

Grundsätze Inklusiver Ausdrucksformen

der „Partnerschaften für Demokratie Köln“



GEMEINSAM FÜR VIELFALT UND TOLERANZ

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert durch



Stadt Köln

AWO Köln

Man hilft nur mit dem Herzen gut.

Inhalt

Grundsätze inklusiver Ausdrucksformen

0. Einleitung.....	3
1. Gender & Diversity.....	3
2. Migration.....	4
3. Weiterführende Literatur.....	5

Ihre Ansprechpartner*innen.....	6
--	----------



Grundsätze inklusiver Ausdrucksformen

0. Einleitung

Lutwig Wittgenstein sagte einst treffend „*Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.*“. *Das Denken des Menschen ist geprägt durch den alltäglichen Sprachgebrauch. Entscheidend ist also, was wir sagen und wie wir es sagen. Darum möchten wir* ausgehend von Artikel 3 des Grundgesetzes im Folgenden die Grundlagen für einen geschlechtersensiblen und inklusiven Sprachgebrauch in der alltäglichen Arbeit kurz vorstellen. Diese sollen nicht nur als Leitfaden für zukünftige Antragstellungen dienen, sondern können von Projektträger*innen auch für die eigene Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden. Dabei möchten wir nicht nur Bezug nehmen auf verschiedene Aspekte von Gender & Diversity, sondern auch auf diverse Formen von Migration, die im alltäglichen Gebrauch häufig nicht trennscharf genug voneinander unterschieden werden. Generell soll ein gendersensibler und inklusiver Sprachgebrauch dazu dienen, Eindeutigkeit, Repräsentation und Anti-Diskriminierung herzustellen. Natürlich ist die Anpassung der eigenen Wortwahl keineswegs eine Leichtigkeit, sondern ein Prozess, der zunächst schwerfallen kann. Dennoch ist es wichtig, sich sensibel für das Inklusionspotenzial von Sprache und Begrifflichkeiten zu machen, damit idealerweise genau diejenigen Adressat*innen erreicht werden, die erreicht werden sollen. Um Gleichstellung und Inklusion zu fördern, müssen zunächst die Benachteiligungen abgebaut werden, die Personen aufgrund der oben genannten Aspekte dadurch erfahren, dass sie (noch) nicht angesprochen werden.

Art. 3, GG:

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

2. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

3. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

1. Gender & Diversity

Eine gendersensible Sprache setzt voraus, dass alle Bezeichnungen, die allgemein verwendet werden, nicht nur die männliche, sondern stets alle Geschlechtsidentitäten berücksichtigen. Dabei ist beispielsweise das *generische Maskulinum*, d. h. die Verwendung von lediglich der maskulinen Form eines Wortes (z. B. „Schüler“, „Sozialarbeiter“ etc.), grundsätzlich zu vermeiden. In Kürze daher die gängigsten Varianten gendersensibler Sprache:



Binnen-I

Indem beispielsweise von „SozialarbeiterInnen“ die Rede ist, wird gewährleistet, dass sich sowohl Frauen, als auch Männer angesprochen fühlen. Dabei ist zu beachten, dass die Version des Binnen-I grundsätzlich von einem binären Geschlechtersystem (also lediglich die Unterscheidung zwischen Mann und Frau) ausgeht. Inklusiver sind daher die folgenden Varianten, die alle möglichen Geschlechtsformen einbeziehen.



-  **Gender-Gap**
Die Gender-Gap (z.B. „Sozialarbeiter_innen“) zielt primär auf die Darstellung der Gleichstellung aller Geschlechter, Lebensalter, ethnischer Herkunft, Religionen/Weltanschauungen und Menschen mit und ohne Behinderung ab.
-  **Gender-Sternchen**
Das Gender-Sternchen (z.B. „Sozialarbeiter*innen“) bezieht sich besonders auf die Darstellung aller Geschlechtsidentitäten, um alle möglichen Gender- und Diversity-Kategorien abzubilden.

Innerhalb dieser Varianten gibt es kein richtig oder falsch. Wichtig ist, dass sichergestellt wird, dass sich alle Personen, die angesprochen werden sollen, auch angesprochen fühlen. Neben diesen Formen zum Sichtbarmachen des Geschlechts gibt es auch noch einige Formulierungshilfen, um Genderneutralität herzustellen:

-  **Genderneutrale Personenbezeichnungen** wie z.B. „Studierende“ statt „Studenten“, „Personen“ statt „Männer“ oder „Frauen“ etc.
-  **Genderneutrale Pronomen** (z.B. „wer“, „alle“, „jemand“ etc.)
-  **Passivbildungen** wie z.B. „Das Formular ist vollständig auszufüllen“, anstatt „Der Antragssteller muss das Formular vollständig ausfüllen.“

2. Migration

Um zudem eine möglichst trennscharfe Verwendung von Bezeichnungen für unterschiedliche Formen von Migration in Bezug auf Personen zu gewährleisten, werden hier die gängigsten Begriffe kurz aufgeführt und definiert:

-  **„Menschen mit Migrationshintergrund“**
Von einem Migrationshintergrund spricht man dann, wenn die betreffende Person selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren ist (BAMF 2017).
-  **„Migrant*in“ oder „Einwanderer*in“**
sind Menschen, die ihre Heimat verlassen und an einen anderen Ort ziehen (aus verschiedensten Gründen, z.B. Arbeitsmigration, Familiennachzug, EU-Freizügigkeit oder Flucht).
-  **„Geflüchtete“ oder „Schutzsuchende“ oder „Flüchtlinge“**
sind Menschen, die eine begründete Furcht vor Verfolgung haben (Genfer Flüchtlingskonvention 1951). Sie haben das Recht auf Sicherheit in einem anderen Land. Die Bezeichnung als „Flüchtling“ ist zum einen aus gendersensibler Perspektive fraglich, da es für sie keine weibliche Form gibt, zum anderen kann die Endung auf „-ing“ entmenschlichend und abwertend wirken, sodass Bezeichnungen wie „Geflüchtete“ oder „Schutzsuchende“ respektvoller und angemessener sind.





„Asylsuchende“ oder „Asylbewerber*innen“

sind Menschen, die sich bereits im Asylverfahren in Deutschland befinden. Zu unterscheiden ist also zwischen Menschen, die in Deutschland asylberechtigt sind (also ein Asylverfahren erfolgreich durchlaufen haben) und Menschen, die den Flüchtlingsstatus erhalten. Es kann sowohl beides, als auch eins von beidem oder gar nichts der Fall sein. Zu vermeiden ist in jedem Fall die umgangssprachliche Bezeichnung geflüchteter Menschen als „Asylant*innen“.

3. Weiterführende Literatur

Einen umfassenden Leitfaden für gendersensible und inklusive Sprache hat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln herausgegeben, [„ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine gendersensible und inklusive Sprache“ \(5. Auflage, 2017\)](#), den Sie unter dem folgenden Link finden können.



Ihre Ansprechpartner*innen

Stadt Köln Federführendes Amt für die „Partnerschaften für Demokratie Köln“

Julia Pechholz



+49 (0)221 221 30 639



julia.pechholz@stadt-koeln.de

AWO Köln Koordinierungs- und Fachstelle der „Partnerschaften für Demokratie Köln“

Antonia Becker

Florian Gesell



+49 (0)221 888 10 159

+49 (0)221 888 10 113



a.becker@awo-koeln.de

gesell@awo-koeln.de

