



Bundesverband e.V.

Die Werte der AWO in Sprache und Schrift

**Bausteine zum vielfaltssensiblen
Formulieren**

AWO Bundesverband e. V.

Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: (+49) 30 26309-0
Telefax: (+49) 30 26309-32599
E-Mail: info@awo.org
Internet: awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler
Ansprechpartnerin: Dr. Petra Rostock
E-Mail: petra.rostock@awo.org

© AWO Bundesverband e. V.
Juni 2016

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	4
Was ist vielfaltssensible Sprache?	5
Vielfaltssensible Sprache konkret	6
1. Geschlechtergerechte Sprache	6
2. Rassismuskritische Sprache	7
3. Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung	7
4. Leichte Sprache	8
5. Vielfaltssensible Bildgestaltung	8
Checkliste für vielfaltssensible Sprache	8
Muss das sein? Argumente gegen Gegenargumente	9
Anhang	11
Baustein Geschlechtergerechte Sprache	11
Baustein Rassismuskritische Sprache	15
Baustein Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung	17
Baustein Leichte Sprache	18
Baustein Vielfaltssensible Bildgestaltung	18

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Leser*innen,

aus Anlass des 100. Jubiläums des Weltfrauentages gab der AWO Bundesverband 2011 die Broschüre „Gleichstellung in Sprache und Schrift – Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren“ heraus. Darin wurden Anregungen gegeben, dass Frauen und Männer in Sprache und Schrift sichtbar werden und sich gleichermaßen angesprochen fühlen.

Inzwischen entspricht der Leitfaden nicht mehr den gesellschaftlichen und verbandsinternen Entwicklungen. Vielfalt ist heute in aller Munde: als strategischer Handlungsansatz, um passgenaue Lösungen und wegweisende Innovationen in Unternehmen zu befördern und als Frage der Menschenrechte, als Anspruch aller Menschen auf gleiche Rechte und Teilhabe. Vielfalt gilt heute auch für Gleichstellungspolitik. Gleichstellung heißt nicht mehr nur für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten, sondern auch Vielfalt innerhalb der Kategorien von Frauen und Männern sowie die Vielfalt von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten anzuerkennen und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Die AWO sieht sich in der Verantwortung, eine inklusive Vision von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln, die alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, Herkunft, Religion, Alter und gesundheitlicher Befähigung einschließt. Neben dem Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und dem schon 2000 begonnen Prozess der interkulturellen Öffnung widmet sich die Arbeiterwohlfahrt seit 2012 verstärkt dem Thema Inklusion. Ebenfalls 2012 wurde auf der Bundeskonferenz eine vielfaltsorientierte und verantwortungsvoll gestaltete Führungs- und Personalpolitik als Teil der Eckpunkte für wertegebundene Unternehmen der AWO beschlossen: Die Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit sind Grundlage des Handelns der Arbeiterwohlfahrt und verbindlich für alle, die in der Arbeiterwohlfahrt Verantwortung tragen. AWO-Unternehmen bieten Rat, Unterstützung und Hilfe unabhängig von Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung.

Ziel der neuen Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren ist es, die Werte der AWO und die damit verbundenen Organisationsentwicklungsprozesse zu Gleichstellung, Inklusion und Vielfalt in Sprache, Schrift und Bild sichtbar werden zu lassen durch eine vielfaltssensible und inklusive Sprache. Nach einer kurzen Einführung in vielfaltssensible Sprache gibt das vorliegende Papier dazu anhand einer Checkliste und der fünf Bausteine – 1. Geschlechtergerechte Sprache, 2. Rassismuskritische Sprache, 3. Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung, 4. Leichte Sprache und 5. Vielfaltssensible Bildgestaltung – konkrete Anregungen.

Ihr Wolfgang Stadler
Vorstandsvorsitzender des AWO Bundesverbandes e.V.

Was ist vielfaltssensible Sprache?

Sprache ist eine der wichtigsten menschlichen Kommunikationsformen. Sie ist jedoch kein neutrales Werkzeug. Denn sie beschreibt die Wirklichkeit nicht nur, sondern drückt immer auch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten. Mit Sprache benennen Menschen ihre Umwelt und konstruieren Bedeutung oder Sinn. In unseren Köpfen lässt Sprache Bilder entstehen, die wiederum unser Handeln bestimmen. Die in einem Text verwendeten Formulierungen haben einen signifikanten Einfluss auf die Assoziationen und Reaktionen der Leserinnen und Leser, denn die Sprache steuert die kognitiven Funktionen wie Wahrnehmung, Bewertung von Sachverhalten, Gedächtnisspeicherung oder Problemlösung.¹ Deshalb reicht es beispielsweise nicht aus, nur in der männlichen Form zu sprechen und damit alle mitzumeinen. Denn was wir sprachlich nicht zum Ausdruck bringen, existiert nicht, was nicht benannt wird, können wir uns nicht vorstellen.

