

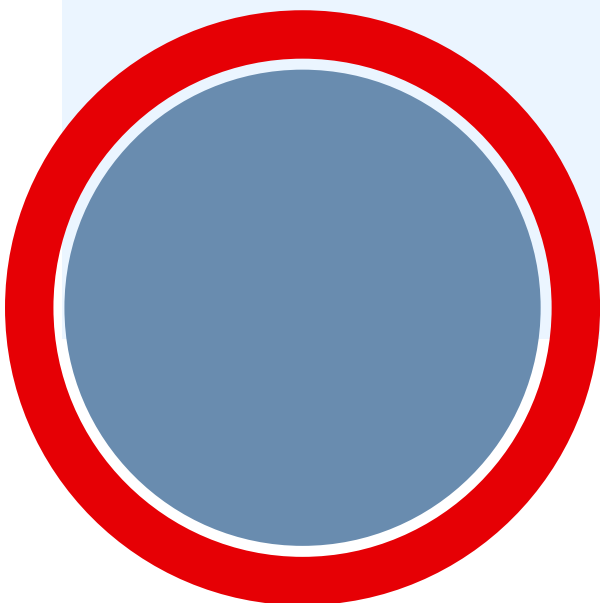


Deutsches
Rotes
Kreuz

Landesverband
Badisches Rotes Kreuz e.V.

Diversitätsbewusste Sprache

Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V.



Herausgeber:

DRK-Landesverband
Badisches Rotes Kreuz e.V.
Schlettstadter Str. 31
79110 Freiburg

Verantwortlich für den Inhalt i.S.d.P.

Landesgeschäftsführer
Leonard von Hammerstein

Redaktion:

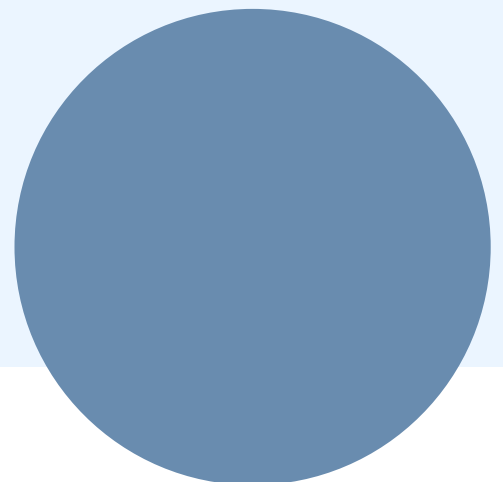
Dr. Angelika Mölbert, Josepha Schweizer, Davida Koch
Lea Reiser und Daniela Schneider

Layout:

Daniela Schneider

Leitfaden diversitätsbewusste Sprache

Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V.



Diversitätsbewusste Sprache

Unsere Grundsätze



Was dich erwartet:

Unsere Grundsätze	Anwendungsbeispiele	Abschluss
Grundlegendes zu Sprache, Gesellschaft, Gewohnheiten und dem rechtlichen Rahmen	Der Genderstern und genderneutrale Ausdrücke	Ein Abschlussgedanke sowie Links zu weiterführenden Materialien
Grundsätze des DRK und unser Diversitätsansatz	Beispiele für die Verwendung von Pronomen, geschlechterneutrale Ansprachen in E-Mails und vieles mehr	

Mit diesem Papier möchten wir als Badisches Rotes Kreuz unseren Anspruch einer diversitätsbewusst gestalteten Sprache zum Ausdruck bringen. Eine diversitätsbewusste Sprache drückt sich in erster Linie durch eine Haltung aus, die es anstrebt, Sprache respektvoll gegenüber allen Menschen zu gestalten. Dabei werden diskriminierende Sprechgewohnheiten bewusst aufgedeckt, um andere oder auch neue Ausdrucksweisen aufzuzeigen.

Solch eine Sprache ist nie definitiv, sondern Ausdruck eines fortlaufenden Prozesses. Unser Papier ist deshalb ein Beitrag dazu, bei der Verwirklichung einer diversitätsbewussten und somit im Idealfall diskriminierungsfreien Sprache im Dialog zu stehen und zu bleiben.

