



Orientierungsrahmen geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache bei ADRA Deutschland



Orientierungsrahmen geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache bei ADRA Deutschland

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	2
2. English summary	4
3. Hintergrund und Grundlagen	5
Was ist geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Sprache?.....	5
Vorbehalte und Gegenargumente	5
Warum ist gendern im Deutschen wichtig?	6
Warum ist es für ADRA relevant?	7
Humanitäre Prinzipien und christliche Werte als Basis unserer Arbeit	7
Alle Menschen sind gleich an Würde.....	8
Gleichstellung und Gleichbehandlung als Teil der Unternehmenskultur	8
Zielgruppengerechter Umgang in Praxis, Wort und Schrift	9
4. Varianten geschlechtersensibler Sprache	10
Gendern: von Binnen-I bis Doppelpunkt	10
Exkurs: geschlechtersensibles Englisch	11
5. Empfehlungen für ADRA-Mitarbeitende	13
6. Anhang I: Checkliste für unsere Kommunikation	15
7. Anhang II: Glossar	16

1. Präambel

Unsere Sprache ist in geschriebener und gesprochener Form das wesentliche Medium zur Vermittlung der Werteorientierung unserer Organisation. Jede Person, die haupt- oder ehrenamtlich für ADRA Deutschland tätig ist, vertritt die Werteorientierung durch eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache.

Sprache ist einem ständigen Wandel und Anpassungen unterworfen. Der allgemeine Sprachgebrauch muss den geltenden Sprachregeln entsprechen. Dennoch ist festzustellen, dass eine defizitäre Sprache, die Werte verletzt, ein Phänomen darstellt, das es zu überwinden gilt. In diesem Sinne sind wir bei ADRA besonders sensibel für alle Formen von Diskriminierung und motiviert, eine „gerechte Sprache“ und deren Entwicklung innerhalb unserer Organisation und in der Gesellschaft zu fördern. Die Vielfalt der Menschen und ihre Bedürfnisse möchten wir auch in unserer Kommunikation abbilden.

Eine diskriminierungsfreie Sprache ist unser aller Verpflichtung. Offensichtliche Verstöße und Missachtungen dieser Grundorientierung in unserer Sprache werden nicht toleriert. Es liegt in der Natur der Sache, dass sich diese Verpflichtung nicht auf einzelne Formulierungen und Wortkonstruktionen beschränken lässt. Die in diesem Dokument gemachten Vorschläge sind Optionen und werden voraussichtlich einer regelmäßigen Anpassung an den allgemeinen Sprachgebrauch unterliegen.

Das oberste Ziel in unserer Kommunikation ist es, bei unseren verschiedenen Zielgruppen und Dialogpartnerinnen sowie -partnern verstanden zu werden. Bei der Wahl und Ausgestaltung der Sprache sind jedoch auch die individuellen Vorlieben und Persönlichkeitsmerkmale der kommunizierenden Person zu berücksichtigen. Aus diesem Grund wird ADRA Deutschland keine einzelnen, allgemein gültigen Vorgaben hinsichtlich der Sprachformen festlegen und vorschreiben. Dialog- und Anschlussfähigkeit ist nicht nur in unserer Arbeit in Projekten auf der ganzen Welt von zentraler Bedeutung, sondern auch im Rahmen der Kommunikation miteinander und nach außen. Dennoch sind die in diesem Papier gemachten Vorschläge als „starke Empfehlungen“ zu verstehen.

Diese Empfehlung soll umgesetzt werden, indem kritisch bestehende Formulierungen hinterfragt werden und, wo immer möglich, mit Hilfe des Genderzeichens Doppelpunkt (:) gegendert wird. Abhängig von grammatikalischen Herausforderungen und Zielgruppe kann eine andere Variante des Genderns gewählt werden, beispielsweise die Doppelnennung oder die Neutralisierung.

Im „Ringeln um gelingende Kommunikation“ wünschen wir uns als Organisation einen kontinuierlichen und lebendigen Austausch.

Angesichts der wesentlichen Rolle der Sprache bei der Prägung kultureller und sozialer Einstellungen ist eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache ein wirksames Mittel zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Vorurteilen. Als Nichtregierungsorganisation setzt sich ADRA Deutschland für ein würdevolles Leben aller Menschen ein. Als lernende Organisation wollen wir auch in Zukunft unsere Werte – Gerechtigkeit, Mitgefühl und Liebe - durch progressives Denken füllen.

2. English summary

Given the essential role of language in shaping cultural and social attitude a non-discriminatory and gender-sensitive language is an effective way of promoting gender equality and combating gender bias. In some academic and government settings, it has become common to rely on non-discriminatory language to convey inclusion of all people. Through sensitive language use, we actively help to address all people with equal value, dignity, integrity and respect.

ADRA Germany is a non-profit organization and works for people in need – regardless of ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual orientation.¹ The people from our project regions live in a wide variety of backgrounds and have diverse lifestyles and cultures, which we respect and honor in our work with them. In ADRA, the use of gender and culturally sensitive language reflects our view of people and the associated respect for different cultures, diverse self-determined lifestyles and individual identities. This orientation framework has been developed to inspire us in our everyday work, to reflect our commitment to gender and cultural-sensitive communication between ourselves, with our partners and foremost with the people we work with.

¹ Following the definition of the German General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)

3. Hintergrund und Grundlagen

Was ist geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Sprache?

Geschlechtersensible Sprache ist die Gleichstellung der Geschlechter in der Sprache. Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir aktiv dazu bei, dass alle Personen mit gleichem Wert, gleicher Würde, Integrität und Respekt angesprochen werden. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab und ist wandelbar, die Sprache wandelt sich beständig und geschlechtersensible Sprache wird immer gängiger.² Historisch wurde die Verwendung von männlichen Pronomen anstelle von generischen Pronomen als nicht sexistisch angesehen, aber verschiedene Formen geschlechtsneutraler Sprache wurden im späten zwanzigsten Jahrhundert zu einem gemeinsamen Merkmal in geschriebenen und gesprochenen Versionen vieler Sprachen. ADRA Deutschland möchte dazu beitragen, dass unsere Sprache die Wörter oder Ausdrücke, die Vorurteile, Stereotypen oder diskriminierende Ansichten fördern, vermeidet. Eine sensitive Sprache hilft jeder Person, sich zugehörig zu fühlen, und bietet eine Möglichkeit, die Vielfalt der Gesellschaft widerzuspiegeln.

