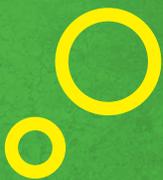

FAIR SPRECHEN

GRÜNE FIBEL FÜR EINEN
DISKRIMINIERUNGSENSIBLEN
SPRACHGEBRAUCH



**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

LANDESVERBAND BERLIN



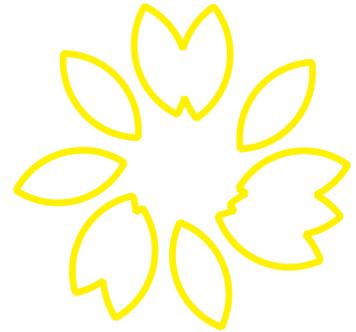
VORWORT

Die Vielfalt unserer Partei ist unsere Stärke.

Liebe Freund*innen,

vor einigen Jahren hat sich der Berliner Landesverband von Bündnis 90/Die GRÜNEN auf den Weg gemacht, gesellschaftliche Vielfalt in unserer Partei zu fördern. Dabei haben wir mit der Schaffung von innerparteilichen Strukturen wie dem Diversity-Rat und regelmäßigen Sensibilisierungs- und Empowermentangeboten schon einige wichtige Schritte unternommen. Dennoch haben wir noch einen weiten Weg vor uns, bis sich die gesellschaftliche Vielfalt Berlins auch in unseren parteiinternen Prozessen und Strukturen widerspiegelt.

Wir wünschen uns, dass sich alle Berliner*innen, die unsere Ziele teilen, in die parteipolitische Arbeit einbringen und sich in unserer Partei wohlfühlen können. Dafür ist es erforderlich, strukturell vorhandene Diskriminierungsmechanismen zu identifizieren und zu beenden. Denn Vielfalt bedeutet für uns nicht nur, neue Mitglieder aus bisher unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen besonders herzlich willkommen zu heißen. Sondern Vielfalt heißt auch, uns selbstkritisch zu hinterfragen, wie wir uns als Partei ändern müssen und welche Hürden Menschen bisher davon abhalten, sich aktiv bei uns einzubringen.

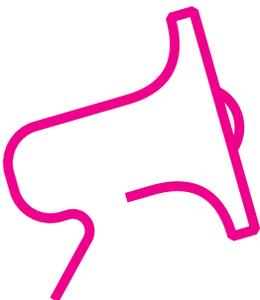


In unserem Vielfaltsstatut fordern wir, dass „alle mit am Tisch sitzen“ sollen. Für eine gleichberechtigte Teilhabe stellen wir aber nicht nur einige Klappstühle in die zweite Reihe. Wir diskutieren auch darüber, wer bisher am Kopfende des Tisches saß, wer entscheidet was auf den Tisch kommt und ob der Tisch und die Stühle überhaupt für alle passend sind. Und wir ändern es, wenn es nicht passt.

Um diese Debatten wertschätzend zu führen, ist ein Bewusstsein für diskriminierungssensible Sprache hilfreich. Wir hoffen, dass Euch diese Broschüre dabei hilft und freuen uns darauf, gemeinsam mit Euch die nächsten Schritte auf dem Weg zu einer Partei der Vielfalt zu gehen.

Herzlich,

Susanne Mertens & Philmon Ghirmai
Landesvorsitzende



VORWORT

*Liebe Freund*innen,*

als Berliner Landesverband von Bündnis 90/Die GRÜNEN wollen wir Vielfalt in unseren eigenen Reihen fördern. So haben wir es 2017 auf unserer Landesdelegiertenkonferenz beschlossen. Dieses Vorhaben beinhaltet viele Schritte und wir sind stolz, dass wir bereits einiges auf den Weg gebracht haben. Ein Ergebnis dieser Arbeit haltet Ihr heute in den Händen.

Wozu?

Sprache ist ein wichtiges Mittel, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Gleichzeitig trägt eine angemessene, faire Sprache zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander bei. Die vorliegende Broschüre ist eine Art Werkzeugkasten, aus dem Ihr schöpfen könnt. Sie soll Euch grundlegende Informationen an die Hand geben und Euch darin unterstützen, sprachliche Diskriminierung zu erkennen und möglichst zu vermeiden.

Für wen?

Geschrieben ist sie für Euch: die Mitglieder und Funktionsträger*innen im Berliner Landesverband. Das Thema Vielfalt und sprachliche Diskriminierung ist Euch neu oder nur wenig bekannt? Wir freuen uns, wenn Ihr Euch offen und neugierig ans Lesen macht! Ihr erfahrt selbst (sprachliche) Diskriminierung oder beobachtet diese – im grünen Kontext oder außerhalb davon? Wir hoffen, dass wir Euch unterstützen können, Diskriminierung anzusprechen und Alternativen zu empfehlen.



***Sie können handeln,
indem Sie Sprache
benutzen.***

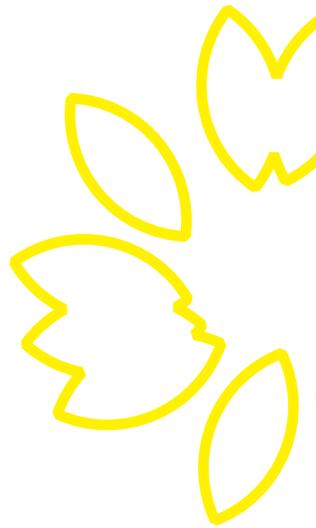
Lann Hornscheidt

Was ist Diskriminierung?

Was ist Antidiskriminierung?

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund bestimmter Merkmale, die ihnen von anderen zugeschrieben werden, benachteiligt werden: beispielsweise aufgrund von Geschlecht, »Hautfarbe«, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Weltanschauung. Ob dies bewusst oder unbewusst erfolgt, ist erst mal unerheblich. Auf die Wirkung kommt es an. Eine diskriminierende Handlung ist grundrechts- und menschenrechtswidrig. Dagegen vorzugehen, ist Teil der grünen DNA.

Es hat sich gezeigt, dass rechtliche Instrumente alleine nicht reichen, um Diskriminierungen zu verhindern. Ein antidiskriminierungspolitischer Ansatz zielt deshalb immer auch auf Institutionen, Verfahren und Strukturen, die zu Benachteiligungen führen können. Das Bewusstsein für Diskriminierung schärfen, Betroffene darin unterstützen, sich zu wehren: Das ist der Grundgedanke.



***Das Bewusstsein für
Diskriminierung schärfen,
Betroffene darin unterstützen,
sich zu wehren: Das ist
der Grundgedanke.***

Was hat das mit Sprache zu tun?

Diskriminierung erfolgt u.a. sprachlich. Sprache transportiert Vorurteile und trägt dazu bei, diese am Leben zu erhalten. Mittels Sprache unterscheiden wir zwischen Menschen und Personengruppen und nehmen – bewusst oder unbewusst – Bewertungen vor. Wir schließen bestimmte Gruppen ein (»Einheimische«, »Deutsche«) und andere aus (»Ausländer«). Den einen sprechen wir Rechte zu (»Flüchtlinge«), den anderen sprechen wir sie ab (»illegale Einwanderer«). »Behindert« und »schwul« kommen nach wie vor als Schimpfwörter zum Einsatz. »Blondine« ist kein Kompliment, sondern spricht einer Frau Intelligenz ab.

Sprache kann Menschen diskriminieren und verletzen. Sprache kann aber auch helfen, um genau dagegen vorzugehen. Betroffene kann sie ermächtigen sich zu wehren und andere, neue Bilder zu erzeugen (»neue Deutsche«). Beim Thema Sprache geht es also nicht nur um Verständigung. Durch Sprache verhandeln wir immer auch gesellschaftliche Machtverhältnisse. Wir können sie stabilisieren oder in Frage stellen.

Wie könnt Ihr diese Broschüre nutzen?

Das Herzstück dieser Broschüre bilden die Abschnitte zu Beeinträchtigung, Geschlecht und rassistischer Sprache. Die Informationen und Glossare, die Ihr dort findet, sollen Euch als konkrete Hilfestellung und Nachschlagewerk dienen. All jenen, die mehr darüber wissen wollen, was Diskriminierung ist und welche Formen sie annehmen kann, empfehlen wir einen Blick auf Seite 4. Den Abschluss bildet eine Übersicht zu Anlaufstellen und Netzwerken in unserem Landesverband.

Wir freuen uns, wenn Ihr diesen Leitfaden als Angebot betrachtet und rege nutzt! Wir sehen ihn als wichtigen Schritt hin zu einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung, die wir zusammen mit Euch weiter vorantreiben wollen. Für Euch alle gilt: Anregungen und Kritik nehmen wir gerne entgegen.

Herzlich,

**Nina Stahr & Werner Graf
Landesvorsitzende**

- 01** VORWORT
- 03** INHALT
- 04** FÜR ALLE, DIE MEHR WISSEN WOLLEN
- 05** SPRACHE & BEEINTRÄCHTIGUNG
- 10** RASSISMUSKRITISCHE SPRACHE
- 17** SPRACHE & GESCHLECHT
- 21** ANTIDISKRIMINIERUNG & EMPOWERMENT



DANKE

Diese Veröffentlichung ist nur möglich geworden, weil sich viele Menschen eingebracht und engagiert haben. Dafür möchten wir uns ganz herzlich bedanken! Den Mitgliedern des Diversity-Rates danken wir für den offenen und konstruktiven Austausch über den gesamten Arbeitsprozess. Für die Beratung in fachlichen Fragen bedanken wir uns insbesondere bei Deniz Yıldırım-Calıman, Filiz Keküllüoğlu-Abdurazak, Ina Rosenthal, Katrin Langensiepen, Sebastian Walter und Tatjana Meyer. Ein großes Dankeschön gilt den verantwortlichen Mitarbeiter*innen der Landesgeschäftsstelle, insbesondere Anja Feth.

Für wertvolle Anregungen bzw. die freundliche Genehmigung, Auszüge aus ihren Veröffentlichungen zu verwenden, bedanken wir uns beim AntiDiskriminierungsbüro Köln, den Neuen deutschen Medienmachern sowie dem Verein TransInterQueer.

FÜR ALLE, DIE MEHR WISSEN WOLLEN: INWIEFERN IST EINE DISKRIMINIERUNG ...

... mittelbar oder unmittelbar?

Frauen, die im Friseurladen ihren Kurzhaarschnitt in Form bringen lassen, zahlen dafür üblicherweise mehr als Männer. Dabei handelt es sich um eine direkte oder unmittelbare Diskriminierung – hier aufgrund des Geschlechts. Eine mittelbare (auch indirekte oder versteckte) Diskriminierung liegt dagegen vor, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren zwar neutral scheinen, in der Praxis aber dazu führen, dass bestimmte Personengruppen regelmäßig und systematisch benachteiligt werden. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Banken bestimmte Standardleistungen wie Geldabheben, Überweisungen und Kontoauszüge auf Automaten auslagern. Denn diese sind zumeist nicht auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderung ausgerichtet und beschränken sie in ihrer unabhängigen Lebensführung. Auch ältere Menschen können davon benachteiligt sein.

... individuell oder institutionell?

Individuelle Diskriminierung – ob beabsichtigt oder nicht – gründet auf den Einstellungen und Überzeugungen der handelnden Person. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich dagegen auf den institutionellen Rahmen, innerhalb dessen eine Person handelt. Die dort geltenden Regelungen, Richtlinien oder Routinen

führen zu Diskriminierung, ohne dass die handelnde Person dies beabsichtigen oder sich über entsprechende Vorurteile bewusst sein muss. Ein prominentes Beispiel für institutionelle Diskriminierung – hier für institutionellen Rassismus – sind die polizeilichen Ermittlungen der NSU-Morde. Die Ermittlungsbehörden unterstellten den Opfern jahrelang und trotz fehlender Beweise eine Verbindung in Strukturen der organisierten Kriminalität. Hinweise auf einen rechtsterroristischen Hintergrund der Taten wurden dagegen nicht ernst genommen.

... mehrfach oder intersektional?

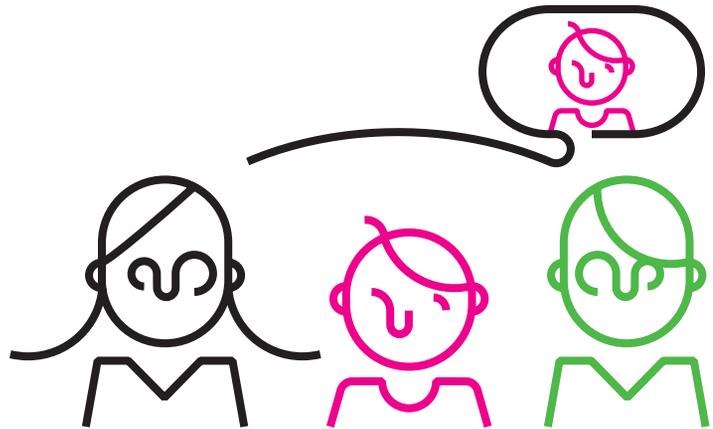
Wird eine Person oder Personengruppe aufgrund verschiedener Diskriminierungsmerkmale benachteiligt, liegt eine Mehrfach- oder intersektionale Diskriminierung vor (intersection, engl. für Kreuzung). Letzteres ist der neuere Begriff und soll verdeutlichen, dass diese Merkmale miteinander verknüpft sind, zusammenwirken und nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. So wird jungen Männern of Color regelmäßig der Zugang zu städtischen Clubs verweigert, weil ihnen in Bezug auf Geschlecht, Alter und äußeres Erscheinungsbild bestimmte Verhaltensweisen von vornherein unterstellt werden. Es entfaltet sich also eine besondere Dynamik, da die jungen Männer of Color nicht allein wegen ihres Geschlechts (andere Männer kommen rein), ihres

Alters (junge Menschen haben Zugang) oder in Bezug auf ihre phänotypischen Merkmale (Frauen mit diesen Merkmalen werden eingelassen) verweigert wird. Es ist das Zusammenspiel und gleichzeitige Wirken dieser drei Diskriminierungsdimensionen. Eine Mehrfachdiskriminierung erfolgt im Gegensatz dazu zeitlich nacheinander – zum Beispiel wenn eine Person auf dem Amt zunächst wegen ihrer Beeinträchtigung, später dann wegen ihres Geschlechts benachteiligt wird. Eine intersektionale Diskriminierung erfolgt gleichzeitig, in ein und derselben Situation.

... strukturell?

Der Begriff der strukturellen Diskriminierung bezieht sich darauf, dass bestimmte Gruppen durch historisch gewachsene Gesellschaftsstrukturen und damit verknüpfte Machtverhältnisse benachteiligt sind: rechtlich, sozial, politisch, ökonomisch oder auch kulturell. Diese systematische Schlechterstellung wird mehrheitlich als »normal« empfunden, nicht hinterfragt und dadurch weiter verfestigt. Beispiele sind Einschränkungen im Wahlrecht für Menschen mit Behinderung oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit, der Ausschluss homosexueller Paare von der Eheschließung (bis 2017) oder die Nichtzulassung von Frauen zu militärischen Laufwegen in der Bundeswehr (bis 2001).

Sprache & Beeinträchtigung



GRUNDSÄTZLICHES VORAB: MIT WEM SPRECHE ICH?

Im Gespräch werden Menschen mit Behinderung^{1/} Assistenz häufig nicht direkt angesprochen. Stattdessen wird das Gespräch über sie hinweg – mit ihrer Begleitung – geführt. Das entmündigt die Betroffenen. Ihnen wird vermittelt: »Du bist nicht in der Lage für Dich selbst zu sprechen«. Deshalb gilt: **Menschen mit Behinderung immer persönlich ansprechen!** Ist eine mündliche Verständigung nicht möglich, werden sich andere Lösungen finden.

¹ Mensch mit Behinderung oder Mensch mit Beeinträchtigung? Beide Formulierungen sind möglich. Es gibt dazu unterschiedliche Ansichten und Vorlieben, auch unter den Selbsthilfeorganisationen. Wir verwenden die Begrifflichkeit des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen.

Die folgende Tabelle enthält zum Teil Begriffe und Formulierungen, die wir vermeiden wollen. Warum? Weil sie diskriminierend sind. Mit der Auflistung wollen wir zeigen, was daran problematisch ist.

LINKE SPALTE

Die linke Spalte umfasst Begriffe, die Menschen mit Behinderung abwerten und von ihnen selbst häufig abgelehnt werden. Sie basieren auf negativen Klischees und Stereotypen und erhalten diese gleichzeitig am Leben. Davon wollen wir weg.

RECHTE SPALTE

Die rechte Spalte enthält alternative Vorschläge und Erläuterungen. Allerdings verbleiben durchaus Lücken, denn: Nicht für jedes diskriminierende Wort gibt es positive Gegenbegriffe.

ÜBRIGENS

Die Liste ist nicht abschließend gedacht. Weitere Begrifflichkeiten können im Laufe der Zeit ergänzt werden.

ABER WAS IST SCHON ~~NORMAL?~~

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

an den Rollstuhl gefesselt

klingt nach »eingesperrt« und einem unglücklichen Leben.

an einer Behinderung leiden

»Leiden« vermittelt: Die Person ist passiv und unglücklich. Tatsächlich »leiden« Menschen mit Behinderung meist mehr an gesellschaftlichen Barrieren bzw. fehlenden Zugängen als an ihrer eigentlichen Behinderung.

der/die Behinderte

reduziert eine Person auf ihre Behinderung. Sie zeichnet sich aber durch mehr als das aus.

besondere Bedürfnisse

Die Rede von »besonderen Bedürfnissen« legt nahe, es gäbe eine Gruppe der »Anderen« mit anderen Bedürfnissen. Tatsächlich haben alle Menschen die gleichen Grundbedürfnisse. Hinzu kommt eine Vielzahl individueller Wünsche und Bedürfnisse.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

benutzt einen Rollstuhl

beschreibt den Sachverhalt neutral und macht deutlich, wofür ein Rollstuhl steht: für Beweglichkeit und Mobilität – also das genaue Gegenteil.

mit einer Behinderung (oder Beeinträchtigung) leben

neutrale Formulierung ohne wertende Zuschreibung.

Mensch mit Behinderung

Die Formulierung »Mensch(en) mit ...«, rückt die Person(en) als Ganzes, mit all ihren Eigenschaften ins Zentrum.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

geistig behindert

Der Ausdruck wird von vielen so bezeichneten Menschen als diskriminierend empfunden. Ihr »Geist« ist nämlich nicht behindert.

»gesund« oder »normal«

als Gegensatz zu »behindert«

Viele Menschen mit Behinderung sind gesund und fühlen sich auch so. Andere, deren Beeinträchtigung durch eine chronische Krankheit begründet ist, werden sich auch krank fühlen. Aber was ist schon normal?

Liliputaner

Die Bezeichnung geht auf den Roman »Gullivers Reisen« (1726) zurück, in dem von einer fiktiven Insel (Liliput) und ihren winzigen Bewohnern (Liliputanern) erzählt wird. Kleinwüchsige Menschen lehnen den Begriff meist als diskriminierend ab. Denn sie sind reale Menschen in einer realen Welt, keine Fabelwesen.

Mongoloid

Dieser Begriff geht auf den englischen Arzt J. Down (1828–1896) zurück. Rund 100 Jahre war dies die medizinische Bezeichnung für eine angeborene Einschränkung kognitiver Fähigkeiten, die mit bestimmten Gesichtszügen einhergeht. Die Abkürzung (»Mongolo«) wird speziell unter Kindern und Jugendlichen bis heute als Schimpfwort verwendet, gleichbedeutend mit »Idiot«.

Patienten

Auch Menschen mit Behinderung sind nur dann Patient*innen, wenn sie z.B. Grippe haben, im Krankenhaus liegen oder eine ärztliche Behandlung durchlaufen.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

Mensch(en) mit Lernschwierigkeiten

benennt den Sachverhalt, ohne einer Person pauschal geistige Fähigkeiten abzusprechen.

nicht behindert

Das ist der sachlich richtige Ausdruck, wenn es um das Gegenteil zu »behindert« geht.

kleinwüchsiger Mensch

beschreibt den Sachverhalt, ohne dass eine Fantasiewelt aus dem 18. Jahrhundert bemüht werden muss.

hat das Down-Syndrom, Trisomie 21

greift die heute gängige medizinische Bezeichnung auf. Als 1959 ursächlich eine Chromosomenabweichung erkannt wurde (ein dreifaches Chromosom 21), plädierten Wissenschaftler*innen für die neue Bezeichnung »Down-Syndrom«.

die Person, Frau X, Herr Y

Besser ist es, von einer Person auch als solcher zu sprechen oder diese direkt beim Namen zu nennen.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

Pflegefall

Das Wort »Pflegefall« ist in aller Munde. Tatsächlich spricht es den betroffenen Menschen ihre Persönlichkeit ab. Körperliche u.a. Defizite werden in den Mittelpunkt gerückt, positive Lebensperspektiven pauschal abgesprochen.

taubstumm

Gehörlose Menschen sind in den wenigsten Fällen stumm. Denn sie können individuell Laute/Lautsprache formulieren. Und auch Menschen, die keine Lautsprache verwenden, können sich äußern: Die Gebärdensprache ist eine vollwertige Sprache, mittels derer umfassende Verständigung möglich ist.

Zeichensprache

Ausdruck, der von gehörlosen Menschen abgelehnt wird, weil er dem Anspruch und der Komplexität der Gebärdensprache nicht gerecht wird.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

benötigt Assistenz, Begleitung oder Unterstützung

beschreibt den Sachverhalt neutral, dramatisierende und verallgemeinernde Zuschreibungen unterbleiben.

gehörlos, taub

beschreibt den Sachverhalt neutral, ohne dass Personen pauschal Sprachlosigkeit zugeschrieben wird.

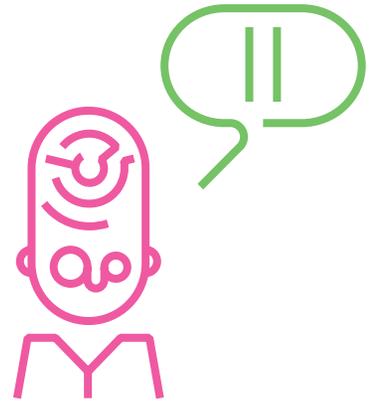
(Deutsche) Gebärdensprache

Sachlich richtiger und angemessener Begriff. Gebärdensprachen (in Deutschland die Deutsche Gebärdensprache, DGS) sind visuell, d.h. über das Sehen vermittelte Sprachen. Die Verständigung erfolgt über Gestik, Mimik, lautlos gesprochene Wörter und generell körperliche Ausdrucksweise.



STICHWORT LEICHTE SPRACHE

Wenn von Barrierefreiheit die Rede ist, denken viele an stufenfreie Eingänge, Treppenlifte oder rollstuhlgerechte Toiletten. Tatsächlich hat Barrierefreiheit auch etwas mit Zugang zu sprachlichen Informationen zu tun. Fremdwörter, verschachtelte Sätze, Prozentangaben oder eine zu bildhafte Sprache: Gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind dies teils unüberwindbare Hürden. Darauf sollte nach Möglichkeit Rücksicht genommen werden. Wie? Indem Informationen auch in leichter Sprache zur Verfügung gestellt werden.



CHECKLISTE LEICHTE SPRACHE

WÖRTER

- **leichte, kurze Wörter**
- **die gleichen Wörter** für die gleiche Sache (z.B. nicht einmal Tablette, im nächsten Satz aber Pille)
- lange Wörter zur besseren Lesbarkeit **mit Bindestrich trennen** (Bundes-Gleichstellungs-Gesetz)
- schwierige Wörter im Text **erklären**
- **keine Fremdwörter**
- **Abkürzungen vermeiden**
- **auf Genitiv und Konjunktiv verzichten**
- **Redewendungen und bildliche Sprache vermeiden**, sie könnten wörtlich genommen werden (Bsp: Raben-Eltern sind nicht die Eltern von Raben-Küken)

ZAHLEN UND ZEICHEN

- **arabische Zahlen** statt römische oder ausgeschriebene (4 statt vier oder IV)
- **keine weit zurückliegenden Jahreszahlen** (besser: »vor langer Zeit«)
- **keine Prozentzahlen oder große Zahlen** (statt 87.5 % der Wähler besser »viele Wähler«)

TEXTE

- **kurze Sätze**
- **gerade Schrifttypen**
- **Überschriften und Absätze** zur besseren Lesbarkeit
- **ausreichende Schriftgröße und Zeilenabstand**

→ ZUM WEITERLESEN

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.) o.J.: **Auf Augenhöhe**. Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende, Berlin/Bonn.

Bündnis 90/Die GRÜNEN, Landesgeschäftsstelle Bayern (Hrsg.) o.J.: **Leitfaden Barrierefrei**, München.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) 2014: **Leichte Sprache**. Ein Ratgeber, Bonn.

Nützliche Links

Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen: www.leichtesprache.com
Projekt Leidmedien.de: <https://leidmedien.de/>

Rassismuskritische Sprache

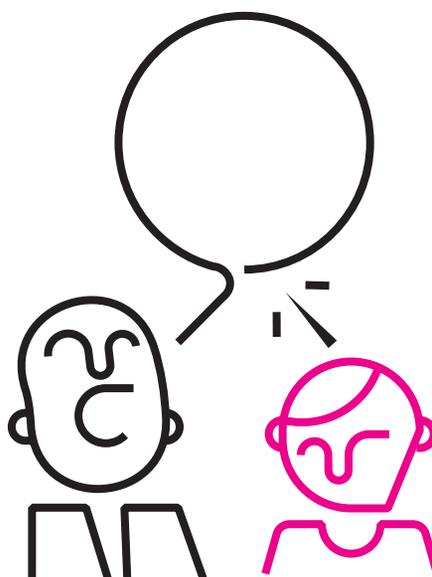
Die folgende Tabelle enthält zum Teil Begriffe, die wir vermeiden wollen. Warum? Weil sie diskriminierend sind. Mit der Auflistung wollen wir zeigen, was daran problematisch ist.

LINKE SPALTE

Die linke Spalte umfasst Begriffe, die ganze Personengruppen abwerten und ausgrenzen. Entsprechend werden sie von den so Bezeichneten häufig abgelehnt. Sie basieren auf negativen Klischees und Stereotypen und erhalten diese gleichzeitig am Leben. Davon wollen wir weg. Die überwiegend männliche Form entspricht dem üblichen Gebrauch, den wir an dieser Stelle nicht verfälschen wollen.

RECHTE SPALTE

Die rechte Spalte enthält alternative Vorschläge und Erläuterungen. Allerdings verbleiben durchaus Lücken, denn: Nicht für jede diskriminierende Wort gibt es positive Gegenbegriffe. Zudem werden hier Selbstbezeichnungen von Gruppen aufgeführt, die sich gegen Diskriminierung wehren.



GENERELL GILT

Selbstbezeichnungen sollten respektiert werden. Aber aufgepasst: Angehörige diskriminierter Gruppen verwenden untereinander (Community-intern) manchmal Begriffe als Selbstbezeichnung, die allerdings als Fremdzuschreibung abfällig sind. Dabei kann es sich um eine selbstbewusste Wiederaneignung handeln (reclaiming). Diese Tatsache rechtfertigt es für Außenstehenden aber nicht, solche Begriffe ebenfalls zu verwenden.

ÜBRIGENS

Unsere Liste ist nicht abschließend gedacht. Begrifflichkeiten können im Laufe der Zeit ergänzt oder gelöscht werden.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

arabischstämmig, osteuropäische Herkunft usw.

Begriffe, die häufig in polizeilichen Fahndungszusammenhängen verwendet werden. Meist sind es mutmaßliche Zuschreibungen, die nur mit Bedacht verwendet werden sollten. Die Zuordnung von Personen zu großen Regionen wie Arabien, Asien, Osteuropa etc. nützt kaum, verallgemeinert aber stark.

arabisches, südländisches Aussehen usw.

schwammige Begriffe, die oft in Bezug auf Kriminalfälle verwendet werden. Sie vermitteln, dass es im Gegensatz dazu ein typisch »deutsches« Aussehen gibt. Gleichzeitig werden ganze Menschengruppen außerhalb Deutschlands verortet, obwohl diese hier geboren und aufgewachsen sein können.

Armuts- oder Wirtschaftsflüchtling

abwertende Begriffe, die vermitteln, dass das Grundrecht auf Asyl ausgenutzt werden soll.

Asylsuchende, Arbeitseinwanderung

Sofern Menschen vor allem aus wirtschaftlichen Gründen einreisen (und nicht primär aufgrund staatlicher Diskriminierung, Verfolgung oder Krieg), kann von »Arbeitseinwanderung« gesprochen werden. Allerdings kann Diskriminierung im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt dazu führen, dass Menschen letztlich aus ökonomischen Gründen ihr Land verlassen.

Asylanten, Asylbewerber

Im Begriff »Asylant« schwingt eine negative, abwertende Nebenbedeutung mit. Er wird häufig dann verwendet, wenn Geflüchtete als Bedrohung oder Belastung betrachtet werden (nicht als Schutzsuchende). Sprachkritiker*innen verweisen darauf, dass die Endung »-ant« negativ besetzt ist (Querulant, Spekulant, Simulant, Ignorant usw.).

Asyl-/Schutzsuchende, Geflüchtete

Diese Begriffe bezeichnen Menschen, die auf der Flucht sind. Sie suchen Schutz vor Verfolgung, Diskriminierung und/oder Krieg. Der bis heute wichtigste internationale Vertrag in diesem Zusammenhang ist das »Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge« (kurz: Genfer Flüchtlingskonvention) von 1951/1967.

➔ Bitte nächste Seite weiterlesen.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

→ Das Wort »Asylbewerber« führt in die Irre, denn es gibt ein Grundrecht auf Asyl. Schutzsuchende stellen einen Antrag, sie müssen sich nicht im eigentlichen Sinne »bewerben«.

Ausländer mit deutschem Pass

sachlich falsch und ein diskriminierender Widerspruch. Vermutlich sind damit »Deutsche mit Einwanderungsgeschichte« in Abgrenzung zu »echten« Deutschen gemeint.

Ausländische Mitbürger

in der Aussage unklar. Schließt eine Gruppe von Menschen vordergründig ein (Mitbürger), um sie gleichzeitig als »ausländisch« zu benennen und damit (aus der »deutschen Gemeinschaft«) auszugrenzen.

Einheimische

erzeugt häufig ein schiefes Bild, weil viele Eingewanderte und ihre Kinder hier längst heimisch sind.

farbig, Farbige*r

wird immer noch häufig verwendet, ist aber ein Begriff mit kolonialer Vergangenheit, der Menschen rassistisch einordnet. Wird von vielen Menschen, die aus einer *weißen* Perspektive so bezeichnet werden, abgelehnt.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

Der Begriff »Flüchtling« wurde in der bundesdeutschen Debatte alternativ zu dem abwertenden Ausdruck »Asylant« in Stellung gebracht, er wird inzwischen aber auch kritisch betrachtet. Kritiker*innen zufolge wirkt die Endung »-ling« häufig abwertend (z.B. Schönling, Schreiberling) und macht eine nach Schutz suchende Personengruppe sprachlich »klein«.

Bürger*innen, Staatsbürger*innen

Besser ist eine Wortwahl, die alle Menschen einschließt (wie »Bürger*innen« oder konkret wie »Berliner*innen«). Wenn Abgrenzungen nötig sind (z.B. in statistischer Hinsicht), sollten einzelne Gruppen konkret benannt werden (»Staatsbürger*innen«).

Bindestrich-Deutsche

wird als Selbstbezeichnung von Menschen mit internationaler Geschichte benutzt und spielt auf Bezeichnungen wie z.B. »Deutsch-Türken« an. Die Formulierung drückt eine Zugehörigkeit zu mehr als nur einer Kultur bzw. die transkulturelle Zugehörigkeit aus. Gleichzeitig spiegelt und kritisiert sie die Annahme, dass eingewanderte Menschen keine »echten« Deutschen seien.

Einwohner*innen, Bewohner*innen, (lokale) Bevölkerung

bezieht sich auf alle Menschen, die vor Ort leben.

Schwarze*r, Person of Color, ...

Besser sind Selbstbezeichnungen wie People of Color, Schwarze*r, ggf. Afrodeutsche*r, Afroamerikaner*in oder die konkrete Benennung des Herkunftslandes (siehe die Erläuterungen zu den jeweiligen Begriffen).

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

Fremdarbeiter

Bezeichnung für Arbeitsmigrant*innen, die immer noch in Boulevard-Medien auftaucht. Sie ist seit der Zeit des Nationalsozialismus historisch belastet.

Gastarbeiter

wurden Einwanderer genannt, die ab den 1950er Jahren durch zwischenstaatliche Anwerbe-Abkommen nach Deutschland kamen. Das Wort »Gast« brachte zum Ausdruck, dass diese Menschen nur vorübergehend bleiben sollten. Der Begriff leugnet die schlechten Arbeits- und Wohnverhältnisse und ist inzwischen veraltet. Er wird manchmal noch als Selbstbezeichnung verwendet (z.B. »Gastarbeiterkind«).

Menschen mit Migrationshintergrund

in der öffentlichen Debatte weit verbreiteter Begriff, dessen Gebrauch von vielen Menschen mit Einwanderungsgeschichte kritisiert wird:

1. weil oft unklar ist, welche Bevölkerungsgruppen gemeint sind;
2. weil häufig nur nicht-weiße Personen so bezeichnet werden;
3. weil er eine Unterscheidung zwischen »richtigen« Deutschen und allen anderen aufrecht erhält.

Ursprünglich stammt der Ausdruck aus der Bevölkerungsstatistik. Laut Statistischem Bundesamt hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

Arbeitseinwanderer, Arbeitsmigrant*in

Neutrale Formulierungen, die Auskunft darüber geben, wozu eine Person einwandert bzw. eingewandert ist und welchen Status ihr Aufenthalt hat.

erste Einwanderer-/Anwerbegeneration,

erste Arbeitsmigrant*innengeneration

bezeichnet die gleiche Gruppe, verdeutlicht aber die Tatsache, dass viele dauerhaft geblieben und längst in Deutschland zuhause sind. Bezüglich der Nachkommen kann von der zweiten oder dritten (Einwanderer-/Arbeitsmigrant*innen-) Generation gesprochen werden.

Menschen mit internationaler Geschichte, mit (familiärer) Migrationsgeschichte

Die Formulierung »Menschen mit internationaler Geschichte« berücksichtigt, dass nicht alle Menschen mit ihren Familien eingewandert sind.

»Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte« umschreibt gut, was gemeint ist, ohne Menschen eine eigene Einwanderungserfahrung zuzusprechen. Achtung: Nicht alle Menschen mit internationaler Geschichte sind von Rassismus betroffen.

→ siehe auch »**Neue Deutsche**«

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?



WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

Menschen mit Romno-Hintergrund

Dieser Ausdruck (engl. romani background) umfasst alle Menschen, die sich der Minderheit der Sinti und Roma zugehörig fühlen oder zusätzlich zu ihrer Heimatsprache Romanes sprechen. Er umfasst auch die Kalé, Manusch, Kalderasch u.a.m.

Der Begriff betont das Verbindende zwischen allen Gruppen: das Menschsein mitsamt einem spezifischen traditionellen/kulturellen Hintergrund («Romno» bedeutet in Romanes Tradition, Kultur).

Neue Deutsche

Dieser Ausdruck wird unterschiedlich verwendet. Manche nutzen den Begriff im Sinne von »Menschen mit Migrationsgeschichte«. Als Selbstbezeichnung von Menschen aus Einwandererfamilien oder von Schwarzen Menschen formuliert er einen Anspruch auf Zugehörigkeit. Er kann aber auch für eine politische Haltung stehen: Zu den »Neuen Deutschen« zählen dann alle Menschen, die eine vielfältige Gesellschaft positiv sehen.

Parallelgesellschaft

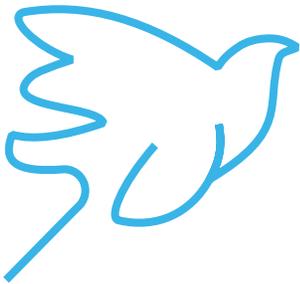
inhaltlich unklarer Begriff, der mit der Vorstellung einer vermeintlich gescheiterten Integration verknüpft ist. Er zeichnet ein Bild homogener Minderheiten, die sich aktiv von der Mehrheitsbevölkerung »abschotten« (räumlich, sozial, kulturell) und insofern »integrationsunwillig« sind. Entsprechende Prozesse auf Seiten wohlhabender *weißer* Menschen (wie bei abgeschlossenen Wohnanlagen) werden dagegen nicht als »Parallelgesellschaft« bezeichnet.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

Person/People of Color

(Politische) Selbstbezeichnung von Menschen, die in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft Rassismus erfahren und diese Erfahrung miteinander teilen. Sie definieren sich selbst als nicht-*weiß*.



Roma und Sinti, Sinti und Roma

sind Selbstbezeichnungen von Volksgruppen, die in Europa seit Jahrhunderten ausgegrenzt, diskriminiert und verfolgt werden. Nach deutschem und europäischem Recht sind sie inzwischen als nationale Minderheit anerkannt.

Begrifflich wird im deutschen Sprachraum unterschieden zwischen »Sinti« (die sich ursprünglich vor allem in West- und Mitteleuropa angesiedelt hatten) und »Roma«, die überwiegend in ost- und südosteuropäischen Ländern lebten. International ist »Roma« ein Überbegriff für die gesamte Minderheit.

→ siehe auch »**Menschen mit Romno-Hintergrund**«

schwarz

Diese Zuschreibung findet sich regelmäßig in den Medien und wird auch in der Alltagssprache verwendet. Sie wird von vielen Menschen, die so bezeichnet werden, abgelehnt. Meist ist der Zusatz schlicht unerheblich.

Schwarz, Schwarze

Die Großschreibung als emanzipatorische Selbstbezeichnung soll verdeutlichen, dass »Schwarz« ein gesellschaftliches Zuordnungsmuster bzw. eine soziale Position ist und eben keine reale Eigenschaft (der Hautfarbe).

→ siehe auch »**Schwarze Deutsche/Schwarze Menschen**«

Schwarze Deutsche (Schwarze Menschen)

politische Selbstbezeichnung, die einen Anspruch auf Zugehörigkeit formuliert und einen gemeinsamen Erfahrungshorizont beschreibt. Es geht also nicht um »biologische« Eigenschaften oder eine »ethnische« Zugehörigkeit. Die Großschreibung bringt Kritik und politischen Anspruch gleichermaßen zum Ausdruck.

WARUM EIGENTLICH NICHT SO?

türkischstämmig

wird heute oft anstelle von »Türken« benutzt und berücksichtigt, dass fast die Hälfte davon inzwischen deutsche Staatsbürger*innen sind.

WARUM NICHT EINFACH MAL SO?

türkeistämmig

Genauer ist die Bezeichnung »türkeistämmig«. Denn viele Migrant*innen aus der Türkei bzw. ihre Nachfahren sind Kurd*innen, Armenier*innen, Zaza oder gehören einer anderen Minderheit an. Sie verstehen sich selbst also nicht als »türkisch«.

weiß, Weiß

wird häufig in Rassismusdebatten und als Gegensatz zu »People of Color« verwendet. Wie bei »Schwarz« geht es hier nicht um »biologische« Eigenschaften, sondern um gesellschaftliche Machtverhältnisse, die damit verbundenen Privilegien und Dominanzenerfahrungen. In der Regel sind sich *weiße* Menschen nicht bewusst, welchen Einfluss ihr Weißsein auf ihre gesellschaftliche Position hat und welche Privilegien sie allein deshalb genießen. Sie nehmen sich selbst nicht als *weiß* wahr, weil es für sie – dem Anschein nach – keine Rolle spielt. Die Bezeichnung *weiß* (meist kursiv, z.T. auch groß geschrieben) holt diese Zusammenhänge an die Oberfläche. Sie macht etwas sichtbar, womit sich viele *weiße* Menschen noch nie auseinandergesetzt haben und auch nicht auseinandersetzen wollen.



→ ZUM WEITERLESEN

- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013): **Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch**. Handreichung für Journalist_innen, Köln.
- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013): **Sprache schafft Wirklichkeit**. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch, Köln.
- Arndt, Susan/Ofuately-Alazard, Nadja (Hrsg.) (2011): **Wie Rassismus aus Wörtern spricht**. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, Münster, UNRAST-Verlag.
- Sow, Noah 2008: **Deutschland Schwarz Weiß**. Der alltägliche Rassismus, München.

→ NÜTZLICHE LINKS

Glossar der Neuen deutschen Medienmacher: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar>

Sprache & Geschlecht



MITGEMEINT?

Pilot, Polizist, Chirurg, Lehrer. Wörter erzeugen Bilder in unseren Köpfen. Wer hatte beim Lesen dieser Begriffe eine Frau vor Augen? Vermutlich kaum jemand. Studien zeigen, wie sehr der Berufswunsch von Mädchen auch davon beeinflusst wird, ob sie sich ihren Beruf überhaupt vorstellen können. Sprache schafft Wirklichkeit.

In der deutschen Sprache ist vor allem in der Mehrzahl das sogenannte »generische Maskulinum« verbreitet: Das heißt, auch bei gemischtgeschlechtlichen Menschengruppen ist der Plural männlich. Ob Kunden, Passagiere oder Autofahrer: Frauen müssen sich immer fragen, ob auch sie mit eingeschlossen sind. Männern fällt das selten auf – sie sind ja in aller Regel auch erwähnt.

Die Uni Leipzig führte vor einigen Jahren das Gegenteil ein: Die Grundordnung sprach plötzlich von Professorinnen und Studentinnen – Männer waren nur noch mitgemeint. Der Aufschrei war groß. Wenn der weibliche Plural ein gesellschaftliches Unding ist, der männliche aber anerkannt – dann ist Sprache sexistisch. Außerdem gibt es mehr als zwei Geschlechter, mehr als männlich oder weiblich. Unsere Sprache bildet diese Vielfalt bislang aber nur selten ab.

MITGENANT STATT MITGEMEINT – ABER WIE?

Es gibt viele Möglichkeiten, in der Sprache mehrere Geschlechter sichtbar und hörbar zu machen. Die richtige Wahl hängt von der Zielgruppe des Textes, eventuellen Vorgaben der Herausgeber*in und zuletzt auch vom eigenen Geschmack ab. Verschiedene Varianten können auch miteinander kombiniert werden.



Ausschreiben

»Alle Schülerinnen und Schüler finden sich morgen um 7:30 Uhr am Bus ein.« Diese Variante wird oft von Einrichtungen gebraucht, die »Duden-gerecht« schreiben, aber trotzdem irgendwie gendern wollen. Die Aufspaltung in männliche und weibliche Mehrzahl ist ein guter Anfang. Sie lässt allerdings andere Geschlechtsidentitäten außen vor – und Texte werden dadurch oft sehr lang.



Abwechseln

»Ob Spieler oder Trainerin, Schiedsrichterin oder Funktionär: Alle müssen sich an die Regeln halten!«

Gerade bei längeren Aufzählungen ist diese Variante eine gute Möglichkeit, nicht zu lang und holprig zu werden.



Binnen-I und Schrägstrich

»Alle TeilnehmerInnen erhalten im Anschluss ein Zertifikat. Wir suchen für unseren Betrieb engagierte Automechaniker/-innen.« Diese Varianten sind heute nur noch selten gebräuchlich. In Stellenanzeigen ist allenfalls der Schrägstrich noch häufiger zu finden.

KEIN SCHLECHTER ANFANG, ABER:

Diese drei Varianten bilden jeweils nur zwei Geschlechter ab. Es gibt jedoch mehr als das – das hat inzwischen sogar das Bundesverfassungsgericht anerkannt. Um dieser Vielfalt sprachlich gerecht zu werden und unseren Denkhorizont zu erweitern, gibt es die folgenden Möglichkeiten.



Neutrale Sammelbegriffe

Feuerwehrlaute, Lehrkräfte, Bedienstete, Reinigungskräfte, Nachbarschaft, Anwesende, Kundschaft, Prüflinge, Personal, Azubis, Team, Kollegium, Ansprechpersonen, Ensemble, Publikum, Jugendliche, Schulkinder...

Für viele Personengruppen gibt es allgemeine Oberbegriffe, die eine geschlechtliche Zuweisung offenlassen und daher allumfassend sind.



Partizipien

Studierende, Radfahrende, Teilnehmende, Hilfesuchende, Geflüchtete, Reisende, Strafgefangene, Beteiligte.