Wir knüpfen mit unserer Position an dem Leitfaden des DRK-Bundesverbandes geschlechtergerechte Sprache an und leiten im Sinne der darin vertretenen Grundsätze eigene Anwendungsempfehlungen ab.[1]

Sprache ist ein Spiegel der Gesellschaft

Sprache ist das zentrale Kommunikations- und Interaktionsmittel. Sie spiegelt nicht nur Fakten und Beobachtungen wider und bringt sie zum Ausdruck, sie beeinflusst auch Einstellungen und Verhalten. Sie ist damit ein wesentlicher Bestandteil der kulturellen Voraussetzungen gesellschaftlicher Entwicklungen. Damit muss auch die Diversifizierung der Gesellschaft in der Sprache berücksichtigt werden. Fairness und Gerechtigkeit, Akzeptanz und Anerkennung von Vielfalt sind unsere zentralen Anliegen. Denn diese gehören ganz selbstverständlich zum DRK mit seinen Grundsätzen.

Macht der Gewohnheit

Die deutsche Sprache unterscheidet drei Geschlechtsformen. Im Rahmen der Sprachökonomie wurde in der deutschen Sprache bisher das sogenannte „generische Maskulin“ verwendet, eine gedachte „geschlechtsneutrale“ Bezeichnung, die alle Geschlechter umfassen sollte.[2] Diese Form ist keine Sprachregel, sondern eine Sprachgewohnheit. Wir können es also auch anders machen.

[1] https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/user_upload/Manual/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_Stand_31.07.18.pdf. (Abruf am 28.03.2025).

[2] Unter Sprachökonomie versteht man die natürliche Neigung des Menschen, auf Sprachformen so einzuwirken, dass die Kommunikation zwischen der Person, die sendet und der Person, die empfängt gewährleistet ist, bei einem für beide möglichst geringen Aufwand (mit Reduktion des Sprech- und Schreibaufwandes).



Rechtlicher Rahmen

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2018 haben Personen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister weiblich, männlich oder divers auszuwählen. Die sogenannte „dritte Option“, "divers", wurde eingeführt, nachdem das Bundesverfassungsgericht der Beschwerde einer inter* Person stattgegeben hatte.

Deutschland gehört damit zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat in vielen weiteren Bereichen Folgen. Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrifft das vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben.

Damit folgt das Bundesverfassungsgericht der Erkenntnis, dass die Realität einer diversen Gesellschaft auch rechtliche Grundlagen erfordert. Sie wurden im AGG verankert. Dort ist festgeschrieben, dass niemand aufgrund seiner persönlichen Verfasstheit diskriminiert oder benachteiligt werden darf. Darüber hinaus wurde mit der „dritten Option“ eine klare Entscheidung für die Anerkennung von geschlechtlichen Identitäten jenseits eines binären Geschlechtsmodells rechtlich verankert.[3]

Das DRK – eines für alle

Das DRK als Teil der Rotkreuz- und Halbmondbewegung umfasst in seinen Grundsätzen die Anerkennung aller Menschen ohne Ansehen ihrer persönlichen Verfasstheiten:

Menschlichkeit

Wir helfen Menschen – aus Achtung ihrer Würde.

Neutralität

Wir ergreifen die Initiative – und nicht Partei.

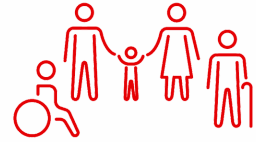
Einheit

Wir sind ein Rotes Kreuz – überall und für alle.

[3] Siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/dritte-option/dritte-option-node.html> (Abruf am 22.07.2020).

Diversität**sbewusste Sprache**

Unsere Grundsätze



Ergänzend zu diesen Grundsätzen möchten wir hier die Grundregeln zum Umgang mit diversitätssensibler Sprache des DRK-Generalsekretariats aus dem Jahr 2024 aufgreifen:

...die Person in den Mittelpunkt stellen:

- keine Verwendung von Merkmalsbeschreibungen als Personenbeschreibungen
- Vermeidung von undifferenzierten Gruppenzuschreibungen, Pauschalisierungen, Rollenklischees sowie Ausdrücken, die ausgrenzend und diskriminierend sind
- Berücksichtigung von individuellen Adressierungswünschen

...die Personen spezifisch beschreiben:

- Beschreibung, wie Personen sind, und nicht, wie sie einer bestimmten Rolle entsprechen
- Überprüfung von Bezeichnungen mit Blick auf Stereotype
- Vermeidung von positiven und negativen Klischees

...Eigenbezeichnungen von Personen und Gruppen verwenden:

- Erkundigungen einholen, welche Begriffe im Sprachgebrauch gängig sind und als akzeptierte Bezeichnung gelten
- Erkundigungen einholen, welche Bezeichnung Personen und/oder Gruppen für sich selbst präferieren

...hinterfragen, welche Konzeption von WIR in einer gewählten Formulierung steckt:

- Bewusstsein schaffen, wer ein- oder ausgeschlossen wird
- Personen und/oder Gruppen nicht als Gegensätze konstruieren

...intersektional denken:

- Personen immer in Bezug auf mehrere Eigenschaften in den Blick nehmen

...Themen pluralistisch besetzen:

- Personen nicht nur als „Betroffene“ zu gruppenspezifischen Themen sprechen lassen
- Personen und/oder Vertretende von Gruppen in alle Themen mit einbeziehen

Hinweis: Der Leitfaden des DRK-Generalsekretariats kann auf Anfrage geteilt werden.

