



Datum / Version                      Zollikofen, 22.04.2022 / Version 1.2  
Autor:in                                 Fabienne Kriesi, Wiss. MA, Direktionsstab und Kommunikation

## **Leitfaden für eine inklusive Sprache an der EHB**

Sprache spielt eine überragende Rolle in der Gestaltung unserer Beziehungen, ganz besonders auch an unserer Hochschule mit ihrer sprachlichen und kulturellen Vielfalt. Durch Sprachhandlungen können wir Menschen wertschätzend, aber auch – bewusst oder unbewusst – herabwürdigend behandeln. Die Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache ist ein Akt des gegenseitigen Respekts. Wir streben an der EHB deshalb eine möglichst diskriminierungsfreie Sprache an, die alle Menschen miteinbezieht, sowohl in Worten als auch in der non-verbalen Kommunikation, besonders mit Bildern. Der vorliegende Leitfaden soll uns darauf sensibilisieren, den eigenen Sprachgebrauch zu reflektieren, und Anstösse für eine respektvolle Sprache geben mit möglichst konkreten Beispielen und Empfehlungen für den Alltag.

Dr. Barbara Fontanellaz  
Direktorin

### **1 UMGANG MIT DIVERSITÄT IN DER SPRACHE**

Die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Gender, Religion und sexuelle Orientierung werden als die «Big 6» bezeichnet. Nicht alle Kategorien sind in allen Kontexten (gleich) relevant. An der EHB ist beispielsweise die sprachregionale Diversität von grosser Bedeutung. Nach innen respektieren wir sie, indem alle interregional tätigen Mitarbeitenden eine weitere Landessprache passiv beherrschen müssen und sich im Austausch in ihrer Landessprache ausdrücken können (Prinzip «Chacun-e sa langue»). Wir sind uns jedoch der Grenzen dieses Prinzips bewusst. Aktive Kenntnisse einer zweiten Landessprache oder des Englischen sind für die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden aus verschiedenen Sprachregionen teilweise unerlässlich. Nach aussen gewährleisten wir korrekte Übersetzungen fremdsprachiger Texte.

Im Hinblick auf die Sprache bedeutet Diversität, dass sprachliche Diskriminierungen abgebaut werden und alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, sexueller Orientierung etc. miteinbezogen werden. Nachfolgend werden anhand von zwei Diversitätsdimensionen Beispiele für eine diversitätsgerechte Sprache aufgezeigt und die Schwierigkeiten erläutert, die mit einem «richtigen» Sprachgebrauch verbunden sind.

#### **Beispiel 1 Behinderungen**

Während Bezeichnungen wie «Krüppel» offensichtlich diskriminierend sind, ist bei anderen Begriffen nicht auf den ersten Blick ersichtlich, dass diese problematisch sind. So sehen wir auch ab von Bezeichnungen wie «die Behinderten», weil wir die betroffenen Personen durch diese Bezeichnung



auf eine einzige Eigenschaft, ihre Behinderung, reduzieren würden. Alternativ verwenden wir den Ausdruck «Menschen mit Behinderungen», da er besser auszudrücken vermag, dass die Beeinträchtigung nur eines von vielen Persönlichkeitsmerkmalen ist. So wird auch vermieden, dass das Bild einer festen Gruppe entsteht (z.B. «die Blinden»), die in Wirklichkeit vielfältig ist. Weitere Ausführungen zu den Begrifflichkeiten: <https://leidmedien.de/begriffe/>

### **Beispiel 2 Ethnizität**

Sprachempfehlungen, die sich für einen antirassistischen Gebrauch der Sprache einsetzen, sind im deutschsprachigen Raum bisher nur wenig verbreitet und etabliert. Es ist folglich nicht einfach festzustellen, welche Begriffe problematisch sind und welche nicht. Dies bedeutet allerdings nicht, dass bedenkenlos jegliche Begriffe verwendet werden können. So sind Bezeichnungen wie «Neger/in» eindeutig diskriminierend und stellen eine rassistische Beleidigung dar. Entscheidend für einen diversitätsgerechten Sprachgebrauch ist, dass wir den selbstgewählten Benennungen (z.B. Schwarze/r) der betroffenen Personen stets den Vorrang vor allen anderen Benennungen geben. Aus der Sicht von Personen, die keine rassistische Diskriminierung erfahren, sollte aber immer genau reflektiert werden, ob eine (Eigen-)Benennung auch als Fremdbenennung übernommen werden darf. Es gibt folglich keine allgemeingültigen Bezeichnungen. Im Miteinander verwenden wir stets eine Bezeichnung, die die betroffenen Personen selbst wählen und dafür autorisieren, dass auch andere sie verwenden. Für weitere Informationen und Ausführungen zu den Begrifflichkeiten: [GRA-Glossar | GRA - Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus](#)

## **2 UMGANG MIT GENDER IN DER SPRACHE**

Sprachlich stellt der Umgang mit Gender die grösste Herausforderung dar, da das Geschlecht in der Sprache auch grammatikalisch verwurzelt ist. Einen gendergerechten Text zu schreiben bedeutet für uns zuallererst, gendergerecht zu denken. Wenden wir die Strategien für das gendergerechte Schreiben auf Anhub an, wird der Text eleganter und erfüllt zugleich das festgelegte Ziel: die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Geschlechter. Die nachfolgende Liste stellt die sprachlichen Abläufe und typografischen Zeichen dar, die es uns ermöglichen, uns beim Schreiben auf alle Geschlechter gleichermassen zu beziehen.

