



Empfehlungen für
eine diversitätssensible
Kommunikation

Vielfalt in Wort und Bild

Einleitung

Vielfalt in Wort und Bild

Die OST bekennt sich mit ihren Kernwerten, strategischen Zielen und Leitsätzen zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion. Sie erkennt die Heterogenität ihrer Anspruchsgruppen an, schätzt die Vielfalt ihrer Hochschulangehörigen und setzt sich aktiv gegen Diskriminierung ein. Vielfalt in Verbindung mit unterschiedlichen Biografien, Identitäten, Orientierungen und Fähigkeiten versteht die OST als Bereicherung und wichtige Ressource für die Hochschule.

Vielfalt bedeutet, Verschiedenheit wahrzunehmen und wertzuschätzen, ohne Stereotype und Rollenzuschreibungen zu bedienen. Alle Hochschulangehörigen sollen respektiert und nicht aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Alter, Hautfarbe, Lebensform oder Lebensumständen diskriminiert werden. Eine diversitätssensible Kommunikation zielt darauf, die Vielfalt gesellschaftlicher Gruppierungen in Sprache und Bildmaterial angemessen zu repräsentieren und gleichwertig darzustellen.

Die Sprache ist einem stetigen Wandlungsprozess unterworfen und entwickelt sich immer weiter. Gesellschaftliche Veränderungen bilden sich in der Sprache ab, umgekehrt prägt die Sprache unsere Denkgewohnheiten. Der bewusste Umgang mit Sprache und Bildern ist ein Qualitätskriterium in Kommunikation und wissenschaftlichem Arbeiten unserer Fachhochschule. Daher ist es wichtig, im Arbeits- und Studienalltag, in Publikationen und im Auftritt eine diversitätssensible Sprache anzuwenden.

Die vorliegenden Empfehlungen wollen Sie dazu anregen, bewusst zu kommunizieren, Aussagen und Bilder auf ihren diskriminierenden Gehalt zu prüfen und eine achtsame Kommunikation zu pflegen. Praktische Beispiele zeigen, wie Menschen in ihrer Verschiedenheit in Texten sprachlich sichtbar gemacht und auf Bildern gleichwertig dargestellt werden.

Die Empfehlungen stellen unterschiedliche Möglichkeiten einer diversitätssensiblen Kommunikation vor. In der offiziellen Kommunikation und bei offiziellen Dokumenten der Fachhochschule orientiert sich die OST an der Schreibweise des Bundes bzw. des Kantons St.Gallen.¹

Wir laden Sie ein, unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt in Ihrer Kommunikation zu berücksichtigen und verschiedene Lebenswirklichkeiten bewusst einzubeziehen und gleichrangig darzustellen.

Stabsbereich Diversität und Chancengleichheit

¹In der offiziellen Kommunikation und in offiziellen Dokumenten der OST werden geschlechtsneutrale Formulierungen oder männlich-weibliche Sprachformen verwendet. Schweizerische Bundeskanzlei (2023): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren in deutschsprachigen Texten des Bundes. 3.überarb. Auflage. Bern.

Inhalt

Alles auf einen Blick

- 4 Geschlechtersensible Sprache
- 8 Nichtdiskriminierende Sprache
- 11 Vielfalt in Bildern
- 14 Unterstützung
- 15 Literatur



Geschlechtersensible Sprache

Es gibt zwei Möglichkeiten, geschlechtersensibel zu formulieren: das Sichtbarmachen von Frauen und Männern sowie von Geschlechtervielfalt oder die Neutralisierung. Um einen Text abwechslungsreich zu gestalten, können verschiedene Formen verwendet werden. Persönlicher Stil, Werthaltungen und der Kontext spielen hier eine wichtige Rolle.

Schreibweise der OST

Die OST richtet sich in ihrer offiziellen Kommunikation nach den Vorgaben des Kantons St.Gallen bzw. des Bundes. Die schweizerische Bundeskanzlei hat einen Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache erlassen, nach welchem sich die meisten Kantone – darunter auch der Kanton St.Gallen – richten. Aus sprachlichen und rechtlichen Gründen empfiehlt die Bundeskanzlei, nicht den Genderstern oder ähnliche Schreibweisen zu verwenden, sondern geschlechtsneutrale Sprachformen (Schweizerische Bundeskanzlei, 2023).