Hier liegt der Fokus auf einer Aktivität oder einem Zustand. Viele dieser Partizipien werden im Sprachgebrauch immer selbstverständlicher, einige klingen noch »schief«. Aber so, wie viele Wörter aussterben, werden wir uns an neue gewöhnen, je öfter wir sie benutzen.



Umschreibungen

Alle, die dabei waren (statt Teilnehmer); Menschen mit Uni-Abschluss (statt Akademiker); wer im Krankenhaus arbeitet (statt Ärzte und Krankenschwestern).

Manchmal hilft ein Um-die-Ecke-Denken, wenn neutrale Begriffe oder Partizipien nicht passen – auch wenn manche Sätze dadurch etwas länger werden. Der Aufwand lohnt!



Sonderzeichen

*Vegetarier_innen, Pilot*innen, Italiener:innen.* Gendergap, Genderstar und auch der Doppelpunkt sind beliebte Sonderzeichen, die ausdrücken sollen, dass alle denkbaren Geschlechter in einem Wort abgebildet sein können. Während ein Unterstrich den Raum zwischen den Geschlechtern Mann und Frau aufzeigen soll, steht das Sternchen für eine Vielzahl weiterer geschlechtlicher Identitäten, die nicht nur in den Zwischenraum von weiblich und männlich passen müssen. Gerade wegen der Bekanntheit als Sonderzeichen hat sich das Sternchen vielerorts als Standardvariante des Genderns durchgesetzt. Es ist ein politisches Statement, eine visuelle Irritation, die uns nachdenken lässt.

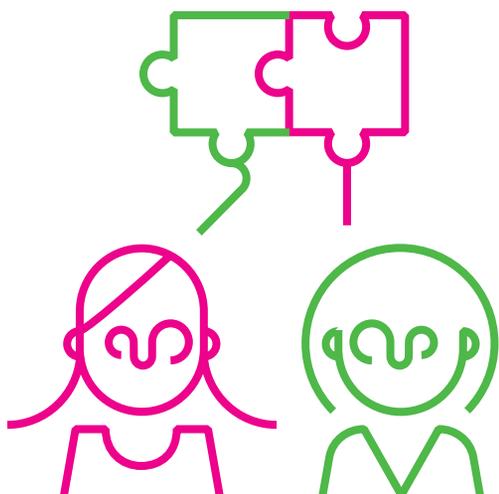
Wer sich für Sonderzeichen entscheidet, muss sich bewusst sein, dass dies ebenfalls Barrieren schafft: So sind Vorleseprogramme (Screen-Reader) für Menschen mit Sehbehinderung in aller Regel so eingestellt, dass Sonderzeichen wie das Sternchen mitgelesen werden. Das obige Beispiel würde also »Pilot Stern innen« lauten.

EXTRA-STERNCHEN ODER NICHT?



Frauen oder Frauen*? Männer oder Männer*?

Auch diese Entscheidung hängt davon ab, in welchem Kontext geschrieben oder gesprochen wird und wer die jeweilige Zielgruppe ist. Es gibt hierzu unterschiedlichste Meinungen, auch innerhalb der queeren Community. So wird argumentiert, dass die Begriffe »Frauen« und »Männer« selbstverständlich Trans*Frauen bzw. Trans*Männer sowie Intersex-Personen, die sich entsprechend definieren, einschließen. Sie alle sollen und wollen gerade nicht mittels Sternchen als »das Andere« gekennzeichnet werden. Es gibt aber auch den umgekehrten Wunsch: Das Sternchen soll, wie oben geschildert, die gängigen Geschlechterbilder und -normen ins Wanken bringen. Es soll sichtbar machen, dass es viele Geschlechter(rollen) gibt und dass die Frage, wie eine Person aussieht, wie sie begehrt, sich bewegt oder welche Interessen sie hat, jeweils individuell sind.



EMANZIPATORISCHE SELBSTBEZEICHNUNGEN

Abinär, non-binär, Enby (s. auch queer)

Abinäre oder non-binäre Menschen (auch Enbys = n-b) verorten sich nicht innerhalb des klassischen (binären, d.h. sich gegenseitig ausschließenden) Gegensatzpaares Mann-Frau bzw. männlich-weiblich. Stattdessen verstehen sie ihre Geschlechtsidentität als eine dazwischen oder jenseits davon liegende.

Herm

Kurzform von »Hermaphrodit« (der historisch älteste Begriff für Intergeschlechtlichkeit) und eine emanzipatorische Selbstbezeichnung intergeschlechtlicher Menschen. Der ursprünglich abwertende, beleidigende Begriff wird selbstbewusst als Eigenbezeichnung verwendet (siehe auch »Zwitter«).

*inter**

Emanzipatorischer Sammelbegriff für vielfältige intergeschlechtliche Realitäten und Körperlichkeiten. Das Sternchen dient hier als Platzhalter für verschiedene mögliche Endungen (wie intergeschlechtlich oder intersex).

intergeschlechtlich

Deutsche Übersetzung des englischen Begriffs »intersex«. Der Begriff bezeichnet das angeborene Vorhandensein von Geschlechtsmerkmalen (anatomisch, genetisch, hormonell), die nicht den medizinisch-gesellschaftlichen Normen eines weiblichen oder männlichen Körpers entsprechen.

queer

Wer sich als queer bezeichnet, lehnt häufig die zweigeschlechtliche Norm ab. Diese geht von der Annahme aus, dass Menschen entweder weiblich oder männlich sind (dass es also nichts dazwischen oder jenseits davon gibt). Allerdings wird »queer« auch (besonders im englischsprachigen Umfeld) im Zusammenhang mit sexueller Orientierung verwendet. Der Begriff kann dann anstelle von bisexuell, lesbisch, pansexuell, schwul etc. stehen. Manchmal dient er auch als Sammelbezeichnung für alle Varianten – als offene Alternative zu den Buchstabenketten LSBTTIQ, LGBT+ etc.

trans*

Menschen, die sich als trans* (transgeschlechtlich, transgender, transident) bezeichnen, erkennen sich selbst nicht (oder nicht nur) in der Geschlechtsidentität wieder, die ihnen bei Geburt aufgrund ihrer körperlichen Merkmale zugewiesen wurde. Stattdessen identifizieren sie ihr Geschlecht anders: weiblich statt männlich (oder umgekehrt) oder weder weiblich noch männlich.

Wichtig: Die Bezeichnung »transsexuell« wird von trans* Menschen häufig abgelehnt. Hintergrund ist die häufige Verwendung des Begriffs als medizinische Fremdbezeichnung und psychiatrische Diagnose.

Zwitter

Alttertümlicher Begriff für doppelgeschlechtliche Lebewesen in der Tier- und Pflanzenwelt. Der ursprünglich abwertende und beleidigende Begriff wird von inter*-Menschen inzwischen wieder selbstbewusst gebraucht und wiederangeeignet (siehe auch »Herm«).

**→ ZUM WEITERLESEN**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (Hrsg.) 2015: **ÜberzeuGENDERe Sprache**. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, 4., überarbeitete und erweiterte Auflage, Köln.

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technische Universität Berlin (Hrsg.) 2018: **Geschlechtersensible Sprache** – Ein Leitfaden, Berlin.

Pusch, Luise F. 1984: **Das Deutsche als Männersprache**, Frankfurt am Main.

TransInterQueer (Hrsg.) 2015: **Inter & Sprache. Von »Angeboren« bis »Zwitter«**. Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*«, Berlin.

