

Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen¹

Die vorliegende Handreichung wurde ausgehend von Anregungen und Fragen von Lehrenden und Studierenden erstellt. Diese Fragen haben die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität im Rahmen hochschuldidaktischer Fortbildungen sowie im Kontext des Pilotprojekts Antidiskriminierungsberatung erreicht.

Sie ist ein Informationsangebot für alle, die Fragen zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache haben und nach Handlungsmöglichkeiten suchen, Diskriminierung, wo immer möglich, zu reduzieren.

1. Einleitung

Sprache ist nicht nur Instrument zur Bezeichnung, sondern immer auch Abbild gesellschaftlicher (Macht-) Verhältnisse. Wörter dienen der Archivierung menschlichen Wissens und „verleihen ihm auf diese Weise eine nachhaltige Beständigkeit und (Wirk-)Macht“ (Arndt/Ofuatey-Alazard 2019: 11). Sprache hat Einfluss auf die Art, wie wir gesellschaftliche Realität wahrnehmen und einordnen, und formt diese gleichzeitig mit. Bezeichnungspraxen entfalten eine Wirkung darauf, welche Bilderwelten und Bedeutungskontexte im Bewusstsein aufgerufen, einer kritischen Analyse zugänglich gemacht oder verstärkt werden. Sprache kann sowohl dazu beitragen, Diskriminierung abzubauen, als auch selbst diskriminierend wirken (vgl. Reisigl 2017).

Ein respektvoller Sprachgebrauch ist Teil des Diskriminierungsschutzes. Zugleich ist eine präzise, diversitätsreflektierende Sprache ein Gewinn für das Reflexionsniveau wissenschaftlichen Arbeitens. Um in der Lehre ein diskriminierungssensibles Klima zu schaffen, ist ein wissenschaftlich fundierter Umgang mit Begriffen essentiell. Das betrifft im Besonderen Begriffe, die

- in kolonialen Kontexten oder während des Nationalsozialismus geprägt und/ oder genutzt wurden,
- Hierarchien zwischen Geschlechtern herstellen oder die geschlechtliche Identität von Personen herabsetzen,
- Menschen mit Behinderungen ihre Handlungsfähigkeit absprechen,
- Geflüchtete und Migrant*innen ausgrenzen und verächtlich machen,

kurz: die Menschen(-gruppen) sprachlich abwerten oder ihr Dasein in Frage stellen. Die Entstehungs- und Bedeutungsgeschichte von Begriffen sollte bei ihrer kritischen Reflexion genauso berücksichtigt werden, wie die Bedeutungen und Verständnisooptionen, die Begriffe im *zeitgenössischen Kontext* transportieren (können). Dabei ist insbesondere der Umgang mit Bezeichnungen für Menschen(-gruppen) sorgfältig abzuwägen.

Für die diskriminierungssensible Analyse von Bezeichnungen und Begriffen ist es notwendig, Diskriminierungsprozesse, die sich auch in Sprache und Bezeichnungen niederschlagen (wie „[Othering](#)“, „[Rassifizierung](#)“, „[Stereotypisierung](#)“ oder „[Essentialisierung](#)“), zu verstehen.

Im Folgenden finden Sie Reflexionsfragen, die Sie dabei unterstützen, Bezeichnungen zu erkennen, die diskriminierendes Potenzial entfalten sowie Vorschläge, wie Sie damit in der Lehre umgehen können. Weitere Empfehlungen zum Nachschlagen einzelner Begriffe und zur vertiefenden Auseinandersetzung zu Diskriminierung und Sprache sind unten aufgeführt.

¹ Wir danken Dr. Astrid Biele Mfebue, Prof. Dr. Christoph Bräuer, Prof. Dr. Albert Busch, Prof. Dr. Sabine Hess und Dr. Richard Hölzl für Ihre hilfreichen Anmerkungen, Ergänzungen und Kommentare im Laufe des Erarbeitungsprozesses.

Inhaltliche Verantwortlichkeit und Herausgabe liegen bei der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität.

2. Reflexionsfragen

Auf den folgenden Seiten werden rassistische und diskriminierende Begriffe teilweise ausgeschrieben. Wenn Sie Diskriminierung in der Sprache reduzieren wollen, sollten diese Begriffe im Kontext der Lehre möglichst vermieden werden bzw. ein diskriminierungskritischer Umgang mit ihrer Verwendung gefunden werden.

Dabei können Sie eine Vielzahl von Ausdrucks- und Rezeptionsformen einbeziehen: Medien, Filme, Bilder, Lehrgespräche zwischen Lehrenden und Studierenden, Diskussionen zwischen Studierenden, Referate, Lektüren historischer Texte und Primärquellen, Literatur, sowie auch Anschauungsmaterial zur Analyse von Diskriminierung selbst.

Generell lassen sich folgende Fragen stellen, um zu überprüfen, ob ein Begriff bzw. eine Bezeichnung diskriminierende Wirkung entfalten kann:

- Steht der Begriff in einem historischen Bedeutungskontext der Kolonialzeit, des Nationalsozialismus etc.?
Beispiele: Begriffe, die aus dem Umfeld kolonialer Sendungs- und „Rassen“ideologien sowie nationalsozialistischer „Rassen“ideologien stammen („Zivilisierung“, „unzivilisiert“, „unterentwickelt“, „Naturvolk“, „Entdeckung“, „primitiv“, „barbarisch“, „Mischling“, „erbgesund“, „Volksgemeinschaft“, vgl. Arndt/Ofuatey-Alazard 2019, Schmitz-Berning 2007).
- Sind aktuell abwertende Vorstellungen und Wertungen mit dem Begriff verknüpft? Beispiele: Abwertende Bedeutung von „türken“/ „getürkt“ (Duden online, 2022), „Schwarzfahren“ (ZEIT 2021, ISD 2019)
- Wer wird oder wurde historisch damit bezeichnet – und von wem? Handelt es sich in erster Linie um eine Fremdbezeichnung - und gerade nicht um eine Selbstbezeichnung?
Beispiele: Das „N-Wort“ oder Begriffe wie „Zigeuner“, „Transe“ oder „Halbjude“ (Bihegue 2020, Kilomba 2009, Musebeni/ Ogette 2019, Randjelovic 2019, TRIQ 2021, Schmitz-Berning 2007).
- Ist der Begriff Sprachen entlehnt, deren Sprecher*innen Verfolgung ausgesetzt waren oder sind und/ oder transportiert er eine diese Menschen(-gruppen) abwertende Bedeutung?
Beispiele: Antisemitische Prägung von Begriffen wie „mauscheln“ oder „Mischpoke“ (vgl. Steinke 2020: 28f).
- Steht der Begriff in einer Tradition, die rassistisch, antisemitisch, gegen Sinti und Roma, Frauen, homosexuelle, nicht-binäre, trans* oder inter*Personen, Menschen mit Behinderungen, arme Menschen oder andere (konstruierte) Menschengruppen gerichtet ist?
- Wurde/ wird der Begriff im Kontext von strukturellen Machtverhältnissen, individueller oder institutioneller Abwertung, Propaganda, Einschränkung, Gewalt, Unterdrückung oder Vernichtung gegen diese Menschen(-gruppen) genutzt und wurde oder wird der Begriff von den damit bezeichneten Menschen als negativ angesehen?
- Fördert der Begriff Vorstellungen von Abhängigkeit, Unselbstständigkeit, Schicksal, stellt Menschen als Objekt oder als Last dar und nimmt ihnen so sprachlich Handlungsfähigkeit?
Beispiele: „an den Rollstuhl gefesselt“, „taubstumm“ (Leitmedien 2017, 2021)
- Inwiefern wird der Begriff benutzt, um Zugehörigkeit zu negieren und Trennendes zu betonen?
Beispiel: „Migrationshintergrund“ (Mediendienst Integration 2020)
- Inwiefern ist der Begriff konzeptionell mit vereinheitlichenden Sichtweisen auf Menschen(-gruppen) verbunden und trägt dadurch zur Stereotypisierung bei (vgl. IDA 2021)?
- Inwiefern verstärkt der Begriff die Exotisierung von Menschen(-gruppen), stellt sie z.B. als besonders „naturverbunden“, (sexuell) freizügig, besonders körperlich oder emotional dar (vgl. IDA 2021)?
- Inwiefern trägt der Begriff zum „Othering“ von Menschen(-gruppen) bei, also dazu, Unterschiede zwischen Menschen(gruppen) zu konstruieren, die damit belegten Personen als „anders“, „abweichend“ oder „fremd“ darzustellen, zwischen sich und den „Anderen“ eine Hierarchie

einziehen und diese (konstruierte) Hierarchie zwischen der vermeintlich „eigenen“ und der dann „anderen“ Gruppe gleichzeitig als „natürlich“ und „immer schon da“ zu betrachten (vgl. IDA 2021)?

- Ist es in der Regel so, dass der Begriff nur für „Andere“ verwendet wird, aber ein Pendant für Personen, denen die „eigene“ Identität zugeschrieben wird, fehlt? Ist der Begriff eine Fremdbezeichnung, die gesellschaftliche Organisationsformen als unzulänglich abwertet oder (z.B. durch Verwendung des Diminutivs) der Lächerlichkeit preisgibt?

Beispiel: Im Kontext des Globalen Südens wird oft von „Stamm“, „Häuptlingen“ oder „Dialekten“ gesprochen (vgl. Arndt/ Ofuatey-Alazard 2019). Diese Begriffe missachten die differenzierte Realität der bezeichneten Gesellschaften und führen zu einer einseitigen Darstellung. Akkurater ließe sich z.B. von (intern durchaus heterogenen) Gesellschaften (Arndt 2019a: 668), Politiker*innen/ Machthaber*innen (Arndt 2019b: 687) oder eigenständigen Sprachen (Sow 2019: 255) sprechen.

Wenn Sie nach Reflexion dieser Fragen den Eindruck haben, dass ein Begriff diskriminierendes Potenzial entfaltet, sollten Sie diesen Begriff in der Lehre am besten nicht verwenden. Falls eine Verwendung aus wissenschaftlichen Gründen unumgänglich ist, finden Sie im nächsten Abschnitt Handlungsmöglichkeiten, mit diskriminierenden Begriffen in der Lehre umzugehen.

3. Handlungsmöglichkeiten

Grundsätzliches hilfreiches Vorgehen:

Wenn Sie davon ausgehen, dass zu wissenschaftlichen Zwecken die Nutzung diskriminierender Begrifflichkeiten oder Bilder unumgänglich ist, empfiehlt es sich,

- Studierende darauf hinzuweisen, *bevor Sie diese nutzen oder zeigen*. Zur Arbeit mit solchen „Inhaltshinweisen“ siehe: Gleichstellungsbüro der Universität Bonn 2021, LaKof NRW 2021 (letztere mit Fokus auf sexualisierte Gewalt),
- den Begriff oder die Darstellung zu kontextualisieren und ihre Diskriminierungs- und Gewaltdimensionen sowie die Entstehungs- und Bedeutungsgeschichte zu thematisieren. Dabei ist zentral, zu fragen, wie über Menschen(-gruppen) gesprochen werden kann, ohne dabei – auch unbewusst – Stereotype aufzurufen oder diskriminierende Bezeichnungen zu reproduzieren.

... bei der Arbeit mit historischen Originalquellen oder literarischen Texten, beispielsweise aus der Kolonialzeit oder dem Nationalsozialismus, oder mit zeitgenössischen Forschungstexten, in denen historische Quellen zitiert werden.

- Sie können den historischen Entstehungskontext des Textes sowie Positionen von Autor*innen im Sinne einer kritischen Analyse transparent machen. So wird es möglich, damalige und heutige Machtverhältnisse zu thematisieren, über Kontinuitäten und Brüche zu sprechen.
- Sie können nach Alternativtexten suchen, die in Qualität und Eignung angesichts der Lernziele vergleichbar sind, aber andere Begriffe verwenden.
- Sie können Vorschläge dazu machen, wie der jeweilige Begriff ggf. sprachlich ersetzt werden könnte (beispielsweise durch Verwenden von Abkürzungen wie „N-Wort“), anstatt den Begriff selbst, z.B. beim Vorlesen, auszusprechen. Hinweis: Dieses Vorgehen ist bei einigen Begriffen nicht möglich. So diene die Abkürzung „Z.“ (für „Zigeuner“) im Nationalsozialismus als Kürzel zur Stigmatisierung und zur Kennzeichnung von Menschen in Konzentrationslagern (vgl. Randjelovic 2019: 671). Eine weitere Lösung wäre daher, die Formulierung „rassistische Fremdbezeichnung“ als Platzhalter zu nutzen.
- Sie können überlegen, ob Sie den Umgang mit diskriminierenden Formulierungen und den Verhältnissen, die diese abbilden, als Lernziel einer Sitzung thematisieren bzw. wie Sie genügend Zeit für eine Kontextualisierung einplanen.

