

Leitfaden «Gender und Diversity in der Kommunikation»

Hochschulkommunikation & Marketing
Ana Grujic
3.7.2018

Verabschiedet in der HSL+-Sitzung vom 10. Juli 2018.

Mit Vielfalt umzugehen bedeutet, Diversität zuzulassen und wertzuschätzen. Nur Perspektiven aus verschiedenen Lebenswirklichkeiten bieten einen ausgewogenen Blick auf die Welt und die Möglichkeit, ihren komplexen Problemen zu begegnen. Deshalb legt die HfH als Hochschule und wissenschaftliche Institution grossen Wert auf Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Inhaltsverzeichnis

1	Geschlecht	3
1.1	Paarformen	3
1.2	Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Formen	4
1.3	Umformulierungen	4
1.4	Gender_Gap und Gender*Sternchen	4
2	Behinderung und chronische Krankheiten	5
3	Sexuelle Orientierung	6
4	Nationale Herkunft	6
5	Religion und Weltanschauung	6
6	Bildsprache	7
6.1	Literaturnachweise	9

Leitfaden «Gender und Diversity in der Kommunikation»

Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern widerspiegelt und prägt sowohl unser Denken als auch unsere Identität. Reflektiert gebraucht, kann Sprache zu einem Instrument für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit werden. Mit dem vorliegenden gender- und diversitysensiblen Leitfaden möchte die HfH zeigen, wie Kommunikation in Sprache und Bild diskriminierungsfrei angewendet werden kann. Die nachfolgenden Regeln und Beispiele sollen bewirken, dass im schriftlichen Verkehr innerhalb und ausserhalb der Hochschule, im Unterrichtsgeschehen, bei der Abfassung von Berichten, Publikationen oder Lehrmitteln sowie Prüfungsarbeiten überholte Sprachformen vermieden werden. Die Kapitel orientieren sich in angepasster Weise an den Diversitydimensionen des «4 Layers of Diversity Modell» von Gardenswartz und Rowe.

1 Geschlecht

Die ausschliessliche Verwendung der männlichen Form für alle Geschlechter (generisches Maskulinum) soll vermieden werden. Im Folgenden werden Alternativen vorgestellt. Gewünscht sind gut les- und aussprechbare Kommunikationsformen.

1.1 Paarformen

Bei der Paarform werden Männer und Frauen explizit genannt. Es spielt keine Rolle, ob die feminine oder maskuline Form vorangeht. Soll in einem Text zum Beispiel die Präsenz von Frauen unterstrichen werden, so wird die feminine Form vorangestellt.

- die Logopäden und Logopädinnen
- die Dozenten und Dozentinnen
- die Studentinnen und Studenten

Achtung: Eine Häufung von Vollformen kann die Lesbarkeit eines Textes erschweren. In solchen Fällen sind geschlechtsneutrale oder geschlechtsabstrakte Formulierungen vorzuziehen.

Kurzformen mit Schrägstrich oder Binnen-I helfen, die Wiederholung des gleichen Grundwortes zu vermeiden. Sie sollten nur in Formularen, Kurzmitteilungen, Protokollen und informellen Akten, nicht aber in längeren Arbeiten, Artikeln und Referaten verwendet werden. Die Kurzform muss grammatikalisch korrekt sein.

- die Mitarbeiter/innen oder die MitarbeiterInnen, die Forscher/innen oder die ForscherInnen

Achtung: Auf die Einklammerung der femininen Endung wie Student(in) soll verzichtet werden, da damit die Forderung der sprachlichen Gleichbehandlung nicht erfüllt wird: in Klammern steht nämlich üblicherweise das, was für das unmittelbare Verständnis unwichtig ist.

Barrierefreiheit: Beim Einsatz von Kurzformen in Online-Inhalten (Website, digitale Dokumente) muss eine passende Metadescription hinterlegt werden, damit Screenreader den Text entsprechend erkennen.

1.2 Geschlechtsneutrale und geschlechtsabstrakte Formen

Solche Formen sind grammatikalisch einfach und führen deshalb nicht zu schwerfälligen Formulierungen.

Geschlechtsneutrale Ausdrücke:	Geschlechtsabstrakte Ausdrücke:
die Studierenden	die Lehrkraft
die Dozierenden	die Lehrperson, das Lehrpersonal
die Mitarbeitenden	das Individuum, der Mensch
die Jugendlichen	die Belegschaft, die Delegation, das Gremium

Beispiele:

Zürcherinnen und Zürcher

→ die Zürcher Bevölkerung

Heilpädagogen und Heilpädagoginnen

→ Heilpädagogische Fachpersonen

Achtung: Die Häufung von neutralen Formulierungen kann unpersönlich und distanziert wirken.

1.3 Umformulierungen

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und umständliche Formulierungen vermieden werden. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Umschreibung mit unpersönlichen Pronomen (wer, alle, diejenigen, jene usw.):

Studentinnen und Studenten, die den Kurs besucht haben, erhalten 3 ETCS Punkte

→ Wer den Kurs besucht, erhält 3 ETCS Punkte

Verwendung der direkten Rede:

Dozenten und Dozentinnen haben Folgendes zu beachten ...

→ Bitte beachten Sie Folgendes ...

Umschreibung mit Infinitiv:

Dozenten und Dozentinnen haben Folgendes zu beachten ...

→ Folgende Hinweise sind zu beachten ...

Umschreibung mit Passivformen:

Der Arbeitnehmer erhält Kinderzulagen mit dem Lohn

→ Die Kinderzulagen werden mit dem Lohn ausbezahlt

Umschreibung mit handlungsbezeichnende Substantiven:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung sind berechtigt, die öffentlichen Verkehrsmittel gratis zu nutzen

→ Die Teilnahme an der Tagung berechtigt dazu, die öffentlichen Verkehrsmittel gratis zu nutzen

1.4 Gender_Gap und Gender*Sternchen

Die bisher vorgeschlagenen Formen machen Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar. Sie bergen jedoch das Risiko, all jene Menschen unsichtbar zu machen, die sich nicht als «Mann» oder «Frau» identifizieren wollen oder können. Das können Transgenderpersonen, intersexuelle Menschen oder Personen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität sein. Der Gender_Gap und das Gender*Sternchen schliessen all diese Menschen mit ein. Wichtig ist jedoch, sich von Fall zu Fall zu überlegen, welche Menschen mit dem jeweiligen Text angesprochen und sichtbar gemacht werden sollen und die

entsprechende Form zu verwenden. Zudem sollte in einem Text entweder der Gender_Gap oder das Gender*Sternchen verwendet werden, nicht aber beide gleichzeitig.

- Dozent_innen, Mitarbeiter_innen, Zürcher_innen
- Professor*innen, Schüler*innen, Besucher*innen

2 Behinderung und chronische Krankheiten

Integration soll sich einer Sprache bedienen, die eröffnet und nicht ausschliesst. Ein differenzierter und reflektierter Sprachgebrauch ist an die Hoffnung geknüpft, dass das Gemeinsame und Zentrale, nämlich der Mensch (Kind/Erwachsener mit einer Behinderung), seine Rolle (Schüler/in mit Schulschwierigkeiten) und seine Bedürfnisse (Person mit Pflegebedarf) vordergründig ist und nicht Behinderung, Andersartigkeit und Differenz. Einige Beispiele:

- Menschen mit Behinderung
- Menschen mit Trisomie 21
- Personen mit Querschnittlähmung
- Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
- Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung
- Kinder mit herausforderndem Verhalten
- Kinder mit Lernschwierigkeiten

Menschen mit Behinderung sollen nicht als undefinierte Masse dargestellt werden. Vielmehr sollte nach Art der Behinderung differenziert werden, wie zum Beispiel Körperbehinderung, Mobilitätsbehinderung, Sinnesbehinderung, psychische Beeinträchtigung, physische Behinderung und chronische Krankheiten. Folgend Begriffe, die nicht verwendet werden sollten und Beispiele für Alternativen:

behindert sein	→ eine Behinderung haben, von einer Behinderung betroffen sein
die Behinderten	→ Menschen mit Behinderung
normale Menschen	→ Menschen ohne Behinderung
der Invalide	→ der IV-Bezüger/der IV-Berechtigte
unter einer Behinderung leiden	→ eine Behinderung haben, mit einer Behinderung leben
taubstumm	→ Menschen mit einer Hör- und/oder Kommunikationsbeeinträchtigung
Geistesschwäche	→ kognitive Beeinträchtigung, psychische Beeinträchtigung
Pflegefall	→ Mensch mit Assistenzbedarf
behindertengerecht	→ barrierefrei

3 Sexuelle Orientierung

Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die alle gleichwertig sind wie zum Beispiel Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität. Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identitäten sind deshalb auch gleichwertig anzusprechen. Stereotype und Verallgemeinerungen sowie negative und abfällige Bezeichnungen sollen vermieden werden:

homo	→ lesbisch, schwul, bisexuell
Transe	→ transsexuelle Person, Transgender
Zwitter	→ intersexuelle Person

4 Nationale Herkunft

Diskriminierende und rassistische Begriffe und Redewendung müssen vermieden werden. Das Hervorheben eines bestimmten Diversitätsmerkmals von Menschen wie zum Beispiel nationale Zugehörigkeit oder Hautfarbe sollte vermieden werden. Die Nationalität eines Menschen soll nur dann genannt werden, wenn sie im Kontext eine Rolle spielt.

Ausländer	→ Person mit ausländischen Wurzeln, Person mit Migrationshintergrund
Asylant	→ Asylsuchende
Zigeuner	→ Roma und Sinti
Muttersprache/Fremdsprache	→ Erst- oder Zweitsprache

5 Religion und Weltanschauung

Wie ein Mensch sein Dasein definiert, darf kein Grund zur Diskriminierung sein. Religion und Weltanschauung sollen nicht mit nationaler Herkunft gleichgesetzt werden, zum Beispiel sind nicht alle türkischen Staatsangehörige Muslime. Wenn die Religion im gegebenen Kontext eine Rolle spielt, soll eine zutreffende Religionsbezeichnung wie zum Beispiel *Angehörige der muslimischen Glaubensrichtung* oder *eine Person mit katholischer Religionszugehörigkeit* verwendet werden.

Gut zu wissen: Menschen islamischen Glaubens heißen *Muslime*, die männliche Form lautet *Muslim*, die weibliche *Muslimin* oder *Muslima*. Auf den Begriff *Islamisten* soll verzichtet werden, da Islam und Islamismus nicht dasselbe sind. Islamismus meint im Grunde lediglich die Verknüpfung von Islam und Politik, wird jedoch in der Öffentlichkeit oft mit Terror und Gewalt assoziiert. Islamist zu sein, bedeutet islamistischer Gesinnung zu sein – das allein ist nicht verboten, sondern erst in Verbindung mit Gewalttaten strafbar. Wegen der häufigen Fehlinterpretation in der Öffentlichkeit wird vom Begriff *Islamist* abgeraten.

6 Bildsprache

Geschlechtersensibilität und Vielfalt drücken sich nicht nur in Texten, sondern auch in Bildern aus. Dies gilt für die Botschaft, ihre Wirkung und den Kontext. Bilder sprechen die Rezipienten auf emotionaler Ebene an, einfache Inhalte werden transportiert, ohne dass sie explizit wahrgenommen werden. Um Diskriminierung zu verhindern, sollen Bilder differenziert eingesetzt und Stereotype vermieden werden.

Männer und Frauen sollen gleichwertig abgebildet werden. Besonders zu achten ist auf die Körperhaltung, Anordnung der Personen (wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund) oder Blicke (wer schaut in die Kamera, wer schaut weg) der dargestellten Personen. Beispiele einer differenzierten Bildsprache: Tagungen oder Podiumsdiskussionen bilden Männer und Frauen gleichermaßen ab; Frauen in hohen beruflichen Positionen; Männer in pädagogischen Berufen; Frauen in technischen Berufen; Männer in der Pflege.