Sichtbarmachen von Geschlecht und Geschlechtervielfalt

Paarformen:

Paarformen können verwendet werden, um **Frauen und Männer** explizit sichtbar zu machen.

- **Studentinnen und Studenten**
- **Professorinnen und Professoren**
- **Kunden und Kundinnen**

Kurze Sätze helfen mit, dass Texte trotz Paarformen gut lesbar bleiben.

Das Komma wirkt im Sprachfluss weniger störend als der Schrägstrich: Der Dozent, die Dozentin erstellt ein Literaturverzeichnis für das Modul.

Kurzformen:

Bei beschränktem Platz besteht die Möglichkeit, Kurzformen zu verwenden. Sie haben ihre Berechtigung insbesondere in Formularen, Fragebogen, Listen, Tabellen, Protokollen oder Texten mit informellem Charakter. In Publikationen mit Repräsentationscharakter sollten Kurzformen vermieden werden. Wir empfehlen die Kurzform mit Schrägstrich ohne Bindestrich: Dozent/in, Patient/in

Häufige Fehler: Auch bei Kurzformen muss die Grammatik stimmen. Nach dem Weglassen des Schrägstrichs oder der weiblichen Endung muss ein grammatikalisch korrektes Wort übrigbleiben:

- **der/die Kund/in = nicht korrekt**
- **Student/in = korrekt**

Die Generalklausel «In diesem Text wird der Einfachheit halber nur die männliche (bzw. nur die weibliche Form) verwendet. Frauen (bzw. Männer) sind selbstverständlich immer miteingeschlossen» widerspricht dem Grundgedanken, Frauen und Männer in der Sprache sichtbar zu machen.

Gendern mit Sonderzeichen

Nicht alle Menschen identifizieren sich mit den Geschlechterkategorien Mann oder Frau. Es gibt Geschlechtsidentitäten, die sich in Zwischengeschlechtlichkeit und Transidentität zeigen.

Geschlechtervielfalt:

In der Praxis sind verschiedene Schriftzeichen im Gebrauch, welche diese Geschlechtervielfalt verdeutlichen sollen. Dazu gehören der Gender-Doppelpunkt (Lehrer:innen), das Gender-Sternchen (Lehrer*innen), der Gender Gap (Lehrer_innen) und der Mediopunkt (Lehrer·innen). Beim Sprechen wird oft eine kurze Pause gemacht. Aus Gründen der technischen Barrierefreiheit empfehlen wir den Doppelpunkt.

Hinweis: Die OST richtet sich in ihrer offiziellen Kommunikation nach den Vorgaben des Kantons St.Gallen bzw. des Bundes. Siehe «Schreibweise der OST».

Neutralisierung von Geschlecht

Verwenden Sie geschlechtsneutrale Formulierungen oder andere Neutralisierungsformen, wenn das Geschlecht keine Rolle spielt und die Funktionen bzw. Rollen der Personen oder deren Handlungen im Mittelpunkt stehen. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen schliessen auch Menschen ausserhalb des Mann-Frau-Schemas mit ein.

Geschlechtsneutrale Formen

- **Studierende, Ehemalige, Diplomierte**
- **Dozierende, Lehrpersonen, Führungskräfte**
- **Mitarbeitende, Angestellte, Beschäftigte**

Geschlechtsabstrakte Formen

- **Hochschulleitung, Projektleitung**
- **Kollegium, Delegation, Gremium, Team**
- **Kundschaft, auftraggebende Firma**

Beachten Sie das **grammatikalische Geschlecht**: die Hochschulleitung als Entscheiderin, der Kanton als Auftraggeber.

Häufige Fehler

Werden konkrete Personen angesprochen, müssen sie grammatikalisch korrekt bezeichnet werden:

- **der Studierende (nicht korrekt) = der Student (korrekt)**
- **die Studierende (nicht korrekt) = die Studentin (korrekt)**

Die **häufige Verwendung** geschlechtsneutraler oder -abstrakter Formen machen einen Text unpersönlich. Um einen Text lesbarer zu machen, können Sie verschiedene Formen abwechselnd verwenden.