Auch wenn der Fokus im vorliegenden Leitfaden auf die Diskriminierungsdimension rund um das Geschlecht liegen soll, möchte ADRA es nicht versäumen, auch die Bedeutung und Wirkungsmacht von Sprache in Hinblick auf andere Dimensionen wie Alter, Behinderung, Herkunft oder Religion u.a. zu benennen. Sprache ist historisch gewachsen und hat daher ihren Ursprung unter anderem in der Zeit der Kolonialisierung, einer Zeit willkürlicher „Grenzziehung zwischen Uns und Anderen.“³ Es gibt zahlreiche Begriffe, die noch immer verwendet werden und vermeintlich moderne, gebildete und zivilisierte Gesellschaften abgrenzen.

Vorbehalte und Gegenargumente

Die Art und Weise, wie wir sprechen, drückt uns aus, und es ist einfach und wichtig, so zu sprechen, wie es uns angenehm ist. Gleichzeitig ist es notwendig, auf andere Rücksicht zu nehmen und sich dem Wandel der Zeiten anzupassen. Ein wesentlicher Faktor dafür ist die Gesetzgebung, die seit 2018 die Möglichkeit bietet, neben den Einträgen „männlich“ oder „weiblich“ auch „divers“ im Personenstandsregister auszuwählen oder den Personenstand streichen zu lassen. Aktuell gibt es noch keine verbindlichen Regelungen, wie diese dritte Option sprachlich repräsentiert werden kann. Dieser gesetzliche und gesellschaftliche Wandel stellt die gesamte bisherige Grundordnung der Sprache in Frage. Das betrifft auch unsere Sprachgewohnheiten. Eine dieser Sprachgewohnheiten ist das generische Maskulinum. Der Ruf nach sprachlicher Präzision wird lauter. Wenn Positionen wie Bundeskanzler, Kapitän oder Bauherr auch von anderen Geschlechtern ausgeübt werden, sind entsprechend neue Begrifflichkeiten notwendig.

² <https://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/> (05.06.2023)

³ Krichke W. Was heisst hier Deutsch?: kleine Geschichte der deutschen Sprache. CH Beck; 2022 Oct 13.

Gender Mainstreaming ist ein strategischer Ansatz, der zu einer effektiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Oft wird dieser Ansatz aber als „Genderismus“ bezeichnet, um gendersensible Sprache zu diskreditieren. In der Debatte fehlt mitunter völlig die konstruktive inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik, auch weil in der Berichterstattung deutscher Leitmedien Begriffe wie „Genderwahn“ oder „Gendergaga“ verwendet werden. Zudem befürchten die Kritiker:innen gendersensibler Sprache, dass Wörter wie „Salzstreuerin“ oder „Kinderinnen-Spielplatz“ eingeführt werden oder dass Bürgersteige fortan „Bürger*innen-Steige“ heißen müssten.

Warum ist gendern im Deutschen wichtig?

In Sprachen wie Deutsch, Französisch oder Italienisch (und anderen romanischen Sprachen) hat jedes Nomen ein grammatisches Geschlecht (Genus) – das Tier, der Abend, die Maus. Andere Sprachen, wie Finnisch oder Türkisch kennen kein grammatikalisches Geschlecht, weder Personensubstantive noch Pronomen unterscheiden nach Geschlecht, vielmehr wird mit Hilfe von Attributen das Geschlecht ausgedrückt. In diesen Sprachen wird also kein sprachlicher Unterschied etwa zwischen einer Ärztin und einem Arzt gemacht, oder mit Hilfe von „er/sie/es“ differenziert.

Eine dritte Sprachfamilie kennt zwar geschlechtsspezifische Pronomen (er/sie/es), aber kaum Unterschiede bei der Verwendung von Nomen. Im Englischen kann ein „teacher“ oder ein „neighbour“ jedes Geschlecht haben. Dazu mehr im Exkurs zur englischen Sprache.

Da sich in zahlreichen Sprachen historisch unterschiedliche Verwendungen und Nennungen von Genus und Sexus entwickelt haben, ist eine differenzierte Betrachtung unabdingbar. Im Deutschen hat sich das generische Maskulinum durchgesetzt. Es ist eine Bezeichnung, die für alle Personen stehen soll, eben generisch jeden, jede und jedes einbezieht. Ob diese Form in der deutschen Sprache immer schon diese Funktion hatte, für alle zu stehen, ist empirisch schwer zu belegen.

Das generische Maskulinum ist nachgewiesenermaßen nicht generisch, denn das Genus (grammatikalisches Geschlecht) hat direkte Auswirkungen auf die Vorstellung des Sexus (soziales Geschlecht). Es „ist eine Fiktion, es ruft mehrheitlich männliche Vorstellungen auf“, sind Forscher:innen sich sicher.⁴ Dies ist insbesondere darin begründet, dass sich das generische Maskulinum nicht von dem spezifischen Maskulinum unterscheiden lässt: Ist tatsächlich eine Gruppe von Jungen und Männern gemeint, oder doch alle? Daher ist häufig eine komplizierte Paraphrasierung notwendig, um zu verdeutlichen, welche Gruppe von Menschen tatsächlich gemeint ist. Dies geschieht im praktischen Sprachgebrauch nur sehr selten, so dass diese Doppelfunktion für Unklarheit sorgt.

