



EMPFEHLUNGEN

Diversitätssensible Mediensprache

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Binnenpluralität	4
3. Diversitätskategorien und Dominanzverhältnisse	4
4. Bildkomposition und Perspektive	5
5. Darstellung von Diversität	6
6. Praxisbeispiele – Do`s & Dont`s	7
7. Tabelle – Fotoshooting	9
8. Quellennachweis	10
9. Bildnachweis	10

1. Einleitung

Die Fachhochschule Erfurt (FHE) möchte auch im Bereich Mediensprache auf Diversitätssensibilität achten. Neben gesprochener und geschriebener Sprache ist auch die Bildsprache ein Mittel der Kommunikation. Sie trägt somit zum Austausch und zur Verständigung bei und vermittelt Informationen. Über Bilder kann Realität abgebildet oder auch konstruiert werden. Auf die Betrachter:innen haben Bilder somit auch eine Wirkung, die deren Vorstellungen von Normalität(en) beeinflussen können. Die Darstellung von Diversität nimmt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle ein. Es gibt unterschiedliche Gründe, die dafürsprechen, auf Diversität in der medialen Darstellung zu achten. Mit der Weiterentwicklung diversitätssensibler Kompetenzen trägt die Hochschule als öffentliche Institution ihren Teil dazu bei, Diskriminierung zu vermeiden und die Darstellung von Diversität zu fördern. Die Darstellung von Menschen erzählt in der Regel auch etwas über deren individuelle und gesellschaftliche Positionierung in Bezug zu (De)Privilegierung. In der Art und Weise der Darstellung und der Häufigkeit dessen, wie bzw. wer repräsentiert wird, drücken sich Aussagen über Normalität(en) und Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung aus. Die Sichtbarkeit von Diversität trägt auch dazu bei, Menschen die Möglichkeit zu geben, sich in Bildern wiederzufinden und ein Selbstbild zu entwickeln.

Diversitätssensible Mediensprache als Teil der Öffentlichkeitsarbeit einer Hochschule zeichnet sich in ihrer Qualität in diesem Zusammenhang auch durch die Vermeidung von Diskriminierung und die Förderung von Diversität aus.

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der UN-Behindertenrechtskonvention sind Hochschulen zudem gesetzlich dazu verpflichtet, nicht zu diskriminieren. So heißt es beispielsweise in Artikel 8, Absatz 1b der UN-Behindertenrechtskonvention, dass die Vertragsstaaten dazu verpflichtet sind, „Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderung, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen“ (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte). Weiterhin soll durch beispielsweise Kampagnen die Bewusstseinsbildung für die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung gefördert werden (vgl. ebd.). Hiermit wird der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit direkt angesprochen.

Das Aufzeigen von Diversität in medialen Darstellungen ist jedoch mit einigen Herausforderungen verbunden. Bildsprache nimmt Einfluss auf die Entwicklung von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Lebensformen und Identitäten sind komplex, weshalb sich die Frage stellt, wie eine gelungene Darstellung von Diversität aussehen kann, die zum einen genug Realitätsbezug hat, zum anderen aber auch nicht zu wenig den Zustand abbildet, der ideal wäre. Frauen oder People of Colour sind unter Professor:innen beispielsweise unterrepräsentiert. In diesem Zusammenhang ergibt sich die Schwierigkeit, Ist- und Soll-Zustand abzuwägen.

Im Folgenden werden anhand einiger Beispiele aufgezeigt, welche Aspekte zur diversitätssensiblen Bildsprache gehören und welche Reflexionsfragen man sich bei der Erstellung und Verwendung von Darstellungen stellen sollte. Zuvor wird kurz in die Themen Binnenpluralität, Diversitätskategorien und Dominanzverhältnisse eingeführt.

2. Binnenpluralität

Der Begriff „Binnenpluralität“ kommt aus dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Er beschreibt, dass jeder öffentlich-rechtliche Sender für vielfältige Programminhalte und ein breites Meinungsspektrum sorgen muss (vgl. Freie Universität Berlin). Demnach soll ein breites Spektrum an Sendern und Inhalten dazu beitragen, die Vielfalt der Gesellschaft sowohl abzubilden als auch zu informieren etc. Übertragen auf die Bildsprache ließe sich damit argumentieren, dass nicht ein Bild allein Diversität in allen Kategorien abbilden kann, sondern die Vielzahl der Bilder dies leisten soll und kann. Für Hochschulen umfasst das u.a. die Darstellungen auf Webseiten, in Broschüren und Flyern.

