Leitfaden
Diskriminierungskritische Sprache

für Mission EineWelt

Centrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Mission EineWelt

Worum es geht

‚Diskriminierungskritische und diversitätssensible Kommunikation' bedeutet für uns, Inhalte in verschiedenen Erscheinungsformen so zu gestalten, dass möglichst keine diskriminierenden Muster reproduziert werden und gleichzeitig Vielfalt sichtbar und wertgeschätzt wird.

1 Losgehen

Diversität prägt unsere Gesellschaft in vielfacher Hinsicht – von sichtbaren Merkmalen wie Hautfarbe und körperliche Beeinträchtigung bis hin zu unsichtbaren Aspekten wie psychische Gesundheit oder religiöse Überzeugungen.

Die Arbeit von Mission EineWelt als Zentrum für Partnerschaft, Entwicklung und Mission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ist untrennbar mit dieser Vielfalt verbunden. Zusammen mit unseren Partnerkirchen in Afrika, Asien, Lateinamerika und in der Pazifikregion setzen wir uns für ein respektvolles globales Miteinander im Sinne der christlichen Nächstenliebe ein. Wir wollen eine gerechtere, nachhaltigere Welt mitgestalten, in der Menschen unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Weltanschauung und weiteren sozialen oder individuellen Merkmalen wertgeschätzt und gleichberechtigt behandelt werden.

Damit bewegen wir uns sowohl auf biblisch-theologischer als auch auf gesetzlicher Grundlage. Eine theologische Ablehnung jeder Diskriminierung lässt sich unter anderem aus Genesis 1,27 und Galater 3,28 ableiten: Jeder Mensch ist Ebenbild Gottes (Imago Dei), unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Status oder weiteren Eigenschaften. Auch rechtlich ist Diskriminierung klar untersagt: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung sowie der sexuellen Identität[1]. Darüber hinaus geben innerkirchliche Stellungnahmen Orientierung – etwa die des Ökumenefachausschusses der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern[2] oder die ‚Erklärung zum Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die Überwindung von Diskriminierung und die Sicherstellung eines Zugehörigkeitsgefühls'[3] des Ökumenischen Rats der Kirchen. Sie unterstützen uns dabei, als kirchliche Organisation Verantwortung für eine diskriminierungskritische und respektvolle Arbeitsweise zu übernehmen.

Zugleich wird unsere Arbeit auch durch tief verwurzelte historische Machtverhältnisse und die damit verbundene Unterdrückung geprägt. Jahrhunderte der Kolonialisierung haben Ungleichheiten hinterlassen und Erzählungen sowie Strukturen etabliert, die diese Hierarchien nach wie vor fortbestehen lassen. Diese Prägungen beeinflussen unser Denken und Handeln und eben auch unsere Sprache. Sie wirken oft subtil und unmerklich. Und sie sorgen dafür, dass Menschen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind, deren Auswirkungen häufig nicht wahrnehmen oder unterschätzen.

Diskriminierung, Benachteiligung und Ausschluss haben viele Formen. Menschen werden unter anderem aufgrund von Merkmalen wie unter anderem Geschlecht (Sexismus), ethnische Herkunft (Rassismus), soziale Klasse (Klassismus), Behinderung (Ableismus), Alter (Ageismus), sexuelle Orientierung (Homophobie) zum Teil mehrfach stigmatisiert. Mitunter überlagern sich diese

[1] Online verfügbar unter: AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
[2] Online verfügbar unter: https://www.interkulturell-evangelisch.de/_files/ugd/7f6507_a3b51a7b7b8f4cceb514ac7958b04046.pdf (06.04.2025)
[3] Online verfügbar unter: https://www.oikoumene.org/de/resources/documents/statement-on-confronting-racism-and-xenophobia-overcoming-discrimination-ensuring-belonging (06.04.2025)

Diskriminierungsformen und verstärken sich gegenseitig, so dass Betroffene intersektionalen Benachteiligungen ausgesetzt sind.