Direkte Anrede

Mit Umformulierungen lassen sich Personenbezeichnungen und umständliche Formulierungen vermeiden.

Statt

- Der Bibliotheksbenutzer hat Folgendes zu beachten...
- Wir suchen eine/n teamfähige/n und erfahrene/n Mitarbeiter/in ...

Besser

- **Bitte beachten Sie Folgendes...**
- **Sie sind teamfähig und bringen Erfahrung in ... mit.**

Gebrauch des Passivs

Statt

- Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin erhält die Kinderzulagen mit dem Lohn.
- Studentinnen und Studenten haben Folgendes zu beachten...
- Die Bewerberin, der Bewerber erhält nach dem Gespräch eine Rückmeldung.

Besser

- **Kinderzulagen werden mit dem Lohn ausbezahlt.**
- **Folgende Hinweise sind zu beachten...**
- **Eine Rückmeldung wird nach dem Bewerbungsgespräch erteilt.**

Bitte beachten Sie: Passivhäufungen wirken unpersönlich und schwerfällig.

Umschreibung mit einem Adjektiv

Statt	Besser
• Hilfe des Arztes	→ Ärztliche Hilfe
• Rat eines Fachmanns	→ Fachkundiger Rat
• Lift für Rollstuhlfahrer/innen	→ Rollstuhlgängiger Lift

Handlungsbezeichnende Substantive

Statt	Besser
• Die Teilnehmer der Tagung sind berechtigt, ...	→ Die Teilnahme an der Tagung berechtigt zu
• Auftraggeber	→ Auftraggebende Firma/Institution

Zusammengesetzte Wörter

Bei zusammengesetzten Wörtern wird oft vergessen, dass es sich um geschlechtsspezifische Formen handelt. Es empfiehlt sich, deshalb, möglichst neutrale Begriffe oder Umschreibungen zu verwenden.

Statt	Besser
• Studienanfänger	→ Neueintretende Studierende
• Ingenieurverband	→ Verband der Ingenieurinnen und Ingenieure
• Studentenvertretung	→ Studierendenvertretung
• Teilnehmerliste	→ Liste der Teilnehmenden
• Auftraggeber	→ Auftraggebende Firma/Institution
• Mitarbeitergespräch	→ Qualifizierungsgespräch

Anglizismen

Die meisten englischen Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral, d.h. sie können sich auf eine Person irgendeines Geschlechts beziehen (teacher kann einen Mann als auch eine Frau bezeichnen).

Im Deutschen sind Personenbezeichnungen, die aus dem Englischen stammen, geschlechtsspezifisch und sollten als Paarformen verwendet werden:

Englisch	Deutsch	Kurzform
• Controller	Controller, Controllerin	Controller/in
• User	User, Userin	User/in
• Influencer	Influencer, Influencerin	Influencer/in



Nichtdiskriminierende Sprache

Nichtdiskriminierendes Sprechen und Schreiben bedeutet, Begriffe und veraltete Ausdrücke auf ihren diskriminierenden Gehalt zu überprüfen und zu vermeiden. Mit einem veränderten Sprachverhalten distanzieren wir uns von Denkmustern, die auf Ausschluss oder Ungleichwertigkeit basieren.

Alle Menschen sollen sich in sprachlichen Bezeichnungen und Texten wiederfinden, ohne dass sie auf ein Merkmal festgelegt werden. Grundsätzlich empfiehlt es sich, die Selbstbezeichnungen der erwähnten Personen oder Communities zu verwenden.

Hilfreich ist es, den Kontext mitzubedenken. Wir empfehlen, differenzierende Bezeichnungen nur dann zu nennen, wenn sie im verwendeten Zusammenhang relevant sind, Ungleichheiten sichtbar machen oder statistisch erfasst werden sollen. Ansonsten besteht die Gefahr, Menschen auf dieses eine Merkmal zu reduzieren. Je nach Kontext erhalten die Begriffe eine positive oder negative Konnotation.