3. Diversitätskategorien und Dominanzverhältnisse

Diversitätskategorien und Identitäten sind sehr vielfältig. Selbst- und Weltbilder lassen sich demnach nicht auf einzelne Teilaspekte reduzieren, sondern ergeben sich erst aus der Zusammensetzung dieser. Von außen zugeschriebene Diversitätskategorien nehmen in diesem Prozess der Herausbildung des Selbst- und Weltbildes Einfluss auf diese Bilder. Zudem beeinflussen diese Zuschreibungen die soziale Positionierung und (De)Privilegierung von Individuen innerhalb der Gesellschaft. Diversitätskategorien verweisen damit auch immer auf Macht- und Dominanzverhältnisse, die historisch gewachsen sind. Individuen und/oder soziale Gruppen sind unterschiedlich von Diskriminierungsformen betroffen. Oftmals treten die einzelnen Diversitätskategorien miteinander in Wechselwirkung. D.h. Individuen oder Personengruppen sind mehrfach diskriminiert. Die folgende Tabelle soll einen Überblick über Diversitätskategorien und Diskriminierungsformen geben (Anmerkung: Zu Identitäten zählen weitere Diversitätskategorien wie etwa Familienstand o.ä., die hier nicht abgebildet sind).

Kategorie	Norm	Abweichung	Diskriminierungsform
Ethnizität	Weiß + deutsch ⁷	People of Colour (PoC) ⁸	Rassismus, Antiziganismus ⁹ , Antisemitismus
Geschlecht/Gender ¹⁰	Mann	Frau, Trans, Inter...	Sexismus, Transphobie
Sexualität	Heterosexuell	Homosexuell, bisexuell...	Homophobie
Alter	Erwachsen (aber nicht alt)	Minderjährig (Kind, Jugendliche*r), alt (Senior*innen)	Ageism
(Dis)Ability	„Gesund“, able-bodied	„Behindert“, krank	Handicapism, Abelism
Körperumfang	Schlank („normaler“ BMI)	Übergewichtig/dick ¹¹ , untergewichtig/dünn	Gewichtsdiskriminierung, Fatism
Klasse	Mittelschicht	„Arm“, (reich)	Klassismus
Religion	Christlich/ christlich orientiert	Muslimisch, jüdisch...	Antislamismus, Jüd*innenfeindlichkeit

(Vgl. Klamt (2016: 24 Tabelle 1), zitiert nach Goethe-Universität Frankfurt. Gleichstellungsbüro (2016). S. 15)

4. Bildkomposition und Perspektiven

Bildkomposition

Für die Darstellung von Diversität spielt neben der Frage, wer abgebildet wird, ebenso die Frage, wie die Personen abgebildet werden, eine Rolle. Über Perspektiven, Bildaufbau und Blickachsen können Dominanzen verstärkt und abgeschwächt werden. Gesellschaftliche Positionierungen und Rollenverteilungen, die Diskriminierung (re)produzieren können, sollten in Bildsprache und Bildkomposition reflektiert und vermieden werden. Folgende Reflexionsfragen können dabei helfen:

- **Wer steht im Fokus des Bildes (Schärfe, Vorder-/Hintergrund)?**
- **Wie verlaufen die Blickachsen der Personen auf dem Bild?**
- **Wie wirkt die Bildhierarchie? Wirkt sie mit gesellschaftlichen Positionierungen zusammen, verstärkt und reproduziert sie ggf. Diskriminierungen?**



Diese Bilder arbeiten mit Schärfe bzw. Unschärfe und zeigen Lehrsituationen. In dem linken Bild ist die Professorin im Fokus. Die Blicke der Studierenden sind auf sie gerichtet und sie ist im Zentrum des Bildes. Im rechten Bild ist die Studentin im Vordergrund. Die Professorin ist unscharf und rückt in den Hintergrund.

Perspektiven



Aufsicht



Normalsicht



Untersicht

Auf diesen Bildern sind ebenfalls Lehrsituationen zu sehen, jeweils aus unterschiedlichen Perspektiven fotografiert. Von links nach rechts wird die Aufsicht, Normalsicht und Untersicht eingenommen.

Mit den unterschiedlichen Winkeln werden unterschiedliche Wirkungen erzeugt. Je nach Perspektive wirken die Lehrperson und auch die Studierenden unterschiedlich. Die Normalsicht wirkt in der Regel neutral, die Untersicht lässt Personen oft dominant, selbstbewusst und mächtig erscheinen, während die Aufsicht eine Übersicht verschaffen kann und Personen kleiner oder auch verloren wirken können.

Bildhierarchien können gesellschaftliche Hierarchien und Stereotype verstärken oder abschwächen. Die Kameraperspektive wirkt nicht allein. Neben der Perspektive gehören Mimik und Gestik der abgebildeten Personen, Umgebung, Kleidung der Personen etc. zur Bildsprache dazu und verstärken bzw. schwächen Positionen hinsichtlich Dominanz und weiterer Zuschreibungen.