Diversitätsbewusste Sprache

Unsere Grundsätze



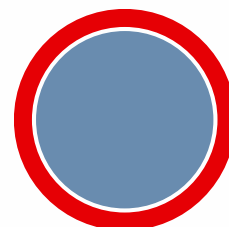
Unser Ansatz

Wir wollen gemäß den DRK-Grundsätzen und der rechtlichen Grundlagen eine diversitätsbewusste Sprache nutzen und verbreiten. Wir wollen eine klare Haltung vertreten: Ja, zur diversitätsbewussten Sprache. Wir wollen nicht alle „Hürden“ umgehen, sondern – im wahrsten Sinne des Wortes - Zeichen setzen, indem wir alle Möglichkeiten nutzen, die es gibt, um Diversität auszudrücken, z.B. durch die Nutzung des Gendersterns. Damit signalisieren wir, dass wir wirklich „alle“ meinen. Wie das gelingen kann, wollen wir im Folgenden aufzeigen.

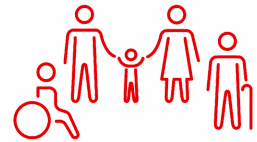
Noch ein wichtiger Punkt, den wir bedenken möchten: „Gegenderte“ Texte werden insbesondere von Gegner*innen des Genderns als Problem für Menschen mit Leseschwierigkeiten vorgebracht und damit zwei Positionen geschaffen und gegeneinander ausgespielt. Dazu hat die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik eine Studie erstellt und ist zu folgenden Ergebnissen gelangt: Gendergerechte Sprache fördert Inklusion und Teilhabe durch sprachliche Wahrnehmung. Zur schriftlichen Darstellung empfiehlt sie die – wenn auch sparsame – Verwendung des Asterisks (hochgestellter kleiner Stern) in digitalen Anwendungen.[4]

Uns ist es wichtig, dass das Anliegen der Barrierefreiheit kein Gegensatz zu dem einer diversitätsbewussten bzw. geschlechtergerechten Sprache ist. Je nach Zielgruppe muss abgewogen werden, wie sowohl Zugänglichkeit als auch Diversität gewährleistet werden können.

Um eine diversitätsbewusste Sprache zu verwirklichen, müssen wir verbreitete Gewohnheiten aufbrechen. Wir sprechen uns für diesen Aufwand aus, da wir damit dem Ziel einer gerechten Sprache, welche alle Menschen gleichermaßen mitdenkt und respektvoll anspricht, näher kommen. Eine diversitätsbewusste Sprache stellt für uns ein lohnenswertes, alltägliches Engagement dar, dank dem wir die Würde aller Menschen stärken.



[4] Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (Hg.): Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache. August 2021. <https://dgti.org/wp-content/uploads/2024/01/empfehlung-zu-gendergerechter-digital-barrierefreier-sprache-studie-koehler.pdf> (Abruf am 28.03.2025)



Geschlechtergerechte Sprache: Der Genderstern

Mit dem Genderstern wird eine geschlechtergerechte Sprache erreicht, indem alle Geschlechter Sichtbarkeit erhalten. Der Stern symbolisiert dabei alle Geschlechter, die keine grammatikalische Entsprechung haben. Er macht eindeutig sichtbar, dass nicht nur Frauen und Männer, sondern auch trans* und nicht-binäre Personen angesprochen werden.[5]

Der Genderstern wird vor die feminine Endung eines Wortes platziert (Beispiel: „Kolleg*innen“ oder „Mitarbeiter*in“). In der gesprochenen Sprache äußert sich dies durch eine kurze Sprechpause, wie sie auch in anderen Worten der deutschen Sprache vorkommt (z.B. „Spiegel-ei“).