⁴ Nübling, D. „Und ob das Genus mit dem Sexus – Genus verweist nicht nur auf Geschlecht, sondern auch auf die Geschlechterordnung“, 2018, S.1 ([hier](#), 19.06.2024)

Psycholinguistische Studien zeigen, dass sich die meisten Menschen Männer vorstellen, wenn es um „die Ärzte“ oder „die Busfahrer“ geht.⁵ Dies ist insbesondere bei der Entwicklung und dem persönlichen Zutrauen von Kindern relevant: Wenn sie nach berühmten „Musikern“ oder „Politikern“ gefragt werden, dann werden signifikant mehr Männer genannt. Dies prägt langfristige Rollenbilder. Dieser Male-Bias stellt die Welt nicht in all ihrer Vielfalt dar und eröffnete daher seit mindestens den 1970er Jahren die Diskussion um eine geschlechtergerechte Sprache.

Warum ist es für ADRA relevant?

Die Nutzung diskriminierungsfreier, gender- und kultursensibler Sprache spiegelt unseren Blick auf den Menschen wider und den damit verbundenen Respekt vor verschiedenen Kulturen, diversen selbstbestimmten Lebensformen und individuellen Identitäten. ADRA Deutschland ist ein gemeinnütziger Verein und arbeitet für Menschen in Not – unabhängig von der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Der Mensch mit seiner Not für Körper und Seele steht bei uns im Fokus. Die Menschen aus unseren Projektregionen leben mit unterschiedlichsten Prägungen und in vielfältigen Systemen und Kulturen, die wir in der Zusammenarbeit mit ihnen achten und respektieren.

Humanitäre Prinzipien und christliche Werte als Basis unserer Arbeit

Als christliche Hilfsorganisation sind insbesondere die biblischen Werte Gerechtigkeit, Mitgefühl und Nächstenliebe Grundlage unserer Arbeit. Wir begegnen den Mitmenschen auf Augenhöhe und arbeiten mit ihnen partnerschaftlich zusammen. ADRA richtet seine Projekte auf Basis des humanitären Völkerrechts und den humanitären Prinzipien Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität und Unabhängigkeit aus. Dabei liegt stets der menschenrechtsbasierte Ansatz zugrunde. Das humanitäre Prinzip der Unparteilichkeit beinhaltet, dass alle unsere Hilfsmaßnahmen ohne Ansehen der Person, der Religion, des Geschlechtes oder anderer Kriterien gewährt wird, sondern allein nach dem Maß der Not. Alle Maßnahmen und Aktivitäten von ADRA sollen bedarfsgerecht und auf die Bedürfnisse der Menschen unserer Projektregionen wirksam werden. Die humanitären und christlichen Prinzipien erlauben uns nicht auszuwählen, wer von unserer Projektarbeit profitiert, es ist unsere moralische Pflicht, die Menschen zu unterstützen, die in Not sind.

⁵ vgl. Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Runde: https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf (04.08.2022)

Alle Menschen sind gleich an Würde

ADRA steht der weltweiten protestantischen Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten nahe. Die humanitären Prinzipien gehen mit dem biblischen Menschenbild konform: Vor Gott und vor dem Gesetz gibt es keinen Unterschied im Wert und der Würde eines Menschen. Gott schuf die Menschen gleichberechtigt, die Minderung eines der Geschlechter ist nicht biblisch. Das christlich-jüdische Menschenbild lässt Diskriminierung, Rassismus und Ungleichheit nicht zu. Im neuen Testament lesen wir, dass Jesus sich ganz besonders für Menschen am Rande der Gesellschaft einsetzte, für Prostituierte, Ausgegrenzte, Diskriminierte und Verachtete. Die biblischen Darstellungen dienen als Vorbild für einen würdigen Umgang mit den Mitmenschen, mit denen, die ungerecht und ungleich behandelt werden.

Gleichstellung und Gleichbehandlung als Teil der Unternehmenskultur

Analysen der Welthungerhilfe zeigen, dass fast 70 Prozent der ärmsten Menschen weiblich sind. Machtverhältnisse, Ansehen, frauenfeindliche Traditionen, geringere soziale und politische Teilhabe, fehlende Gleichstellung und erschwerter Zugang zu Bildung, Gesundheit und Einkommen bleiben eine menschenrechtliche und entwicklungspolitische Herausforderung. Hinzu kommen Menschen diverser Identitäten und Lebensformen, die nicht den traditionellen Rollenerwartungen einer Gesellschaft entsprechen. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist eine Frage der Einhaltung der Menschenrechte, des biblischen Menschenbildes und der christlichen „goldenen Regel“: „Alles, was ihr wollt, dass euch die Menschen tun, das tut ihnen auch“ (Matthäus, 7,12).

In der praktischen Umsetzung der Entwicklungszusammenarbeit, der humanitären Hilfe, der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit, der Interessenvertretung, der Öffentlichkeitsarbeit und im Fundraising soll sichtbar werden, dass ADRA Deutschland aufgrund der oben erläuterten Grundlagen (humanitäre Standards, christliche Werte) für die Gleichbehandlung aller Menschen einsteht, sich für Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Gleichberechtigung stark macht und diese aktiv fördert. Das bedeutet für ADRA Deutschland als Arbeitgeber und Hilfsorganisation, dass für den Umgang zwischen den Mitarbeitenden, mit den Menschen in den Projektländern und anderen Zielgruppen dieses Thema erstens eine (offizielle) Wertigkeit und Bedeutung erhalten muss, zweitens für die Mitarbeitenden aufbereitet und vermittelt werden und drittens fest in die Unternehmenskultur implementiert werden soll.

Zielgruppengerechter Umgang in Praxis, Wort und Schrift

Es geht um die Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, der Mitmenschen und jeder Persönlichkeit, für die ADRA tätig ist und der Personen, die bei ADRA Deutschland arbeiten. Für die Verbesserung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit der verschiedenen Zielgruppen in den Projektregionen gibt es unterschiedliche Maßnahmen und Ansatzpunkte. Je nach Bedarf, Bedürfnis und Ausgangslage kann das bedeuten, dass in einer gleichberechtigten Projektarbeit ebenfalls männerspezifische Konzepte (bspw. über Traditionen, Rollenmuster und Stereotype) neu erarbeitet werden müssen. Eventuell wird es zunehmend bedeutender, für diskriminierte und ungleich behandelte Personen und Gruppen zielgruppenspezifischere Maßnahmen auszubauen.