Sprache hat Wirkung: Sie ist nie nur (bewusste oder unbewusste) wirkungslose Äußerung, sondern kann immer auch für andere Menschen verletzend, diskriminierend oder wertschätzend und anerkennend sein. Sie kann gesellschaftliche Realitäten stabilisieren oder verändern, Stereotypen verstärken oder ihnen entgegenwirken.

Sprache ist Ausdruck von Macht: Machtverhältnisse und soziale Ungleichheit prägen sich in das Sprachbild ein, werden zu sprachlichen Floskeln und so zur Gewohnheit. So leben Diskriminierung und Benachteiligung in der Sprache weiter und wirken im alltäglichen Sprachgebrauch einer gänzlichen Überwindung von gesellschaftlichen Missständen entgegen. Sprache hat also die Macht, Strukturen zu stabilisieren, kann diese aber auch verändern. Bewusstwerdung von Sprache und ein reflektierter Gebrauch ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu nachhaltigen Veränderungen.

Vielfaltssensible und inklusive Sprache bedeutet, zu reflektieren: Wer spricht und von wem wird gesprochen? Sie hat das Ziel, dass alle Menschen gleichwertig sichtbar und angesprochen werden – und zwar in ihrer Gleichheit und in ihrer Verschiedenheit im Hinblick auf Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität. Unterschiedliche soziale Realitäten werden durch einen anerkennenden (nicht-diskriminierenden) Sprachgebrauch wahrgenommen und auch strukturell sichtbar gemacht. Vielfaltssensible Sprache bedeutet auch, so zu kommunizieren, dass es allgemein verständlich ist. Vielfaltssensible Sprache ermöglicht eine wirkungsvolle, wertschätzende und zeitgemäße Kommunikation.

¹ Das können Sie leicht selbst ausprobieren anhand dieses Sprachrätsels: <http://www.uni-goettingen.de/de/123377.html>

Um auch in Sprache und Schrift Position zu beziehen und kommunikativ zu überzeugen, empfiehlt der AWO Bundesverband e.V. mit den vorliegenden Bausteinen die Nutzung einer vielfaltssensiblen Sprache in der AWO.

Vielfaltssensible Sprache konkret

1. Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, dass alle Menschen egal welchen Geschlechts sichtbar werden und sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Deshalb empfiehlt der AWO Bundesverband e.V., in Zukunft das Gender-Sternchen als geschlechtergerechte Strategie der Sichtbarmachung in Sprache, Schrift und Bild innerhalb der AWO zu verwenden. Damit wird durch einen sensiblen Sprachgebrauch aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer inklusiven Ansprache aller sexuellen und geschlechtlichen Identitäten beigetragen.

Beispiele:

- ein*e Kolleg*in
- der*die Sekretär*in
- die Mitarbeiter*innen
- Die Teilnehmer*innen erhalten eine Teilnahmebestätigung.
- Es haben viele Wissenschaftler*innen an dem Projekt mitgearbeitet.

Die Einfügung eines Sternchens als Lücke zwischen maskulinen und femininen Wortstammendungen macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen. Mit einer solchen Schreibweise sind alle Menschen angesprochen und sichtbar gemacht, unabhängig davon, ob sie sich als trans*², inter*³, weder/noch, nicht-ident, männlich, weiblich oder anderweitig geschlechtlich definieren.

Dabei geht es nicht darum, die geschlechtliche Identifikation von Menschen als „Mann“ oder „Frau“ in Frage zu stellen, sondern zu überdenken, wie auch durch Sprache bestimmte Stereotype über Geschlecht reproduziert werden, und wie

² Trans* ist ein Oberbegriff, der verschiedene geschlechtliche Identitäten bezeichnet, die sich nicht beziehungsweise nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Dazu zählen auch Menschen, die geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben. Trans* sind beispielsweise Mann-zu-Frau Transsexuelle oder Frau-zu-Mann Transsexuelle, aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten. Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, wie beispielsweise transsexuell, Transmann, Transfrau, transident, Transgender,...

³ Intergeschlechtliche Menschen haben Körper, die sich hinsichtlich ihrer chromosomalen, hormonalen oder anatomischen Merkmale nicht eindeutig in eine der beiden anerkannten Geschlechtskategorien „männlich“ oder „weiblich“ einordnen lassen. Sie sind häufig ohne medizinische Notwendigkeit geschlechtsverändernden Eingriffen im Säuglings-, Kindes- und Jugendalter und weiteren Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt. Wie alle anderen Menschen können auch Inter* sich als Männer, als Frauen oder anders erleben und definieren.

dies durch einen sensible(re)n Sprachgebrauch verändert werden kann. Die Schreibweise mit Sternchen ist eine Ergänzung und Weiterentwicklung geschlechtergerechter Schreibweisen, eine Ausdifferenzierung, notwendig geworden durch gesellschaftliche Entwicklungen, die Geschlechternormen zur Debatte stellen und in der auch Zweigeschlechtlichkeit als Norm diskutiert werden kann und muss.