... bei der Arbeit mit zeitgenössischen Texten, in denen diskriminierende Begriffe vorkommen

- Sie können mit den Studierenden erarbeiten, inwiefern die in den Texten verwendeten Begriffe diskriminierendes Potenzial entfalten, beispielsweise, indem Sie die Begriffe, z.B. anhand der Reflexionsfragen von oben, zum Gegenstand einer kritischen Analyse machen. Hinweis: Für die Diskussion ist es wichtig, dass alle Studierenden mit einbezogen werden, um nicht einzelne Studierende in die Situation zu bringen, vor der gesamten Gruppe Fragen danach beantworten zu müssen, wie sie persönlich zu einem bestimmten Begriff stehen. Gleichzeitig sollte genug Raum dafür sein, dass sich alle Studierenden an der Diskussion – auch vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen – beteiligen können.
- Sie können thematisieren, ob, wann und inwiefern die Zuordnung von Menschen zu bestimmten Gruppen überhaupt wissenschaftliche Relevanz hat bzw. einen Erkenntnisgewinn bedeutet. Dabei können Sie beispielsweise folgende Fragen in Bezug auf eine gute wissenschaftliche Praxis diskutieren: Unter welchen Umständen ist der Verweis auf eine (vermeintliche) Gruppenzugehörigkeiten überhaupt bedeutsam? Wann könnte, auch ohne ein nicht-diskriminierendes „Ersatzwort“, darauf verzichtet werden?
- Sie können auf Bezeichnungen verweisen, die Menschen als Selbstbezeichnungen, für ihre eigene Identifizierung oder als Ausdruck der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe nutzen. Dafür stellen i. d. R. Veröffentlichungen, Internetauftritte und Selbstdarstellungen von Verbänden, Religionsgemeinschaften und Interessensvertretungen eine gute Quelle dar (siehe dazu: Quellen und Ressourcen, Handreichung Inklusive Schreibweise sowie Portal Gender und Diversität in der Lehre).

... für die Kommunikation in der eigenen Lehre

- Prüfen Sie, ob Sie auf die Verwendung diskriminierender Begriffe verzichten können.
- Orientieren Sie sich an Selbstbezeichnungen (vgl. Handreichung Inklusive Schreibweise sowie Portal Gender und Diversität in der Lehre).
- Es kann hilfreich sein zu thematisieren, dass es dazu kommen kann, dass bei einer Beschäftigung mit Diskriminierungen diese, auch ohne Intention, reproduziert werden. Ein fehlerfreundlicher Umgang (siehe Goel 2016) mit dieser Herausforderung könnte darin bestehen, sprachliche Diskriminierungsrisiken so weit wie möglich zu reduzieren (s.o.), das Aufrufen diskriminierender Bezeichnungen aber dennoch als Ereignis zu betrachten, das sehr wahrscheinlich passieren kann, und damit verantwortlich so umzugehen, dass möglichst wenig weitere Diskriminierung geschieht und alle, besonders auch die, die davon betroffen sind, weiter gut lernen können.
- Für die Frage, wie beim Verfassen von Texten diskriminierungskritisch mit Sprache umgegangen werden kann, bieten sich, neben einer inhaltlichen Kontextualisierung u.a., auch folgende Lösungsmöglichkeiten im Schriftbild an: Verwendung von Anführungszeichen, Kursivschreibung, Groß- oder Kleinschreibung, Abkürzungen/ Auslassungen, Durchgestrichensetzung, Sonderzeichen oder andere typografische Brechungen (vgl. Arndt 2022, S. 12-14).
- Didaktisch können Diskussionen genutzt werden, um den Gebrauch sachlich distanzierter und wissenschaftlicher Begrifflichkeiten und deren ständige Anpassung an die Erfordernisse von Gegenstand (Analyse) und Gesellschaft (Transfer) zu zeigen und einzuüben.
- Insgesamt können Diskussionen mit Ihren Kolleg*innen zu guten Umgangsweisen in Ihrem fachlichen und institutionellen Kontext hilfreich sein.

