

Diversitätssensible Formulierungen

Diversitätssensible Formulierungen zeichnen sich dadurch aus, dass wir hinterfragen, ob die Nennung von (zuge-schriebener) Migrationserfahrung, Religionszugehörigkeit, Behinderung etc. einer Person überhaupt relevant ist.

Nur ausnahmsweise sind diese Merkmale relevant: in Bezug auf die Hochschule etwa in Fragen der Raumausstattung, Prüfungsmaßnahmen, Zugangsmöglichkeiten oder in der Benennung von Diskriminierungserfahrungen.

Wenn es relevant ist, bieten sich z.B. folgende Formulierungen an:

- Eine sehbeeinträchtigte Person benötigt einen Screen-reader für die Klausur. Ggf. ist daher die Prüfungsdauer angemessen zu verlängern.
- Eine Person benutzt den Rollstuhl und benötigt daher einen höhenverstellbaren Schreibtisch.
- Da die Person eine Assistenz hat, muss im Seminarraum ein zusätzlicher Stuhl zur Verfügung stehen.
- In allen digitalen Arbeitstreffen muss darauf geachtet werden, dass hörbeeinträchtigte Personen barrierearm teilnehmen können.
- Es ist vom Studierendenbüro zu prüfen, ob die Abschlüsse der international Studierenden anzuerkennen sind.
- Ein Projekt des Studierendenwerks fokussiert die Chancengleichheit für Studierende mit Migrationsgeschichte [oder Studierende mit Migrationserfahrung].
- Für eine Umfrage zum Thema Diskriminierung im Hochschulkontext werden Studierende, die Rassismuserfahrungen machen, für ein Interview gesucht, z.B. Studierende of Color¹ und Schwarze² Studierende.
- Ihren trans- und intergeschlechtlichen sowie nicht-binären Studierenden [oder trans*, inter* sowie nicht-binären Studierenden] bietet die Hochschule Mainz die Möglichkeit, ihren Namen- und/oder Personenstand ändern zu lassen.

¹ [...] of Color ist ein Terminus aus dem anglo-amerikanischen Raum, der Personen beschreibt, die aufgrund von Fremdzuschreibungen der privilegierten Mehrheitsgesellschaft die gemeinsame Erfahrung rassistischer Diskriminierung teilen.

² Schwarz wird in diesem Zusammenhang groß geschrieben, um deutlich zu machen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird, sondern eine politische Selbstbezeichnung. Schwarz beschreibt die gemeinsamen Erfahrungen sowie die gesellschaftspolitische Position und die Lebensrealität von Menschen, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind.

Weitere Informationen

<https://geschicktgendern.de>

<https://www.wort-suchen.de/gendern>

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:a/>

Weitere Informationen, auch zu den Argumenten für eine diskriminierungssensible Sprache, finden Sie unter:

<https://hs-mz.de/sprache>



<https://hs-mz.de/gleichstellung>



Eine Praxishilfe

Diskriminierungs- sensible Sprache an der Hochschule Mainz

Empfehlungen der Gleichstellung, des Personalrats, des International Office und der Schwerbehindertenvertretung





Diskriminierungssensible Sprache – was ist das?

Diskriminierungssensible Sprache ist inklusiv und zielt darauf ab, keine Gruppe von Menschen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, ethnischen Zugehörigkeit, sexuellen Orientierung, Behinderung, Religion oder anderer Merkmale auszuschließen oder herabzuwürdigen.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, diskriminierungssensibel zu kommunizieren. Es geht nicht vorrangig um ein „Richtig“ oder „Falsch“, sondern darum, Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zu signalisieren und Sprache und ihre Wirkung zu reflektieren.

Diskriminierungssensible Sprache – warum?

Wir sind ein Ort für alle. Wir respektieren und würdigen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder anderen Merkmalen. Dies bildet sich unter anderem in einer diskriminierungssensiblen Sprache ab.

Diskriminierungssensible Sprache – wie?