2. Rassismuskritische Sprache

Im Einklang mit ihren Werten und als Organisation der Zivilgesellschaft sieht sich die AWO in der Pflicht, öffentlich gegen Rassismus Stellung zu beziehen und in allen Veröffentlichungen und Publikationen rassismuskritisch zu formulieren. Rassismuskritisch zu formulieren bedeutet, sich mit unbewussten Vorurteilen und Stereotypen auseinanderzusetzen, die wir alle im Kopf haben und so zu formulieren, dass Menschen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Migrationshintergrund nicht als „die Anderen“, Fremden, Nicht-Deutschen konstruiert werden, die sich anpassen sollen und trotzdem nie richtig dazugehörig sein werden.

Weil unser gesamter Sprachgebrauch durchzogen ist von rassistischen Bildern und Vorstellungen, ist es unmöglich, sich immer so auszudrücken, dass niemand sich verletzt, bevormundet oder ausgegrenzt fühlt. Wichtig ist jedoch, anzuerkennen, dass die eigene Perspektive auf die Welt nicht die allgemeingültige ist und sich zu fragen, wie die Personengruppe, über die gesprochen oder geschrieben wird, die Äußerungen wahrnehmen wird und ob diese Personengruppe genügend selbst zu Wort kommt.

3. Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung

Um als Wohlfahrtsverband ihrer Vorreiterrolle gerecht zu werden und aktiv zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft beizutragen, arbeitet die AWO an der Umsetzung der Leitidee Inklusion durch die Schaffung einer inklusiven Kultur, der Entwicklung inklusiver Handlungspraktiken und dem Aufbau inklusiver Strukturen und Angebote. Eine diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung heißt, erst einmal danach zu fragen, was eine Person macht, denkt oder sagt, und erst dann, was sie ist. Statt defizitärer Sichtweisen auf Menschen mit Behinderung sollen die gesellschaftlichen Strukturen in den Blick genommen werden, die Menschen behindern.

Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung versucht, Beschreibungen zu vermeiden, in denen jemand „Opfer“ von etwas ist oder „tapfer sein Schicksal erträgt“ und richtet den Blick nicht nur auf das, was „anders“ an einer Person ist, oder was sie alles nicht kann. Vermieden wird aus demselben Grund außerdem, Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit alltäglichen Dingen eine besondere „Lebensfreude“ oder einen besonderen

„Lebensmut“ zu attestieren. Ebenso wie bei rassismuskritischer Sprache gilt auch hier, sich zu fragen, wie die Personengruppe, über die gesprochen oder geschrieben wird, die Äußerungen wahrnehmen wird und ob Menschen mit Behinderung als Expert*innen in eigener Sache zu Wort kommen.

4. Leichte Sprache

Kommunikative Barrierefreiheit ist ein Schlüssel zur Inklusion. Digitale Medien, Informationsangebote wie auch Bildungsangebote und Veranstaltungen der AWO sollen allen Menschen zugänglich gemacht werden. Das bedeutet nicht nur die Entwicklung von Hilfsmitteln, die Sinnesbeeinträchtigungen berücksichtigen, sondern auch die Verwendung von Leichter Sprache. Leichte Sprache heißt, so zu formulieren, dass es alle gut verstehen können.

Viele Menschen, vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten, können Leichte Sprache besser lesen und verstehen. Dazu gehören kurze, einfache Sätze; einfache, bekannte Wörter; große Schrift; die Ergänzung von Text durch Bilder oder Fotos und das Prüfen der Texte durch Menschen mit Lernschwierigkeiten, denn sie wissen am besten, ob ein Text gut lesbar und verständlich ist.

5. Vielfaltssensible Bildgestaltung

Bilder, Darstellungen und Fotos sind starke Gestaltungsmittel. Daher sollte die Auswahl von Bildmaterial vielfältige Lebenslagen, Rollen und unterschiedliche Hierarchieebenen darstellen und versuchen, Rollenklischees und Stereotype in Bildern, Darstellungen oder Fotos zu vermeiden.

Checkliste für vielfaltssensible Sprache

- ✓ Können sich mit der verwendeten Sprache alle Menschen adäquat repräsentiert und angesprochen fühlen?
- ✓ Ist Sprache so eingesetzt, dass sie nicht diskriminierend ist, z.B. durch direkte Rede oder kreative Umformulierungen?
- ✓ Wird die geschlechtergerechte Schreibweise mit Gender-Sternchen benutzt, um aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer inklusiven Ansprache aller sexuellen und geschlechtlichen Identitäten beizutragen?
- ✓ Habe ich reflektiert, wie meine eigene Perspektive beeinflusst, wie ich spreche und schreibe?
- ✓ Habe ich mich gefragt, wie die Personengruppe, über die gesprochen oder geschrieben wird, die Äußerungen wahrnehmen wird und ob diese Personengruppe genügend selbst zu Wort kommt?
- ✓ Versuche ich so zu kommunizieren, dass es alle gut verstehen können?