5. Darstellung von Diversität

Bei der Darstellung von Diversität gilt es, auf die unterschiedlichen Diversitätskategorien zu achten und einzugehen. Wie bereits erwähnt, kann nicht ein einzelnes Bild jede Diversitätskategorie umfänglich abbilden, doch die Vielzahl an Bildmaterialien einer Hochschule erzeugt einen Gesamteindruck (siehe oben: Binnenpluralität). Mit der Entscheidung, wer auf dem Foto sein soll und wie die Personen dargestellt werden, werden notwendigerweise Zuschreibungen von außen vorgenommen. Hierbei ist unklar, wie sich die abgebildete Person selbst positioniert und mit welcher Zuschreibung sie sich identifiziert und mit welcher nicht. Um Stereotype und Diskriminierungen zu vermeiden, sollte man sowohl bei der Auswahl der auf Bildern dargestellten Personen als auch bei den Betrachter:innen der Darstellungen von einer Heterogenität ausgehen und versuchen, verschiedene Blickwinkel einzubeziehen und zu beachten. Dies gilt ebenso für Videomaterialien (z.B. Redezeiten, Einstellungsgröße) und Bildunterschriften (z.B. Beschreibungen, (Selbst)Bezeichnungen). Für Bildunterschriften empfiehlt es sich, auf diversitätssensible Sprache (siehe hierzu auch: [„Sag’s doch GLEICH! Gendersensible Sprache an Thüringer Hochschulen“](#)) und für Beschreibungen und Bezeichnungen von Personen oder Personengruppen auf Selbstbezeichnungen¹ zu achten. Hinsichtlich der Wahl einer rassismuskritischen Sprache kann das „Glossar der neuen deutschen Medienmacher“ hilfreich sein. Dieses bietet eine umfangreiche Übersicht über Formulierungen, Begriffe und Erläuterungen zum Thema Einwanderungsgesellschaft (Neue deutsche Medienmacher*innen e.V.). Folgende Reflexionsfragen und Hinweise können bei der Darstellung von Diversität helfen:

- **Berücksichtigen Sie unterschiedliche Diversitätskategorien (siehe Tabelle auf Seite 3) bei der Darstellung?**
- **Achten Sie auf die Darstellung von Diversität in den unterschiedlichsten Bereichen. Stellen sie sicher, dass Personen und Personengruppen nicht für spezielle Themen symbolisch dargestellt werden, aber in anderen Bereichen nicht auftauchen. (Zum Beispiel werden People of Colour oftmals nur im Zusammenhang mit dem Thema Internationalisierung dargestellt, Frauen nur im Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit oder Menschen mit Behinderungen, beim Thema Barrierefreiheit)**
- **Vermeiden Sie stereotype Darstellung in Bezug zu den unterschiedlichen Diversitätskategorien.**
- **Wer ist aktiv/passiv auf dem Bild? Wer ist handelndes Subjekt, wer ist behandeltes Objekt?**
- **Wer schaut in welche Richtung? Wer spricht/hört zu? Wer zeigt etwas/wer beobachtet?**
- **Wer wirkt handlungstark und als Expert:in?**
- **Zeigen Sie Heterogenität auf und vermeiden Sie Darstellungen die binäre und hierarchisierende Denkmuster reproduzieren (z.B. Mann-Frau, „Schwarz“-„weiß“, etc.).**
- **Vermeiden Sie stereotype Darstellungen und die Reproduktion von Rollen.**

¹ Beispiel für Selbstbezeichnungen sind z. B. *Schwarze Menschen*, und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. *Schwarze* wird großgeschrieben, um hervorzuheben, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt. Ein weiteres Beispiel ist der Begriff *People of Color (PoC)* welcher eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen ist.

6. Praxisbeispiele – Do`s & Dont`s²

6.1

Vermeiden Sie die Reproduktion von stereotypen **Rollenverständnissen**. Dies betrifft vor allem auch die Darstellung von Hierarchien oder Tätigkeiten (z.B. der Mann erklärt der Frau etwas).

Beispiel:

Statt



besser



6.2

Achten Sie darauf, wer als **aktiv** und wer als **passiv** auf Bildern dargestellt wird (z.B. hinsichtlich der Kategorie Gender).

Beispiel:

Statt



besser



² Hinweis zu den hier gezeigten Bildern: Wie bereits weiter oben unter dem Punkt Binnenpluralität ausgeführt, kann nicht ein Bild allein Diversität umfassend darstellen. Im Gegenzug sind die hier angeführten Bilder, die als eher negative Beispiele angeführt werden, nicht notwendigerweise diskriminierend. Sie dienen vor allem der exemplarischen Darstellung. Um Diversität abzubilden, gilt immer, die Gesamtheit aller Bilder in den Blick zu nehmen.