### **2.1 Abstraktion und Neutralisierung von Geschlecht**

Nachfolgend werden verschiedene Möglichkeiten aufgeführt, wie Geschlecht abstrahiert bzw. neutralisiert werden kann. Es steht nicht die Sichtbarmachung von Geschlecht im Vordergrund, sondern die Ablösung von geschlechtsbezogenen Begriffen.

#### **Geschlechtsabstrakte Begriffe**

Geschlechtsabstrakte Begriffe sind sowohl im Plural als auch im Singular geschlechtsneutral. Bei Wörtern, die mit Hilfe von Endungen gebildet werden, gilt zu beachten, dass auch der Wortstamm geschlechtsneutral sein muss (während «Kundschaft» neutral ist, ist es «Mannschaft» nicht – anstelle von Mannschaft kann beispielsweise «Team» verwendet werden).

#### **Beispiele für geschlechtsabstrakte Begriffe**

*Der Mensch*

*Die Lehrperson*

*Das Mitglied*

*Das Team*

*Die Person*

*Die Gruppe*

*Die Lehrkraft / die Führungskraft*

*Der Dienst (z.B. der Personaldienst)*

*Das Personal*

*Die Belegschaft / die Kundschaft*



## Geschlechtsneutrale Begriffe: substantivierte Adjektive und Partizipien

Es gilt zu beachten, dass die Begriffe nur im Plural geschlechtsneutral sind («Studierende» ist geschlechtsneutral, verwendet man den Begriff jedoch im Singular, wird das Geschlecht erneut sichtbar).

### **Beispiele für geschlechtsneutrale Begriffe**

|                           |                        |                           |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|
| <i>Die Studierenden</i>   | <i>Die Lernenden</i>   | <i>Die Freiwilligen</i>   |
| <i>Die Mitarbeitenden</i> | <i>Die Dozierenden</i> | <i>Die Kandidierenden</i> |

## 2.2 Sichtbarkeit der Geschlechter

Bei diesen Methoden geht es darum, Geschlechter sichtbar zu machen und die Verwendung des generischen Maskulinums zu vermeiden, wenn eine abstrakte oder neutrale Form nicht zur Verfügung steht.

### Vollständige Paarformen

Bei dieser Variante wird die ganze männliche Wortform sowie die ganze weibliche Wortform angeführt. Die Paarform wird häufig in Reden verwendet, vor allem, wenn Personen direkt angesprochen werden. Wiederholungen der Paarform innerhalb eines Satzes sind zu vermeiden. Werden die Paarformen im Singular gebraucht, muss die grammatikalische Übereinstimmung von Adjektiven, Pronomen etc. gegeben sein (z.B. **Die** Wählerin und **der** Wähler gibt **ihre** bzw. **seine** Stimme ab). Die Folge sind oftmals schwerfällige Texte, die sich jedoch mit der Verwendung von Pluralformen vermeiden lassen.

### **Anwendungsbeispiele**

|  |
|--|
| <i>Die Wählerinnen und Wähler geben ihre Stimmen ab.</i>                       |
| <i>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Anlass positiv bewertet.</i> |
| <i>Die Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich vor.</i>                      |

### Kurzformen mit Schrägstrichen

Die Kurzformen werden an Stelle von vollständigen Doppelformen verwendet. Kurzformen sollten nur dann verwendet werden, wenn die männliche und die weibliche Form sich nur durch das Suffix -in oder -innen voneinander unterscheiden (z. B. der/die Berater/in). Wenn die männliche und die weibliche Form voneinander abweichen (z. B. Coiffeuse/Coiffeur), empfiehlt sich eine geschlechtsneutrale Formulierung (die Mitarbeitenden des Coiffuregeschäfts), oder die vollständige Paarform (die Coiffeuse und der Coiffeur). Die Verwendung der Kurzform mit Schrägstrichen empfehlen wir lediglich im Print-Bereich («skilled»).