Diskriminierung geht oft mit Vereinfachungen (Objektifizierung) oder wertenden Gegenüberstellungen einher, daher ist Sensibilität im Sprachgebrauch wichtig. So sollten Formulierungen wie zum Beispiel: traditionell, unterentwickelt, unveränderlich, passiv, empfangend, bedürftig, bemitleidenswert, primitiv/einfach, emotional/irrational/fühlend, ursprünglich/natürlich/naturnah, ländlich, undiszipliniert nicht unreflektiert verwendet werden.

ADRA Deutschland ist eine spendensammelnde Organisation und auf die Unterstützung von Privatpersonen, Partnern und öffentlichen Geldgebern angewiesen. Des Weiteren arbeitet die Hilfsorganisation mit Freiwilligen, Ehrenamtlichen, Praktikantinnen und Praktikanten, sowie Studierenden zusammen, die neben den angestellten Mitarbeitenden bei ADRA Deutschland ebenso einen respektvollen und sensiblen Umgang erfahren sollen.

Sprache kann daher auf die verschiedenen Zielgruppen wie beispielsweise Spender-schaft, institutionelle Geldgeber, Kirchengemeinden, politische Entscheidungsträger:innen oder interessierte Öffentlichkeit angepasst werden. Das kann bedeuten, dass sich einige Zielgruppen mit konsequent gegenderter Kommunikation (textlich mit mehrgeschlechtlicher Schreibweise wie Doppelpunkt; sprachlich mit Glottisschlag, einer Sprechpause), einige mit Sichtbarmachung zweier Geschlechter (Spenderinnen und Spender) und andere mit geschlechterneutralen Formulierungen angesprochen fühlen. Die Differenzierung der sprachlichen Möglichkeiten entsprechend der verschiedenen Zielgruppen sollte den Mitarbeitenden bei ADRA Deutschland bekannt gemacht werden. Eine zielgruppengerechte Ansprache steht nicht im Widerspruch zu einer gender- und kultursensiblen Sprache.

4. Varianten geschlechtersensibler Sprache

Gendern: von Binnen-I bis Doppelpunkt

Es gibt verschiedene Möglichkeiten einer diskriminierungsfreien Sprache. In der feministischen Linguistik gibt es zwei Ansätze in Bezug auf die deutsche Sprache: Sichtbarmachung und Neutralisierung (Unsichtbarmachung). Die Möglichkeiten im Einzelnen:

- **Sichtbarmachung durch Gender-Zeichen (* _ :)** meint ein zwischen männlicher und weiblicher Form ergänztes Zeichen, wie der Stern, Unterstrich oder Doppelpunkt. Diese Zeichen stehen als Symbol für alle Menschen, die sich nicht mit der binären Einteilung zwischen Frau und Mann identifizieren. Viele Vorlesesoftware, welche insbesondere für Menschen mit einer (Seh-) Behinderung wichtig sind, lesen den Doppelpunkt nicht vor und lassen lediglich eine kurze Pause, während Sternchen & Co häufig vorgelesen werden: „*Ärzt-Stern-innen*“.
- **Sichtbarmachung durch Feminisierung oder Doppelform** meint die Nennung des männlichen und weiblichen Geschlechts, wie bei Lehrerinnen und Lehrer. Diese Variante führt durch die Doppelnennung zu häufigen Wiederholungen. Eine abgekürzte weibliche Form ist wie folgt möglich: *Lehrer/-innen, LehrerInnen*. Diese Variante geht von einer binären Geschlechterordnung aus und benennt Trans*-, Inter- und nicht-binär verortete Menschen nicht. Viele Menschen empfinden diesen Ansatz dennoch als verständlicher und anwendbar, da er wenige grammatikalische Hürden mit sich bringt, andere betrachten ihn als „veraltet“.
- **Neutralisierung** ersetzt das generische Maskulinum durch eine Substantivierung (*Lehrende*) oder eine geschlechtsneutrale Form, wie *Lehrkraft*. Diese Variante eignet sich nicht für alle Namen und Substantive und führt daher teilweise zu Umschreibungen (*Personen, die...*) oder zu Passivformulierungen, welche eine Personenbezeichnung gänzlich umgeht: Statt „*Der Lehrer wird im Unterricht XY zeigen*“, lieber „*Im Unterricht wird XY gezeigt*“. Weitere neutrale Varianten sind die Nutzung von Adjektiven (*aus pädagogischer Sicht...*), die Nutzung unbestimmter Fürwörter (*alle, jede/r*), die Pluralbildung (*die Lehrenden, statt der/die Lehrende oder der/die Lehrer:innen*) oder Relativsätze (*Wer an einer Grundschule lehrt, sollte Kinder mögen.*). Weitere Varianten werden im englischsprachigen Sprachraum diskutiert und sind in dieser oder ähnlicher Form auch auf für die deutsche Sprache vorstellbar, siehe *Exkurs: geschlechtersensibles Englisch*.

Das Gender-Zeichen, als aktuell bevorzugte Variante für eine geschlechtergerechte Sprache, ist inklusiver als die Feminisierung und Neutralisierung und spiegelt damit die Vielfalt der Menschen wider. Allerdings gibt es zu dieser „neuen“ Variante nur wenig Forschungen. Studien zu den anderen beiden Varianten weisen hingegen bereits Positiveffekte rund um Sichtbarkeit, Zutrauen von Kindern und Rollenstereotypen nach.

Das Gender-Zeichen ist grammatikalisch teilweise herausfordernd. Insbesondere, wenn mit oder über Menschen in der Einzahl gesprochen wird, wird der Text oft unübersichtlich: *Der:die Schüler:in spricht mit dem:der Lehrer:in*. Besonders für Menschen, die Deutsch lernen oder eine Lernbehinderung haben, ist das problematisch. Nicht zuletzt sind die Wortneuschöpfungen teilweise schlicht grammatikalisch falsch. Der Rat für deutsche Rechtschreibung spricht sich derzeit gegen die Verwendung von Genderzeichen aus, aber gleichzeitig weist der Rat darauf hin, „dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll“.⁶ Ein Beispiel für einen solchen Fall wäre das Wort Kolleg in Kolleg:innen, welches nicht identisch mit der männlichen Form des Wortes – Kollege – ist und eine andere Bedeutung hat. Andere Beispiele für grammatikalische Dissonanz bei der Verwendung des Doppelpunkts sind z.B. Bäuer:in oder Expert:in.

