



Bild: AdobeStock/melita

## „Darf man das überhaupt noch sagen?“

**Wer was sagt, entscheidet nicht die Sprachpolizei. Aber manchmal ist es besser, sich so auszudrücken, dass Adressatinnen und Adressaten nicht ausgegrenzt oder verletzt werden. Bei diskriminierungsbewusster Sprache geht es darum, sich mit der eigenen Sprache zu beschäftigen, um bewusste Entscheidungen für einen fairen Sprachgebrauch treffen zu können.**

Sprache dient uns Menschen zur Kommunikation. Doch Sprache leistet noch vieles mehr: Sie ist **Ausdruck der eigenen inneren Welt**. Aktuelle Beispiele dafür sind die ersten Reaktionen westlicher Medien auf ukrainische Flüchtende, in denen sie ihre besondere Betroffenheit dadurch untermauerten, dass es sich diesmal um Menschen aus einem „zivilisierten Land“ handele, die mit ihren blonden Haaren und blauen Augen „so aussehen wie wir“. Westlichen Journalistinnen und Journalisten wurde in diesem Zusammenhang eine rassistische Rhetorik vorgeworfen, weil sie auf Basis von Hautfarbe und Herkunft das Leid von Menschen aus anderen Fluchtländern relativierten.<sup>1</sup>

### **Sprache als Spiegelbild unseres Zusammenlebens**

Gleichzeitig ist Sprache auch das **Spiegelbild unseres Zusammenlebens**. Sprache und Diskriminierung stehen hier in einem engen Zusammenhang, weil sie (unbewusst) abwertende Sichtweisen auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen reproduzieren, die sich über lange Zeit durch unausgewogene gesellschaftliche Machtverhältnisse in den Sprachgebrauch eingeschrieben haben. Bestimmte Begriffe, zum Beispiel aus der Kolonialzeit (wie N-Kuss oder M-Kopf für den Schokokuss), wurden und werden explizit genutzt, um Menschen als minderwertig zu charakterisieren. Daher ist Sprache **niemals eine neutrale menschliche Kommunikationsform**. Immer schwingen wertende Bedeutungen (Konnotationen) – positive oder negative – mit. Auch transportiert Sprache immer Bilder und Botschaften, die (un)bewusst gesendet und empfangen werden. Die Farbenübung zu Beginn der Unterrichtsstunde zeigt, wie schnell sich unbewusste Assoziationen entwickeln.

### **Sprache schafft Realität**

**Durch Sprache werden Werte und Normen erlernt und auch wiedergegeben.** Meist ist Menschen gar nicht bewusst, welche problematischen Assoziationen mit einem Begriff, den sie verwenden, verbunden sind. Und doch haben diese Begriffe **Wirkungsmacht**. Um diskriminierungsbewusst zu kommunizieren, bedarf es einer aktiven, kontinuierlichen Auseinandersetzung mit erlernten Begriffen und der persönlichen Bereitschaft, diskriminierungssensibel mit Sprache umzugehen. Marginalisierte Gruppen haben sich diese

<sup>1</sup>Vgl. Serafini, Sarah: „Sie sehen aus wie wir“ – die rassistische Rhetorik westlicher Medien, <https://www.watson.ch/international/ukraine/449928855-ukraine-krieg-kritik-an-westlichen-medien-wegen-rassismus>, 02.03.2022, 18:06 (Abruf: 04.03.2022, 23:04)

sprachliche Wirkungsmacht zunutze gemacht und selbstbewusst politische Selbstbezeichnungen gewählt, deren Verwendung sie einfordern, zum Beispiel „Schwarze Menschen“. Mit „Schwarz“ (oder „Weiß“) ist nicht die wirkliche Nuance der Hautfarbe eines Menschen gemeint. Es handelt sich vielmehr um die Benennung einer gesellschaftlichen Positionierung: Schwarze Menschen erfahren oft Rassismus und verfügen damit über eine Lebensrealität, die weiße Menschen nicht kennen und daher auch nicht vollkommen nachvollziehen können. In diesen Unterrichtsmaterialien wird explizit nicht von diskriminierungsfreier Sprache gesprochen, sondern von diskriminierungsbewusster oder diskriminierungssensibler Sprache. Grund dafür ist die Annahme, dass sich der Sprachgebrauch stetig verändert, so wie sich die Debatten um gesellschaftliche Machtverhältnisse immer weiterentwickeln und neu verhandelt werden. Die Auseinandersetzung mit diskriminierender Sprache ist niemals abgeschlossen, weil Sprache niemals frei von Diskriminierung sein wird, sondern im Wandel der Zeit immer wieder neu unter die Lupe genommen werden sollte.