6.3

Alle Personen sollten gleiche Wertschätzung erfahren, indem sie die gleiche Präsenz erhalten (unabhängig von Gender, Herkunft, Alter, etc.) – dies kann z.B. hinsichtlich der gleichen Bildfläche oder der gleichen Höhe erreicht werden.

Beispiel:

Statt



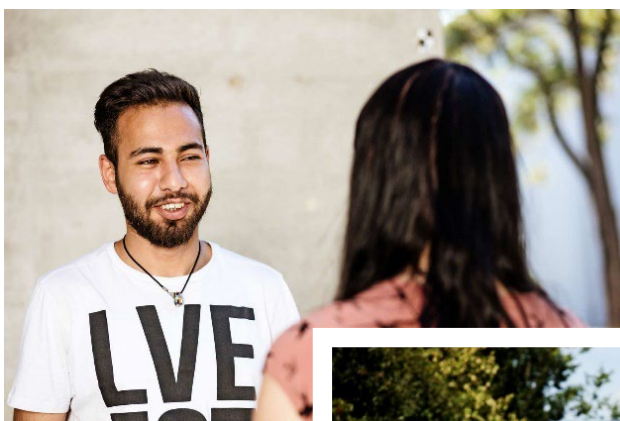
besser



6.4

Achten Sie darauf Menschen, die bisher medial eher unterrepräsentiert sind dazustellen. Stellen Sie die Personen nicht untergeordnet, passiv oder stereotyp, sondern selbstbestimmt und aktiv dar.

Musterbeispiele:



7. Tabelle – Fotoshooting

Die Tabelle bzw. Matrix bietet die Möglichkeit Fotoshootings vorab zu planen und dabei auf einzelne diversitätsspezifische Aspekte besonders zu achten (die eingezeichneten „x“ sind Beispiele).

Ausdruck Motiv	Bildsequenz 1	Bildsequenz 2	3	4	5	6	7
Diversität (Geschlecht, Alter)	x	x	x	x	x	x	x
Diversität/Internationalisierung (International)					x	x	x
Diversität (Inklusiv)							x
Betreuungsverhältnis (Lehrende und wenige Studierende gemeinsam, Interaktion)	x				x		
Praxisnähe, Modernität (Zusammenarbeit mit Industriepartnern, Modelle, Prototypen, Feldversuche)		x		x		x	
Nachhaltigkeit (Projekte und Experimente, Schlüsselbilder)	x			x		x	
Digitalisierung (Messtechnik, Software, BIM, AI, etc.)		x					x
Moderne Lehre (Präsentation von Lehrinhalten durch Studierende, Wettbewerbe)			x				
Dynamik (Gruppenarbeit, Diskussionen, Personen in Bewegung)	x		x		x		x
Belebter Campus (Blick in die belebten Gebäude der FHE, Menschen/Aktionen, Moderne (!!)) Ausstattung der Labore)				x			
Attraktive Studierendenstadt			x		x		
Forschungsstärke (Wissenschaftler:innen, Forschungsergebnisse / snapshots)			x			x	

Berufsaussichten/Erfolgsschichten/Fördervereine (Testimonials, Alumni)			x		x		
Saisonalität (Sommer, Winter, Weihnachten, etc.)	x		x				

8. Quellennachweis

- Deutsches Institut für Menschenrechte. *Artikel 8 UN-BRK (Bewusstseinsbildung)*. Online Ressource. URL: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/datenbanken/datenbank-fuer-menschenrechte-und-behinderung/detail/artikel-8-un-brk> (22.05.2024)
- Freie Universität Berlin. (n.d.). *Informationen zur dualen Ausbildung*. Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. Online Ressource. URL: https://www.polsoz.fu-berlin.de/kommwiss/institut/ce-mil/schule/schule_inhaltselemente/13_oer/b_info_dual.pdf (22.05.2024)
- Goethe-Universität Frankfurt. Gleichstellungsbüro (2016). *Diversitätssensible Mediensprache*. Online Ressource. URL: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf?> (22.05.2024)
- Neue deutsche Medienmacher e.V.. Online Ressource. URL: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:a/> (22.05.2024)

9. Bildnachweis und Tabelle

- Alle Bilder entstammen der Bilddatenbank der Fachhochschule Erfurt
- Tabelle – Fotoshooting entstammt der Zusammenarbeit des Präsidenten (Prof. Dr. Frank Setzer) und der Diversitätsbeauftragten (Franziska Nicolaus)



Impressum

Redaktion:

Therese Herold | PROF4FHE
Projektteam für die professorale
Personalgewinnung und -entwicklung
Jens Hauspurg

Fotos: