Mann präsentiert. Auch nicht-symmetrische Nennungen wie „*anwesend waren auch Dr. Michael Schmidt und seine Gattin*“ anstatt „anwesend waren auch Dr. Michael Schmidt und seine Gattin Prof. Dr. Julia Schmidt“ sind diskriminierend, da die Leistungen der weiblichen Person, im Gegensatz zur männlichen, hier nicht dargestellt werden.

Ebenso handelt es sich bei Sätzen wie „*Frauen sind aufgrund ihrer Gebärfähigkeit von Natur aus fürsorglich*“ um eine Diskriminierung, da **biologistische Äußerungen** wie diese dazu führen, dass Frauen auf ihre Mutter- und Hausfrauenrolle reduziert und festgelegt werden.

Hinweise für einen gendersensiblen Sprachgebrauch

Durch die Adressierung und Nennung von Menschen aller Geschlechter werden stereotype Rollenbilder und Vorstellungen von Geschlechtsbinarität aufgehoben. Eine gendersensible Sprache zeigt somit, dass Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität für verschiedene Tätigkeiten geeignet und befähigt sind und lediglich ihre Qualifikation und Bereitschaft entscheiden.

Um die eigene Sprache **geschlechtergerecht** zu gestalten, gibt es die Möglichkeit der Sichtbarmachung von Frauen und Männern. Dazu kann beispielsweise die *Paarbezeichnung* genutzt werden: Studentinnen und/oder Studenten; Professorinnen und/oder Professoren. Dies ist etwa bei einer konkreten Ansprache, Begrüßung oder Verabschiedung sinnvoll und auch für die symmetrische Darstellung von Frauen und Männern unverzichtbar.

In Formularen können dafür sog. Sparschreibungen, also Kurzformen, mittels *Schrägstrich-Doppelformen* (Mitarbeiterin/Mitarbeiter) oder dem *Zusammenziehen mit Schrägstrich* (Absolvent/in) genutzt werden. Daneben gibt es die Schreibweise mit großem *Binnen-I* (DozentIn), bei welcher Frauen und Männer schriftlich repräsentiert werden. Um alle Geschlechter zu repräsentieren, ist allerdings die Schreibweise mit Gender-Sternchen* zu empfehlen.

Beim Verfassen wissenschaftlicher Texte oder Literaturverzeichnisse kann die *vollständige Angabe* von Personennamen der Sichtbarmachung von Frauen dienen. Anstatt „Muster, H.“ kann der Vorname mit angeführt werden: „Muster, Heike“ bzw. „Müller, Heiko“. Ebenso kann bei der Angabe von akademischen Graden und Titeln sowie Berufsbezeichnungen das Geschlecht konkret mit angegeben werden:

Bezeichnungen für männliche Personen	Bezeichnungen für weibliche Personen
Professor, Herr Prof., Prof.	Professorin, Frau Prof., Prof.in, Prof.ʼ
Doktor, Herr Dr., Dr.	Doktorin, Frau Dr., Dr.in, Dr.ʼ
Diplom-Pädagoge, Herr Dipl.-Päd., Dipl.-Päd.	Diplom-Pädagogin, Frau Dipl.-Päd., Dipl.-Päd.in, Dipl.-Päd.ʼ
Diplom-Ingenieur, Herr Dipl.-Ing., Dipl.-Ing.	Diplom-Ingenieurin, Frau Dipl.-Ing., Dipl.-Ing.in, Dipl.-Ing.ʼ
Rektor	Rektorin
Mitarbeiter	Mitarbeiterin

Für eine **gendersensible** Ausformulierung von Sprache bietet sich die Neutralisation von Bezeichnungen an, da so die Festlegung auf ein bestimmtes Geschlecht und somit das Existieren von weiblich und männlich als einzige existierende Geschlechtsidentitäten vermieden wird. Hierfür können beispielsweise Wörter verwendet werden, die *im Singular und Plural neutral* sind, wie etwa eine Person, ein Mensch, eine Lehrkraft bzw. die Studierenden, die Ansprechpersonen oder das Lehrpersonal. Generell gilt, dass *Ableitungen mit den Endungen -ung, -kraft, -ium und -amt* die Suche nach neutralen Formulierungen vereinfachen: Kollegium, Putzkraft, Leitung.

Männlich-dominante Formulierung	Neutrale Umformulierung
Eine Fortbildung speziell für Lehrer.	Eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte.
Für die Promotion wird ein geeigneter Betreuer gebraucht.	Für die Promotion wird eine geeignete Betreuungsperson gebraucht.
Informationen erhalten Sie beim Leiter des Instituts.	Informationen erhalten Sie bei der Institutsleitung / Leitung des Instituts.

In der Schriftsprache gibt es darüber hinaus das sogenannte *Gender-Sternchen**, welches die Doppelnennung in Texten und Formularen verkürzen kann: Aus Studentinnen und Studenten wird Student*innen. Das Sternchen symbolisiert dabei eine gedankliche Lücke, in der Platz geschaffen wird für die geschlechtlichen Identitäten, die sich zwischen dem männlichen und weiblichen Pol einordnen. Sie sollte daher bevorzugt genutzt werden. Diese gendersensible Schreibweise kann ebenfalls bei akademischen Graden und Titeln angewendet werden: Prof*in, Dr*in, Dipl.-Päd*in, Dipl.-Ing*in.

Auch bestimmte **Pronomina**, wie zum Beispiel „wer“, „niemand“, „jemand“ oder „man“ weisen eine historisch begründete männliche Dominanz in der Sprache auf. Sobald diese sich auf ein weiteres Pronomen beziehen, steht dieses in der männlichen Form: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben. Mit ein wenig Kreativität können diese aber leicht ersetzt und *neutral umformuliert* werden:

Männlich-dominante Formulierung	Neutrale Umformulierung
Man hat einen Freiversuch.	Alle Studierenden haben einen Freiversuch.
Man muss darauf achten, dass ...	Es muss darauf geachtet werden, dass ...
Wie kann man sich als Frau am besten auf eine Karriere als Wissenschaftlerin vorbereiten?	Wie können Sie sich als Frau am besten auf eine Karriere als Wissenschaftlerin vorbereiten?
Jemand muss studentischer Prorektor werden.	Das studentische Prorektorat muss durch eine Person der Studierendenschaft besetzt werden.

Im Sinne einer gendersensiblen Sprache sollte die eigene Wortwahl also stets reflektiert und sprachliche Formulierungen, die Stereotype reproduzieren, vermieden werden.

Gendersensible Sprache bedeutet:

- **Eindeutigkeit:** Sprache ist so zu verwenden, dass erkennbar wird, wer gemeint ist: Frauen *oder* Männer *oder* Trans*- *oder* Inter*-Personen? Frauen *und* Männer *und* Trans*- *und* Inter*-Personen?
- **Repräsentation:** Sprachliche Formulierungen sind so zu finden, dass alle Geschlechtsidentitäten adäquat repräsentiert sind. Mitmeinen reicht nicht, wenn alle angesprochen werden sollen!
- **Anti-Diskriminierung:** Sprache ist so einzusetzen, dass sie keine Stereotypen reproduziert oder veraltete Rollenbilder wiedergibt.

Mittel, Hinweise und Formen

- **Ansprache, Begrüßung oder Verabschiedung:** Paarbezeichnung (Studentinnen und Studenten; Professorinnen oder Professoren)
- **Fließtexte:** Paarbezeichnung und Gender-Sternchen* (Student*innen, Dozent*innen)
- **Wissenschaftliche Texte und Literaturverzeichnisse:** vollständige Angabe von Personennamen (anstatt „Muster, H.“ Vornamen mit anführen: „Muster, Heike“)
- **Formulare:** Neutrale Bezeichnungen und Gender-Sternchen* (Beschäftigte, Beamt*innen)
- **Angabe von akademischen Graden und Titeln:** Geschlecht konkret mit angeben (Professorin, Frau Prof., Prof.in, Prof.', Prof*in / Diplom-Ingenieurin, Frau Dipl.-Ing., Dipl.-Ing.in, Dipl.-Ing.', Dipl.-Ing*in)
- **Gendersensible Ausformulierung:** Neutralisation von Bezeichnungen (Person, Mensch, Lehrkraft bzw. Studierende, Ansprechpersonen, Lehrpersonal) und Umformulierung von Sätzen

4 Sexuelle Orientierung

Mit dem Unterzeichnen der Charta der Vielfalt im Jahr 2009 sicherte die Universität Rostock zu, dass „[alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] Wertschätzung erfahren [sollen] – unabhängig von [...] sexueller Orientierung und Identität“. Zu einem wertschätzenden Umgang miteinander gehört auch eine diskriminierungsfreie Sprache.

Bis heute müssen sich Menschen, deren sexuelle Orientierung von der heterosexuellen Norm abweicht, mit **persönlichen Anfeindungen und Diskriminierungen** auf struktureller Ebene auseinandersetzen. Dabei bringt die Orientierung lediglich zum Ausdruck, auf wen sich die Sexualität einer Person richtet: Frauen, Männer, sowohl als auch, egal welche geschlechtliche Identität oder nichts von alledem.

Eine Abweichung von der Heteronormativität **galt lange Zeit als Krankheit** und wurde erst Ende des zwanzigsten Jahrhunderts aus dem Krankheits-Diagnoseschlüssel der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und aus dem internationalen Krankheiten-Verzeichnis IDC 10 gestrichen. Eine Verbesserung der gesellschaftlichen Umstände kann seither zwar in gewissem Maße festgestellt werden, dennoch wird in einer breiten Schicht der Bevölkerung ausschließlich eine Anziehung zwischen Frau und Mann als „Normalität“ anerkannt. Dies führt zum einen zur Verfestigung geschlechtsspezifischer Rollenerwartungen und baut zum anderen enormen **Druck** auf, dieser heterosexuellen Norm entsprechen zu müssen, um kein Opfer von Diskriminierungen zu werden.

Die Facetten möglicher sprachlicher Diskriminierung sind auch bei der Dimension der sexuellen Orientierung breit. Sie reichen von der Benutzung des Wortes „*schwul*“ als eines der am häufigsten gebrauchten **Schimpfwörter** – auch wenn es in der Verwendung als abwertendes Adjektiv keinerlei Bezug zur Homosexualität aufweist, sondern ein „unmännlich sein“ zum Ausdruck bringen soll – bis hin zu meist unabsichtlichen Äußerungen, in denen von **Heterosexualität als Normalität** ausgegangen wird: Bspw., wenn Sie ihren Kommilitonen fragen, ob er eine Freundin hat oder bei der Vorbereitung auf eine Tagung zwei Platzkärtchen mit den Aufschriften „Frau-“ und „Herr Muster“ anfertigen, weil Frau Muster angab, zu zweit anzureisen.

Auch bei der Äußerung von Stereotypen handelt es sich um sprachliche Diskriminierungen: Mit Sätzen wie „Schwule Männer sind besonders kreativ“ oder „Lesbische Frauen sind gute Fußballerinnen“ kommt es zu Pauschalisierungen und zur Verfestigung von Klischees, auch wenn sie auf den ersten Blick neutral wirken oder gar positiv gemeint sind.

Für einen fairen Sprachgebrauch, der alle sexuellen Orientierungen einschließt, sollten Sie:

- sich die Möglichkeiten anderer **Lebens- und Liebesentwürfe bewusst machen**
- eine Verwendung von Wörtern wie „schwul“ oder „homo“ mit **negativer Konnotation oder als Schimpfwörter vermeiden**
- weder positive noch negative **Stereotype** weitertragen, **nicht pauschalisieren** und sexuelle Orientierung **nicht an äußerlichen Merkmalen festmachen**

5 Herkunft und Nationalität

Sowohl die internationale Ausrichtung als auch das Bekenntnis zu Toleranz sind im Leitbild der Universität Rostock verankert. Darüber hinaus steht im Universitätsentwicklungsplan 2016-2020 verallgemeinert geschrieben, dass Hochschulen von der Vielfältigkeit der Studierenden und Beschäftigten leben, die Universität Rostock daher für sich speziell **Vielfalt als Chance** begreift. Der angestrebte interne Internationalisierungsprozess wird dabei als Beitrag zur Völkerverständigung angesehen, durch den eine klare Haltung gegen Rassismus zum Ausdruck gebracht werden soll. Diese ausdrücklich formulierte Haltung sollte sich demzufolge auch auf eine diskriminierungsarme Sprache in Bezug auf Herkunft und Nationalität niederschlagen, damit sich Universität und Hansestadt Rostock, gerade vor dem Hintergrund der pogromartigen Ausschreitungen in Lichtenhagen im Jahr 1992 sowie den mörderischen Umtrieben des Nationalsozialistischen Untergrundes (NSU) in der Stadt, als **weltoffener Ort für Forschung und Lehre** etablieren können.

Sprache ist auf der einen Seite zentrales Mittel, um gesellschaftliche und strukturelle Unterdrückungsmechanismen sichtbar zu machen. Sie kann auf der anderen Seite aber ebenso Rassismus herstellen und festigen, indem Menschen aufgrund ihrer **ethnischen Zugehörigkeit** oder **äußeren Merkmale**, wie z.B. der Hautfarbe, abgewertet und diskriminiert werden.

Unter die Dimension Herkunft kann auch die Zugehörigkeit zu einer sog. **sozialen Schicht** gefasst werden. Dabei handelt es sich um eine, als gleichartig angesehene Gruppe innerhalb der Bevölkerung eines Staates oder einer Gesellschaft. Diese wird aufgrund sozialer Merkmale – bspw. Schul-, Lohnarbeits- oder wirtschaftlicher Situation – einem hierarchisch aufgebauten Schichtsystem zugeordnet.

Wie kann sich Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Nationalität ausdrücken?

Heutzutage wird anstelle des obsoleten Begriffs „Rasse“ häufig das Wort „Kultur“ verwendet, wobei die biologistische Definition und die vermeintliche Unveränderbarkeit von Kennzeichen einer Gruppe mit übernommen werden. Rassistische Vorurteile werden in neuem Gewand weitergeführt, indem eine Verbindung zwischen bspw. Kriminalität, Wohngegend oder Schulniveau mit der Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit konstruiert wird und in Folge dessen bestimmte Charaktermerkmale oder (Un-)Fähigkeiten zugesprochen werden.

Auch in Bezug auf die Dimension Herkunft und Nationalität kann sich Diskriminierung entweder subtil oder offen zeigen. So kann eine Aussage verletzend auf die betroffene Personengruppe wirken, auch wenn die Sprecherin oder der Sprecher nicht die Absicht hatte, sich diskriminierend zu äußern. Etwa die Frage „*Wo kommen Sie her?*“ kann ausdrücken, dass die gefragte Person nicht zur eigenen gesellschaftlichen Gruppe zugehörig gesehen wird. Teilweise wird dann auch die Antwort „Ich komme aus Rostock“ nicht als ausreichend akzeptiert, da die fragende Person für sich ausmachen möchte, woher das für sie fremde Äußere kommt.

Offener zeigt sich ein diskriminierender Sprachgebrauch bei der Verwendung von Begriffen, die einen **kolonialen Ursprung** haben – also historisch in bestimmten Kontexten genutzt wurden und Fremdbezeichnungen darstellen. Dazu zählen Ausdrücke wie „*das N-Wort*“, aber auch die Bezeichnung „*Zigeuner*“. Als Beleidigungen angewendet handelt es sich hierbei um Musterbeispiele für Rassismus in der Alltagssprache. Diese werden häufig mit bestimmten Eigenschaften in Verbindung gebracht, um von der Norm abweichendes Verhalten auszudrücken und andere so abzuwerten. Wenn bspw. eine Person als „*Zigeuner*“ beschimpft wird, soll damit eine Differenz von allgemein gültigen Wertvorstellungen wie Fleiß, Arbeitsbereitschaft oder Sesshaftigkeit zum Ausdruck gebracht werden. Häufig wird die Bezeichnung auch synonym für „*asozial-sein*“ genutzt. Die nachstehende Tabelle zeigt Alternativen für eine faire Gestaltung von Sprache:

Anstatt...	Sagen Sie gerne...
Zigeuner*in	Sinti und Roma; männl.: Sinto/ Sinti (Pl.), Rom/ Roma (Pl.) weibl.: Sintiza/ Sintize (Pl.), Romni/ Romnja (Pl.)
Farbige*r, Dunkelhäutige*r	Person of Color, People of Color, PoC (dies ist eine Selbstbezeichnung)
Asylant*in	Geflüchtete*r, Person mit Migrationshintergrund, Migrant*in
Ich bin kein*e Rassist*in, aber...	Nichts

So schmerzlich die Bezeichnungen sind, wurden sie von den Betroffenen von Rassismuserfahrung teilweise als Selbstbezeichnungen angeeignet und transformiert - dieses Spannungsfeld sollte stets mitbedacht werden.

Hinweise für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch

Daneben haben sich gängige Begriffe, Sprech- und Schreibweisen einer diskriminierungsarmen Sprache aus Selbstbezeichnungen heraus etabliert: Um etwa **gesellschaftspolitische Zugehörigkeiten und Konstrukte** deutlich zu machen, sollten Zuschreibungen wie „Schwarz“ und „Weiß“ großgeschrieben werden.

Weißsein bezeichnet dann die zumeist unausgesprochene **dominante und privilegierte Position** innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus. Diese umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, welches *Weiße* Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und ihnen gesellschaftliche Vorrechte, bspw. im Zugang zu Ressourcen, verschafft. *Schwarzsein* hingegen beschreibt eine benachteiligte, **von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position**. Dabei sollen gemeinsame Rassismuserfahrungen verdeutlicht und nicht Menschen einer tatsächlichen oder angenommenen ethnischen Gruppe zugeordnet werden.

Rassismus ist eine **gesellschaftspolitische Realität**, die nicht nur am rechten Rand zu finden ist. Für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch ist es daher wichtig zu erkennen, dass die eigene *weiße*, eurozentristische Perspektive nicht allgemeingültig ist und es Menschen in dieser Gesellschaft und an der Universität Rostock gibt, die sich tagtäglich ausgegrenzt fühlen, da sie als „anderes“, „fremd“, „nicht-deutsch“ konstruiert werden.

Es ist daher wichtig, sich beim Umgang mit Menschen unterschiedlicher ethnischer, nationaler und sozialer Zugehörigkeiten bewusst zu machen, dass neben der individuellen Person implizit auch die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und ihre Konsequenzen auf der persönlichen Ebene Beachtung finden müssen.

Um dem Anspruch eines diskriminierungsarmen Sprachgebrauchs gerecht zu werden, sollten Sie:

- ihre **Sprache nicht vereinfachen**, wenn sie mit Menschen sprechen, bei denen Sie einen Migrationshintergrund vermuten
- sich bewusst machen, wann Sie von „wir“ sprechen und **wer dadurch möglicherweise ein- oder ausgeschlossen wird**
- Ihre persönlichen Vorurteile gegenüber Menschen, die nicht Ihre ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe haben, reflektieren, um einen **sensibleren Umgang** zu ermöglichen
- **Sachverhalte differenziert beschreiben** und **keine Schlüsse von Einzelnen auf eine gesamte Gruppe** übertragen. Verhalten kann nicht durch eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit begründet werden.

6 Anrede

Wenn Sie sich, z. B. aufgrund eines internationalen Namens oder unbekannter geschlechtlicher Identität, unsicher sind, wie Sie ihr Gegenüber beim Schreiben von E-Mails begrüßen oder Menschen in Reden oder bei öffentlichkeitswirksamer Kommunikation ansprechen sollen, können Sie ihre Anrede mit folgenden Tipps diversitätssensibel gestalten.

Anrede einzelner Personen

- „**Hallo**“ / „**Guten Tag**“ / „**Guten Abend**“ + ggf. Titel, Vorname, Nachname
- „**Liebe*r**“ / „**Sehr geehrte*r**“ + ggf. Titel, Vorname, Nachname

Anrede mehrerer Personen

- „**Liebe**“ / „**Sehr geehrte**“ + Studierende / Beschäftigte / Interessierte / Professor*innen / Teilnehmer*innen
- „**Liebes**“ / „**Sehr geehrtes**“ + Team / Publikum / Kollegium / Rektorat