

## 2.3 Respect – Inclusion – Lang(u)age: Warum und wie wir politisch korrekte Sprache brauchen

**Sibylle Drack, Berner Fachhochschule (BFH)**

Mit einem Worldcafé einen Ort schaffen, um gemeinsam der Frage nachzugehen «Warum und wie wir politisch korrekte Sprache brauchen», das war das Ziel des Panels «Respect – Inclusion – Language» der digitalen Konferenz «Critical Gender and Diversity Knowledge». Gemeinsam und im Dialog mit Akteur\_innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor machten wir uns auf die Suche nach Best Practices und neuen Lösungsansätzen.

Die Idee des Worldcafés «Respect – Inclusion – Language» geht auf den Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und der Berner Fachhochschule (BFH) zurück. Wie die meisten Hochschulen haben beide Fachhochschulen einen Sprachleitfaden für gendergerechte Sprache. Mehrere Hochschulen haben in der letzten Zeit ihre Sprachleitfäden überarbeitet und Empfehlungen zur die Geschlechtervielfalt und zur Bildsprache ebenfalls mitaufgenommen. Heute wollen unsere Hochschulen nicht nur gendersensitiv, sondern auch inklusiv und diskriminierungsfrei sein. Unter dem Eindruck, dass in ganz unterschiedlichen Kontexten Lösungen für politisch korrekten Sprachgebrauch entwickelt werden, luden wir Vertreter\*innen von Hochschulen, Behörden, NGOs und aus der Privatwirtschaft in unser Worldcafé ein.

Geleitet wurde das mehrsprachige Worldcafé von Sibylle Drack, Fachstelle Chancengleichheit der Berner Fachhochschule, und Natalie Berger, Fachstelle Diversität und Integration Kanton Basel-Stadt. Im Hintergrund unterstützte uns Lou Layritz, Fachstelle Chancengleichheit der Berner Fachhochschule.

Res Mezger, Dozent an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz, führte mit einem kurzen Input in das Thema «Politisch korrekte Sprache» ein. Als Ausgangspunkt für die drei folgenden Diskussionsrunden stand ein Zitat von Anatol Stefanowitsch:

«Wer keinen Hass empfindet, wer nicht herabwürdigen will, für den sollte es selbstverständlich sein, sprachliche Ausdrücke zu meiden, die von anderen als hasserfüllt oder herabwürdigend empfunden werden. Wenn wir uns darauf einigen könnten, wäre nicht alles gut und die materielle Diskriminierung betroffener Gruppen noch lange nicht beseitigt [...]. Aber ein Bemühen um eine nicht diskriminierende Sprache wäre ein Zeichen, dass wir überhaupt Gleichheit wollen.» (Stefanowitsch 2018: 62)<sup>1</sup>

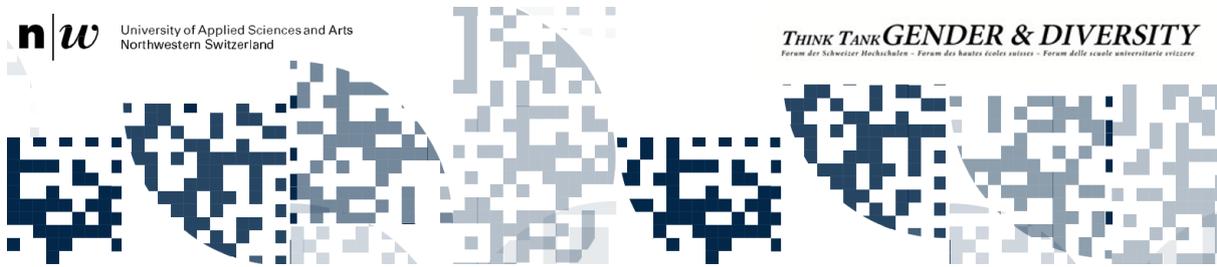
In mehreren digitalen Räumen erörterten wir in kleinen Gruppen die Fragen, warum und wie wir inklusive, diskriminierungsfreie und respektvolle Sprache brauchen. Moderiert wurden die Diskussionsrunden von Cora Czuk und Julia Lobo del Monte von Accenture AG, Ursula Hölzli Reid und Andrea Wehrli von der Berner Fachhochschule sowie Tatiana Andrade Vieira vom Verein Mitstimme.

In der ersten Diskussionsrunde kamen u.a. folgende Problemfelder zur Sprache

- Es gibt immer noch Bezeichnungen, von denen man nicht wegkommt
- Menschen werden sprachlich kategorisiert, z.B. als Migrant\*innen - «Put the person first»
- Migrationserfahrung und Sprachkompetenzen werden nicht anerkannt
- Digitale Lösungen prägen mehr und mehr unsere Gesellschaft

---

<sup>1</sup> Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin: Duden.



