



Foto: Willing-Holtz/DRK

Diversitätssensible Sprache – eine Handreichung für das DRK in Brandenburg

Vorwort

Liebe Mitglieder, Mitarbeitende und Engagierte im Roten Kreuz,
liebe Leser*innen,

als Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung hilft das Rote Kreuz in Brandenburg ohne Unterschied allen Menschen, allein nach dem Maß der Not. Dieses Grundverständnis unseres Handelns eint uns alle in der Bewegung, von der Nationalen Hilfsgesellschaft zur Wohlfahrts- und Sozialarbeit, im Ehrenamt wie im Hauptamt.

Unsere gemeinsame Grundlage sind unsere sieben Grundsätze: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität.

Die Basis unseres Handelns, unsere Grundsätze, sind unser gemeinsamer Kompass, der uns hilft, auch Veränderungen in der Gesellschaft, im Verband und im Miteinander zu navigieren.

Unsere Gesellschaft und damit auch unser Verband befinden sich in stetigem Wandel. Mehr als je zuvor ist unsere Gesellschaft von Vielfalt geprägt. Unsere Herausforderung und unsere Chance als Rotes Kreuz in Brandenburg ist es, die zum Teil neuen, sich verändernden Bedürfnisse der Menschen wahrzunehmen und in unseren Angeboten und unserem Handeln sichtbar zu machen.

Ein wichtiger Teil unseres Handelns ist unsere Sprache.

Sprache ist machtvoll. Wie wir Sprache benutzen, beeinflusst, wie bzw. ob sich Menschen von uns angesprochen und vertreten fühlen. Sie beeinflusst, ob wir Menschen einbeziehen oder ausgrenzen, sichtbar oder unsichtbar machen, ob wir Menschen diskriminieren und verletzen oder ob wir sie respektvoll behandeln und sensibel für ihre Bedürfnisse sind.

Um also weiterhin unserem Anspruch gerecht zu werden, für alle Menschen unterschiedslos da zu sein und im Sinne der Menschlichkeit zu handeln, müssen wir nicht nur unsere Angebote weiterentwickeln, sondern auch unsere Sprache. Nur so schaffen wir es, unsere Zielgruppen erfolgreich anzusprechen – seien es Menschen, die wir mit unseren Hilfs- und Wohlfahrtsangeboten erreichen möchten, sei es Nachwuchs für unsere ehrenamtlichen Strukturen oder Fachkräfte oder Auszubildende und Freiwilligendienstleistende, die wir für unsere Dienste und Einrichtungen gewinnen möchten.

Für viele Menschen, auch in unserem Verband, bringen diese Veränderungen und zum Teil neuen Ansprüche an das Verwenden von Sprache Unsicherheiten, Fragen und Diskussionsbedarf mit sich. Viele wünschen sich mehr Sicherheit in ihrem täglichen Schreiben und Sprechen.

Entsprechend dem Beschluss in der 19. Sitzung des Präsidiums am 30. Juni 2022 wurde daher ein gemeinsamer Prozess im Roten Kreuz in Brandenburg angestoßen, um sich mit dem komplexen Thema Sprache zu beschäftigen. Den Auftakt bildete die offene und partizipative Veranstaltung mit Prof. Dr. Annika Schach am 26. August 2022, bei der alle Teilnehmenden ihre Perspektiven, Wünsche und Kritikpunkte einbringen konnten.

Ausgehend von den Ergebnissen der Auftaktveranstaltung gründete sich eine Arbeitsgruppe, in der alle ehrenamtlichen Gemeinschaften sowie die hauptamtlichen Bereiche der Nationalen Hilfsgesellschaft, der Wohlfahrts- und Sozialarbeit, der Bildung und der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit vertreten sind.

Beratend stand der Arbeitsgruppe darüber hinaus Dr. Luise Hilmers, Referentin für Diversitätsmanagement und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung aus dem DRK-Generalsekretariat zur Seite.

Gemeinschaftlich hat diese Arbeitsgruppe die vorliegende Handreichung für diversitätssensible Sprache im Roten Kreuz in Brandenburg erarbeitet und gibt damit gemeinsame Leitlinien und Empfehlungen zum Thema Sprache, Vielfalt und Diversität in den Verband.