### **Anwendungsbeispiele**

|   |                       |
|---|-----------------------|
| <i>Die Berater/innen haben diesen Fall eingehend geprüft.</i> | <i>(Mehrzahlform)</i> |
| <i>Gesucht wird ein/e Dozent/in für Geschichte.</i>           | <i>(Einzahlform)</i>  |
| <i>Die Coiffeuse/der Coiffeur eröffnen ein Geschäft.</i>      | <i>(Mehrzahlform)</i> |



## 2.3 Geschlechtervielfalt

Nicht alle Menschen identifizieren sich mit den Kategorien «Frau» und «Mann». Es gibt Strategien, mit denen wir diese Geschlechtervielfalt sichtbar machen können. Im Unterschied zu den im vorhergehenden Kapitel vorgestellten Formen geht es hier darum, Geschlechteridentitäten zwischen und jenseits von «Frau» und «Mann» zu berücksichtigen.

### Kurzformen mit Doppelpunkt

Das Prinzip ist dasselbe wie bei der Kurzform mit Schrägstrichen, anstelle des Schrägstriches wird jedoch der Doppelpunkt verwendet. Diese Form ist der Kurzform Schrägstrich vorzuziehen, da sie eine Vielfalt von Geschlechteridentitäten berücksichtigt, wie dies auch der Gender-Stern oder der Gender-Gap tun. Der Doppelpunkt hat gegenüber diesen Formen einige Vorteile, weswegen wir seine Verwendung insbesondere im Online-Bereich und in der Korrespondenz empfehlen:

- Er behindert den Lesefluss nicht und ist als Satzzeichen bereits bekannt.
- Er ist das Schriftzeichen für eine kurze Pause und wird deshalb auch von einer Künstlichen Intelligenz so gelesen. Er ist daher auch für Menschen mit einer Sinnesbeeinträchtigung verständlich.

#### **Anwendungsbeispiele**

*Die Abteilungsleiter:innen treffen sich heute zu einer Sitzung.*

*Gesucht wird ein:e Dozent:in für Geschichte.*

*Die Wähler:innen geben ihre Stimmen ab.*

### Sprachlicher Umgang mit nicht-binären Personen

Nicht-binäre Personen sehen sich nicht in den Kategorien Frau oder Mann repräsentiert. Diese Personen können oder möchten sich nicht in das zweigeteilte Geschlechtersystem einordnen. Im sprachlichen Umgang mit nicht-binären Personen sollten wir darauf Rücksicht nehmen.

#### **Pronomen**

In der deutschen Sprache gibt es momentan kein etabliertes Pronomen für nicht-binäre Personen. Es ist daher unumgänglich, die Person zu fragen, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden möchte (es sollten dabei keine Annahmen getroffen werden). Eine mögliche Variante ist, anstelle eines Pronomens den Namen der Person zu verwenden.

#### **Anwendungsbeispiele**

*Sabrina sagte, dass Sabrina das gesehen habe.*

*Wo ist Alex? Ich habe Alex nicht gesehen.*



## **Formulare und Anrede**

Es empfiehlt sich, Formulare stets so zu gestalten, dass sich nicht-binäre Menschen nicht ausgeschlossen fühlen. Wenn beispielsweise das Geschlecht abgefragt werden muss, sollte immer eine dritte Option vorhanden sein. Auch bei der Anrede empfiehlt sich eine dritte Auswahl:

- Frau
- Mann
- Neutrale Anrede

Wenn eine Person die Option «neutrale Anrede» gewählt hat, empfehlen wir folgende Formulierung:

Guten Tag Max Muster

Für weitere Informationen: [www.nonbinary.ch/kommunikation/](http://www.nonbinary.ch/kommunikation/)

## **3 QUELLEN- UND LITERATUR**

### **Quellen**

Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlungen für die Universität Bern (2017): [https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e824/e826/e17401/e554561/e554562/2017GendergerechteSprache\\_Auf-lage2\\_f.Web\\_ger.pdf](https://www.unibe.ch/unibe/portal/content/e809/e810/e812/e824/e826/e17401/e554561/e554562/2017GendergerechteSprache_Auf-lage2_f.Web_ger.pdf)

Nicht-binäres Geschlecht in der Sprache berücksichtigen. Merkblatt von non.binary.ch (2019): [https://www.nonbinary.ch/wp-content/uploads/2019/03/nonbinary-merkblatt-sprache\\_2019-3-v1-5.pdf](https://www.nonbinary.ch/wp-content/uploads/2019/03/nonbinary-merkblatt-sprache_2019-3-v1-5.pdf)

### **Literatur**

Bendl, Regine et al. (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien 2012.

Hayn, Evelyn: «Political Correctness». Machtvolle Sprachaushandlungen und sprachliche Mythen in Diskussionen um «Politische Korrektheit», in: Nduku-Agwu/Hornscheidt (Hrsg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen, Frankfurt am Main 2010.

Hornscheidt, Antje/ Nduku-Agwu, Adibeli: Der Zusammenhang zwischen Rassismus und Sprache, in: Nduku-Agwu/Hornscheidt (Hrsg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen, Frankfurt am Main 2010.

Kelly, Natasha A.: Das N-Wort, in: Nduku-Agwu/Hornscheidt (Hrsg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen, Frankfurt am Main 2010.