### Sprache im Wandel der Zeit

Auch wenn manch neue Formulierungen (z. B. das inklusive Gendern wie Schüler\*innen) im ersten Moment sperrig oder ungewohnt erscheinen: Sie ermöglichen es uns, anders zu denken und bisher gewohnte Strukturen und Weltbilder zu hinterfragen. Denn **Sprache ist vielfältig, lebendig und veränderbar** und erlaubt es uns, situationsbezogen und kreativ damit umzugehen. Mit einer fairen Sprache können wir Menschen respektvoll bezeichnen sowie Begriffe und Formulierungen wählen, die inklusiv sind und alle miteinschließen.

#### Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet Ausgrenzung, Benachteiligung, Schlechterstellung in mehreren Bereichen des Lebens (z. B. Bildung, Job-, Wohnungssuche, gesellschaftliche und politische Teilhabe etc.) und basiert auf

- einer tatsächlichen oder vermuteten Gruppenzugehörigkeit von Menschen und
- der damit verbundenen Zuschreibung von Eigenschaften,
- die eine negative Bewertung beinhalten (auch scheinbar positive).

Die „dominante“ Gruppe hat dabei die Deutungsmacht und definiert, welche Gruppe „anders“ als die Norm ist, also nicht zur Gruppe/Gesellschaft „dazugehört“.

Der Kurzfilm „Woher kommst du wirklich?“ (<https://www.youtube.com/watch?v=g7NfYwaahKQ>) zeigt aus der Perspektive von jungen Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind, wie rassistisch sie die Frage „Woher kommst du?“ empfinden. Dabei kommen Menschen zu Wort, die aufgrund ihres Äußeren als vermeintlich „nicht deutsch“ gelesen werden. Unter anderem spricht in dem Clip der deutsch-iranische Künstler Michel Abdollahi. Darüber hinaus dreht die Schwarze Reporterin Daphne Sagner die Situation um und fragt weiß gelesene Menschen auf der Straße, woher sie kommen. Die verschiedenen Reaktionen der Menschen mit und ohne Rassismuserfahrung sind sehr ergiebig für die Diskussion im Unterricht.



Youtube-Video  
„Woher kommst  
du wirklich?“  
(Dauer: 6:57 Min.)

### Ziele einer diskriminierungsbewussten Sprache

Diskriminierungsbewusste Sprache hat nichts mit Sprachverboten zu tun. Ziel ist die **Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs, der Einstellungen, Normen und der vermeintlichen Normalität**. Dabei handelt es sich um **stetige Aushandlungs- und Reflexionsprozesse**. **Alle sozialen Realitäten sollen sichtbar gemacht** werden (z. B. alle Geschlechter). Zudem spielen **Selbstbestimmung** und **Eigenbezeichnungen** eine große Rolle. Für die Entwicklung eines positiven Selbstbildes ist eine positive Sprache zentral.

Ein Kind, das ständig als „der Downie“ oder das „I-Kind“ bezeichnet wird, wird in der eigenen Identität auf die Behinderung reduziert. Wesentliche Identitätsmerkmale (auch die, die entwicklungsförderlich sind) werden dadurch negiert. Vielleicht handelt es sich um ein Kind, das gern malt, viel lacht, reitet, Spaß am Lesen hat und in der Klasse beliebt ist. Einen Unterschied macht es schon, wenn die Bezeichnung „Mensch mit Behinderung“, „Mensch mit Downsyndrom“ oder „Kind mit Inklusionsbedarf“ verwendet wird. Wichtig sind aber ebenfalls die Fragen: Wie möchte das Kind selbst genannt werden? Vielleicht nur mit dem Namen? Und in welcher Situation muss die Behinderung überhaupt erwähnt werden?

Hilfreich in Bezug auf **Machtkritik** sind dabei folgende Fragen:

- Wer spricht?
- Von wem wird gesprochen?
- Wie möchten Menschen einer (vermeintlichen) Gruppe selbst bezeichnet werden?
- Wie möchte das Individuum genannt werden?

