

Überlegungen und Empfehlungen zur Verwendung diskriminierungssensibler deutscher Sprache

Die Aufrechterhaltung und Pflege der deutschen Sprache ist ein wichtiges Gut. Die Darstellung wissenschaftlicher Sachverhalte soll neutral erfolgen, dabei verständlich und schnörkellos. Sie soll einen guten Lesefluss ermöglichen, auf politische Äußerung und Belehrung des Publikums verzichten. (Der Hinweis, das generische Maskulinum beziehe Menschen jeglicher sexueller Orientierung ein, ist eine solche überflüssige Belehrung.) Daher sind Elemente wie der Fettdruck von Wörtern, Ausrufezeichen, Wortwiederholungen, variierende Schriftgrößen zu vermeiden. Die Beachtung von Interpunktionsregeln, Rechtschreibregeln und Grammatikregeln hilft bei der Rezeption und ist daher ein Qualitätsmerkmal.

Rassistische und sexistische Sprache ist inakzeptabel. Auch sexualisierte Sprache (wozu auch Spielarten der „gendergerechten Sprache“ zählen) ist zu vermeiden. Die Verwendung von „Partizipkonstruktionen“ ist ebenfalls meistens inhaltlich und grammatisch falsch und führt zu Verständnisschwierigkeiten. Beispielsweise ist ein „Bibliotheksnutzender“ nur dann gemeint, wenn die Person gerade, also augenblicklich, etwas nutzt, ein „Bibliotheksnutzer“ ist demgegenüber eine Person, die einen entsprechenden Status hat, z.B. die Bibliothek hin und wieder zu nutzen, sie aber auch nutzen zu dürfen usw.

Es werden nachfolgend konkrete stilistische **Empfehlungen** gegeben:

1. Bezeichnungen für Individuen vermeiden, stattdessen Kategorialbegriffe verwenden

Statt „Mitarbeiter“, „Mitarbeitende“

besser „Personal“

statt „Mitarbeiterbeurteilung“

besser „Personalbeurteilung“

statt „Mitarbeitendengewinnung“

besser „Personalgewinnung“

Statt „die Mitarbeiter“

besser „die Belegschaft“

statt „Modulanbieter: Prof. Unrat“ oder „Modulanbietender: Prof. Unrat“

besser „Modulangebot durch: Prof. Unrat“

2. Bezeichnungen für Individuen vermeiden:

Statt „Das ist eine Jobbörse, auf der Bewerber jede Art von Stellenangebot finden.“

Besser: „Das ist eine Jobbörse, auf der jede Art von Stellenangebot zu finden ist.“

Statt „Die Tabelle zeigt, wie häufig die Nutzer ihren PC für private Zwecke verwendet haben.“

Besser: „Die Tabelle zeigt die Häufigkeit, mit der PCs für private Zwecke verwendet wurden.“

Statt „Nutzerstatistik“ oder „Nutzenstatistik“

Besser: „Nutzungsstatistik“

3. Wörter verwenden, für die es nur eine Form für die Geschlechter gibt

Statt „Mitarbeiterstatistik“

Besser „Beschäftigtenstatistik“

Statt „Liebe Kolleginnen und Kollegen“

Besser „Liebes Kollegium“

Statt „Jede/r Vorgesetzte beurteilte ihr/sein Team.“

Besser „Alle Vorgesetzten beurteilten ihre Teams.“

Statt „Studenten“ oder „Studierende“

Besser „Immatrikulierte“

4. Nicht die Personen benennen, sondern das umschreiben, was sie sind oder tun

Statt „Der Interviewer stellte fünf Fragen, die alle Personen beantworten mussten.“

Besser „Alle Personen mussten fünf Interviewfragen beantworten.“

Statt „damit aus einem potentiellen Bewerber ein tatsächlicher Bewerber wird ...“

Besser „damit aus einer potentiellen Bewerbung eine tatsächliche Bewerbung wird ...“

Statt „80% der Mitarbeiter haben an der Befragung teilgenommen.“

Besser „Die Teilnahmequote an der Befragung beträgt 80%.“

5. Generisches Femininum oder Generisches Neutrum verwenden

Statt „Proband“

Besser „Versuchsperson“

Statt „Führer“

Besser „Führungskraft“

Statt „studentischer Mitarbeiter“

Besser „studentische Hilfskraft“

Statt „Politikerinnen und Politiker aus allen Parteien ...“

Besser „(Führende) Mitglieder aus allen politischen Parteien ...“

6. „Höfliche“ Pluralbildung vermeiden

Formulierungen wie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gelten traditionell als „neutral“, dies ist aber aus zwei Gründen umstritten. Zum einen wird dies gelegentlich als Ausschluss von Personen diverser sexueller Orientierung verstanden, und es könnte auch als benevolenter Sexismus gedeutet werden. Daher wird empfohlen, diese Art von Pluralbildung möglichst zu vermeiden.