→ NÜTZLICHE LINKS

Gender-gerechte Sprache und Barrierefreiheit: <https://gruenlink.de/1r0x>

Glossar der Berliner Beratungsstelle Queer Leben: <https://queer-leben.de/glossar/>

Projekt Genderleicht: <https://www.genderleicht.de/>

Online-Wörterbuch zur gendergerechten Sprache: <https://geschicktgendern.de/>

ANTIDISKRIMINIERUNG & EMPOWERMENT

IM BERLINER LANDESVERBAND

Wenn Ihr innerhalb unserer Strukturen Diskriminierung beobachtet oder selbst davon betroffen seid, sollt Ihr damit nicht alleine bleiben. Unsere Partei hat dafür eigens Anlaufstellen geschaffen, die Euch darin unterstützen, gegen Diskriminierung vorzugehen. Darüber hinaus gibt es mehrere Netzwerke und Gremien, die sich für die Selbstbestimmung und das Empowerment bestimmter Gruppen stark machen und allen Menschen offen stehen.

AG BUNT-GRÜN

Die AG Bunt-Grün ist seit 2013 ein selbstorganisiertes (Empowerment-)Netzwerk von Grünen, das sich aktiv für die innerparteiliche Beteiligung von People of Colour (PoC) und Menschen mit (familiärer) Migrationserfahrung einsetzt. Zudem arbeitet das Netzwerk kontinuierlich daran, die Perspektiven von PoCs im Meinungsbildungsprozess, in Programmen und Beschlüssen sichtbar zu machen (siehe zum Beispiel den LDK-Beschluss ›**Plural nach vorne**‹). Die AG setzt sich für eine antirassistische Gesellschaft und gerechtigkeitsfördernde Strukturen ein. Wenn Ihr interessiert seid, wendet Euch an die Sprecher*innen der AG. Sie teilen Euch gerne die nächsten Sitzungstermine mit.

KONTAKT

bunt@gruene-berlin.de

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE

An die Antidiskriminierungsstelle können sich alle wenden, die von Diskriminierung innerhalb unserer grünen Strukturen (im Landesverband Berlin) betroffen sind. Entsprechende Informationen werden vertraulich behandelt, Sprechstunden sind nach Absprache möglich. Weiterführende Infos und die entsprechenden Kontakte findet Ihr im Internet.

WEB

<https://gruene.berlin/schieds-und-schlichtungsorgane>

BESCHWERDEKOMMISSION FÜR FÄLLE SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Die Beschwerdekommision besteht derzeit aus fünf Personen. Sie alle sind Mitglied unserer Partei und Ansprechpartner*innen für Fälle sexueller Belästigung durch Mitglieder oder Angestellte. Eure Nachrichten werden vertraulich behandelt. Zusätzliche Infos und Kontaktadressen findet Ihr im Netz.

WEB

<https://gruene.berlin/schieds-und-schlichtungsorgane>

DIVERSITY-RAT

Beim Thema Vielfalt spielt der Diversity-Rat eine wichtige Rolle. Das Gremium tagt drei- bis viermal im Jahr, debattiert innerparteiliche Diversity-Fragen, Instrumente und Maßnahmen und erstellt zusammen mit dem Landesvorstand einen regelmäßigen Bericht. Zudem empfiehlt er der Partei konkrete Maßnahmen im Bereich Sensibilisierung und Empowerment. Bei Interesse und Fragen wendet Ihr Euch am besten an die zuständige Referent*in in der Landesgeschäftsstelle.

KONTAKT

diversity@gruene-berlin.de

GRÜNE ALTE

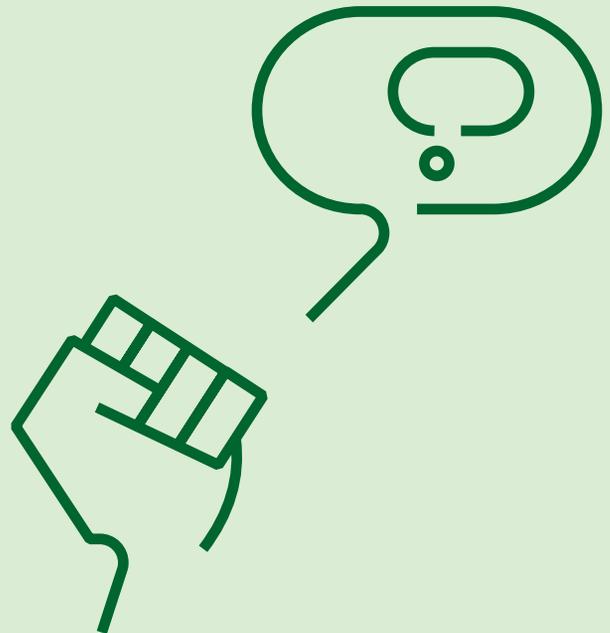
Die Grünen Alten – demnächst unter dem Namen »Grün 60 plus« – sind ein Zusammenschluss älterer Mitglieder und interessierter Menschen, die sich im Rahmen von Bündnis 90/Die GRÜNEN speziell für die Interessen älterer Menschen stark machen. Das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung älterer Menschen fördern, ihre Teilhabe stärken, gegen Altersdiskriminierung vorgehen: Das sind nur einige der Ziele und Themen, für die sie sich einsetzen. Die Grünen Alten Berlin-Brandenburg treffen sich alle zwei Monate. Ansprechpartnerin ist derzeit Antonia Schwarz.

KONTAKT

antonia.schwarz@gruenealte.de
postalisch: **Bündnis 90/Die GRÜNEN,**
Platz vor dem Neuen Tor 1, 10115 Berlin

WEB

<https://www.gruenealte.de>

**LAG FRAUEN* UND GENDER**

Die Landesarbeitsgemeinschaft Frauen* und Gender versteht sich als queer-feministisches Netzwerk und politische Arbeitsgruppe. Sie verfolgt einen emanzipativen, antirassistischen Ansatz, der alle Geschlechter im Blick hat. Sie greift aktuelle feministische Debatten auf und treibt feministische Positionen inner- und außerparteilich voran. Die monatlichen Sitzungen sind für alle Interessierten offen.

MEHR INFOS UNTER:

www.gruene.berlin/lagfg
www.facebook.com/LAGFGBerlin/
Oder Ihr abonniert die E-Mailliste:
<https://gruenlink.de/1r7u>

KONTAKT

lag.frauen@gruene-berlin.de

LAG QUEERGRÜN

Die Landesarbeitsgemeinschaft QueerGrün Berlin versteht sich als bündnisgrüner Think Tank im Kampf für die völlige Gleichstellung von LSBTI und gegen Homo- und Transfeindlichkeit. Ihr Ziel ist eine offene und diskriminierungsfreie Stadt für alle. Alle queerpolitisch interessierten Menschen sind herzlich eingeladen, an den monatlichen Treffen teilzunehmen und sich in Diskussionen und Aktionen einzubringen: jeweils am letzten Mittwoch im Monat um 19 Uhr. Mehr Infos und Kontakte findet Ihr im Internet.

WEB

<https://gruenlink.de/166w>



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Landesverband Berlin
Kommandantenstr. 80 | 10117 Berlin
(U2 Spittelmarkt)

T. (030) 61 50 05-0 | F. (030) 61 50 05-99

E. info@gruene-berlin.de

www.gruene.berlin

[facebook.com/Buendnis90DieGruenenBerlin](https://www.facebook.com/Buendnis90DieGruenenBerlin)

twitter.com/gruene_berlin

[instagram.com/gruene_berlin](https://www.instagram.com/gruene_berlin)

REDAKTION

Anja Feth
V.i.S.d.P.: Werner Graf

ERSCHEINUNGSJAHR

2020

GRAFIK & LAYOUT

Großstadtzoo
Jennifer Tix | Klaus Günther
Rudolfstr. 11, 10245 Berlin
www.grossstadtzoo.de