Der Genderstern wird aktuell von den meisten Screen-Readern-Programmen, die von Menschen mit Sehbehinderungen oder Erblindung zum Vorlesen von Bildschirminhalten verwendet werden, erkannt und richtig vorgelesen. Aus Sicht der Barrierefreiheit stellt der Genderstern zwar immer noch einen Kompromiss dar, jedoch im Vergleich zum Doppelpunkt oder Unterstrich den am besten vertretbaren.[6]

Genderneutrale Ausdrücke

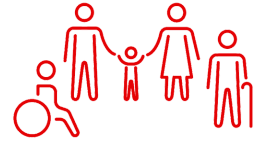
Sehr viele Gendersterne können beim Lesen eines Textes eine Herausforderung darstellen, insbesondere wenn im Satz dadurch Artikel, Adjektive, Adverbien oder weitere Wörter mitverändert werden müssen. Für eine geschlechtergerechte Sprache können deshalb auch geschlechtsneutrale Ausdrücke verwendet werden (statt „Vertragsfeld: Name des*der Kund*in“, „Vertragsfeld: Ihr Name“). Manche Landesverbände empfehlen den Genderstern ausschließlich zu verwenden, wenn keine genderneutralen Ausdrücke zu Verfügung stehen. Hiervon setzen wir uns bewusst ab.

Das Ziel, geschlechtliche Vielfalt bewusst abzubilden und alle Menschen gleichermaßen anzusprechen, gelingt am ehesten durch die prominente Nutzung des Gendersterns. Genderneutrale Ausdrücke können je nach Zielgruppe ein Hilfsmittel für eine barrierearme Sprache sein, sollten aber kein Zugeständnis an Menschen sein, die geschlechtliche Vielfalt skeptisch betrachten oder ablehnen.

Der
Genderstern
*

[5] Siehe die Stellungnahme des Bundesverbandes Trans* zu geschlechtergerechter Sprache: https://www.bundesverband-trans.de/geschlechtergerechte_sprache/ (Abruf 28.03.25)

[6] Siehe hierzu auch die Einschätzung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes: <https://www.dbsv.org/gendern.html> (Abruf 10.10.24) und vgl. Leitfaden des DRK-LV Brandenburg.



Anwendungsbeispiele: Sprache und geschlechtliche Vielfalt

Die folgenden Beispiele sollen Anhaltspunkte für die schriftliche Kommunikation sowie die Sprache in der Bildungsarbeit, im Rettungsdienst oder auch im Rahmen von Besprechungen liefern.

Über Personengruppen sprechen

Möglichkeit Nr. 1: Genderstern verwenden

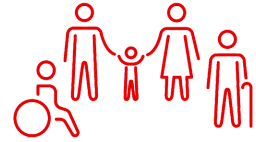
- Die Mitarbeiter*innen
- Die Kolleg*innen
- Die Klient*innen
- Die Bildungsreferent*innen
- Die freiwilligen Helfer*innen

Möglichkeit Nr. 2: Plural bzw. neutrale Form mit der Endung „-enden“ verwenden

- Die Stimmberechtigten
- Die Selbstständigen
- Die Mitarbeitenden
- Die Dozierenden
- Die freiwillig Helfenden

Möglichkeit Nr. 3: Funktion der Person ansprechen

- Die Abteilungsleitung
- Die Geschäftsleitung/-führung
- Die Beauftragten
- Die Fachkräfte im Bereich Rettungsdienst
- Die Pflegefachkraft
- Das Management



Wie kann ich eine E-Mail beginnen?

Mailanfang: Einzelperson

Guten Morgen [Vorname + Name]

Guten Tag [Vorname + Name]

Hallo [Vorname + Name]

Liebe*r [Vorname + Name]

Mailanfang: Gruppe (bekannt)

Liebes Team der Jugendherberge Konstanz

Liebes Kollegium / Kolleg*innen

Liebe Mitarbeitende / Mitarbeiter*innen

Mailanfang: Gruppe (unbekannt)

Sehr geehrte Interessierte

Sehr geehrte Beschäftigte

Guten Tag

Sehr geehrtes Team der Zentrale des LV Badisches Rotes Kreuz

Inhalte in Protokollen, Mails oder Besprechungen, wenn eine Personengruppe, die angesprochen wird, unbekannt ist oder die Pronomen unklar sind: Hier ein paar Beispielsätze in einer inklusiven Schreibweise.

Weitere Beispiele:

Statt: "Könnten Sie mir sagen, ob er/sie die Unterlagen erhalten hat?"

lieber: "Könnten Sie mir sagen, ob die Unterlagen angekommen sind?"

Statt: "Er/Sie hat den Bericht geschrieben und abgeschickt."

lieber: "Der Bericht wurde geschrieben und abgeschickt."

Statt: "Er/Sie hat die Präsentation vorbereitet."

lieber: "[Vorname Nachname] hat die Präsentation vorbereitet."