Ihre Arbeitsgruppe Sprache im Roten Kreuz in Brandenburg

- **Heiduk, Linn**, Referentin Soziales Ehrenamt DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Horst, Maria**, Ehrenamtliche Wasserwacht DRK-Kreisverband Lausitz e.V.
- **Jacoby, Viola**, Abteilungsleiterin Wohlfahrts- und Sozialarbeit DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Lux, Marie-Christin**, Pressesprecherin und Leiterin Stabsstelle Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Mann, Christian**, Landesleiter Bereitschaften DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Meng, Nathalie**, Referentin Kommunikation/ Öffentlichkeitsarbeit DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Michler, Juliane**, Referentin Bereitschaften DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Narvaez, Elena**, stellvertretende Landesleiterin Jugendrotkreuz im DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Otto-Rauhut, Winnie**, Bildungsreferentin Abteilung Bildung DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Reinhardt, Larissa**, Referentin Kinder- und Jugendhilfe DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Sbresny, Gitta**, Bildungsreferentin Jugendrotkreuz DRK-Landesverband Brandenburg e.V.
- **Schenker, Carolin**, Ehrenamtliche Wasserwacht DRK-Kreisverband Lausitz e.V.
- **Tschirner, Katrin**, Öffentlichkeitsarbeit und Projekte DRK-Kreisverband Fläming-Spreewald e.V.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Warum benötigt das Rote Kreuz in Brandenburg eine Handreichung für diversitätssensible Sprache?	5
Diversitätssensible Sprache – was bedeutet das?	5
Argumente für die Nutzung diversitätssensibler Sprache.....	5
Ebenen diversitätssensibler Sprache	7
Geschlechtergerechte Sprache	7
Rassismuskritische Sprache.....	8
Diskriminierungssensible Sprache in Bezug auf Behinderung	8
Leichte und einfache Sprache	9
Vielfaltssensible Bildgestaltung	9
Empfehlungen für den Einsatz diversitätssensibler Sprache im Roten Kreuz in Brandenburg	10
Geschlechtergerechte Sprache	10
Rassismuskritische Sprache.....	14
Diskriminierungssensible Sprache in Bezug auf Behinderung	15

Warum benötigt das Rote Kreuz in Brandenburg eine Handreichung für diversitätssensible Sprache?

Diversitätssensible Sprache – was bedeutet das?

Diversität bedeutet Vielfalt und beschreibt, dass Menschen Unterschiede und Gemeinsamkeiten haben.

Die Diversität, also Vielfalt von Menschen, kann dabei an unterschiedlichen Merkmalen, Eigenschaften und Einstellungen festgemacht und beschrieben werden. Gesellschaftlich werden Unterscheidungen zwischen Menschen häufig anhand ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer sozialen Herkunft, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Orientierung, anhand von Behinderungen, Alter oder Religion gemacht.

Diese Unterscheidungen sind selten bis nie neutral und wertfrei, sondern mit Vor- oder Nachteilen, mit Privilegien oder Diskriminierung, mit Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit in der Gesellschaft verbunden. Wie ein Mensch wahrgenommen und häufig auch behandelt wird, hängt viel damit zusammen, welcher Gruppe diese Person zugeordnet oder mit welchem Merkmal diese Person beschrieben wird.

Diversitätssensible Sprache denkt diese gesellschaftliche Realität mit. Ziel von diversitätssensibler Sprache ist es, allen Menschen gegenüber respektvoll und offen zu kommunizieren. Diversitätssensible Sprache achtet darauf, niemanden auszuschließen oder abzuwerten und Menschen direkt anzusprechen statt sie nur mitzumeinen.

Diversitätssensible Sprache ist somit das ideale Werkzeug für das Rote Kreuz. Sie ermöglicht es uns, auch in unserer Sprache eine Bewegung zu sein, die für alle Menschen ohne Unterschied da ist.

Argumente für die Nutzung diversitätssensibler Sprache

Mit Blick auf die Rotkreuzgrundsätze

Die Rotkreuzgrundsätze sind die Basis unseres Handelns. Mit der Einführung und Nutzung diversitätssensibler Sprache im Verband entsprechen wir diesen Grundsätzen, wie die Originaltexte zu den Grundsätzen der Menschlichkeit und der Unparteilichkeit zeigen:

Menschlichkeit: „Die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.“

Unparteilichkeit: „Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.“

Die Achtung der Würde des Menschen sowie keine Unterscheidung nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung zu treffen sind für die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung handlungsweisend.