Beim Verwenden diskriminierungssensibler Sprache ist es wichtig, verständlich zu bleiben und keine Sprachbarrieren aufzubauen. Am besten gelingt dies mit kurzen, leicht verständlichen, neutralen Formulierungen.

Damit die Umsetzung in die Praxis gelingt, stellen wir Ihnen Beispiele unterschiedlicher sprachlicher Mittel vor. Wählen Sie aus den Vorschlägen die für Sie optimale Lösung. Formulieren Sie neu oder stellen Sie den Satz um. Es ist eine Übungssache. Versuchen Sie es einfach und bleiben Sie dran!

Die folgenden Formulierungen sind weder bindend noch endgültig, sondern Vorschläge für Interessierte.

Geschlechtersensible Formulierungen

Neutrale Bezeichnungen	<p>Person (Lehrperson; Ansprechperson), Kollegium, Team, Hochschulleitung, Dekanat, Führungskraft, Lehrkraft, Arbeitskraft, Vorsitz, Leitung der Personalabteilung, Geschäftsführung, Mitglieder, Publikum, Präsidium, Kommission</p> <p><i>Das Forschungsteam stellt den Antrag.</i></p> <p><i>Es werden Lehrkräfte aus dem Professorium der Hochschule Mainz anwesend sein.</i></p> <p><i>Für Rückfragen ist [Vorname Nachname] Ihre Ansprechperson.</i></p>
Substantivierte Partizipien	<p>(Mit-)Studierende, Dozierende, Forschende, Mitarbeitende, Lehrende, Interessierte, Beschäftigte, Beteiligte, Hochschulangehörige, Teilnehmende, Anwesende</p> <p><i>Beschäftigte können sich an ihre Vorgesetzten wenden.</i></p>
Relativsätze	<p><i>Alle, die teilnehmen möchten, sind herzlich eingeladen.</i></p> <p><i>Wer an der Exkursion teilgenommen hat, kann sich die Kosten rückerstat-ten lassen.</i></p> <p><i>Personen, die ein Auslandssemester machen wollen, melden sich beim International Office.</i></p>
Anrede einer Einzelperson	<p><i>Guten Tag / Guten Morgen / Guten Mittag / Guten Abend [Vorname Nachname]</i></p> <p><i>Hallo [Vorname Nachname]</i></p>

Anrede mehrerer Personen	<p><i>Liebe / Sehr geehrte ...</i></p> <p><i>... Alle / Geschäftsführung / Interessierte / Beschäftigte / Hochschulangehörige / (Abteilungs-)Leitung / Mitglieder / Mitarbeitende / Anwesende</i></p> <p><i>Liebes / Sehr geehrtes ...</i></p> <p><i>... Team / Kollegium / Publikum / Präsidium / Dekanat / Professorium</i></p>
Sonderzeichen Manchmal bieten sich geschlechtsneutrale Umschreibungen nicht an, etwa „eine Assistentin innehabende Person“. In solchen Fällen empfehlen wir den Genderstern.	<p><i>Liebe Mitläufer*innen beim Firmenlauf ...</i></p> <p><i>Liebe Assistent*innen ...</i></p> <p><i>Sehr geehrte Absolvent*innen des Jahres 2023 ...</i></p>
Personalpronomen Personalpronomen lauten: ich, du, er/sie/es, wir, ihr und sie. Es gibt aber auch sogenannte Neopronomen wie dey/denen.	<p>Die Verwendung von Personalpronomen richtet sich nach dem individuellen Wunsch der Person, mit der Sie kommunizieren. Sie können Ihr bevorzugtes Pronomen in einen Passus in Ihrer E-Mail-Signatur aufnehmen oder in die eigene Vorstellung integrieren. Mit dieser Selbstauskunft signalisieren Sie außerdem einen sensibilisierten Umgang mit dem Thema.</p> <p><i>Mein Pronomen ist [er/ihm]. Damit ich auch Sie in Zukunft richtig ansprechen kann, freue ich mich, wenn Sie mir Ihr Pronomen mitteilen.</i></p> <p><i>Name [sie/ihr]</i></p> <p><i>Name, Stellenbeschreibung, Pronomen: dey/denen</i></p>