Beeinträchtigung, Behinderung

Wenn wir Menschen als «Behinderte» bezeichnen, reduzieren wir sie auf ein Merkmal ihrer Persönlichkeit. Je nach Zusammenhang können folgende Bezeichnungen verwendet werden:

- Menschen mit Beeinträchtigung, Behinderung, Assistenzbedarf
- Menschen mit chronischer Krankheit, psychischer Erkrankung
- Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, Lernschwierigkeiten

Anstatt «behindertengerecht» wird der Begriff «barrierefrei» empfohlen:

- barrierefreie, rollstuhlgängige Toiletten
- barrierefrei gestaltete, inklusive Lehrunterlagen
- barrierefreier Zugang

Beachten Sie den Kontext:

- Stephen Hawking ist ein herausragender Wissenschaftler (es ist nicht notwendig, seine Beeinträchtigung zu erwähnen).
- Studierende mit einer Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit können einen Nachteilsausgleich beantragen (hier ist die Beeinträchtigung relevant).

Geschlechtsidentitäten, sexuelle Orientierung

Unterschiedliche Geschlechtsidentitäten wie Transgender oder sexuelle Orientierungen wie Homosexualität sollen gleichwertig angesprochen und kommuniziert werden.

Mit der englischen **Abkürzung LGBTIQ+** benennen sich Personengruppen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht dem heterosexuellen oder binären Modell von Frau und Mann entsprechen. LGBTIQ+ benennt Menschen, die sich als lesbisch, schwul (gay), bisexuell, transgender, intersexuell oder queer bezeichnen. Das + steht für Personen mit weiteren sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten.

Folgende Bezeichnungen können verwendet werden:

- lesbisch, schwul (gay), bisexuell, transgender, intersexuell, queer (LGBTIQ+)
- homosexuelle, schwule, lesbische Person
- Transgender, trans Person, trans Frau, trans Mann, trans Mensch

Beachten Sie den Kontext:

- Im Jahr 2014 gewann Conchita Wurst den 59. Eurovision Song Contest in Kopenhagen (die Geschlechtsidentität ist in diesem Zusammenhang nicht relevant).
- Ab Juli 2022 können schwule und lesbische Paare in der Schweiz heiraten (die sexuelle Orientierung ist hier relevant).

Herkunft, Aussehen, Sprache

Menschen werden aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit, Herkunft, Hautfarbe oder Erstsprache immer wieder mit stereotypen Zuschreibungen konfrontiert, herabsetzend bezeichnet oder von Zugehörigkeit ausgeschlossen.

Begriffe wie «Rasse» oder «Mischling» stammen aus der Zeit des Kolonialismus, welche das Weiss-Sein als Norm setzt und alle anderen als minderwertig deklariert. Die Bezeichnung «Ausländer/in» ist von einem Exklusionsgedanken geprägt und impliziert, dass die Zugehörigkeit zur Gesellschaft mit der Schweizer Nationalität definiert wird.

Je nach Zusammenhang können folgende Bezeichnungen verwendet werden:

- Menschen mit/ohne Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte, Menschen mit unterschiedlicher Erst-/Zweitsprache
- Black, Indigenous and People of Colour (BIPOC)
- Personen mit/ohne Rassismuserfahrungen
- In Bezug auf Herkunft privilegierte/benachteiligte Personen

Beachten Sie den Kontext:

- Die Professorin Grazia Garcia plädiert für agiles Management in Schweizer Unternehmen (ihre Herkunft ist in diesem Zusammenhang nicht relevant).
- Studierende mit Migrationshintergrund sind an der Hochschule unterrepräsentiert (die Herkunft ist hier relevant).

Religion, Weltanschauung

Menschen dürfen nicht aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung diskriminiert werden.

Je nach Zusammenhang können folgende Bezeichnungen verwendet werden:

- Menschen muslimischen/jüdischen/christlichen Glaubens
- Angehörige muslimischer/buddhistischer Glaubensrichtung, Religionszugehörigkeit
- Personen mit atheistischer Weltanschauung

Hinweis: Angehörige islamischen Glaubens heissen Muslime (männlich: Muslim, weiblich: Muslimin/Muslima). Mohammedaner/in ist eine Fremdbezeichnung und wird von den Betroffenen mehrheitlich abgelehnt.