Exkurs: geschlechtersensibles Englisch

Der Gedanke, dass Teile der englischen Sprache sexistisch sind, wurde in den 1970er Jahren von feministischen Gruppen in den westlichen englischen Kulturen in den Vordergrund gerückt. Gleichzeitig wurde in der akademischen Linguistik die Verbindung zwischen Sprache und Ideologien (einschließlich traditioneller Geschlechterideologien) deutlich. Im Englischen gibt es nur sehr wenige Geschlechtsmarker: die Pronomen und Possessiva (er, sie, ihr und sein, ihr) sowie Anredeformen (madam). Die meisten englischen Substantive haben keine grammatikalischen Geschlechtsformen (teacher, president), während einige wenige Substantive spezifisch männlich oder weiblich sind (actor/actress, waiter/ waitress). Einige Substantive, die früher auf -man endeten, haben jetzt neutrale Entsprechungen, die beide Geschlechter einschließen (Police-officer für Policeman/Policewoman, Spokesperson für Spokesman, Chairperson für Chairman/Chairwoman).

Englischsprecher:innen und -schreiber:innen wurde traditionell beigebracht, maskuline Substantive und Pronomen in Situationen zu verwenden, in denen das Geschlecht des/der Subjekte(s) unklar oder variabel ist, oder wenn eine Gruppe, auf die sie sich beziehen, Mitglieder beider Geschlechter enthält.

Es gibt verschiedene Ansätze zur Bildung einer geschlechtsneutralen Sprache im Englischen:

- Neutralisierung jeglicher Bezugnahme auf das Geschlecht, wie z. B. die Verwendung von „sie“ als Pronomen der dritten Person Singular anstelle von „er“ oder „sie“, und das Verbot von Wörtern wie „Schauspieler:in“ (weiblicher Schauspieler) und die Vorschrift der Verwendung von Wörtern wie „Schauspieler“ für Personen jeden Geschlechts. Obwohl es in der englischen Sprache allgemein akzeptiert ist, argumentieren einige, dass die Verwendung von „they“ als Singularpronomen als grammatikalisch inkorrekt, aber in informellen Texten akzeptabel ist.

⁶ Pressemitteilung des Rats für deutsche Rechtschreibung 26.03.2021

https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

- Schaffung alternativer geschlechtsneutraler Pronomen, wie z. B. „hir“ oder „hen“ im Schwedischen.
- Angabe des Geschlechts durch die Verwendung von Formulierungen wie "er oder sie" und „Schauspieler und Schauspielerinnen“.
- Vermeidung der Verwendung von „er/sie“ oder des Pronomens der dritten Person Singular „sie“ durch Verwendung von „die“ oder Umstrukturierung des gesamten Satzes, um alle drei zu vermeiden.
- Die NASA bevorzugt jetzt die Verwendung von „mit Besatzung“ und „ohne Besatzung“ anstelle von „bemannt“ und „unbemannt“, auch wenn es um die historische Raumfahrt geht (außer bei Eigennamen).

5. Empfehlungen für ADRA-Mitarbeitende

Für eine erfolgreiche Gleichstellung aller Menschen ist die sprachliche Gleichbehandlung von großer Bedeutung. Respekt und Sichtbarkeit aller Geschlechter ist das Ziel eines diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten und sensiblen Umgangs mit anderen Menschen. Ein geschlechtersensibler Umgang in Wort, Schrift und Bild spricht nicht nur Männer und Frauen an, sondern auch Menschen, die sich als trans*, inter* oder nicht-binär identifizieren. Auf diese Weise trägt ein gendersensibler Umgang dazu bei, Diskriminierung zu vermeiden und Gleichstellung zu fördern. Eine Organisation, die alle Geschlechter gleich behandeln möchte, sollte diskriminierungsfrei, kultur- und gendersensibel kommunizieren, sei es gegenüber den Mitarbeitenden, Begünstigten, Partnerorganisationen, Spendenden und Ehrenamtlichen, also gegenüber allen Personen, die für und mit ADRA arbeiten und für die die Maßnahmen und Projekte durchgeführt werden. **Um diesen Werten gerecht zu werden, empfiehlt ADRA allen Mitarbeitenden, sprachliche Formulierungen, die traditionelle Rollenklischees oder Stereotypen bedienen, die diskriminieren oder abwerten, zu hinterfragen und zu verändern.**

Ebenso empfiehlt ADRA je nach Zielgruppenanalyse eine sprachliche Angleichung in der internen und externen Kommunikation. Auch wenn die Werte unverrückbar sind, so ist doch der Sprachleitfaden flexibel und soll eine zielgruppengerechte Kommunikation ermöglichen:

- **Offizielle und interne Dokumente:** Der Wert, dass jede Person gleich an Würde ist, sollte in allen Produkten – seien sie inoffizieller oder offizieller Art - von ADRA Deutschland zum Ausdruck kommen. Dies betrifft auch Projektanträge und Berichte.
- **Umgang mit Personal:** Jede Person sollte selbst entscheiden, welche Daten sie im Personalbogen hinterlegt und wie sie angesprochen werden möchte, etc. Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Stellenanzeigen erhöht die Chance, mehr Bewerbungen und somit mehr Diversität im Unternehmen zu generieren. Arbeitgeber haben durch eine gendersensible Sprache die Möglichkeit, einen größeren Teil ihrer Zielgruppen ggf. auch neue Zielgruppen, anzusprechen. In bestimmten Gruppen, gerade bei jüngeren Generationen, ist eine gendergerechte Sprache häufig bereits etabliert und ein Muss. Mit Blick auf den Fachkräftemangel können geschlechtergerechte Formulierungen deshalb von hoher Bedeutung sein.
- **Externe Kommunikation:** In der Kommunikation sollten alle Mitarbeitenden von ADRA darin geschult werden, dass es in der Arbeit um Menschen geht, und wir einheitlich einen würdevollen Umgang mit allen Menschen, d.h. auch mit allen Geschlechtern und marginalisierten Gruppen, pflegen und in die Organisationskultur übernehmen möchten. Das bedeutet, dass es keinen Unterschied zwischen Theorie und Praxis geben sollte. Daher empfehlen wir, Sensibilisierungsmaßnahmen zu etablieren, um alle Mitarbeitenden mitzunehmen. **Für eine gendersensible Kommunikation empfiehlt ADRA die Verwendung des Doppelpunktes, weil sie für den barrierefreien Gebrauch der Webseite am nutzerfreundlichsten ist. Gesellschaftlich betrachtet könnte ein**

geschlechtergerechter Umgang in Sprache, Wort und Bild in der Bildung von Kindern und Jugendlichen langfristig den Prozess der Gleichstellung von Mann und Frau und anderen Geschlechtern fördern.

- **Zielgruppenangepasste Kommunikation:** ADRA Deutschland spricht diverse Zielgruppen an, die in den jeweiligen Arbeitsaufträgen der einzelnen Abteilungen und Units verankert sind. Je nach Mandat darf die Kommunikation nicht zum Schaden oder Nachteil einer Zielgruppe erfolgen. D.h., je nach Zielgruppenanalyse bleibt es den Mitarbeitenden der Abteilungen offen, die Ansprache adressatengerecht und dem Satzungszweck entsprechend anzupassen. Grundsätzlich kann der **Aufklärungs- und Informationsauftrag** von ADRA auch zu diesem Thema umgesetzt werden und eine Sensibilisierung in den Zielgruppen erfolgen. In Bezug auf eine konkrete Zielgruppe kann es empfehlenswert sein, eine mittel-/langfristige Kommunikationsstrategie zu entwerfen.

Fazit

Mit dem Diskurs über die Bedeutung und den Wert eines kultur- und gendersensiblen Umgangs mit Menschen in Praxis, Wort und Schrift bei ADRA Deutschland geht es um das Ziel der Gleichbehandlung aller. Dabei unterstützt die interdisziplinäre *Gender Core Group* nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter, sondern ebenso strukturelle Veränderungen, um gleiche Chancen für alle Menschen – losgelöst vom biologischen und sozialen Geschlecht – zu erwirken. Der Umgang mit Identitätsdiversität bei ADRA Deutschland muss im Vorfeld gemeinsam mit allen Abteilungen und dem Vorstand in seinen Konsequenzen erarbeitet werden.

Die eine richtige Variante des Genderns gibt es nicht. Viele Stimmen fordern zunehmend eine amtliche Rechtschreibreform, um diesen Herausforderungen zu begegnen und beispielsweise eine neue, neutrale Endung zu ergänzen. Für den Moment ist daher eine individuelle, situationsspezifische und zielgruppenorientierte diskriminierungsfreie Sprache der richtige Weg. **Nach pragmatischer Abwägung der genannten Kriterien (insb. Zielgruppe und korrekte Grammatik), empfiehlt die Gender Core Group den Doppelpunkt als zu bevorzugende Variante.**

6. Anhang I: Checkliste für unsere Kommunikation

- Wurden alle Mitarbeitenden mitgenommen, die Werte hinter einer diskriminierungsfreien, kultur- und gendersensiblen Sprache in Wort, Schrift und Bild zu verstehen?
- Habe ich mehrere Quellen gelesen und mich kritisch mit dem Thema auseinandergesetzt?
- Verwende ich Sprache und Begriffe, die andere Menschen, Geschlechter und Regionen nicht stereotypisieren, diskriminieren oder abwerten? Schreibe und berichte ich nur aus einer mehrheitsgesellschaftlichen und für eine mehrheitsgesellschaftliche Perspektive, ohne diese zu kennzeichnen, und schließe damit viele Menschen aus?
- Wen will ich ansprechen bzw. über wen will ich schreiben? Kommt dies durch die gewählten Formulierungen eindeutig zum Ausdruck?
- Verwende ich für Frauen im Text die weiblichen Personenbezeichnungen? Stehen die männlichen Personenbezeichnungen in ihrem Text ausschließlich für Männer?
- Habe ich bei Aufzählungen oder bei den Paarformen Frauen und Männer abwechselnd zuerst genannt? Ist das Wort auch grammatikalisch richtig, wenn ich das Genderzeichen weglasse?
- Habe ich alle Menschen und Geschlechter bezeichnet? Ist niemand „mitgemeint“?
- Wurden mit formaler Neutralität keine männlichen oder weiblichen Stereotype bedient und so verhindert, dass beim Lesen des Textes an alle Geschlechter gleichermaßen gedacht wird?
- Durch welche Vorurteile und Vorannahmen über Menschen in bestimmten Regionen oder eines bestimmten Geschlechts bin ich selbst und sind meine Zielgruppen geprägt?
- Mache ich mir klar, wen ich mit WIR/UNS und SIE/DIE meine? Woran mache ich fest, wer wir und wer die anderen sind?
- Würde ich die Begriffe, die ich verwende, auch für Vergleichbares auf einen anderen Kontext anwenden?
- Kenne ich die Selbstbezeichnungen der Menschen, über die ich schreibe/spreche, und nutze ich sie?
- Versuche ich, Menschen selbst zu Wort kommen zu lassen – ohne zu bewerten –, statt über sie zu berichten? Oder ziehe ich „authentische“ Stimmen nur heran, um meine eigene Argumentation zu untermauern? Mache ich Menschen in meinen Berichten/meiner Sprache zu Subjekten oder zu Objekten?
- Schreibe/spreche ich nicht nur diskriminierungsfrei, kultur- und gendersensibel, sondern zeige dies auch in meiner Bildsprache?
- Werden alle Mitarbeitenden regelmäßig sensibilisiert, das Thema im Unternehmen voranzutreiben und eine diskriminierungsfreie Sprache einheitlich umzusetzen?

7. Anhang II: Glossar

Das Glossar soll den Mitarbeitenden bei ADRA Deutschland helfen, die zahlreichen Vokabeln und Definition zu verstehen und bietet einen Überblick. Bewusst werden nur kurze und knappe Erklärungen der Begriffe aufgeführt. Für weitere Informationen und detaillierte Begriffserklärungen werden die Glossare der Friedrich Ebert Stiftung⁷, der TU Berlin⁸ oder Amnesty International empfohlen.⁹

Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund einer Behinderung. (s. Diskriminierung).

Binarität steht für das System der Zweigeschlechtlichkeit, das die Menschen in Männer und Frauen einteilt. Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass es sich bei dem biologischen Geschlecht um ein Spektrum, statt um ausschließlich zwei oder drei Kategorien handelt. Das vereinfachte Szenario: Mit einem Y-Chromosom ist man ein Mann und ohne eine Frau, stellen Ärzte lange in Frage, da diese Kategorien oft genug nicht mit der sexuellen Anatomie kohärent sind. Es gibt also ein „dazwischen“ und auch ein „weder noch“, ebenso kann sich die Identität im Laufe des Lebens wandeln. Körperliche Merkmale wie Chromosomen, Keimdrüsen, Genitalien aber auch Körperbehaarung, Form und Größe der Brust bestimmen für gewöhnlich, ob die Person männlich oder weiblich ist. Es gibt jedoch Menschen mit Varianten dieser Merkmale, die keine eindeutige Zuordnung ermöglichen. Sie sind intergeschlechtlich. Auch wissen wir, dass Beziehungen nicht ausschließlich von Mann und Frau geführt werden, vielmehr gibt es eine Vielfalt an Identitäten und Sexualitäten, die jeder Mensch – ganz im Sinne eines rechte-basierten Verständnisses – für sich selbst bestimmt und keinen Vorgaben folgt.

Care Arbeit oder Sorgearbeit ist in der Regel unbezahlt und wird meist von Frauen geleistet.

Cis bezeichnet Menschen, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, dass ihnen nach der Geburt zugeschrieben wurde.

Critical Whiteness: Weiß-sein ist ein Privileg, dem sich viele nicht bewusst sind. Eine helle Hautfarbe gilt gemeinhin als der unsichtbare Maßstab, während alle anderen aufgrund ihrer Hautfarbe als abweichend und minderwertig wahrgenommen werden.

Diskriminierung beschreibt jede Form ungerechtfertigter Benachteiligung oder Ungleichbehandlung. Auch das Verweigern von Rechten, die einer Person oder Gruppe zustehen, ist eine Diskriminierung. Häufig erfolgt Diskriminierung als Abgrenzung

⁷ <https://library.fes.de/pdf-files/pbud/19494.pdf> (05.06.2023)

⁸ https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002454/KFG/Dokumente/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf (05.06.2022)

⁹ <https://www.amnesty.de/kampagne-gegen-rassismus-deutschland> (05.06.2023)

aufgrund äußerlich wahrnehmbarer und unveränderlicher Merkmale und geht mit Herabwürdigung und Beleidigung einher.

Diversität bedeutet Vielfalt oder Vielfältigkeit und wird heute synonym für den respektvollen Umgang mit der Vielfalt von Menschen verwendet. Es bezieht sich auf die ethnische oder soziale Herkunft, auf Hautfarbe, Religion, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, Behinderung oder Alter. Diese Merkmale sind teilweise mit Vorteilen, Privilegien, Benachteiligung oder Ausgrenzung verbunden.

Als **dyadisch** werden Menschen bezeichnet, deren Körper den medizinischen Normen von männlichen oder weiblichen Körpern entsprechen (Vergleich *inter*).

Feminismus hinterfragt Machtverhältnisse, um für alle Menschen, insbesondere marginalisierte Gruppen, Chancengleichheit herzustellen, die Beachtung der Menschenwürde durchzusetzen sowie Selbstbestimmung zu ermöglichen.

Gender steht im Englischen für das soziale Geschlecht, während *sex* das biologische Geschlecht beschreibt. Im Deutschen steht *Geschlecht* für beide Perspektiven: sozial und biologisch. Gender ist ein Synonym für Geschlechtsidentität und beschreibt, ob sich eine Person als Frau oder Mann, als trans-, intergeschlechtlich oder nicht-binär versteht.

Um die sozialen Bedeutungen und Auswirkungen von Geschlecht näher betrachten zu können, hat sich im Deutschen das Wort Gender etabliert.

Genus ist das grammatische Geschlecht. Im Deutschen gibt es 3 Genera, u.a. angezeigt durch *der/die/das*. *Sexus* ist hingegen eine biologische Kategorie, das Geschlecht.

Geschlechtergerechtigkeit ist der zentrale Wert einer gerechten Gesellschaft. Geschlecht wird nach wie vor dazu benutzt, in der Gesellschaft Ungleichheit und Differenz zu betonen, sowie Hierarchien aufrechtzuerhalten, Menschen zu unterdrücken und sie großen Benachteiligungen auszusetzen.

Geschlechtsspezifische Gewalt (eng: GBV) bedeutet, dass einer Person aufgrund ihres biologischen oder sozialen Geschlechts körperlicher, psychischer oder wirtschaftlicher Schaden zugefügt wird. Frauen und Mädchen sind zum Beispiel von sexualisierter und häuslicher Gewalt überproportional häufig, aber nicht ausschließlich betroffen.

Globaler Süden beschreibt eine im globalen System benachteiligte gesellschaftliche, politische und ökonomische Position vieler Länder. Die Einteilung *Globaler Süden und Norden* verweist auf die unterschiedliche Erfahrung mit Kolonialismus und Ausbeutung und ist nur bedingt geographisch gedacht. Australien gehört genau wie Deutschland mehrheitlich dem Globalen Norden an, aber es gibt in beiden Ländern auch Menschen, die Teil des Globalen Südens sind, zum Beispiel die Aboriginal Australiens und illegalisierte Personen. Andersherum gilt dies ebenso.

Heteronormativität bezeichnet die Annahme, dass alle Menschen heterosexuell sind. Die heterosexuelle Ehe und die darauf gründende Kleinfamilie gelten als der zeitlos gültige Normalfall der Lebensgestaltung.

Etwa 0,2% der Menschen in Deutschland gelten als **inter/intergeschlechtlich**. Ihre angeborenen körperlichen Merkmale haben viele verschiedene Ausprägungen (Chromosomen, Keimdrüsen, Hormonproduktion, Genitalien, Behaarung, Muskeln, Körpermasse, Brustentwicklung, Stimme oder Statur), daher sind diese Personen weder Männer noch Frauen. Intergeschlechtlichkeit ist keine Krankheit und erfordert keine medizinische Behandlung. Seit Mai 2021 sind solche Operationen in Deutschland an Kindern verboten. Heute ist es üblich, von Intergeschlechtlichkeit zu sprechen. Der Begriff „Intersexualität“ ist veraltet, da weder die Sexualität noch die sexuelle Orientierung relevant sind.

Intersektionalität bedeutet Kreuzungspunkt und beschreibt die Überlagerung, Verstärkung oder Bedingung mehrerer Diskriminierungsdimensionen. Das feministische Konzept der Intersektionalität hat der Mehrfachdiskriminierung einen Namen gegeben: die Gleichzeitigkeit verschiedener sozialer Kategorien wie Gender, Hautfarbe bzw. Ethnizität, Alter, Behinderung muss wahrgenommen und berücksichtigt werden.

LSBTQI*: L steht für lesbisch, S für schwul, B für bisexuell, T für trans, Q für queer, I für intergeschlechtlich und das Sternchen (oder auch das Plus +) für die geschlechtliche Vielfalt als Ganzes. Gängig sind auch die Abkürzungen LGBTQI+ oder LGBTQIA+ (A = Asexualität). Die Abkürzungen beschreiben die geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung von Menschen, die sich vom Prinzip der Heteronormativität losgelöst haben.

Misogynie bedeutet Frauenfeindlichkeit und beschreibt eine emotionale und hasserfüllte Haltung. Die sprachlich verwandten Wörter Misanthropie und Misandrie bezeichnen die Menschenfeindlichkeit und den Männerhass.

Parität wird als Stimmgleichheit verschiedener Gruppen in einem Gremium verstanden. Die Bewegung für Parität bemüht sich, den Gedanken der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Institutionen und Organisationen weiter voranzutreiben.

Das **Patriarchat** ist die vorherrschende Gesellschaftsform weltweit. Üblicherweise beschreibt das Wort die gesellschaftliche Ordnung, die von Männern bestimmt wird und sich nach ihnen ausrichtet. Das Gegenstück ist das Matriarchat. Das Patriarchat funktioniert durch eine geschlechterbezogene Hierarchisierung und Nachrangigkeit und über Diskriminierung, Ausbeutung und Gewalt.

People of Color ist ein Begriff, mit dem sich Menschen selbst bezeichnen können, die im globalen Kontext als „nicht-Weiß“ gelten. Farbige/farbig ist ein kolonialistischer Begriff und negativ konnotiert.

Queer (oder **genderqueer**) ist ein Sammelbegriff für sämtliche geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen, die sich nicht in das binär geprägte System der Heterosexualität einordnen lassen (= **nicht-binär**).

Rassismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale, wegen ihres Namens, ihrer tatsächlichen oder angenommenen Herkunft, Religion oder auch ihrer Kultur. Ihre individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften werden nicht gesehen, gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft wird bestritten. **Institutioneller Rassismus** liegt vor, wenn eine Institution in ihrer Gesamtheit Menschen aufgrund o.g. Dimensionen unangemessen oder gar rassistisch behandelt, zum Beispiel im Rahmen von Abläufen, Einstellungen, Verhaltensweisen, unbewussten Vorurteilen, Nichtwissen, Gedankenlosigkeit und rassistischer Stereotype.

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sexismus spiegelt das Machtverhältnis wider: In einer männlich dominierten Gesellschaft ist die Vorstellung vorherrschend, Männer seien mehr wert als Frauen.

Um die Vielfältigkeit verschiedener persönlicher Identitäten zu verstehen, ist das Konzept **SOGIE** eine sinnvolle Hilfestellung: *Sexual Orientation, Gender Identity and Expression*. Damit kann es die verschiedenen Dimensionen unserer menschlichen Identität als breites Spektrum abdecken. *Sexuelle Orientierung* beschreibt, wem sich eine Person hingezogen fühlt (bisexuell, heterosexuell u.a.). *Gender Identity* beschreibt, wie sich Menschen selbst sehen. Viele Menschen sind Cis-gender, da sie sie sich mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Andere Menschen sind trans-gender. *Gender expression*, als dritte Dimension, beschreibt, wie Menschen sich geben, sprechen, kleiden oder bewegen (maskulin, feminin, androgyn).

Als **trans** (oder **transgeschlechtlich**, **transgender** und **transident**) bezeichnen sich Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen nach der Geburt zugewiesen wurde. „Transsexualität“ hat in der Vergangenheit ein Krankheitsbild beschrieben, heute sprechen wir von Transidentität.

Der Begriff "**Rasse**" in Bezug auf Menschen ist mit einem wissenschaftlich nicht haltbaren biologischen Konzept verbunden. Es ist nicht als soziale Konstruktion zu verstehen (anders als der englische Begriff **race**, welcher sich auf eine sozialwissenschaftliche Analyse bezieht). Biologisch unterschiedliche "Menschenrassen" aufgrund von äußeren Merkmalen herzuleiten, entspricht nicht dem Stand der Wissenschaft. Der Begriff steht für eine lange Geschichte rassistischer Vernichtung und Gewalt.

Gender Core Group: Bianca Belger, Anja Kromrei, Rami Wadelnour

Stand: 24.07.2024