Diskriminierungsbewusste Sprache ist **zeitgemäß**. Manchmal ist es nicht leicht, Alternativen zu vertrauten, aber diskriminierenden Begriffen zu finden. Hier sind Kreativität, **Gestaltungsspielraum** und die Akzeptanz fürs Imperfekte gefragt. Wichtig ist auch, darüber nachzudenken, mit wem wie gesprochen wird. Manche Menschen fühlen sich nicht integriert, wenn sie dem Diskurs nicht mehr folgen können, oder haben Angst, überhaupt etwas zu sagen, weil sie sich im Antidiskriminierungsvokabular nicht auskennen. Das ist nicht Ziel von diskriminierungssensibler Sprache.

Sie soll vielmehr **inklusiv und wertschätzend** wirken. Das kann auch bedeuten, sich je nach Kontext bewusst für eine bestimmte

Sprache zu entscheiden. Eine Person, die beispielsweise gendergerecht schreibt und von „Schüler\*innen“ spricht, entscheidet sich in Kommunikationssituationen mit Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder mit Menschen, die noch nicht lange Deutsch lernen, für eine **allgemeine, situative Verständlichkeit**. Im Sinne der „Leichten Sprache“ oder der „Einfachen Sprache“ verwendet die Person dann den „Schüler und Schülerinnen“.

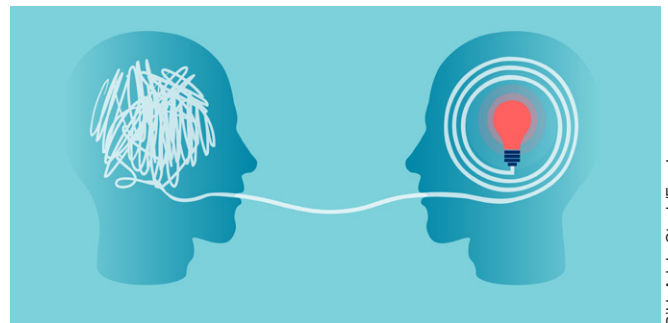


Bild: AdobeStock/Feodora

Diskriminierungsbewusst zu kommunizieren, bedeutet, die eigene Sprache mit Blick auf den Adressaten zu reflektieren.

### Einflüsse auf unser Handeln

Nicht immer finden sich leicht Alternativen zu gewohnten Begriffen. Das ist auch nicht weiter schlimm. Wichtig ist erst einmal die Feststellung, **dass Sprache unsere Wahrnehmung und diese wiederum unser Handeln beeinflusst**. Und nicht nur die eigene Wahrnehmung und das eigene Handeln – Formulierungen haben auch einen **signifikanten Einfluss auf Assoziationen und Reaktionen** der Personen, mit denen wir kommunizieren. Bewusst oder unbewusst können Äußerungen für andere Menschen **verletzend und diskriminierend oder wertschätzend und anerkennend** sein.

Wer diskriminierungsbewusst kommuniziert, kann sein eigenes Sprachhandeln beeinflussen. Das kann bedeuten, **neue Begriffe zu lernen** und manch **vertraute Formulierungen** zu verlernen. Jeder Mensch hat die Möglichkeit, die eigene Sprache zu reflektieren und

sich bewusst dafür zu entscheiden, was er oder sie sagt oder fragt. Durch die Sprache können wir auch **Strukturen stabilisieren oder verändern**. Manche Begriffe werden in einer diskriminierungsbewussten Sprache nicht verwendet beziehungsweise nicht ausgeschrieben, weil sie zutiefst verletzend sind. Ein Exkurs zu (kolonialistischen) Fremdbezeichnungen und gewünschten Eigenbezeichnungen wäre eine interessante Ergänzung im Unterrichtsgespräch:

- Das N-Wort war nie als neutrale Bezeichnung gemeint, sondern diente zur Abwertung von Schwarzen Menschen (Eigenbezeichnung) und legitimierte deren Versklavung und Kolonialisierung.
- Das I-Wort beruhte auf dem Glauben von Christoph Kolumbus, er hätte Indien entdeckt. Daher ist der Begriff schon vom Ursprung her falsch. Zudem handelt es sich um eine Fremdbezeichnung durch Personen, die den Kolonialismus befürworten. Die indigenen Völker Amerikas haben sich selbst so nicht bezeichnet. Indigene Völker Nordamerikas werden auch Native Americans genannt und die Kanadas First Nations. Ideal wäre die Eigenbezeichnung der bestimmten Volksgruppe.
- Das Z-Wort ist eine von Klischees überlagerte Fremdbezeichnung, die von den meisten Sinti und Roma (Eigenbezeichnung) als diskriminierend abgelehnt wird – sie selbst haben sich so nicht genannt.



Bild: AdobeStock/Monkey Business

„Das ist so doch nicht gemeint“: Hilfreich bei solchen Diskussionen in der Lerngruppe ist der Hinweis, dass sprachliche Diskriminierung in der Regel nicht absichtlich geschieht, sondern auf erlerntem Wissen basiert.

### Diskriminierungsbewusste Sprache im Unterricht

Wenn Sie im Unterricht diskriminierungsbewusste Sprache thematisieren, müssen Sie mit kritischen Reaktionen und durchaus auch mit Widerstand rechnen. Es ist hilfreich darauf vorbereitet zu sein. Abwehrreaktionen könnten sich folgendermaßen äußern:

- „Das ist doch nicht so gemeint“: Es ist davon auszugehen, dass die meisten Menschen nicht bewusst diskriminieren wollen. Doch auch ohne Intention kann die Wirkung diskriminierend sein.
- „Das war schon immer so“: Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Tatsächlich ist es zunächst störend und anstrengend, gewohnte Wissensbestände zu verändern.
- Auf diskriminierende Sprache angesprochen zu werden, ist unangenehm und kann ein Gefühl des Belehrtwerdens und des Sprachverbots erzeugen. Hilfreich ist es, nicht den Eindruck einer Sprachpolizei zu vermitteln, sondern das gemeinsame und kontinuierliche Lernen in den Vordergrund zu stellen.
- „Zuerst muss sich die Gesellschaft verändern“: Sprache alleine wird die Welt nicht verändern, aber sie trägt einen großen Teil dazu bei.
- Wer diskriminierende Sprache benennt, riskiert bei einer Person, die sich dadurch angegriffen fühlt, diffamiert zu werden. Das ist von der Person nicht persönlich gemeint, sondern deren Reaktion auf eine für sie unbequeme Feststellung.

- „Ich fühle mich auch angesprochen“ ist insbesondere eine Reaktion auf gendergerechte Sprache. Das mag auch individuell so sein, allerdings zeigen alle aktuellen Studien zum Einfluss sprachlicher Formen auf die Wahrnehmung, dass bei der Verwendung des generischen Maskulinums zuerst männliche Personen assoziiert werden und zwar durchgängig und unabhängig von anderen Geschlechterstereotypen.
- „Ich kenne aber jemanden, der oder die....“. Es wird immer betroffene Menschen geben, die sich durch eine diskriminierende Äußerung ihrer Aussage nach nicht abgewertet fühlen. Orientierung bieten aber die Leitfäden der Betroffenenverbände, die für viele Menschen sprechen und manche Bezeichnungen ablehnen.

Hilfreich ist immer wieder der Hinweis, dass sprachliche Diskriminierung in der Regel nicht absichtlich geschieht, sondern auf erlerntem Wissen basiert. Die Absicht kann positiv sein – und die Wirkung trotzdem fatal. Manchmal hilft folgender Vergleich: „Wenn ich jemandem im Gedränge auf den Fuß trete, ist das nicht absichtlich geschehen und trotzdem tut es weh. Als Reaktion darauf sage ich wahrscheinlich nicht ‚Ich habe das nicht absichtlich gemacht, also stell dich nicht so an‘, sondern wahrscheinlich ‚Oh, das tut mir leid, das war keine Absicht. Ich werde jetzt vorsichtiger sein.‘“

#### Weiterführende Quellen:

*Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.): (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Unrast: Münster 2015.*

*Lann Hornscheidt: Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungskritisches Sprechen und Schreiben, Hiddensee: w\_orten und meer, 2021.*

*Karin Kusterle: Die Macht von Sprachformen: der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Brandes & Apsel, Frankfurt a. M. 2011.*

*Adibeli Nduka-Agwu, Antje Lann Hornscheidt(Hrsg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel, Frankfurt a. M. 2011.*

## Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Sprache und Diskriminierung, April 2022

**Herausgeber:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

**Chefredaktion:** Andreas Baader (V.i.S.d.P.), DGUV, Sankt Augustin

**Redaktion:** Karen Guckes-Kühl, Universum Verlag GmbH, Wiesbaden, [www.universum.de](http://www.universum.de)

**E-Mail Redaktion:** [info@dguv-lug.de](mailto:info@dguv-lug.de)

**Text:** Nikola Poitzmann, Darmstadt



Internet-hinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-methodischer Hinweis



Lehrmaterialien



Distanzunterricht