Mit der Nutzung von diversitätssensibler Sprache entsprechen wir diesem Anspruch unserer Grundsätze.

Mit Blick auf die DRK-Strategie 2030

Die Nutzung diversitätssensibler Sprache wirkt auch direkt auf das Erreichen der vom DRK-Generalsekretariat in der DRK-Strategie 2030 formulierten Ziele der Organisationsentwicklung ein.

Ziel 3 besagt: „Wir bilden eine vielfältige und offene Gemeinschaft, begegnen uns auf Augenhöhe und wirken in Kooperationen und Netzwerken.“

Noch deutlicher wird der Aufruf zu Sensibilität im Umgang und Miteinander in den ersten beiden Unterzielen: (1) „Im DRK sind Zusammenarbeit, Miteinander und Leitung von Transparenz, Wertschätzung und vorurteilsfreier Begegnung geprägt.“ (2) „Das DRK spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft wider.“

Sensibilität für Diversität in der Sprache ist für das Erreichen dieser Ziele unumgänglich. Nur eine Organisation, die bereits in der Sprache wertschätzend und vorurteilsfrei agiert, kann dies auch in ihrem Handeln darüber hinaus sein.

Mit Blick auf wissenschaftliche Studien

Die Notwendigkeit für einen diversitätssensiblen Sprachgebrauch im DRK-Landesverband ergibt sich auch aus wissenschaftlichen Erkenntnissen, vor allem aus der Sprachwissenschaft und verwandten Disziplinen. Untersuchungen unter anderem aus der Psycholinguistik, Sprachphilosophie, Psychologie oder aus den Kommunikationswissenschaften deuten schon lange daraufhin, dass Sprache unser Denken und unsere Wahrnehmung prägt und in der Folge auch soziale Wirklichkeit formt. Dies kann gravierende Folgen für die Wahrnehmung verschiedener Personengruppen haben und diese – wenn auch unbewusst – ausschließen oder stigmatisieren.

In der deutschen Sprache kommen beispielsweise weibliche Sprachformen bei der Beschreibung von Personengruppen deutlich weniger häufig vor als männliche Sprachformen. Dass dies Auswirkungen auf die Wahrnehmung der sozialen Wirklichkeit hat, zeigt eine vielzitierte Studie der Freien Universität Berlin aus dem Jahr 2015 mit rund 600 Schulkindern aus belgischen und deutschen Schulklassen: Demnach trauten sich Mädchen eher zu, stereotyp männliche Berufe zu ergreifen, wenn diese geschlechtergerecht präsentiert wurden (z.B. „Ingenieurinnen und Ingenieure“) als wenn nur die männliche Bezeichnung („Ingenieure“) genannt wurde.¹

¹ Mehr Details zu der Studie finden Sie online unter: https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2015/fup_15_223-einfluss-geschlechtergerechte-sprache/index.html, abgerufen am 14.03.2023. Einen umfassenden Artikel mit Verweisen auf die genannte sowie zahlreiche ähnliche Studien gibt es hier: <https://www.quarks.de/gesellschaft/psychologie/was-gendern-bringt-und-was-nicht/>, abgerufen am 14.03.2023..

Mit Blick auf Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising

Für Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising innerhalb des DRK in Brandenburg ist die Verwendung von diversitätssensibler Sprache besonders wichtig: In diesen Bereichen geht es schließlich in besonderem Maße darum, möglichst viele Menschen für die Angebote, die Arbeit und das Ehrenamt beim Roten Kreuz zu begeistern.

Mit diversitätssensiblen Ansprachen und Formulierungen in unseren Publikationen erreichen wir auch Personengruppen, die sich ohne diese sprachliche Sensibilität unter Umständen nicht angesprochen oder gar diskriminiert fühlen.