- ✓ Setze ich bei Dokumenten, die sich an Einzelpersonen richten, die präzise Anrede und Form ein?⁴
- ✓ Welche Überzeugungen, Werte und Botschaften möchte ich transportieren und wen möchte ich ansprechen?
- ✓ Ist es relevant, Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Identität, Hautfarbe, Alter oder Behinderung zu benennen?
- ✓ Versuche ich, Klischees und Stereotype in Bildern, Darstellungen, Fotos und Sprache zu vermeiden?

Im Anhang finden Sie für die fünf genannten Bausteine – 1. Geschlechtergerechte Sprache, 2. Rassismuskritische Sprache, 3. Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung, 4. Leichte Sprache und 5. Vielfaltssensible Bildgestaltung – weitere konkrete Anregungen, wie das Leitmotiv „Die AWO ist offen für alle – jeder Mensch ist uns willkommen“ noch besser in Sprache, Schrift und Bild umgesetzt werden kann. Für alle, die sich vertiefter mit den verschiedenen Facetten vielfaltssensibler Sprache auseinandersetzen wollen, gibt es weiterführende Literatur- und Linkhinweise.

Bitte wenden Sie sich mit Fragen oder in besonderen Fällen an Dr. Petra Rostock (petra.rostock@awo.org). Wir werden diese gerne weiter bearbeiten und im Sinne der AWO klären.

Muss das sein? Argumente gegen Gegenargumente

Häufig wird die Meinung vertreten, dass vielfaltssensible Sprache kompliziert und umständlich ist und die Lesbarkeit von Texten gefährdet. Im Hinblick auf geschlechtergerechte Personenbezeichnungen deuten Studien jedoch darauf hin, dass deren Einsatz z.B. in Nachrichtentexten im Vergleich zur Verwendung generisch maskuliner Formulierungen zu einer angemesseneren gedanklichen Berücksichtigung von Frauen beiträgt, ohne dabei die Lesbarkeit und sprachliche Ästhetik zu beeinträchtigen. Außerdem sind viele gute Sachen aufwändig und Fortschritt ist in der Regel immer mit Arbeit verbunden. Darüber hinaus lohnt es sich zu fragen, für wen vielfaltssensible Sprache kompliziert ist. Wer nicht der Norm entspricht, wird sich durch eine vielfaltssensible Sprache erst angesprochen und willkommen fühlen.

Und es muss nicht immer kompliziert sein. Sprache ist flexibel, anpassungsfähig und kreativ. Dieser Leitfaden soll daher nicht nur zeigen, wie vielfaltssensibles Formulieren aussehen kann und welche sprachlichen Strategien dabei hilfreich sind, sondern auch zu einem größeren Sprachbewusstsein und einer kreativen

⁴ Beispielsweise heißt es im E-Mail Abbinde des Referats für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Geschlechtsidentität des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Wie darf ich Sie korrekt ansprechen? Das Referat für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Geschlechtsidentität bemüht sich, alle Personen mit der von ihnen bevorzugten Anrede anzusprechen. Im ersten E-Mail Kontakt benutze ich daher zunächst die inklusive Anrede „Guten Tag oder sehr geehrte_r + Vorname und Name“.

Auseinandersetzung mit dem Thema ermuntern, um diskriminierender Sprache in der AWO keinen Raum zu geben.

Ein weiterer Einwand lautet, dass vielfaltssensible Schreibweisen dazu führen, nicht mehr ernst genommen zu werden. Das kann tatsächlich passieren, aber was heute noch „komisch“ klingt, kann morgen schon „normal“ sein. Sprache wandelt sich beständig und eine vielfaltssensible Sprache wird immer gängiger.⁵ Und zu diesem Wandlungsprozess will die AWO beitragen.

Vielfaltssensible Formulierungen erscheinen zunächst einmal ungewohnt oder auch irritierend. Genau diese Irritation können wir nutzen, um uns selbst und andere zum Nachdenken anregen zu lassen und sich beim Sprechen oder Schreiben klar zu machen, von wem die Rede ist und von wem nicht – und wo man selbst dabei. Natürlich ist es immer beschwerlich, umzudenken und umzulernen und alte Gewohnheiten abzulegen. Doch diese Tatsache zeigt, dass nicht die vorgeschlagenen Formulierungsalternativen das eigentliche Problem sind, sondern wir, die wir die Erfüllung traditioneller ästhetischer Anforderungen höher einstufen als die gesellschaftliche Anerkennung von Vielfalt.