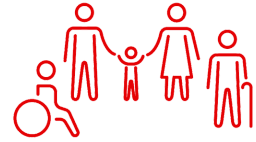
oder: "Die Person hat die Präsentation vorbereitet."

Statt: "gemeinsam mit einem neuen Kollegen."

lieber: "gemeinsam mit einer*m neuen Kolleg*in."

Diversitätsbewusste Sprache

Anwendungsbeispiele



Wie verwende ich Pronomen korrekt?

Die „Pronomen einer Person“ stehen für die Personalpronomen, mit der sich die Person wünscht, angesprochen und adressiert zu werden. Die korrekte Verwendung der Pronomen einer Person ist eine einfache Möglichkeit, um zu zeigen, dass wir Wert darauf legen, inklusiv und respektvoll zu sein. Die Angabe von Pronomen bei der Vorstellung oder in digitalen Profilen trägt zur Schaffung eines diversitätsbewussten Umfelds bei und ermutigt mehr Menschen, ihre Pronomen ebenfalls anzugeben. Es ist wichtig, die Pronomen zu verwenden, die von der jeweiligen Person selbst angegeben werden und bei Unsicherheit nachzufragen. Denn welche Pronomen eine Person verwendet, können wir nicht an ihrem Aussehen ableiten. Es erfordert Übung, die korrekten Pronomen zu verwenden - also keine Sorge, wenn es zu Versprechern kommt. Wenn Sie es sofort merken, entschuldigen Sie sich kurz, korrigieren sich und sprechen anschließend normal weiter.

Derzeit verbreitet sind sowohl die männlich und weiblich konnotierten Pronomen sie/ihr und er/ihn/ihm, als auch für Menschen mit non-binärer Genderidentität die englischen Pronomen they/them oder auch Neo-Pronomen wie dey/dem, sier/sien/siem und viele weitere. Manche trans-, nicht-binäre oder genderfluide Personen bevorzugen es auch, dass anstatt eines Pronomens einfach der Name oder abwechselnd er/sie verwendet wird. Fragen Sie einfach nach.

Beispiel: Neo-Pronomen verwenden

Jaro möchte, dass wir them mit Respekt behandeln.

Bitte verwende die Pronomen they/them, wenn du über them redest.

Beispiel: Namen als Pronomen verwenden

Wie geht es Jaro? ... Es geht Jaro gut.

Oder du verwendest den Namen als Pronomen.

Wie gebe ich in meiner E-Mail-Signatur meine Pronomen an?

Maja Muster (sie/ihr)
JRK-Projekt „Lautstark“

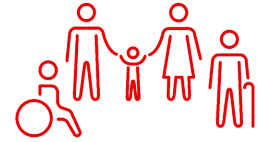
DRK-Landesverband
Badisches Rotes Kreuz e.V.
Schlettstadter Str. 31
79110 Freiburg

Optional kann die Signatur am Ende um folgenden Satz ergänzt werden:

“Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder über Aussehen noch über Namen verlässlich abzuleiten. Teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen darf. Meine Pronomen sind sie/ihr.“

Diversitätsbewusste Sprache

Anwendungsbeispiele



Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Binäre Form

Der/Die Betroffene

Der/Die Teilnehmer/in

Der/Die Patient/in

Diversitätsbewusste Form

Die betroffene Person

Die teilnehmende Person

Die zu behandelnde Person

Sie ermöglichen über eine Person zu sprechen, ohne sie einem vermuteten Geschlecht zuzuweisen.

Gegenderte Pronomen

Maskuline Form

Jeder, der

Einer, der

Keiner

Binäre Form

Jede und jeder

Einer oder Eine

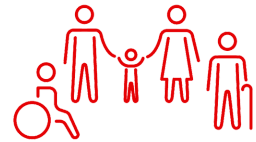
Keine und Keiner

Diversitätsbewusste Form

Alle, die; Jede*r

Eine Person, die...; Eine*r

Keine Person; Kein Mensch;
Keine*r



Eigenbezeichnungen

Im Sprachgebrauch finden sich oft Fremdbezeichnungen für Gruppen, die einen Erfahrungshintergrund teilen. Oft wird damit auch eine Abwertung transportiert. Manchmal ist sich eine sprechende Person dessen gar nicht bewusst.

Im Sinne einer respektvollen Sprache sollten wir nur Bezeichnungen verwenden, welche von den jeweiligen Personen selbst vertreten werden. Da diese immer Teil einer Aushandlung innerhalb der jeweiligen Gruppe sind, ergeben sich fortlaufend Veränderungen. Bei Unsicherheiten ist es wichtig nachzufragen, welche Bezeichnung eine Person präferiert. Im Folgenden geben wir einzelne Beispiele für verbreitete Eigenbezeichnungen:

BIPoC

Die Abkürzung BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) bzw. Schwarze Person oder Person of Color ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht „weiß“ sind. Diese entstehen unter anderem durch geteilte Diskriminierungserfahrungen. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben.