Beachten Sie den Kontext:

- Einladung zur Lesung von Ali Mursi (Religion ist in diesem Zusammenhang nicht relevant).
- Arbeitnehmende jüdischen und muslimischen Glaubens setzen sich für einen Gebetsraum in der Fabrik ein (Religion ist relevant).



Vielfalt in Bildern

Bilder wecken Emotionen und stellen Realitäten her. Deshalb ist es zentral, Vielfalt in Bildern darzustellen. Durch eine sorgfältige Bildauswahl und eine differenzierte Bildsprache werden alle Menschen gleichwertig dargestellt, Stereotype und Rollenzuschreibungen vermieden und gleichrangige Verhältnisse kommuniziert. Bilder sollen allen Menschen Identifikationsmöglichkeiten bieten. Grundsätzlich gilt es immer zu überlegen, was das Bild aussagen soll und wie diese Aussage am besten umgesetzt wird.

Symmetrie und Gleichwertigkeit

Um Vielfalt und Gleichwertigkeit darzustellen, sollten verwendete Bilder generell auf Wirkungen und Wertebotschaften überprüft werden. Wichtig dabei ist:

Anordnung der Personen, Körperhaltung

Die Anordnung der Personen und die Körperhaltung kann Gleichwertigkeit oder Dominanz bzw. Bedeutsamkeit ausdrücken: Wer steht im Vordergrund, wer im Hintergrund, wer sitzt, wer steht? Beachten Sie auch die Größenverhältnisse der abgebildeten Personen. Nahaufnahmen assoziieren Nähe, Fernaufnahmen Distanz.



Dominanz/Bedeutsamkeit einer Person



Gleichwertigkeit aller in der Gruppe

Gehen Sie reflektiert mit Positionen um: Wer steht in der Mitte, wer am Bildrand? So vermeiden Sie, dass eine Personengruppe als dominante Kerngruppe wahrgenommen wird.



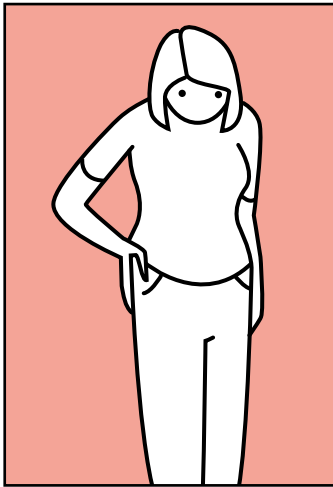
Eine nicht-integrierte Person



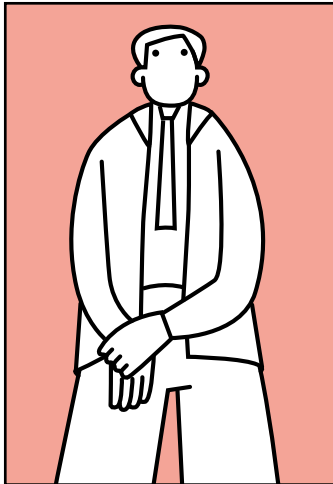
Alle Personen gleichwertig in die Gruppe integriert

Perspektive

Achten Sie bei Bildausschnitt und räumlicher Lage auf eine neutrale Perspektive. Ein Blick aus der Vogelperspektive wertet ab und symbolisiert eine Unterordnung der abgebildeten Personen, eine Sicht von unten vermittelt Dominanz und Überordnung.