Ebenen diversitätssensibler Sprache

In der öffentlichen Wahrnehmung und Debatte wird diskriminierungsfreie Sprache oft mit geschlechtergerechter Sprache bzw. „Gendern“ gleichgesetzt. Geschlechtergerechte Sprache ist unbestritten eine wichtige, jedoch nur eine von mehreren Ebenen diversitätssensibler Sprache. Für unsere Empfehlungen für den diversitätssensiblen Sprachgebrauch beim DRK in Brandenburg weiten wir den Blick: Neben geschlechtergerechter Sprache beziehen wir uns auch auf rassismuskritische Sprache und diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderung. Ferner erläutern wir auch die Notwendigkeit von vielfaltssensibler Bildgestaltung und Leichter Sprache. Damit betonen wir in unserem Sprachgebrauch, dass das Rote Kreuz sich an alle Menschen in unserer von Vielfalt geprägten Gesellschaft wendet.

Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, Menschen aller Geschlechter in der Sprache sichtbar zu machen und alle Menschen respektvoll und diskriminierungsfrei anzusprechen – unabhängig von ihrem Geschlecht. Der Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache trägt somit zur Gleichbehandlung und Teilhabe aller Geschlechter bei.

Ein erster Schritt in Richtung Gleichbehandlung der Geschlechter im Sprachgebrauch ist die Verwendung von sowohl männlicher als auch weiblicher Form (z.B. „Liebe Kolleginnen und Kollegen“).

Um tatsächlich alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht anzusprechen, reicht dies aber unter Umständen nicht aus: Im Dezember 2018 beschloss der Bundestag eine Änderung des Personenstandsgesetzes². Seitdem gibt es im Geburtenregister neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht die Option ein drittes Geschlecht „divers“ einzutragen. Damit sich tatsächlich alle Menschen im und vom Roten Kreuz gleichermaßen angesprochen fühlen, ist es notwendig, in unserer Verbandskommunikation auf sensible, möglichst neutrale Formulierungen zu achten, die Menschen aller Geschlechtsidentitäten einschließen.

² Vgl. Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018, online abrufbar unter:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//%5b@attr_id=%27bgbl118s2635.pdf%27%5d#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D_1678447122813
und <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw41-de-geburtenregister-570762>, abgerufen am 14.03.2023.

Rassismuskritische Sprache

Wie bei der geschlechtergerechten Sprache geht es auch bei der rassismuskritischen Sprache darum, darauf zu achten, keine Menschen aktiv auszuschließen. Hierbei geht es allerdings weniger um das aktive Benennen verschiedener Geschlechter, sondern v.a. um das Vermeiden von diskriminierenden und rassistischen Wörtern.

Sprache schafft Realitäten und Wirklichkeit: In unserer Alltagssprache tauchen immer wieder Wörter und Redewendungen auf, die auf rassistische Vorurteile zurückgreifen. Die Nutzung dieser produziert und verfestigt negative Bilder über eine oder mehrere Gruppen von Menschen.³ Es erfolgt eine Ab- oder Bewertung und diskriminierte Menschen werden als die „Anderen“ markiert – es findet also ein Ausschluss statt.

Rassismuskritischer Sprachgebrauch fordert uns dazu auf, sprachlichen Ausschluss und Diskriminierung von Menschen anzuerkennen. Außerdem lädt er uns dazu ein, unser Sprachverhalten zu überdenken.

Rassismuskritische Sprache ist der Versuch, diskriminierte und gesellschaftlich benachteiligte Menschen „achtungsvoll zu berücksichtigen“⁴. Ein rassismuskritischer Sprachgebrauch wird nicht sofort die gesellschaftlichen Begebenheiten verändern, trägt aber langfristig dazu bei, neue Bilder und damit Realitäten zu schaffen.

Diskriminierungssensible Sprache in Bezug auf Behinderung

Die UN-Behindertenrechtskonvention zeigt sehr deutlich, dass „...Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht...“⁵. Dies meint, dass Behinderungen erst entstehen, wenn unser Verhalten und unsere Umgebung nicht darauf eingestellt sind, die körperlichen oder psychischen Eigenschaften aller Menschen zu berücksichtigen.

Doch was genau heißt das in Bezug auf Sprache?

Einstellungsbedingte Barrieren entstehen durch verschiedene Aspekte, wobei Sprache einer davon ist. Sie beeinflusst maßgeblich die Sicht auf Behinderung. Ein *behinderter Mensch* erzeugt ein ganz anderes Bild im Kopf als ein *Mensch mit Behinderung*. Während bei ersterem die Behinderung im Vordergrund steht, ist bei letzterem der Mensch im Fokus.