Weiter sind die Kategorien „Schwarz“ und „weiß“ zu differenzieren:

„Schwarz“ wird als politische Selbstbezeichnung Schwarzer Menschen groß geschrieben und „weiß“, als eine Beschreibung einer sozialen Position, klein.[7] Im Mittelpunkt steht nicht, wie eine Person aussieht, sondern ob sie von Rassismus betroffen ist oder nicht.

Die Begriffe „farbig“ oder „dunkelhäutig“ sind demgegenüber Fremdbezeichnungen, über die sich die auf den Kolonialismus zurückgehende, rassistische Markierung von Menschen als „anders“ fortsetzt. Sie wird folglich von vielen von Rassismus Betroffenen abgelehnt.[8]

Afrodeutsch

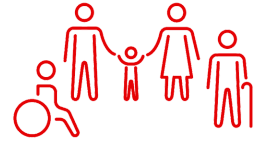
Der Begriff Afrodeutsch*e wird in Deutschland von vielen Schwarzen Menschen als politische Selbstbezeichnung verwendet. Als Eigenbenennung ist der Begriff in den 1980er-Jahren aus der Bewegung Schwarzer Menschen in Deutschland in Anlehnung an den Begriff Afro-Americans entsprungen.

Durch die bewusste Anlehnung an „afroamerikanisch“ und den Bezug zur Black Power-Bewegung sollte der Begriff auch mobilisierend und einend wirken. Da sich die afrikanischen Bezüge Schwarzer Menschen in Deutschland jedoch stark ausdifferenziert haben, ist der Begriff Schwarze Deutsche inzwischen verbreiteter.[9]

[7] Siehe Aydemir, Fatma et al. (2020): Eure Heimat ist unser Albtraum. Ullstein Buchverlage, Berlin, 8. Auflage.

[8] Siehe <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/farbige/> (10.10.2024).

[9] Siehe <https://rise-jugendkultur.de/glossar/afrodeutsche/> (Abruf 28.03.25) & <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar> (Abruf 09.10.24).



Sinti*zze und Rom*nja

Sinti und Roma bzw. Sinti*zze und Rom*nja ist die kollektive Selbstbezeichnung einer wenige Hunderttausend Mitglieder umfassenden und stark ausdifferenzierten Minderheit in Deutschland.[10]

Die stigmatisierende Fremdbezeichnung als „Zi.“ wird vom Zentralrat Deutscher Sinti und Roma als diskriminierend abgelehnt, auch wenn sie von einigen Rom*nja zur individuellen und kollektiven Eigenbezeichnung verwendet wird.[11]

Auslassen von abwertenden Begriffen

Viele von Rassismus und Diskriminierung betroffene Menschen sprechen sich dafür aus, dass abwertende Fremdbezeichnungen nicht mehr verwendet werden und beim Hinweis auf diese Begriffe nur noch den Anfangsbuchstaben zu nutzen („N-Wort“ oder „Z-Wort“). Damit soll bewirkt und auch deutlich gemacht werden, dass solche abwertenden und für Betroffene verletzenden Begriffe keinen Platz in unserer Sprache haben.[12]

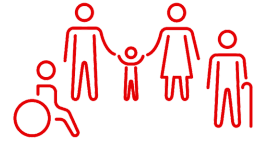
Wichtig ist, dass es in diesem Zusammenhang nicht darum geht, dass uns bestimmte Begriffe verboten werden, sondern dass wir gemeinsam zu einer respektvollen, möglichst diskriminierungssensiblen Sprache beitragen. Wir haben alle Einfluss darauf, ob diskriminierende Begriffe aus Gewohnheitsgründen Teil unserer Sprache bleiben oder daraus Schritt für Schritt verschwinden. Es macht deshalb einen Unterschied, ob wir sagen „Wir dürfen heute nicht mehr N...-Kuss, N...-König oder Z...-Schnitzel sagen.“ oder uns bewusst gegen abwertende Begriffe positionieren: „Wir verwenden im Sinne einer respektvollen Sprache weder das N-Wort noch das Z-Wort.“

**Dein Beitrag
zu einer
respektvollen
Sprache**

[10] Die bestehenden Verbände zur Selbstvertretung nutzen in der Regel den nicht gegenderten Begriff „Sinti und Roma“. Siehe <https://zentralrat.sintiundroma.de/zentralrat/mitgliedsverbaende/> (Abruf 28.03.25).