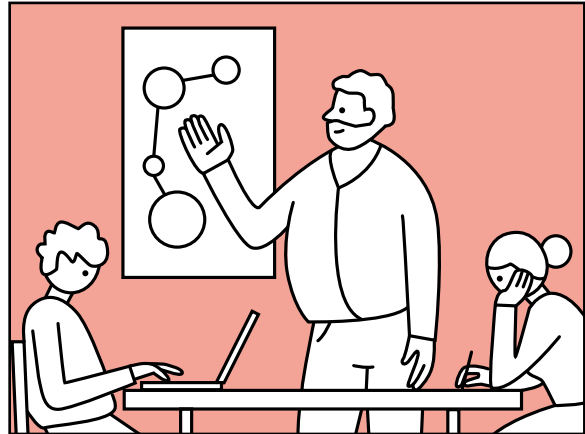
Haltung und Perspektive signalisieren Unterordnung



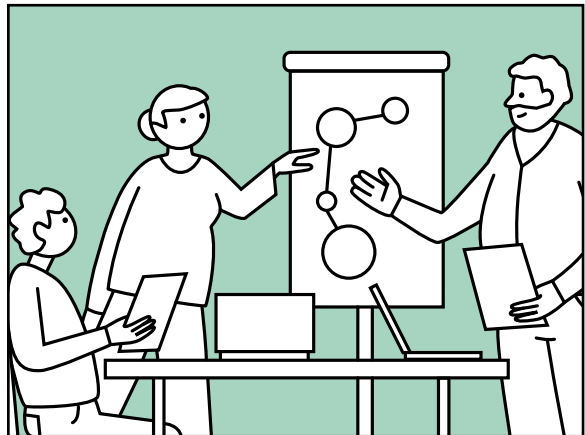
Haltung und Perspektive signalisieren Dominanz

Blicke, Gesichtsausdruck

Blicke und Gesichtsausdruck der dargestellten Personen drücken Präsenz oder Passivität aus: Wer schaut in die Kamera, wer schaut weg? Führen Sie eine bewusste Blickregie.



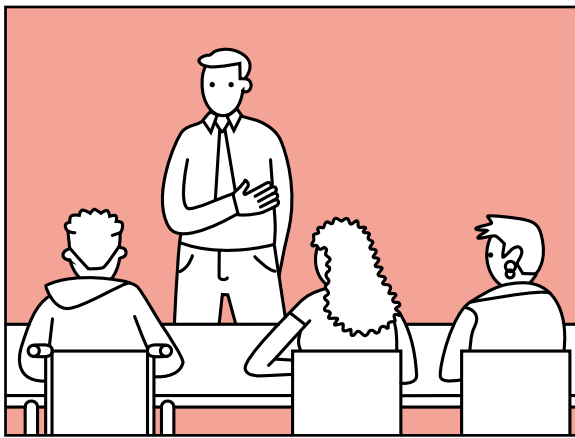
Eine aktive Person, zwei Personen ohne Blickkontakt



Alle Personen sind aktiv und mit Blickkontakt ins Bild integriert.

Hierarchie und Positionen

Teilen Sie behutsam Bedeutung zu: Wer ist aktiv, wer passiv? Wer ist als Individuum erkennbar? Wer als Mitglied einer homogenen Gruppe? Eine Person im Zentrum erhält Aufmerksamkeit und erscheint wichtig. Gehen Sie reflektiert mit Hierarchien um, weisen Sie Initiative und Aktivität differenziert zu und inszenieren Sie bewusst soziale Zusammenhänge.



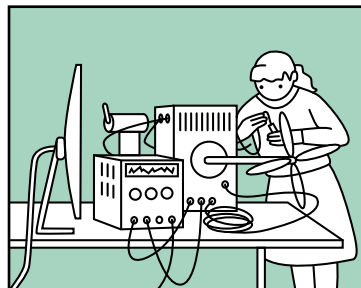
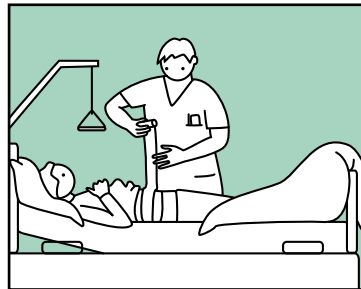
Bedeutende Person im Mittelpunkt als Individuum erkennbar, die anderen passiv zuhörend.



Alle Mitglieder der Gruppe sind aktiv am Geschehen beteiligt und in ihrer Individualität erkennbar.