Auch Formulierungen wie *sein Schicksal tapfer ertragen* und *trotz Behinderung voller Lebensmut zu sein*, obwohl man *Opfer* von etwas ist, zeigen eine überwiegend defizitäre Sichtweise.

Diskriminierungssensible Sprache in Bezug auf Behinderung stellt daher die Person mit ihrer Meinung, ihrem Handeln und ihren Ressourcen, mit ihrer Vielfalt und mit ihrer Einzigartigkeit in den Vordergrund.

³ Vgl. Benbrahim, Karima; Büyükmavi, Meltem (2019): Überblick. Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen, Nr. 2/2019, 2.

⁴ Vgl. ebd., S. 8.

⁵ Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2009): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die amtliche, gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Liechtenstein, Berlin.

Leichte Sprache und einfache Sprache

Barrierefreiheit und Inklusion sind für uns als Rotes Kreuz essenzielle Ziele: Unsere Angebote möchten wir allen Menschen zugänglich machen. Dazu gehört auch, dass alle Menschen Zugang zu Informationen zu diesen Angeboten sowie zum Roten Kreuz in Brandenburg an sich erhalten. Ein wichtiger Bestandteil von Inklusion ist also barrierearme Kommunikation entsprechend der UN-Behindertenkonvention. Dazu zählt unter anderem die Verwendung von einfacher Sprache und sogenannter Leichter Sprache.

Leichte Sprache bedeutet, vereinfachte Formulierungen zu verwenden, damit alle Menschen das Gesagte oder Geschriebene gut verstehen. Vor allem Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder Lernschwierigkeiten können Leichte Sprache besser lesen und erhalten so Zugang zu wichtigen Informationen. Leichte Sprache funktioniert unter anderem über kurze, einfache Sätze und Wörter, größere Schrift und das Ergänzen von Texten durch Abbildungen oder Bilder. Texte in Leichter Sprache werden außerdem in der Regel von Menschen mit Lernschwierigkeiten geprüft, da sie am besten beurteilen können, ob ein Text tatsächlich leicht verständlich ist.

Mehr Informationen zum Thema Leichte Sprache finden Sie z.B. online unter:

<https://leichte-sprache.de/leichte-sprache/was-ist-leichte-sprache/>

https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Information-und-Kommunikation/Leichte-Sprache/leichte-sprache_node.html.

Vielfaltssensible Bildgestaltung

Diversitätssensible Kommunikation geht weit über Text und gesprochene Sprache hinaus: Auch Fotos, Abbildungen, Illustrationen usw. haben eine starke Wirkung. Text und Bilder greifen stark ineinander, und ohne eine ebenso vielfaltssensible Bebilderung sind die Ziele einer diversitätssensiblen Kommunikation nicht zu erreichen. Deshalb ist es wichtig, auch bei der Bildauswahl darauf zu achten, eine vielfältige Gesellschaft widerzuspiegeln und Rollenklischees und Stereotype zu vermeiden.⁶

⁶ Nützliche Hilfestellung zu vielfaltssensibler Bildgestaltung bieten zum Beispiel die Neuen deutschen Medienmacher*innen auf ihrer Website in der Rubrik Bildgestaltung:
<https://neuemediemacher.de/bildberichterstattung/>, abgerufen am 14.03.2023.

Empfehlungen für den Einsatz diversitätssensibler Sprache im Roten Kreuz in Brandenburg

Wann immer möglich, verwenden wir neutrale oder umschreibende Formulierungen, die alle Personengruppen einschließen.

Wir vermeiden komplizierte Wort- und Satzschöpfungen und sind stattdessen offen für den kreativen, pragmatischen Umgang mit der deutschen Sprache.

Als Hilfestellung hierfür dienen die folgenden Formulierungshilfen sowie weiterführende Links für oben beschriebenen Ebenen diversitätssensibler Sprache.

Geschlechtergerechte Sprache

Für geschlechtergerechte Formulierungen gibt es verschiedene Möglichkeiten. Die gängigsten werden im Folgenden anhand von Beispielen vorgestellt.

Geschlechtsneutrale Begriffe

Geschlechtsneutrale Begriffe bieten in vielen Fällen eine einfache Möglichkeit, geschlechtergerecht zu formulieren. Im DRK-Kontext sprechen wir beispielsweise oft von Mitgliedern (das Mitglied – geschlechtsneutral). Auch „Person“ oder „Individuum“ sind geschlechtsneutrale Begriffe, die sich vielseitig einsetzen lassen.