[11] Siehe <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar> (Abruf 09.10.24).

[12] Siehe <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/n-wort/> (Abruf 28.03.25) & <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:z/> (Abruf 28.03.25)



Die eigene Alltagssprache hinterfragen

In unserer Alltagssprache können Ausdrücke oder Sprichwörter auftauchen, mit denen Abwertungen und Pauschalisierungen transportiert werden, ohne dass es unbedingt von den Sprechenden beabsichtigt wird. Ein bewusster Blick auf die eigenen Worte verhilft dazu, Pauschalisierungen, gruppenbezogene Abwertungen oder erniedrigende Fremdbezeichnungen, die wir mit unserer Sprache „mitschleppen“, aufzudecken und zu überwinden.

Andere Personen können auch auf Ausdrucksweisen, die zu überdenken sind, hingewiesen werden. Statt eine Person zu verurteilen („Du bist ...“), sollte die Bedeutung bzw. Wirkung des Begriffs aufgezeigt werden („Diese Aussage vermittelt ... / ist ...“) und auf Alternativen verwiesen werden.

Fragwürdige Beispiele aus dem Arbeitsalltag beim DRK:

- Rolle „die Dorfmatratze“ in einer Variante des Gruppenspiels „Werwolf“
- Satz: „Das ist eine Milchmädchenrechnung.“
- [in einem Anmeldeformular]: „Gibt es besondere Bedürfnisse, die wir berücksichtigen sollen?“ Erklärung: Wer hier etwas angeben muss, muss sich ungewollt der Gruppe der „Besonderen“ im Vergleich zu den „Normalen“ zuordnen. Besser wäre es, nach „persönlichen Bedürfnissen“ zu fragen.

Sprache lebt von Reflexion und Diskussion

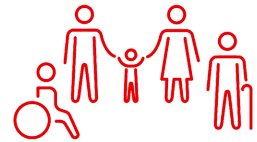
Diversitätsbewusste Sprache bedeutet auch, dass es zu Begriffen unterschiedliche Einschätzungen geben kann. Ein fortlaufender Dialog und die Bereitschaft, Sprache immer wieder zu überdenken, ist von großer Bedeutung. Die Einschätzung dazu, welche Wirkung verschiedene konkurrierende Begriffe haben und welche am besten zu einer respektvollen Sprache beitragen, kann unterschiedlich ausfallen und darf sich auch verändern.

Beispiel: „Geflüchtete“ und „Flüchtlinge“

Der Begriff „Flüchtling“ entfacht bis heute viele Diskussionen. Solidaritätsgruppen, aber auch andere, die ihre besondere Verbundenheit mit den Betroffenen ausdrücken wollen, benutzen den Begriff „Geflüchtete*r“. Damit möchten sie ausdrücken, dass die Flucht zu Ende sein und der Person nun ein würdiges Leben ermöglicht werden sollte. Andere verweisen darauf, dass die Endung „-ling“ eine kleinmachende oder negative Konnotation hat.[13]

Der Flüchtlingsbegriff ist aber auch ein Rechts- und Schutzbegriff. Im Roten Kreuz verwenden wir in der Migrationsarbeit deshalb den Begriff „Flüchtling“ aufgrund des persönlichen Ausnahmezustandes, in dem sich ein Mensch befindet und aufgrund seines Rechtsstatus.

[13] Siehe <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/fluechtlinge/> (Abruf am 28.03.25)



Beispiel: „Geflüchtete“ und „Flüchtlinge“

So unterscheidet das UNHCR davon den Begriff „Migrant*in“, der auf Menschen angewendet wird, die üblicherweise ihre Heimat freiwillig verlassen, um ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Der Begriff „Flüchtling“ definiert nach Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) „eine Person, die sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt oder in dem sie ihren ständigen Wohnsitz hat, und die wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung eine wohlbegründete Furcht vor Verfolgung hat und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Furcht vor Verfolgung nicht dorthin zurückkehren kann.“

Bis heute ist die GFK das wichtigste internationale Dokument für den Flüchtlingschutz. Die Konvention legt klar fest, wer ein „Flüchtling“ ist, welchen rechtlichen Schutz, welche Hilfe und welche sozialen Rechte die Person von den Unterzeichnerstaaten erhalten sollte^[14].

Vereinfachung baut Diskriminierung ab

Sprache kann durch ihre Komplexität Menschen ausschließen. Deshalb baut eine Sprache, die für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten beim Lesen und Verstehen von Texten zugänglich ist, Diskriminierung ab.