Vielfältige Identifikationsmöglichkeiten

Durch eine Vielfalt von Menschen in Rollen, Aussehen und Tätigkeiten gestalten wir die Offenheit und das Bild unserer Hochschule mit. Vermeiden oder brechen Sie bewusst mit Stereotypen und Rollenzuschreibungen, indem Sie Normalitätsvorstellungen in Frage stellen und neue Identifikationsmöglichkeiten anbieten.



Unterstützung

Unterstützung

Umformulierungen und ein kreativer Umgang mit der Sprache ermöglichen es in den meisten Fällen, umständliche oder schwerfällige Formulierungen zu umgehen. Bei der Beurteilung impliziter Bildbotschaften hilft manchmal ein Ausseneindruck.

Sollten Sie in einem bestimmten Fall nicht weiterkommen, stehen wir Ihnen zur Verfügung:

Stabsbereich Diversität und Chancengleichheit
chancengleichheit@ost.ch



Literatur

Literatur

Rat für deutsche Rechtschreibung (2018). Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018 – Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018. https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf

Schweizerische Bundeskanzlei (2023): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren in deutschsprachigen Texten des Bundes. 3. überarb. Auflage. Bern. <https://www.bk.admin.ch/bk/de/home/dokumentation/sprachen/hilfsmittel-textredaktion/leitfaden-zum-geschlechtergerechten-formulieren.html>

Impressum

Herausgeberin

OST- Ostschweizer Fachhochschule

Konzept

Stabsbereich Diversität und Chancengleichheit

Version

2024

Klimaneutraler Druck





OST
Ostschweizer Fachhochschule

Werdenbergstrasse 4
9471 Buchs
T +41 58 257 33 11

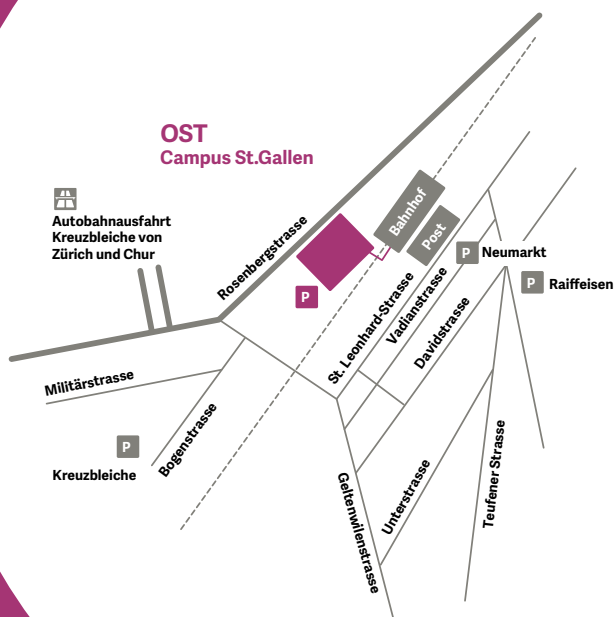
Oberseestrasse 10
8640 Rapperswil
T +41 58 257 41 11

Rosenbergstrasse 59
9001 St.Gallen
T +41 58 257 14 00

ost.ch

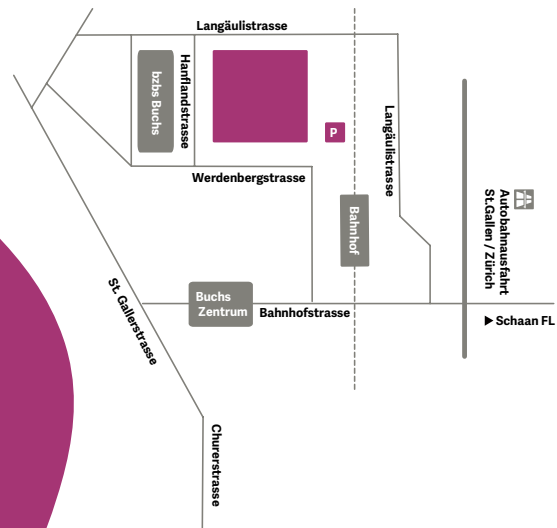
St.Gallen

OST Campus St.Gallen



Buchs

OST Campus Buchs



Rapperswil-Jona

OST Campus Rapperswil-Jona