Statt „Es nahmen vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.“

Besser „Es nahmen vier Mitglieder der Belegschaft teil.“

Statt „Die Zuhörerinnen und Zuhörer werden mir doch zustimmen, dass ...“

Besser „Das Publikum wird mir doch zustimmen, dass ...“

7. Umgang mit Berufs- bzw. Tätigkeitsbezeichnungen

Die insbesondere auf Formularen nur stichwortartig zu findenden Formulierungen wie „Angestellter“, „Bäcker“, „Psychotherapeut“, die dann mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden sollen, sind nicht immer eindeutig. Denn sie könnten einerseits nach der beruflichen Position oder Funktion fragen, die die Person einnimmt, andererseits aber auch nach der individuellen beruflichen Aktivität. Wenn also z.B. eine Frau „Bäckerin“ ist, aber eben auch den „Bäckerberuf“ ausübt, entsteht hier ein Diskriminierungsverdacht. Daher sollten z.B. auf Formularen oder in Fragebögen möglichst klare und diskriminierungsfreie Formulierungen verwendet werden.

Statt „Angestellter“ oder „Angestellte/r“

Besser „Sind Sie angestellt?“

Statt „Bäcker“

Besser „Backhandwerk“ oder „Bäckereiwesen“

Statt „Psychotherapeut/in“

Besser „Psychotherapie“.

Hinweise auf häufige Missverständnisse (und deren Ausräumung)

1. Der Begriff „Arbeitgeber“ bezeichnet keine Individuen, sondern eine Institution. Arbeitgeber, Fußballvereine oder Krankenhäuser haben kein biologisches Geschlecht und auch keine sexuelle Orientierung, daher gibt es auch keine „Arbeitgeberin“. Manche Wörter können sich sogar teilweise auf Individuen beziehen und teilweise auf Organisationen. Die „Partner“ einer Universität haben z.B. üblicherweise keine sexuelle Orientierung, die Partnerin oder der Partner von Personen aber i.a.R. schon.
2. In zusammengesetzten Wörtern haben Einzelwörter, die für sich auch Individuen bezeichnen können, eine andere Funktion. Das Wort „Mitarbeiterbefragung“ bezeichnet also eine bestimmte Form von Befragung, bei der Personen aufgrund ihrer Funktion oder ihrer Rolle befragt werden, nicht als Individuen. Ähnlich bezeichnet der „Arztbrief“ auch nicht einen Brief, der von einem bestimmten Individuum stammt, sondern der bestimmte Merkmale hat. Diskriminierungssensible Sprache verwendet aber dennoch, um selbst vermeintliche Assoziationen zu vermeiden, daher die Funktionen oder Rollen, also z.B. „Personalbefragung“ oder „Beschäftigtenbefragung“. Im zweiten Fall wäre also z.B. „Entlassungsbrief“ sensibler.
3. Berufs- oder Funktionsbezeichnung ist nicht das Gleiche wie individuelle Anrede. Wer ruft „ich brauche einen Arzt“ oder „ich brauche eine Krankenschwester“, sucht eine Person, die diese Tätigkeit ausübt. Wer hingegen sagt „ich war bei meinem Arzt“, meint damit eine Person männlichen Geschlechts, und wer sagt „die Krankenschwester war da“ meint eine Person weiblichen Geschlechts.
4. Wenn nur Personen eines Geschlechts zu einer Gruppe gehören und dies für das Verständnis des Textes erheblich ist, dann muss dies gesagt werden. „Die Mitarbeiter trafen sich vor der Fabrik“ bedeutet etwas Anderes als „Die männlichen Mitarbeiter trafen sich vor der Fabrik“ oder auch „Die Mitarbeiter, die alle Männer waren, trafen sich vor der Fabrik“. Ebenso ist ein „Training für Führungskräfte“ nur dann ausschließlich für weibliche Personen gemeint, wenn es als „Training für weibliche Führungskräfte“ angekündigt wird.
5. Die Verwendung von Partizipkonstruktionen ist grammatisch und meistens auch inhaltlich falsch. Wenn ich in ein Restaurant gehe, und dort "Singende" antreffe, dann singen diese da auch tatsächlich. Wenn ich Sängerinnen und Sänger antreffe, dann sind diese z.B. in einem entsprechenden Verein aktiv, sie *könnten* auch gerade singen, müssen dies aber nicht. Wenn ich von der Polizei später verhört werde, und ich meine dann, da waren "Singende", dann würde ich eine Falschaussage machen, falls sie nicht aktuell gesungen haben. Auch das Wort „Studierende“ wird oft falsch verwendet. Immatrikulierte Personen, die in der Bibliothek sitzen, können z.B. routinemäßig als Studierende bezeichnet werden, wenn diese aber im Biergarten sitzen, studieren sie dort meistens nicht aktiv, außer sie stellen z.B. teilnehmende Beobachtungen über Sitten und Gebräuche in Biergärten an, die sie dann auswerten und in einem sozialwissenschaftlichen Seminar vorstellen.

Stand 13.3.2021

Prof. Dr. Klaus Moser