⁵ Zum Beispiel verwendet das Jugendwerk der AWO das Gender-Sternchen und auch im Arbeitsbuch „Auf dem Weg zur Inklusion“ des AWO Bundesverbandes e.V. wurde schon das Gender-Sternchen genutzt. Die Diakonie Deutschland empfiehlt in Ihren [Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache](#) Schrägstrich und Unterstrich und Stern. Die Friedrich-Ebert-Stiftung schreibt mit Unterstrich ebenso wie das Projekt Perspektivwechsel der Zentralen Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.

Anhang

Baustein Geschlechtergerechte Sprache

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, geschlechtergerecht zu formulieren. Dabei lassen sich die beiden häufigsten Strategien als „Sichtbarmachen“ und „Neutralisieren“ zusammenfassen. Die Strategie des Sichtbarmachens zeigt die Vielfalt der Geschlechter. Neutrale Formulierungen versuchen, das Geschlecht „unsichtbar“ zu machen. Da der AWO Bundesverband e.V. empfiehlt, in Zukunft das Gender-Sternchen in Sprache, Schrift und Bild innerhalb der AWO zu verwenden, wird nachfolgend nur darauf als geschlechtergerechte Strategie der Sichtbarmachung eingegangen.

Sichtbarmachung aller Geschlechter (Frauen, Männer und Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen)

... durch Zusammenziehen mit Sternchen

Referent*in
Arbeitnehmer*in

Beachte: Grundsätzlich ist es bei der Verwendung des Gender*Sternchens nicht möglich jeden Begriff grammatikalisch korrekt zu bilden. Hier ist der Anspruch der Inklusion höher zu bewerten als die grammatikalisch korrekte Schreibweise.

Formen der Neutralisierung

... durch geschlechtsneutrale Begriffe

Singular:	Plural:
die Person	die Personen
das Individuum	die Individuen
das Mitglied	die Mitglieder

Beachte: Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen ergeben sich auch durch Wortzusammensetzungen mit „-hilfe“; „-leute“, „-kraft“ oder „-teil“

die Lehrkraft	die Lehrkräfte
der Elternteil	die Elternteile
die Laborhilfe	die Laborhilfen

... durch Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen

Funktion/Amt/Gruppe:	alternativ zu:
die Abteilung	das Personal der Abteilung
die Projektgruppe	die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts
die Abteilungsleitung	der*die Abteilungsleiter*in
der Vorsitz	die*der Vorsitzende

Umformulierungen

... Umformulierung mit Pronomen

neutral:

Wer studiert, ist berechtigt, die Lehrbuchsammlung zu benutzen.

Schreibweise mit Sternchen:

Die Student*innen sind berechtigt, die Lehrbuchsammlung zu benutzen

Alle, die in der Abteilung arbeiten, sind heute krank.

Die Abteilungsmitarbeiter*innen sind heute krank.

Diejenigen, die heute referieren, kommen bitte nach vorn.

Die heutigen Referent*innen kommen bitte nach vorn.

... Umformulierung mit „ist ... zu“/„hat ... zu“

Der Stipendienantrag **ist** vollständig auszufüllen.

Der*die Antragsteller*in hat den Antrag vollständig auszufüllen.

Die Anmeldung zur Prüfung **hat** im Sekretariat **zu** erfolgen.

Prüfungsanmeldung für Student*innen im Sekretariat.

... durch Passiv statt Aktiv

Passiv:

Im Workshop „Unterricht 2010“ **wurde** ein Wunsch-Lehrplan für die Schule der Zukunft **erstellt**.

Aktiv:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops „Unterricht 2010“ erstellten einen Wunsch-Lehrplan für die Schule der Zukunft.

Für das Archiv **wurde** eine neue Benutzungsordnung **erstellt**.

Die Mitarbeiter*innen des Archivs erarbeiteten eine neue Benutzungsordnung.

Beachte: Zu viele Passivformen wirken unpersönlich. Sie tendieren außerdem dazu, wichtige Sachverhalte zu verschleiern, da die verantwortlichen Personen oder Gremien, die in Wirklichkeit eine wichtige Rolle spielen, ungenannt bleiben.

... durch Verwendung der direkten Anrede statt Personenbezeichnung

neutral:

Bitte beachten Sie folgenden Hinweis...

Ihr Name...

Ihre Adresse...

Ihre Unterschrift...

Reichen Sie bitte ihre Arbeit bis zum Ende des Semesters ein.

Personenbezeichnung:

Der*die Antragsteller*in hat folgenden Hinweis zu beachten...

Name der Antragstellerin, des Antragstellers...

Adresse der Antragstellerin, des Antragstellers besser als nur: Unterschrift

höflicher als: Die Arbeit ist bis zum Ende des Semesters einzureichen.

... durch Adjektiv statt Personenbezeichnung

neutral:	Personenbezeichnung:
ärztlicher Rat	der Rat des Arztes, der Ärztin
die fachkundige Auskunft	die fachmännische, fachfrauische Auskunft
die kollegiale Unterstützung	die Unterstützung des Kollegen, der Kollegin
herausgegeben von	Herausgeber*in
verfasst von	Verfasser*in
abgesandt von	Absender*in
vertreten durch	Vertreter*in
teilgenommen haben	Teilnehmer*in

Was gilt nicht als geschlechtergerechte Sprache?

- Einklammerung wie zum Beispiel: **Mitarbeiter(in)**
Auf die Einklammerung der femininen Endung ist zu verzichten, da dies nicht den Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache entspricht.
- Legaldefinitionen (Hinweis, dass alle Personenbezeichnungen in einem Text für alle Geschlechter gelten). Generelle Legaldefinitionen sind Scheinlösungen und sollten vermieden werden.

Übersicht häufig verwendeter Begriffe

A	Absender Absolvent Anbieter Antragsteller Arbeitnehmer Autoren	abgesandt von... Absolvent*innen, Absolventinnen und Absolventen die anbietende Institution/Organisation antragstellende Institution Arbeitnehmende, Arbeitskräfte, Beschäftigte, Belegschaft Autor*innen, Autorinnen und Autoren
B	Bearbeiter Benutzer Berater	bearbeitet von ... benutzende Personen beratende Person, Berater*innen, Beraterinnen und Berater
E	Bewerber Empfänger Expertenjury Evaluatoren	Bewerber*innen, Bewerberinnen und Bewerber Empfänger*innen, Empfängerinnen und Empfänger Jury von Expert*innen, Jury von Expertinnen und Experten Evaluierungsteam, evaluierende Personen
F	Fachmann Forscher	Fachfrau, Fachkraft, Fachleute Forscher*in, Forschende, Forschungsteam
G	Geschäftsführer Gründer	Geschäftsführer*in, Geschäftsführung Gründer*innen, Gründerinnen und Gründer

H	Hersteller Herausgeber	der herstellende Betrieb herausgegeben von...
K	Kooperations- partner	die kooperierende Person die Kundin und der Kunde, die Kundschaft
L	Leiter	Leiter*in, leitende Person, Führungsperson, Führungskraft, ...leitung
M	Mentoren Mitarbeiter	Mentor*innen, Mentorinnen und Mentoren Mitarbeiter*innen, Mitarbeitende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschäftigten
N	Nutzer	Nutzer*innen, Nutzerinnen und Nutzer
P	Partner Planer Programmmanager Projektleiter Projekträger	Partner*in, Partnerschaft, Partnerorganisation das Planungsteam das Programmmanagement Projektleiter*in, Projektleitung die das Projekt durchführende Organisation
R	Referenten	Referent*innen, Referenten und Referentinnen, Referierende
S	Sachbearbeiter Student	Sachbearbeiter*in, Sachbearbeitung Student*innen, Studentinnen und Studenten, Studierende
T	Teilnehmer Teilnehmerliste	Teilnehmer*in, Teilnehmer*innen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Teilnehmende, Anwesende, teilgenommen haben... Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste
V	Vertreter Vorgesetzter Vortragender	Vertreter*in, Vertretung, vertreten durch... Vorgesetzte*r, die Führungskraft die Vortragenden, die vortragende Person

Literatur- und Linkhinweise

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin, 2015: Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!

http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf

Geschickt gendern. Das Genderwörterbuch.

<http://geschicktgendern.de/>

Ulli Klaum/Martin Munz (Hg.), Bund Lesbischer und Schwuler JournalistInnen, 2013: Schöner schreiben über Lesben und Schwule. Ein kollegialer Leitfaden für Journalistinnen und Journalisten. Edition Waldschlösschen Materialien/Heft 15.

http://www.blsj.de/uploads/Schoener-schreiben-ueber-Lesben-und-Schwule_BLSJ-Leitfaden_2013.pdf

TransInterQueer e.V., 2014: Trans* in den Medien. Informationen für Journalist_innen.

[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ_Journalist_innen-2.%20Aufl.-web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ_Journalist_innen-2.%20Aufl.-web(2).pdf)

TransInterQueer e.V.: Trans* Inter* Queer ABC.

[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web(2).pdf)

ver.di – Schulungshandbuch union.cms: Gender Mainstreaming und Öffentlichkeitsarbeit. Geschlechteraspekte der technischen und journalistischen Arbeit.

http://www.sujet.org/download/Gender_Internetjournalismus.pdf

Baustein Rassismuskritische Sprache

Der Verein Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. hat eine Checkliste für einen rassistisch-kritischen Sprachgebrauch herausgegeben, an die die hier aufgeführten Hinweise angelehnt sind:⁶

- ✓ Nutzen Sie den Rollentausch, um Texte auf Stereotype zu überprüfen: Setzen Sie jeweils „weiße“ oder „christliche Menschen“ statt „Schwarze“ oder „muslimische Menschen“ in den jeweiligen Kontext ein, um zu entscheiden, ob Sie sich dann immer noch so ausdrücken würden.
- ✓ Versuchen Sie Zitate und Bilder zu vermeiden, die Protagonisten zu „Anderen“ oder „Fremden“ machen oder die Hierarchien zwischen Personengruppen. Stellen Sie sich die Frage, ob Sie selbst zur „Veränderung“ einer Personengruppe durch Ihre Berichterstattung beitragen, also dazu, dass diese als von Grund auf „anders“ wahrgenommen wird.
- ✓ Falls eine Reproduktion von rassistischen Begriffen sich nicht vermeiden lässt, z.B. in Zitate, dann versuchen Sie, diese zu kommentieren und kritisch einzuordnen.
- ✓ Lassen Sie auch die Menschen zu Wort kommen, um deren Themen es geht. Es gibt viele Expert*innen und Interessensverbände, die Auskunft bieten.
- ✓ Versuchen Sie zu reflektieren, welche Bilder und Assoziationen Sie in den Köpfen Ihrer Leser*innen schaffen – selbst wenn Sie das nicht wollen.
- ✓ Respektieren Sie politische Selbstbezeichnungen. Wenn es einer gesellschaftlichen und politischen Positionierung bedarf, nutzen Sie z.B. das Wort „Schwarz“, auch wenn es Ihnen komisch erscheint.

⁶ AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., 2014: Sprache schafft Wirklichkeit – Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassistisch-kritischen Sprachgebrauch, S. 17–18. Eine neue Auflage ist für das Jahr 2016 geplant.

<http://www.oegg.de/download.php?f=94e78a7441666ccb70161d615209e0a2&target=0>

- ✓ Verwenden Sie keine kolonialrassistischen Erbstücke der deutschen Sprache wie das N-Wort oder „Farbige“.⁷
- ✓ Versuchen Sie, Sachverhalten differenziert zu beschreiben, ohne Schlüsse auf eine ganze Gruppe zu ziehen oder Verhalten mit der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe zu begründen.
- ✓ Überprüfen Sie, ob Sie diskriminierende oder rassistische Wörter verwenden, wenn Sie über Personengruppen berichten. Nur weil Einzelpersonen sich an bestimmten Begriffen nicht stören, können diese Begriffe andere Personen trotzdem verletzen.
- ✓ Überprüfen Sie auch Ihre Bildsprache und zeigen Sie die Pluralität von Gruppen, die als homogen wahrgenommen werden und die Vielfalt unterschiedlicher Lebensformen sowohl in Text als auch in Bild auf.

Literatur- und Linkhinweise

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., 2013: Leitfaden für einen Rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen. Eine neue Auflage ist für das Jahr 2016 geplant.

<http://www.oegg.de/download.php?f=6392542ff71fd48eedfd130caa159a1&target=0>

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., 2014: Sprache schafft Wirklichkeit – Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Eine neue Auflage ist für das Jahr 2016 geplant.

<http://www.oegg.de/download.php?f=94e78a7441666ccb70161d615209e0a2&target=0>

Neue deutsche Medienmacher e.V. (Hg.), 2014: Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland.

http://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2014/11/NdM_Glossar_15_Nov_2014.pdf

Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.), 2011: „Wie Rassismus aus Wörtern spricht – (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagwerk“, Unrast-Verlag

⁷ Siehe auch Kilomba, Grada, 2009: Das N-Wort.

<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all>

Baustein Diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung

<http://leidmedien.de/> ist eine Internetseite, die aus der Sicht von behinderten und nicht behinderten Medienschaffenden Tipps gibt für eine Berichterstattung aus einer anderen Perspektive und ohne Klischees. Dazu gehört auch die nach folgend abgedruckte Tabelle mit Hinweisen, wie gängige Sätze anders formuliert werden können.⁸

Bitte vermeiden:	Bitte besser so formulieren:
an den Rollstuhl gefesselt	Person XY sitzt, benutzt oder fährt Rollstuhl, ist auf den Rollstuhl angewiesen oder im Rollstuhl unterwegs
Person XY leidet an ...	Person X hat die Behinderung ABC ... lebt mit Krankheit ABC
der/die Behinderte, die Behinderten	Mensch mit Behinderung oder behinderter Mensch
Handicap/gehandicapt	Behinderung/behindert
invalide, schwerbeschädigt	behindert
gesund/normal vs. krank	nichtbehindert vs. behindert
das Leben/die Behinderung „meistern“	mit der Behinderung leben
trotz seiner/ihrer Behinderung	mit seiner/ihrer Behinderung
aufgrund seiner/ihrer Behinderung	mit seiner/ihrer Behinderung
taubstumm, Taubstumme/r, Gebärden- dolmetscher, Zeichensprache	taub, gehörlos/Gehörlose, schwerhörig/Schwerhörige, hörgeschädigt, hörbehindert, Gebärdensprache, Gebärdensprachdolmetscher ...
„Sorgenkind“, „Schützling“, „Du“ statt „Sie“	Nehmen Sie die Person ernst (sowohl Kinder als auch Erwachsene)
geistige Behinderung/geistig behindert	Mensch mit Lernschwierigkeiten
Mongoloismus/mongoloid	Mensch mit Trisomie 21/Down-Syndrom
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
Zwerg, Liliputaner	kleinwüchsiger Mensch

Weitere Literatur- und Linkhinweise

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hg.), 2015: Auf Augenhöhe – Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende.

http://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/DE/AufAugenhoehe.pdf;jsessionid=020AD E4173E872EA054D11C336EEF853.2_cid320?_blob=publicationFile

⁸ Leidmedien.de. Über Menschen mit Behinderungen berichten. Tabelle: Wie man gängige Sätze anders formulieren kann. <http://leidmedien.de/wp-content/uploads/2012/07/Leidfaden.pdf>

Integration:Österreich/Beate Firlinger (Hg.), 2003: Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration.

https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/oracle_file_imports/550594.PDF

Baustein Leichte Sprache

Die mit zahlreichen Beispielen erläuterten Regeln für Leichte Sprache auf der Wort-, Text- und Satzebene; den Umgang mit Zahlen und Zeichen; die Gestaltung und die Verwendung von Bildern sowie Hinweise für das Prüfen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, finden Sie hier:

http://www.leichtesprache.org/images/Regeln_Leichte_Sprache.pdf

Die AWO hat ein Büro Leichte Sprache, das zur gos – Gesellschaft für Organisationsberatung in der sozialen Arbeit mbh gehört.

Das Büro übersetzt Texte in Leichte Sprache und Einfache Sprache, prüft Texte auf Leichte Sprache, gestaltet Flyer und Broschüren und schult zum Konzept Leichte Sprache.

<http://leichtesprache.awo.org/startseite/>

Baustein Vielfaltssensible Bildgestaltung

Beachte: Die Textbotschaft muss vom Bild unterstützt werden.

Bei der Bildwahrnehmung sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Bilder wirken emotional stärker als Texte
- Noch vor dem Text wird die Botschaft eines Bildes aufgenommen
- An Bilder erinnern wir uns leichter und besser
- Bilder erwecken oft den Eindruck, ‚Realität‘ einfach nur ‚abzubilden‘

Eine vielfaltssensible Bildgestaltung beinhaltet, dass in allen Arbeitsbereichen auch bildlich Vielfalt abgebildet wird. Dazu gehört u.a.:

- **Sichtbarkeit:** Sie können darauf achten, dass auch bei Themen, in denen es nicht vordergründig um Vielfalt geht, Vielfalt abgebildet wird, also zum Beispiel beim Thema Bildung auch Schwarze Deutsche und Menschen mit Migrationsgeschichte oder Beeinträchtigung abgebildet werden.
- **Antidiskriminierung:** Sie sollten besonderes Augenmerk darauf legen, sexualisierte, sexistische, rassistische sowie anderweitig abwertende (oder gar erniedrigende) Darstellungen zu vermeiden. Sie können darauf achten, stereotype, einseitige oder klischeehafte Abbildungen bestimmter Gruppen (Geschlechter, Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte, Menschen mit Beeinträchtigung, Senior*innen, Jugendliche) zu vermeiden und an deren Stelle ausgewogene und vielfältige Darstellungen setzen.

- **Heterogenität:** Sie können darauf achten, dass Gruppen, die als vermeintlich homogen wahrgenommen werden, in ihrer Vielfalt dargestellt werden
 - Beispiel bildliche Darstellung unterschiedliche Familienformen in ihrer Vielfalt:
Schwarze Deutsche Eltern und Kinder, Eltern und Kinder mit Migrationsgeschichte, Eltern und Kinder mit Beeinträchtigungen, die gleichzeitig alleinerziehende Mütter und Väter; Familien mit gleichgeschlechtlichen Eltern; Mutter-Vater-Kind/er-Familien sein können
 - Beispiel bildliche Darstellung von Frauen in ihrer Vielfalt:
Schwarze Frauen, weiße Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte, die gleichzeitig Frauen mit Beeinträchtigungen oder Trans-Frauen sein können
- **Gleichwertigkeit:** Sie können darauf achten, dass verschiedene Personen/Gruppen (Geschlechter, Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte, Menschen mit Beeinträchtigung, junge und alte Menschen, ...) gleichwertig dargestellt und in ausgewogener Art und Weise miteinander abgebildet werden: Ist die jeweilige Größe der Fotos ausgewogen bzw. symmetrisch? Ist der Bildausschnitt ausgewogen, d.h. sind die verschiedenen Personen im Bild gleichwertig positioniert?