Menschen mit Behinderung sollen als aktive, selbstständige und am gesellschaftlichen Leben teilnehmende Personen dargestellt werden. Menschen mit und ohne Behinderung sollen sich auf Augenhöhe begegnen. Für eine differenzierte Abbildung ist es wichtig zu zeigen, dass viele Menschen mit Behinderung aktiv im Leben stehen. Beispiele einer differenzierten Bildsprache: Rollstuhlfahrer/in beim selbstständigen Benutzen der öffentlichen Verkehrsmittel; Menschen mit körperlicher Behinderung bei der Arbeit; Menschen mit und ohne Behinderung, die sich auf Augenhöhe unterhalten.



Auch bei der **sexuellen Orientierung und Identität** soll auf Klischees verzichtet werden. Menschen dürfen auf Bildern nicht auf ihre sexuelle Orientierung reduziert werden. Homosexualität soll als gleichberechtigtes Lebens-, Liebes- und Familienmodell dargestellt werden und intersexuelle und transsexuelle Menschen nicht als Sonderfall. Beispiele einer differenzierten Bildsprache: lesbisches oder schwules Paar in einer Einkaufsstrasse; Abbildung von unterschiedlichen Familienkonstellationen.



Menschen unterschiedlicher **nationaler Herkunft, Religionen und Weltanschauungen** sollen als selbstverständlicher Teil unserer Gesellschaft und als leistungswillige, arbeitende Menschen in allen Berufssparten dargestellt werden. Auch hier soll auf Stereotype und Klischees verzichtet werden. Beispiele einer differenzierten Bildsprache: Jugendliche aus verschiedenen Ländern bei Freizeitaktivitäten; Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit Migrationshintergrund; Kinder unterschiedlicher Nationen in der Schule; Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund.



Zusammenfassung zur Bildsprache

- Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sichtbar machen – zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Alter, Hautfarbe oder physische/psychische Fähigkeiten
- Geschlechterstereotype aufbrechen
- Darauf achten, dass Menschen unterschiedlichen Geschlechts ausgewogen vertreten sind – zum Beispiel in Bezug auf Bildausschnitt oder Tätigkeiten
- Sexistische Darstellungen vermeiden
- Menschen unterschiedlichen Hintergrunds nicht in stereotypen Situationen zeigen
- Klischeehafte Darstellungen vermeiden
- «Vielfalt» abbilden

Mehr zum Einsatz von Bildern und Illustrationen im Corporate Design-Manual der HfH.

6.1 Literaturnachweise

Behindertenkonferenz Kanton Zürich (2018). *Tipps für Journalistinnen und Journalisten: Sprachleitfaden*. Zugriff am 06.06.2018 unter <https://www.bkz.ch/medien/>.

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1994). *4 Layers of Diversity*. Angepasst an den Studien- und Arbeitskontext der HfH.

Koordinationsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2016). *Ausgesprochen vielfältig: Gender- und Diversitysensible Kommunikation in Sprache und Bild*. Zugriff am 06.06.2018 unter http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user_upload/Gender-_und_Diversitysensibler_Sprachleitfaden_Web_neu.pdf

Stadt Bern, Direktion für Bildung Soziales und Sport (2014). *Sprachleitfaden Behinderung*. Bern: Stadt Bern.

Stadt Wien (2011). *Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache*. Zugriff am 06.06.2018 unter <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>

Traunsteiner, B. (2015). *Eine Sprache für Alle: Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien*. In U. Alker, U. Weilenmann & C. Exenberger (Hrsg.): Schriftenreihe Gender & Diversity Management (Band 4). Wien: FH Campus Wien.

Universität Bern, Abteilung für Gleichstellung (2017). *Geschlechtergerechte Sprache*. Bern: Universität Bern.

Universität Zürich, Abteilung Gleichstellung (2018). *Geschlechtergerecht in Text und Bild*. Zürich: UZH.