Um Texte für möglichst alle Menschen zugänglich zu machen, gibt es den Ansatz der „Einfachen Sprache“ sowie den der „Leichten Sprache“. Die „Leichte Sprache“ hat ein festes Regelwerk und richtet sich an Menschen, die einen hohen Grad der Vereinfachung benötigen. Beispielsweise werden zusammengesetzte Worte vermieden oder mit einem Bindestrich geschrieben.^[15]

Viele Einrichtungen, Dienste, Behörden und weitere Stellen bieten ihre Texte auch in einfacher oder leichter Sprache an. Das Badische Rote Kreuz kann dazu einen Beitrag leisten, indem zum Beispiel eine Version in leichter oder einfacher Sprache der Homepage erstellt wird. Desweiteren könnten Formulare, Broschüren und andere Texte vereinfacht werden.

[14] Siehe vgl. hierzu: <https://www.unhcr.org/dach/de/services/faq/faq-fluechtlinge>. (Abruf am 28.03.25)

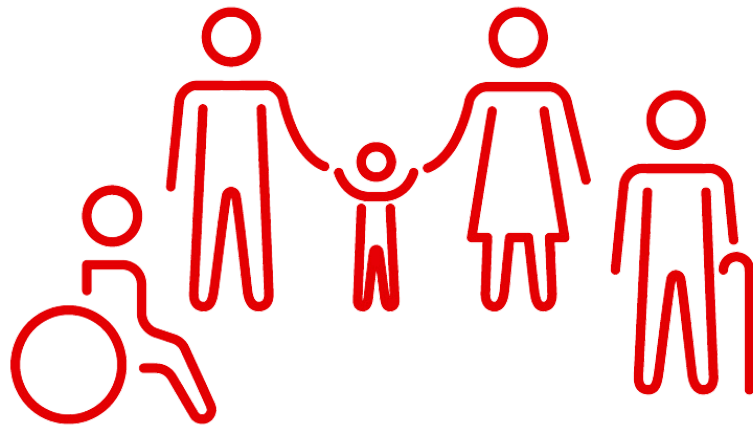
[15] Siehe <https://leichte-sprache.de/leichte-sprache/haeufige-fragen/> (Abruf 28.03.25).

Diversitätsbewusste Sprache

Abschlussgedanke

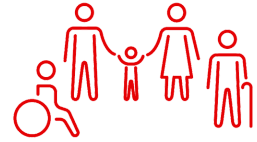
Abschlussgedanke

Dieser Leitfaden zur diversitätsbewussten Sprache ist nur ein Anfang. Er soll zu einer respektvollen, möglichst von Diskriminierung freien Sprache motivieren. Solch eine Sprache wird nicht von einem Moment auf den anderen Wirklichkeit, sondern ist Teil eines fortlaufenden Prozesses. In diesem Sinne sind die hier genannten Anwendungsbeispiele nur ein erster Schritt und keinesfalls vollständig oder für alle Zeit gültig.



Weitere Anregungen und auch Schulungsangebote werden über den Landesverband folgen. Grundsätzlich möchten wir euch bestärken, die Augen und Ohren für weitere Ideen offen zu halten und sie miteinander zu teilen.

Diversitätsbewusste Sprache verwirklicht sich durch das alltägliche Engagement von uns allen.



Links zu weiterführendem Material

Hilfreiche Glossare

Glossar vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.
<https://www.idaev.de/researchtools/glossar>

Glossar des medienpädagogischen Projektes „RISE“
<https://rise-jugendkultur.de/glossar/>

Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen
(für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft)
<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>

Anregungen für den eigenen Sprachgebrauch

Deutsche Aidshilfe (2021):
Leitfaden Diskriminierungssensible Sprache in Aids- und Selbsthilfe:
<https://www.aidshilfe.de/shop/leitfaden-film-diskriminierungssensible-sprache-aids-selbsthilfe>

Bündnis 90 / Die Grünen Landesverband Berlin (2020):
Fair Sprechen. Grüne Fibel für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch:
<https://gruene.berlin/ueber-uns/diversity/fair-sprechen>

DRK Landesverband Brandenburg (2023):
Diversitätssensible Sprache – eine Handreichung für das DRK in Brandenburg:
https://www.drk-brandenburg.de/fileadmin/Bilder_und_Videos/Ueber_Uns/Handreichung_diversitaetssensible_Sprache/Handreichung_diversitaetssensible_Sprache_DRK_Landesverband_Brandenburg.pdf

