

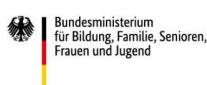
Grundsätze Inklusiver Ausdrucksformen

der Kölner Partnerschaft für Demokratie



GEMEINSAM FÜR VIELFALT UND TOLERANZ

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Inhalt

Grundsätze inklusiver Ausdrucksformen

Einleitung.....	3
1. Gender & Sprache	3
2. Diversität & Sprache.....	5
3. Weiterführende Literatur.....	6

Grundsätze inklusiver Ausdrucksformen

Einleitung

Ludwig 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 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 & Sprache

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-/-:

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.

Gender-Doppelpunkt:

- ▣ Die Verwendung des Gender-Doppelpunktes (z.B. „Sozialarbeiter:innen“) bietet den Vorteil, dass Programme für Menschen mit Sehbehinderungen den Doppelpunkt beim Vorlesen als kurze Pause interpretieren, so wie es auch im Sprachgebrauch üblich ist – das Gender-Sternchen kann von solchen Programmen nicht vorgelesen werden. Möchte man die Zielgruppe also mit einem Text gezielt ansprechen, bietet sich die Schreibweise daher an.

Innerhalb dieser Varianten gibt es kein eindeutiges 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. Diversität & Sprache

Um zudem eine möglichst trennscharfe und diversitätssensible Verwendung von Bezeichnungen für unterschiedliche Formen von ethnischer und sozialer Herkunft, Behinderungen, etc. in Bezug auf Personen zu gewährleisten, werden hier die gängigsten Begriffe kurz aufgeführt und definiert. Allen gemein ist das Prinzip, beispielsweise von „Menschen mit...“ zu sprechen, um den Fokus zuerst auf ihr Menschsein und dann erst auf den jeweiligen Diversitätsaspekt zu lenken, den man thematisieren möchte.

- ◉ „*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).ⁱ

- ◉ „*Geflüchtete/schutzsuchende Menschen*“ 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 einerseits aus gendersensibler Perspektive fraglich, da es für sie keine weibliche Form gibt und die Endung auf „-ing“ entmenschlichend und abwertend wirken kann, andererseits ist „Flüchtling“ aber ein feststehender Rechtsbegriff.ⁱⁱ

- ◉ „*Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung*“

sind Menschen, die beispielsweise mit einer Behinderung leben (und nicht etwa „daran leiden“). Um Menschen mit Behinderung einzubinden, ist es wichtig, für barrierefreie (nicht „behindertengerechte“) Zugänge und Informationen in leichter Sprache zu sorgen.

- ◉ „*LGBTIQ+-Community*“

steht mit den Abkürzungen der englischen Begriffe *gay, lesbian, bi, trans, inter, queer* für die Gemeinschaft aus Menschen, die sich nicht der binären, heteronormativen Geschlechterordnung zuordnen und aufgrund dessen von Diskriminierung betroffen sein können. Durch das „+“ wird anerkannt, dass weitere Identitäten existieren und eingeschlossen werden sollen.

- ◉ „*Schwarze Menschen und People of Color/BIPoC*“:

Indem von Schwarzen (groß geschrieben) Menschen im Gegensatz zur *weißen* (kursiv geschrieben) Mehrheitsgesellschaft die Rede ist, wird darauf hingewiesen, dass es sich dabei nicht nur um Hautfarben, sondern um damit zusammenhängende Privilegiensysteme und Diskriminierungsstrukturen handelt, von denen Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe in unterschiedlicher Weise profitieren und/oder betroffen sind. Als People of Color werden all jene Personen bezeichnet, die nicht der *weißen* Mehrheitsgesellschaft angehören, beispielsweise muslimische (oder muslimisch gelesene) Menschen. Um auf das gesamtgesellschaftliche Phänomen der Diskriminierung nicht-weißer Menschen aufmerksam zu machen, werden Schwarze Menschen und People of Color auch unter der Abkürzung BIPoC (Black, Indigenous & People of Color) gefasst.

- ◉ *Intersektionalität:*

Unter Intersektionalität wird die Tatsache verstanden, dass verschiedene Diversitätsmerkmale sich gegenseitig bedingen und verstärken. So macht beispielsweise eine Schwarze Frau, die Kopftuch trägt, als Frau, als Schwarze Person und als Muslima unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu den einzelnen Teilgruppen. Intersektionalität muss in der politischen Bildung erkannt und berücksichtigt werden, um diversitätssensibel miteinander umzugehen.

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 eingebauten Link finden können.

Die Website der [Hochschule Fulda](#) bietet ebenfalls einen umfangreichen Überblick über gender- und diversitätssensible Sprache in unterschiedlichen Kontexten sowie zahlreiche Formulierungshilfen und englische Übersetzungen.

Ansprechpersonen bei der Partnerschaft für Demokratie Köln:

Federführendes Amt (Stadt Köln)	Koordinierungs- und Fachstelle (AWO Köln)
Julia Pechholz	Jan Tölle
 0221/22130639	0221/22127317
 julia.pechholz@stadt-koeln.de	jan.toelle@stadt-koeln.de
	Alisa Dumke
	0221/88810113
	dumke@awo-koeln.de

ⁱ „Migrant*innen“ sind Menschen, die ihre Heimat verlassen und an einen anderen Ort ziehen (aus verschiedenen Gründen, z.B. Arbeitsmigration, Familiennachzug, EU-Freizügigkeit oder Flucht).

ⁱⁱ „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“.