4. Quellen und Ressourcen zur vertieften Auseinandersetzung

... mit Diskriminierung und Sprache sowie zur Geschichte einiger diskriminierender Begriffe bzw. Begriffsgruppen, die häufig in Lehrkontexten und in öffentlichen Debatten auftauchen.

(Letzter Zugriff auf alle Online-Ressourcen: 29.11.2022)

- Amani, Enissa (2021): Die beste Instanz. [Link](#) (Youtube-Video)
- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., Hrsg. (2013a): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen. [Link](#) (pdf)
- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln, Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., Hrsg. (2013b): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. [Link](#) (pdf)
- Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast
- Arndt, Susan (2022): Rassistisches Erbe: Wie wir mit der kolonialen Vergangenheit unserer Sprache umgehen. Duden
- Arndt, Susan (2019a): Stamm. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2019) Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast. S. 668
- Arndt, Susan (2019b): Häuptling In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2019) Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast-Verlag. S. 687
- Arndt, Susan und Hornscheidt, Lann (Hrsg.) (2018): Afrika und die deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk. 3. Auflage. Münster: Unrast
- Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen. In Aus Politik und Zeitgeschehen. Rassismus und Diskriminierung (APUZ 13-14/2014) | bpb.de [Link](#)
- Autor*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden, Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin und Elina Marmer (2015): Rassismuskritischer Leitfaden. Berlin. [Link](#) (pdf)
- Bihegwe, Nelly (2020): Wieso das N-Wort nie die richtige Bezeichnung für Schwarze Menschen ist. Verfassungsblog. On Matters Constitutional. [Link](#)
- Duden online (2022): türken. [Link](#)
- Elsen, Hilke (2020): Gender – Sprache – Stereotype. Stuttgart: UTB
- Feustel, Robert/ Grochol, Nancy/ Prüwer, Tobias/ Reif, Franziska (Hg.) (2018): Wörterbuch des besorgten Bürgers. Mainz: Ventil
- Gleichstellungsbüro der Universität Bonn (2021): Informationen und Anregungen zum Umgang mit Inhaltshinweisen in der Lehre. [Link](#)
- Goel, Urmila (2016): Die (Un)Möglichkeit der Vermeidung von Diskriminierungen. In: AG Lehre / Zentrum für trans- disziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.) Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. S. 39-47. [Link](#)
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (2020): Glossar. [Link](#)
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V. (-2022). [Link](#)
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland Bund e.V. (2019): Statement zum Begriff Schwarzfahren und zur Bundesratsinitiative zur Dekriminalisierung des Fahrens ohne Fahrschein. [Link](#)
- Kilomba, Grada (2009): Das N-Wort | bpb.de. [Link](#)
- Klemperer, Victor (2020): LTI Notizbuch eines Philologen. Ditzingen: Reclam
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) (2021): Handreichung Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik im Lehrkontext. [Link](#)
- Leidmedien (2017): Tapferkeit, Leid und Heldentum: Klischees in den Medien. [Link](#)
- Leidmedien (2021): Begriffe über Behinderung von A bis Z. [Link](#)
- Musiendienst Integration (2020): Alternativen zum „Migrationshintergrund“. [Link](#)
- Musebeni, Koku und Ogette, Tupoka (2019): Interview mit Antidiskriminierungs-Expertin Tupoka Ogette: Wie wir Rassismus in der Sprache verhindern. Bayerischer Rundfunk. [Link](#)
- Nübling, Damaris und Kotthoff, Helga (2018): Genderlinguistik: Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr
- Francke Attempo
- Randjelovic, Isidora (2019): Stichprobe >Zigeuner_in<. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2019) Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast. S. 671–677
- Reisigl, Martin (2017): Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 81-100
- Schmitz-Berning, Cornelia (2007): Vokabular des Nationalsozialismus. Berlin: de Gruyter
- Sow, Noah (2019): Dialekt. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2019) Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast. S. 255
- Steinke, Ronen (2020): Antisemitismus in der Sprache: Warum es auf die Wortwahl ankommt. Berlin: Dudenverlag
- TransInterQueer e.V. (2021): Trans* Inter* Queer ABC. [Link](#)
- ZEITonline (2021): Verkehrsgesellschaften verzichten auf Begriff "Schwarzfahren". [Link](#)