Manche Begriffe sind allerdings nur im Plural geschlechtsneutral. Es bietet sich dann an, eine Formulierung im Plural zu finden:

Statt	Besser
Wir sprechen jeden Jugendlichen an.	Wir sprechen alle Jugendlichen an.
Der Vorgesetzte hat bestimmte Pflichten.	Vorgesetzte haben bestimmte Pflichten.
Jeder Ehrenamtliche hat unseren Respekt verdient.	Alle Ehrenamtlichen haben unseren Respekt verdient.

Geschlechtsumfassende Begriffe

In eine ähnliche Richtung geht die Verwendung von geschlechtsumfassenden Begriffen. Dies funktioniert oft, indem anstelle der individuellen Personen eine Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnung gefunden wird. Hier muss manchmal ein wenig um die Ecke gedacht werden, um dann aber mit einer minimalen Formulierungsänderung Geschlechterneutralität herzustellen:

Statt	Besser
die Pfleger	die Pflegekräfte
die Kita-Mitarbeiter	die Kita-Fachkräfte
die Teamleiter	die Teamleitungen
die Ansprechpartner	die Ansprechpersonen
die Teilnehmerliste	die Teilnahmeliste
das Rednerpult	das Redepult
die Mitarbeiter*innen der Abteilung	die Abteilung
die Mitarbeiter des Projekts	die Projektgruppe
die*der Vorsitzende	der Vorsitz
keiner	niemand
jeder	alle

Substantivierte Partizipien

Substantivierte Partizipien sind eine Möglichkeit, geschlechtsdifferenzierende Beschreibungen zu ersetzen. Auch hier sollte darauf geachtet werden, die Pluralform zu verwenden, um den geschlechtszuweisenden Artikel im Singular zu vermeiden:

Statt	Besser
die Mitarbeiter	die Mitarbeitenden
die Teilnehmer	die Teilnehmenden
die Kandidaten	die Kandidierenden
die Leiter	die Leitenden

Umformulieren mit Verb oder Adjektiv statt Substantiv

Formulierungen mit substantivierten Partizipien sind nicht immer möglich. Manchmal klingen sie auch gestelzt oder unnatürlich. Wer sich mit einer solchen Formulierung unwohl fühlt, kann auch auf andere zurückgreifen – zum Beispiel auf eine Konstruktion mit einem Verb oder einem Adjektiv. Die Formulierung rückt dann anstelle der Person die Tätigkeit in den Fokus:

Statt	Besser
Verfasser/Unterzeichner	Verfasst/unterzeichnet von...
Vertreter von	vertreten durch
Auskunft eines Fachmanns	fachkundige Auskunft
Der Vorgesetzte hat bestimmte Pflichten.	Vorgesetzte haben bestimmte Pflichten.
Es gab 15 Kursteilnehmer.	An dem Kurs haben 15 Personen teilgenommen.
Rat von Kollegen	kollegialer Rat
Unterstützer des DRK	alle, die das DRK unterstützen
Der Ehrenamtliche hat sich regelmäßig fortzubilden.	Wer sich ehrenamtlich engagiert/Wer ein Ehrenamt ausübt, muss sich regelmäßig fortbilden.
Interessenten bewerben sich bitte über das Stellenportal.	Bei Interesse bewerben Sie sich bitte über das Stellenportal.

Geschlechtsneutrale Formen der persönlichen Anrede

Die persönliche Anrede bietet verschiedene Möglichkeiten für geschlechtsneutrale Formulierungen:

Statt	Besser
Sehr geehrter Herr Müller,	Guten Tag Stefan Müller, Sehr geehrtes Mitglied,
Sehr geehrte Damen und Herren,	Sehr geehrte Anwesende, Liebe Gäste,

Geschlechter abwechseln

Bei längeren Aufzählungen von Personengruppen – z.B. Berufsgruppen – bietet sich an, die Paarform (männliche und weibliche Bezeichnungen zusammen) zu verwenden oder die Geschlechter abzuwechseln. Wer dabei Rollenklischees hinterfragt und mit ihnen spielt, kann zusätzlich diversitätssensibel formulieren. Allerdings schließen solche Formulierungen die Option „divers“ aus.

Statt	Besser
die Rettungsanitäter	die Rettungsanitäterinnen und Rettungsanitäter
die Erzieherinnen	die Erzieherinnen und Erzieher
Beim DRK kann man sich ehrenamtlich zum Beispiel als Rettungsschwimmerin und Rettungsschwimmer, als Trauerbegleiter und Trauerbegleiterin oder als Rettungsanitäterin und Rettungsanitäter engagieren.	Beim DRK kann man sich ehrenamtlich zum Beispiel als Rettungsschwimmerin, als Trauerbegleiter oder als Rettungsanitäterin engagieren.

Asterisk (Gendersternchen)

Die bislang aufgezeigten Beispiele zielen auf neutralisierte geschlechtergerechte Formulierungen, die das Geschlecht zweitrangig oder unsichtbar machen. Wenn die Vielfalt der Geschlechter aber explizit abgebildet werden soll, empfehlen wir die Verwendung des Asterisk („Gendersternchen“), um dennoch geschlechtergerecht zu formulieren. Dies bietet sich auch an, wenn andere Formulierungen unter diversitätssensiblen Aspekten nicht möglich sind, sperrig sind oder auch – ganz pragmatisch – zu viel Platz einnehmen. Gerade in Formularen ist die Verwendung von Formulierungen mit Asterisk empfehlenswert.

Wir betonen explizit, dass wir den Asterisk als Sonderzeichen nur dann empfehlen, wenn alle anderen hier aufgezeigten Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Außerdem verständigen wir uns darauf, dass wir als Sonderzeichen ausschließlich den Asterisk verwenden. Schreibweisen mit Binnen-I (KollegInnen), Doppelpunkt (Mitarbeiter:innen), Unterstrich (Rotkreuzler_innen) oder Schrägstrich und Bindestrich (Kamerad-/innen) sind nicht mehr zulässig. Wir entscheiden uns für den Asterisk als Option für den Ausnahmefall aus zwei Gründen: 1. Es ist derzeit das am häufigsten verwendete Sonderzeichen für solche Kurzformen; 2. Wir orientieren uns hier an der

Empfehlung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e. V., wonach davon auszugehen ist, dass sehbehinderte Menschen das Sternchen besser erkennen als andere Sonderzeichen.⁷

Statt	Besser
der Mitarbeiter	der*die Mitarbeiter*in
die Mitarbeiter	die Mitarbeiter*innen
der Abteilungsleiter	der*die Abteilungsleiter
die Abteilungsleiter	die Abteilungsleiter*innen
der Jugendrotkreuzler	der*die Jugendrotkreuzler*in
die Jugendrotkreuzler	die Jugendrotkreuzler*innen
der Bewerber	der*die Bewerber*in
die Bewerber	die Bewerber*innen

Umfangreiche Formulierungshilfen für gendergerechte Sprache gibt es außerdem auf folgenden Websites:

<https://geschicktgendern.de/> und

<https://www.genderleicht.de/schreibtipps/>

⁷ Vgl. die Position des Präsidiums des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. zum Thema „Gendern“, online abrufbar unter <https://www.dbsv.org/gendern.html>, abgerufen am 14.03.2023.

Rassismuskritische Sprache

Für die Sensibilisierung für rassismuskritische Formulierungen geben wir folgende Leitlinien, basierend auf den Empfehlungen des AntiDiskriminierungsbüros Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.⁸:

- Wir hinterfragen Vorurteile oder Stereotype, indem wir mögliche stereotype Zuschreibungen ersetzen: Für „Schwarze“ oder „muslimische Menschen“ setzen wir zum Beispiel „Weiße“ oder „christliche Menschen“ ein und prüfen, ob die ursprünglich gewählte Formulierung in dem jeweiligen Kontext womöglich eine vorurteilsgeleitete Zuschreibung ist. Wir entscheiden dann, ob wir tatsächlich so formulieren möchten.
- Wir vermeiden es, durch unsere Formulierungen bestimmte Personengruppen zu „Fremden“ oder „Anderen“ zu machen. Wir vermeiden es, mit unseren Formulierungen dazu beizutragen, dass bestimmte Personengruppen als „anders“ wahrgenommen werden.
- Wir respektieren politische Selbstbezeichnungen, auch wenn sie uns nicht geläufig sind oder komisch erscheinen mögen. Beispielsweise nutzen wir das Wort „Schwarz“ zur Bezeichnung – allerdings nur, wenn es einer Beschreibung der gesellschaftlichen und politischen Positionierung auch wirklich bedarf. Im Zweifel fragen wir Angehörige der jeweiligen Personengruppe selbst, welche Formulierungen sie als diskriminierend und welche sie als wertschätzend empfinden.
- Eine häufige Selbstbezeichnung ist People of Colour (PoC). Aber auch hier muss dringend geprüft werden, ob die Fremdbezeichnung im Kontext hilfreich ist oder, ob die gemeinten Personen dadurch zu „Anderen“ gemacht werden.
- Wir benutzen in keinem Fall das N-Wort, „Farbige“ oder sonstige kolonialrassistischen Erbstücke der deutschen Sprache!
- Sachverhalte beschreiben wir differenziert und ziehen aus dem Verhalten von Einzelpersonen keine Schlüsse auf eine ganze Gruppe! Es macht keinen Sinn, Verhalten mit der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe begründen zu wollen.
- Wir verwenden keine diskriminierenden oder rassistischen Bezeichnungen, wenn wir Personengruppen ansprechen oder über sie sprechen bzw. schreiben. Auch wenn Einzelpersonen sich an bestimmten Begriffen nicht stören, bedeutet dies noch nicht, dass diese Begriffe andere Personen aus der vermeintlich gleichen Personengruppe nicht verletzen können.

Für Details und konkrete Formulierungshilfen für rassismuskritische Sprache empfehlen wir die folgenden Websites:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf> und
<https://glossar.neuemedienmacher.de/>

⁸ Vgl. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>, abgerufen am 14.03.2023.

Diskriminierungssensible Sprache in Bezug auf Behinderung

Um unseren Blick für die Verwendung diskriminierungssensibler Sprache in Bezug auf Behinderung zu schärfen, empfehlen wir beispielhaft folgende Formulierungen, basierend auf dem Leitfaden des Projekts „Leidmedien.de“:⁹

Bitte vermeiden:	Bitte besser so formulieren:
an den Rollstuhl gefesselt	Person X sitzt im oder benutzt den Rollstuhl, fährt Rollstuhl, ist auf den Rollstuhl angewiesen oder ist im Rollstuhl unterwegs
Person X leidet an...	Person X hat die Behinderung ABC oder lebt mit Krankheit ABC
der*die Behinderte, die Behinderten	Mensch mit Behinderung oder behinderter Mensch
Handicap, gehandicapt	Behinderung, behindert
invalide, schwerbeschädigt	behindert
gesund oder normal vs. krank	nichtbehindert vs. behindert
das Leben oder die Behinderung „meistern“	mit der Behinderung leben
sehgeschädigt, Sehschwäche	sehbeeinträchtigt, sehbehindert
trotz seiner*ihrer Behinderung	mit seiner*ihrer Behinderung
taubstumm, hörgeschädigt, Zeichensprache, Gebärdendolmetscher	taub, gehörlos, schwerhörig, hörbehindert, Gebärdensprache, Gebärdensprachdolmetscher
„Sorgenkind“, „Schützling“, „Du“ statt „Sie“	Nehmen Sie die Person ernst
geistige Behinderung, geistig behindert	Mensch mit Lernschwierigkeiten, kognitiv beeinträchtigt
Mongoloismus, mongoloid, Downie	Mensch mit Trisomie 21, Mensch mit Down-Syndrom
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
Zwerg, Liliputaner	kleinwüchsiger Mensch
psychisch krank, psychisch gestört, geisteskrank	psychisch beeinträchtigt, Psychiatrie-Erfahrene
Der*die Blinde	blinde Person

Quelle: <https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf>.

⁹ „Leidmedien.de“ ist ein Projekt der SOZIALHELDEN in Kooperation mit der Aktion Mensch, das seit 2012 Medienschaffende sowie die interessierte Öffentlichkeit zum Thema Sprache und Bildgestaltung in Bezug auf Menschen mit Behinderung berät und sensibilisiert. Den zitierten Leitfaden finden Sie online unter <https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf>, abgerufen am 13.3.2023.