- Die Sprache bildet gesellschaftliche Hierarchien ab. Solange sich diese in der Gesellschaft nicht ändern, werden privilegierte Personen nicht gewillt sein, sprachlich egalitär zu sprechen
- Sprache prägt das Bewusstsein, Sensibilität für das Thema kann vermittelt werden

In der zweiten Diskussionsrunde wurden in neuer Gruppenzusammensetzung Lösungsansätze aus der eigenen Praxis zusammengetragen

- Personen direkt fragen, wie sie angesprochen werden möchten
- Betroffene einbeziehen, wie man etwas benennen soll, zur eigenen Unsicherheit stehen
- Ein Netzwerk von Personen haben, die bei Unsicherheit zu spezifischen Themen angefragt werden können
- Mit gutem Beispiel voran gehen und Akzeptanz schaffen durch Zwischenlösungen
- Wie Fremdsprachen können wir auch inklusive Sprache lernen
- Sachverhalte und auch Stellenanzeigen so formulieren, dass sich Frauen und Menschen mit einer Einschränkung angesprochen fühlen
- Wenn ein Begriff wie «Vaterschaftsurlaub» auf einen Missstand hinweist, den Missstand angehen
- Irritation ist auch ein gutes Mittel, z.B. nur die weibliche Form verwenden
- Steter Tropfen höhlt den Stein - «Slow and steady wins the race»

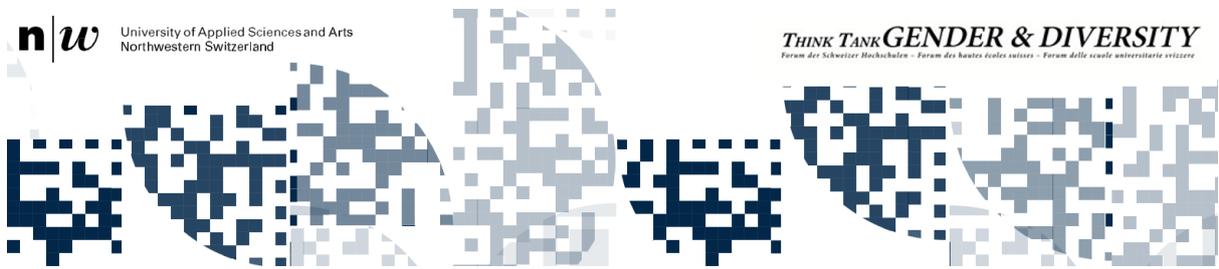
In der dritten Diskussionsrunde und im Schlussplenum stand der Transfer von Lösungen im Zentrum: im persönlichen respektvollen Umgang, bei der Kulturentwicklung im Unternehmen und für die Veränderung von Machtverhältnissen und Strukturen:

#### Respekt und Toleranz

- «create a compassionate environment», um Unsicherheiten anzusprechen, Sprache zum Thema machen, indem man darüber spricht – bestimmte Umgebungen brauchen mehr Vorbereitung
- «to lean in» - keine Angst haben, Fehler zu machen, und sich dadurch weiterentwickeln
- Herausforderung: Sprachkompetenz, in einer Fremdsprache sprechen – tolerant und respektvoll sein
- Betroffene einbeziehen, wie man etwas benennen soll, zur eigenen Unsicherheit stehen  
Kulturentwicklung im Unternehmen
- Es reicht nicht, nur gegen aussen Inklusion zu kommunizieren, Kulturentwicklung wichtig
- Klare Kommunikation, welche Art von Sprache gesprochen wird, und wer zur Verfügung steht, wenn man nicht mehr weiterweiss
- Einfache Tools entwickeln, nur ein paar Botschaften, die sich gut vermitteln lassen
- Vorbilder, zB Führungspersonen, Dozent\_innen sollten die eigene Rolle reflektieren, aber auch inhaltliche Inputs geben
- Ein Netzwerk von Personen aufbauen, die bei Unsicherheit zu spezifischen Themen angefragt werden können
- Bedürfnisse kennen lernen und nicht einfach einen Leitfaden schreiben, etwas ausprobieren, im Dialog. Personen direkt fragen, wie sie angesprochen werden möchten.
- Annahmen von Fremdheit und Zugehörigkeit reflektieren, insb. bei Menschen mit Migrationserfahrungen, die Sprachkompetenzen hätten
- Über was Witze machen?! Interkulturelle Missverständnisse. Humor als Fallstrick, aber auch als Methode (Irritation nutzen, um «bias» aufzuzeigen, Reflexion anzuregen)

#### Strukturveränderung

- Die Sprache bildet gesellschaftliche Hierarchien ab. Solange sich diese in der Gesellschaft nicht ändern, wird die Mehrheit von Personen nicht gewillt sein, sprachlich egalitär zu sprechen
- Wenn wir über Sprache sprechen, geht es immer auch um die strukturellen Bedingungen – wo beginnt Veränderung...



- In der heutigen Zeit vermischen sich Privates und Berufliches mehr und mehr – wir sind als Menschen (auch mit unserem Sprachgebrauch) in allen Bereichen unterwegs
- Sprache ist bereichsübergreifend (NGOs, Hochschulen, Behörden etc.) und muss konsequent gehandhabt werden, damit sie internalisiert wird

F  
H

Sachverhalte und auch Stellenanzeigen können so formuliert werden, dass sich Frauen und Menschen mit einer Einschränkung angesprochen fühlen

Vision entwickeln, welche Welt wir wollen – in NGOs wird freier über diese Themen gesprochen