

Nicht-diskriminierende Sprache – eine Anregung

Worum geht es bei nicht-diskriminierender Sprache?

Sprachliche Formen können Stereotype transportieren, abwertend wirken, Menschen mit Begriffen bezeichnen, mit denen sie nicht benannt werden wollen, die grob verletzend sind und die teilweise gar im Kontext von Kolonialismus, Versklavung oder Massenmord genutzt wurden. Dabei geht es also nicht einfach nur um mehr oder weniger freundliche Formulierungen oder darum, auf irgendwelche Empfindlichkeiten Rücksicht zu nehmen. Sondern es geht um Machtverhältnisse, bei denen bestimmte Gruppen in der Gesellschaft stärker als andere bestimmten, wie über bestimmte andere Gruppen gesprochen und damit auch über sie gedacht und ihnen gegenüber gehandelt wird. Sprache ist natürlich nicht der einzige Faktor, der Diskriminierung befördert, und eine Änderung sprachlicher Ausdrucksformen wird Benachteiligung nicht alleine zum Verschwinden bringen (weswegen natürlich auch in allen Phasen des Forschungsprozesses und im sonstigen Umgang an der Universität über Diskriminierung nachgedacht werden sollte). Aber es sollte reflektiert werden, welche Ungleichheiten Sprache transportiert und dass Sprache niemals einfach neutral ist, sondern eine Entscheidung für eine Form immer auch eine Entscheidung gegen eine andere darstellt, die ebenfalls möglich wäre, und dass man sich damit immer irgendwie positioniert. Diese Positionierung gilt es zu überdenken, auch wenn sich sicher nicht alle einig sein werden, welche die bessere Formulierung ist.

Wie ist (nicht-)diskriminierende Sprache im Kontext des Studiums zu beurteilen?

Man kann nicht abstreiten, dass nicht-diskriminierende Sprache kontrovers ist. Es kursiert die Unterstellung, im Namen des Kampfes gegen Diskriminierung würden die Studierenden an Universitäten im Sinne bestimmter Ideologien indoktriniert. Ein sprachpolitischer Verein lobte gar eine Prozesskostenbeihilfe für Studierende aus, die dagegen klagen wollen, dass sie schlechter benotet würden, wenn sie keine nicht-diskriminierende Sprache benutzen.

Es kann im Studium aber gar nicht darum gehen, dass Lehrende eine bestimmte sprachliche Form erwarten und Arbeiten dann einfach danach bewerten, ob diese Form genutzt wird oder nicht (z.B. 0,3 Abzug, wenn kein „Gendersternchen“ verwendet wird), oder dass es Noten für die „richtige“ politische Haltung gibt. Nicht-diskriminierende Sprache besteht nicht darin, einfach alles „richtig“ zu machen, bestimmten Konventionen zu folgen und bestimmte Dinge zu vermeiden („... sagt man heute nicht mehr/darf man nicht mehr sagen“).

Vielmehr ist es im Studium grundsätzlich relevant, über diskriminierende Sprache zu reflektieren, sich kritisch mit dem Thema auseinanderzusetzen, was auf verschiedene Weise und mit unterschiedlichen Ergebnissen geschehen kann. Das ist nicht einfach nur eine formale Frage vergleichbar mit einem einheitlichen Zitationsstil. Eine Reflexion über Formen der Diskriminierung in der Gesellschaft ist eine sozialwissenschaftliche und allgemeine Grundkompetenz, die man aus eigenem Antrieb mitnehmen sollte. Gerade in Kursen, die einen Bezug z.B. zum Geschlecht, sozialen Status, zu Zuwanderung, Rechtsextremismus, kritischen Theorien usw. aufweisen, sollten keine Stereotype und Benachteiligungen unreflektiert reproduziert werden (aber eigentlich haben fast alle Kurse direkt oder indirekt mit Ungleichheit zu tun). Sondern der Inhalt solcher Lehrveranstaltungen sollte Anlass sein, über mögliche Formen der Diskriminierung nachzudenken und sich die entsprechenden analytischen Kompetenzen auch dauerhaft anzueignen und im sonstigen Studium (und bestenfalls auch im Alltag) anzuwenden. Dies ist ein fortlaufender Lern-, Denk- und Diskussionsprozess.

Was gehört zu nicht-diskriminierender Sprache?

Nicht-diskriminierende Sprache kann unterschiedliche Formen geschlechtergerechter Sprache einschließen, ist mehr als nur „gendern“. Diskriminierung kann im Hinblick auf das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, das Alter, rassifizierende Zuschreibungen, Behinderungen, Krankheiten (insbesondere auch Stigmatisierung bei psychischen Erkrankungen), die soziale Herkunft und Klasse, die körperliche Erscheinung, die Religion und Weltanschauung usw. bestehen.

Eine gute Regel zur Orientierung ist zunächst, dass Mitglieder diskriminierter Gruppen so bezeichnet werden sollten, wie sie sich selbst bezeichnen (nicht in allen Gruppen herrscht aber Einigkeit, wie ihre Mitglieder bezeichnet werden wollen. Und nicht jede Selbstbezeichnung anderer sozialer Gruppen, Organisationen, politischen Bewegungen usw. sollte einfach übernommen werden, denn solche Bezeichnungen können wiederum Dritte diskriminieren bzw. eine diskriminierende Ideologie verschleiern oder anderweitig beschönigend sein). Auf jeden Fall sollten aber stereotype Bezeichnungen und Zuschreibungen vermieden werden. Formulierungen sollten Personen nicht herabwürdigen oder entmenslichen, indem sie sie als Naturgewalt oder Krankheit, undifferenzierte Masse, mit Tiervergleichen, als reines Beiwerk zu jemandem, als reine Objekte usw. darstellen.

Nicht-diskriminierende Sprache besteht aber nicht nur in Gruppenbezeichnungen, sondern sollte insgesamt inklusiv sein und es vermeiden, nur die Sichtweise der Mehrheitsgesellschaft einzunehmen. So sollte man es z.B. vermeiden, von „Wir“ zu sprechen, wenn dem dann die Zugewanderten, Nicht-Heterosexuellen, Menschen mit Behinderungen usw. gegenübergestellt werden. Die Lesenden werden nur in dieses „Wir“ eingeschlossen, sofern sie zur Mehrheitsgesellschaft gehören und können dann gemeinsam mit den Sprechenden oder Schreibenden auf die Welt blicken und unter sich ausmachen, was Sache ist, während andere aus dieser gemeinsamen Betrachtung ausgeschlossen sind. Sie sind „die anderen“, über die geredet wird, aber deren Perspektive nicht zu Wort kommt. Also statt: „Wir müssen diskutieren, wie Geflüchtete bei uns in den Arbeitsmarkt integriert werden können“, könnte man formulieren: „In Deutschland/Europa/... muss diskutiert werden, wie Geflüchtete ... integriert werden können“ (es kann natürlich auch Fälle geben, in denen ein solches „Wir“ bewusst gewählt wird, etwa um sich gerade explizit an die Mehrheitsbevölkerung zu richten und zu zeigen, dass man sich dabei nicht ausnimmt).

Nicht-diskriminierende Sprache schließt auch ein, dass Diskriminierung klar benannt und nicht relativiert wird. Das heißt nicht, dass eine Analyse von moralischen Verurteilungen durchgesetzt sein sollte, aber Begriffe sollten so gewählt werden, dass sie Ungleichheit und Unrecht nicht verschleiern oder verharmlosen (z.B. Mord an Partnerinnen als „Familientragödie“, Neonazis als Bürger, die sich „Sorgen wegen der Zuwanderung machen“ usw.) oder die Opfer verantwortlich machen.

Dieselben Handlungen, Einstellungen usw. sollten nicht mit zweierlei Maß gemessen werden oder unterschiedlich bezeichnet werden, je nachdem, um wen es sich handelt (wann heißt es z.B. „Clan“, wann sind ausländische Arbeitskräfte „Expats“? Wann wird Handeln mit der individuellen Persönlichkeit oder Situation erklärt, wann mit einer Kultur?). Es lohnt sich auch, darüber nachzudenken, warum bestimmte Eigenschaften oder Kategorien sprachlich hervorgehoben werden (selbst wenn es gar nicht primär um diese Eigenschaft geht), während andere normal, nicht erwähnenswert erscheinen (es wird z.B. explizit erwähnt, dass es sich bei einer Person um eine Transfrau handelt, obwohl das nicht das Thema ist, nicht aber, dass es bei einer anderen um eine Cis-Frau handelt).

Es geht bei alledem nicht um die eine, einzig richtige Formulierung, sondern es ist wichtig, dass man bewusst spricht und schreibt und sich mit guten Gründen für bestimmte Form entscheidet. Dies kann auch einmal bedeuten, dass man eine vielleicht erwartbare Formulierung, die andere für nicht-diskriminierend halten, gerade nicht nutzt, weil man gute Gründe dagegen hat. In Fällen, in denen eine Formulierung kontrovers sein könnte oder z.B. eng mit der Definition eines Analysegegenstandes zusammenhängt, kann es sogar notwendig sein, die Wahl der Formulierung kurz explizit zu begründen.

Oft ist eine nicht-diskriminierende Sprache auch eine Frage des präzisen Ausdrucks, der sachlichen Richtigkeit. Schwarze Menschen in Deutschland sind selten „Afroamerikaner“ und es ist in den meisten Kontexten keine sinnvolle Einteilung, von „Deutschen und Juden/Muslimen/...“ zu schreiben, da es ja viele Juden, Muslime usw. mit deutscher Staatsangehörigkeit gibt (sondern die Formulierung bestärkt die Vorstellung, es gebe einerseits die „normalen“ Deutschen und die nicht richtig dazugehörenden Juden*Jüdinnen usw.). Rechtsextreme sind nicht im eigentlichen Sinne „ausländerfeindlich“, da sie in den wenigsten Fällen etwas gegen Menschen schwedischer oder schweizerischer Staatsangehörigkeit haben, sondern sich gegen Menschen richten, denen sie eine ganz bestimmte Herkunft oder Abstammung zuschreiben und die teilweise Deutsche sind. Hier braucht es klare Bezeichnungen oder Umschreibungen der entsprechenden Gruppen, auch wenn diese manchmal etwas umständlicher und im allgemeinen Sprachgebrauch nicht unbedingt so gängig sind. Bei allgemeinen Aussagen über Gruppen sollte hinterfragt werden, ob sie uneingeschränkt zutreffen und man sollte sich die innere Vielfalt von Gruppen, die

Gemeinsamkeiten über verschiedene Gruppen hinweg und ihre Überschneidungen vergegenwärtigen (z.B. dass zur „Arbeiter-“Klasse auch Frauen, Zugewanderte, Schwule usw. gehören). Dies sind nur einige Fälle (nicht-)diskriminierender Sprache – es gilt im Einzelfall zu überlegen, wer durch eine Formulierung ein- und ausgeschlossen wird, ob sie abwertend oder euphemistisch ist, ob mit zweierlei Maß gemessen oder unangemessen pauschalisiert wird, und ob sie insgesamt diskriminierende Verhältnisse offenlegt und kritisch zu analysieren erlaubt oder sie bestätigt und rechtfertigt.

Wo finde ich weitere Informationen?

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Universitäten und Einrichtungen geben oft Leitfäden für geschlechtergerechte oder nichtdiskriminierende Sprache heraus (z.B. <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache1/index.html> mit weiteren Links). Vereinigungen unterschiedlicher Gruppen und offizielle Stellen für Antidiskriminierungsarbeit informieren auf ihren Webseiten, in Broschüren etc. über diskriminierende und nicht-diskriminierende Formulierungen und Perspektiven.

Außerdem existieren Sammlungen mit konkreten Formulierungsvorschlägen, z.B. unter <https://geschichtgendern.de/> oder <https://glossar.neuemedienmacher.de/>. Auch das Stil-Handbuch der APA befasst sich mit nicht-diskriminierender Sprache: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language> (für die englische Sprache, aber vielfach auch übertragbar).

Natürlich muss man nicht jedem einzelnen Formulierungsvorschlag folgen und zum Teil bestehen auch gegensätzliche Auffassungen. Man sollte sich mit der Perspektive und den Argumenten der betroffenen Gruppen sowie entsprechender Expert*innen vertraut machen (auch eine Unterscheidung, bei der sich beide Kategorien nicht ausschließen!) und eine eigene Entscheidung treffen.