Das wirkt sich auf Menschen nicht nur persönlich aus, sondern sorgt zusätzlich auch dafür, dass Ungleichheiten, Machstrukturen und Unrecht auf gesellschaftlicher Ebene fortbestehen sowie verstärkt oder neu etabliert werden. Insbesondere im weltweiten Miteinander mit unseren Partner*innen können diese Prägungen und ihre Auswirkungen eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Um dem entgegenzuwirken, müssen und wollen wir unsere Prägungen anerkennen und kritisch darüber nachdenken, wie sie unsere Arbeit beeinflussen.

Mit diesem Papier möchten wir solch einen Reflexionsprozess zunächst in der Öffentlichkeitsarbeit von Mission EineWelt anstoßen. Das vorliegende Dokument soll dazu anregen, Diversität bewusst(er) in unsere kommunikative Praxis zu integrieren, um langfristig eine inklusivere Arbeitsweise zu fördern.

In unserem Bestreben, gegenüber möglichst allen Formen von Diskriminierung sensibel und kritisch zu sein, sehen wir im Kontext unseres internationalen Arbeitsumfelds speziell die Auseinandersetzung mit Rassismus als einer spezifischen Form der Diskriminierung und die aktive Verantwortung für dessen Abbau als besondere Aufgabe.

Bei alldem sind uns einerseits bewusst, dass es nahezu unmöglich ist, vollkommen diskriminierungsfrei zu kommunizieren. Die Erarbeitung einer Checkliste für unsere Öffentlichkeitsarbeit, die sprachliche Ausdrücke in „richtig“ und „falsch“ unterteilt, wäre nicht zielführend, weil sie die Komplexität und Vielschichtigkeit von Diskriminierung und Inklusion nicht angemessen widerspiegeln kann. Andererseits haben Kolleg*innen im hektischen Arbeitsalltag oft wenig Zeit für tiefgehende Reflexion.

Dieses Papier versteht sich insofern als Balanceakt: Es soll denen gerecht werden, die in einem oft überladenen Arbeitsumfeld nach einer schnellen Orientierung suchen, jedoch ohne dabei pauschale oder verkürzte Antworten zu liefern.

Hier und auf den folgenden Seiten findet sich also beides: Stoff und Ausgangspunkte für vertieftes Nachdenken und die Sensibilisierung des eigenen Bewusstseins einerseits, aber auch konkrete, wenn auch unvollständige Anhaltspunkte für die Praxis. Dieser Leitfaden kann linear von Anfang bis Ende gelesen werden, die Lesenden sind aber herzlich eingeladen, sich auch zielgerichtet die Inhalte herauszusuchen, die sie gerade brauchen.

Der Schwerpunkt der hier festgehaltenen Überlegungen liegt zunächst auf sprachlichen Äußerungen. Die erarbeiteten Sichtweisen, Prinzipien und Anregungen sind jedoch auch im Zusammenhang mit bewegten und unbewegten Bildern relevant. Die Entscheidung, ob bild-spezifische Erweiterungen und/oder Konkretionen notwendig sind, sollte im Rahmen der weiteren Diskussion getroffen werden.

2 Weiterdenken

Wie schon erwähnt: Die *eine*, für immer und objektiv richtige Art, diskriminierungssensibel und -kritisch zu kommunizieren, gibt es nicht. Sprache und Wertesysteme verändern sich ständig. Wie Sprache so gestaltet werden kann, dass niemand von ihr ausgegrenzt oder diskriminiert wird, kann nicht ein für alle Mal in ein feststehendes Regelwerk gegossen werden. Eine Sprache, die inklusiv, respektvoll und bewusst im Umgang mit Diversität ist, muss den sich wandelnden Wertesystemen immer wieder neu gerecht werden. Wer diesen Anspruch in der eigenen Kommunikation umsetzen will, muss sich ständig weiterbilden, reflektieren und hinterfragen. Von daher wäre ein System aus konkreten Regeln für jeden denkbaren Fall wenig sinnvoll. Es würde ständig wachsen und sehr schnell sehr unübersichtlich und widersprüchlich werden. Die folgenden 11 Punkte sind als eine Art Leitplanken gedacht, entlang derer wir unsere konkrete Kommunikationspraxis kontinuierlich reflektieren und überprüfen können.

Haltung:

1. Wir sind uns bewusst, dass wir nicht dagegen gefeit sind, andere sprachlich zu diskriminieren. Daher pflegen wir eine Fehlerkultur, bestehend aus diskursiver Offenheit und Veränderungsbereitschaft.
2. Wir arbeiten kontinuierlich daran, eine Kultur des offenen Diskurses und des besseren Arguments als Basis unseres kommunikativen Handelns zu pflegen und diese auch in unserem Output möglichst erfahrbar werden zu lassen.
3. Unsere Offenheit besteht auch darin, anzuerkennen, dass es die eine wahre Wahrheit oder Realität nicht gibt. Wir sind bereit, andere Sichtweisen auf Ereignisse und Konstellationen ernst zu nehmen und diese gegebenenfalls in unsere Sicht der Dinge zu integrieren bzw. unsere Sicht der Dinge zu verändern.
4. Gleichzeitig wenden wir uns in Denken und (kommunikativem) Handeln klar gegen erkennbar destruktive Scheinargumente und Sichtweisen, die offensichtlich dazu dienen, Diskriminierung, Intoleranz, Totalitarismus und andere Sichtweisen zu transportieren, die sowohl dem Ideal der Offenheit und Nächstenliebe sowie dem Leitbild von Mission EineWelt widersprechen.

Praxis

5. In unserer Berichterstattung bleiben wir der Wirklichkeit im Sinne der Wahrhaftigkeit verbunden. Es kann also theoretisch auch mal sein, was nicht sein „darf“.
6. In der Bezeichnung von Personen oder Gruppen verwenden wir Begriffe oder Schreibweisen, die zum Zeitpunkt der Äußerung anerkanntermaßen sicherstellen, dass möglichst alle adäquat und erkennbar mitgemeint sind, um die es geht, und dass niemand von diesen Personen/Gruppen diskriminiert wird.
7. Wir verwenden inklusive Schreibweisen und Bezeichnungen (Geschlechter, (marginalisierte) Gruppen, Menschen mit speziellen Bedürfnissen …)
8. Wir versuchen, uns möglichst einfach und verständlich auszudrücken.
9. Verkürzungen sind in berichtender Form unvermeidbar. Wir versuchen diese dennoch auf das unvermeidbare Minimum zu reduzieren.
10. Wenn wir uns nicht sicher sind, wie eine sprachliche Formulierung bei den damit genannten/gemeinten Personen ankommt bzw. von diesen bewertet wird, versuchen wir, den Sachverhalt vorab zu klären. Ist dies aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht möglich, versuchen wir, die Formulierung zu vermeiden oder machen unsere Unsicherheit sprachlich kenntlich.

11. Wir pflegen so gut wie möglich eine Kultur der Berichterstattung, in der die Menschen, über die berichtet wird, nach Möglichkeit auch selbst zu Wort kommen und Subjekte der Berichterstattung sind.

3 Umsetzen

Wie lässt sich eine diskriminierungssensiblere Sprache im Berufsalltag konkret umsetzen? Die Förderung von Vielfalt und der Abbau von Diskriminierung lassen sich nicht einfach durch das Abhaken von Checklisten überwinden. Vielmehr ist eine kontinuierliche, kritische Reflexion erforderlich. Im Folgenden haben wir zwei praktische Werkzeuge entwickelt, die dabei unterstützen können, diese Reflexion im Arbeitsalltag umzusetzen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass diese Auflistung keine Vollständigkeit beansprucht, sondern sich auf ausgewählte Dimensionen und Aspekte konzentriert, die wir als besonders relevant erachten. Wir sind uns bewusst, dass es immer Raum für Erweiterung und Vertiefung gibt, und laden alle ein, diesen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung aktiv mitzugestalten.

Fragenkatalog

Allgemein
Vermeide ich die Verwendung von Begriffen, die potenziell stigmatisierend sind und Menschen auf ein Merkmal reduzieren? (z.B. „psychisch krank“ statt „Person mit einer psychischen Erkrankung“ oder „behindert“ statt „Person mit Assistenzbedarf/Beeinträchtigung“ oder „Frau mit Kopftuch“ statt Name/Selbstbezeichnung/Funktion)
Rassismuskritischer Sprachgebrauch
— Vermeide ich stereotype Begriffe oder Klischees, die bestimmte ethnische Gruppen, Kulturen oder Herkunft negativ darstellen, exotisieren oder marginalisieren? — Achte ich darauf, die Perspektiven und Erfahrungen von marginalisierten oder unterrepräsentierten Gruppen einzubeziehen und zu respektieren? — Stelle ich sicher, dass ich Menschen aus marginalisierten Gruppen nicht lediglich als „Symbolfiguren“ nutze, um Diversität oder Inklusion vorzugaukeln, ohne ihre Perspektiven tatsächlich zu integrieren? — Nutze ich eine Sprache, die keine künstliche Trennung zwischen „uns“ und „den Anderen“ schafft, und fördere so das Verständnis von Diversität als bereichernde Vielfalt? — Verwende ich Begriffe wie „Schwarze Menschen“, „Geflüchtete“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund“ korrekt, respektvoll und im Einklang mit den jeweiligen Selbstbezeichnenden und Kontexten? — Berücksichtige ich bei der Darstellung von Menschen aus diversen Gruppen deren gesamte Identität und Lebensgeschichte und vermeide es, sie auf ein einziges Merkmal (z.B. Herkunft oder Geschlecht) zu reduzieren? — Unterscheide ich zwischen individuellem, strukturellem und institutionellem Handeln? — Fokussiere ich auf Verantwortung für Veränderung und nicht auf Schuldzuweisung? — Vermeide ich die Hervorhebung von unnötigen Differenzen und die Absolutsetzung/Naturalisierung von sozialen Unterschieden?

Geschlechtersensible Sprache
— Verwende ich eine Sprache, die möglichst alle Geschlechter gleichermaßen anspricht und nicht nur das männliche Geschlecht (z.B. „Studierende“ statt „Studenten“)? — Integriere ich geschlechtergerechte Schreibweisen das Gendersternchen (*) zur Sichtbarmachung aller Geschlechter? (z.B. Ärzt*innen) — Achte ich darauf, keine stereotypen Geschlechterrollen zu verstärken oder zu reproduzieren, etwa bei der Beschreibung von Berufen oder Tätigkeiten, die traditionell einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden? — Ermögliche ich allen Menschen, unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität, sich in meiner Sprache repräsentiert zu fühlen?
Barrierearme Sprache
— Achte ich darauf, eine Sprache zu verwenden, die für möglichst viele Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen verständlich ist, und vermeide ich unnötige Fachterminologie oder komplexe Satzstrukturen? — Überprüfe ich, ob meine Texte, Kommunikationsmittel oder Präsentationen durch einfache Sprache für ein möglichst breites Publikum zugänglich sind, ohne den Inhalt zu verflachen oder wichtige Nuancen zu verlieren? — Berücksichtige ich bei meiner Wortwahl, dass Menschen mit unterschiedlichen Lern- oder Lesefähigkeiten, sowie Menschen mit kognitiven oder sprachlichen Einschränkungen Zugang zu Informationen haben?

Glossar

Nicht selten besteht Unsicherheit, welche Worte überhaupt noch genutzt werden können. Im Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen (vgl. Link). finden sich hilfreiche Hinweise und Erklärungen zu gängigen Begriffen sowie deren Anwendung im Kontext diskriminierungssensibler Sprache. Einige davon haben wir entnommen, zum Teil redaktionell ergänzt und bilden diese hier ab. Unsere Auswahl beruht auf ersten häufig genutzten Schlagwörtern als erstem kurzem Überblick, die Auflistung soll und kann jedoch keinesfalls abschließend verstanden werden:

- **BIPoC** (Black, Indigenous and People of Color) ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen. People of Color (Singular Person of Color) steht für Menschen, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden [...] [und die rassistisch markiert werden, ohne sich auf eine spezifische Herkunft zu beziehen. Anm. Redaktion]
- **Dunkelhäutig** ist eine deutsche Fremdbeschreibung für Schwarze Menschen und PoC, die von den so Bezeichneten häufig abgelehnt wird
- **Farbig / Farbige** ist eine koloniale Fremdbezeichnung, die Schwarze Menschen und People of Color als Abweichung von der weißen »Norm« betrachtet und eine vermeintliche Hautfarbe beschreibt. Als rassistische Bezeichnung wird sie von vielen deshalb ebenso abgelehnt, wie der Begriff Dunkelhäutige. Zudem meint "Farbige" im Deutschen nicht das Gleiche, wie in den englischen Selbstbezeichnungen People of Color oder Black and People of Color (BPoC) ausgesagt wird und ist deshalb nicht synonym verwendbar.
- **Race** wird oft fälschlich mit Rasse übersetzt. Der Begriff race hat im englischsprachigen Raum, besonders durch die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung, einen Bedeutungswandel vollzogen. Er beinhaltet das Wissen, dass es zwar keine Menschenrassen gibt, aber sehr wohl Rassismus aufgrund einer Kategorisierung in vermeintliche »Rassen«.
- **Schwarz** ist eine Eigenbezeichnung, die viele afrodiasporische Menschen und Initiativen verwenden. Sie kommt aus dem englischsprachigen Rassismusdiskurs (»Black«). Auch hier

geht es nicht um Hautfarbe, sondern um den Gegensatz zu weiß (vgl. BIPoC). Als politische Selbstbezeichnung wird Schwarz großgeschrieben – auch von immer mehr Medien.

- **Tokenism** beschreibt die Praxis, eine*n *Vertreter**in einer diskriminierten Gruppe zu benutzen, um nach außen Vielfalt vorzutäuschen oder diskriminierende Haltungen zu legitimieren. Muss also zum Beispiel auf der Firmenwebsite die einzige Schwarze Mitarbeiterin ganz vorn aufs Teamfoto oder werden Schwarze Schauspieler*innen in Filmen ausschließlich auf Nebenrollen reduziert, fungieren sie als Tokens.
- **weiß** ist eine Bezeichnung für Personen, die nicht rassistisch diskriminiert werden. Bewusste Kleinschreibung dient dazu die unmarkierte, aber privilegierte Position weißer Menschen in der Schriftsprache sichtbar zu machen.
- **Genderstern (*):** Symbol, dass alle Geschlechtsidentitäten sichtbar machen soll
- **Neutrale Formen:** z.B. „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“ – neutrale Begriffe vermeiden Geschlechtszuweisung.
- **…**

4 Vertiefen

Für alle, die sich vertiefter mit der Thematik auseinandersetzen möchten, haben wir eine Liste mit weiterführenden Quellen und Literatur zusammengestellt

Eine Auswahl an Internetquellen und Links:

- Gendersensible Sprache
  - https://geschicktgendern.de/
- Rassismuskritische Sprache
  - https://glossar.neuemedienmacher.de/
  - https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/glossar/
  - 2022_checklisten_antirassistische-oeffentlichkeitsarbeit_BER-web.pdf
- Du, Ich, Wir und diese Strukturen: https://efef-weltwaerts.de/system/files/media/document/2023/du-ich-wir-und-diese-strukturen-2-auflage-2422.pdf
- Digitaler VerLernkurs – Rassismuskritische Impulse für kirchliche Praxis und Bildung: https://narrt.de/verlernkurs/
- Leichte Sprache: https://www.barrierefreiheit-dienstekonsolidierung.bund.de/Webs/PB/DE/barrierefreie_it/uebergreifende-anforderungen-web-und-app/leichte-sprache/leichte-sprache-artikel.html

Eine Auswahl weiterführender Literatur:

El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Kiepenheuer&Witsch

Hadija Haruna-Oelker (2023): Die Schönheit der Differenz - Miteinander anders denken. btb- Verlag.

Kileo, Emmanuel (2014): Weiß-Sein als ideologisches Konstrukt in kirchlichen Süd-Nord-Partnerschaften. Erlanger Verlag für Mission und Ökumene.

Nduka-Agwu, Adibeli und Hornscheidt Antje Lann (2013): Rassismus auf gut Deutsch: Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel.

Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Unrast

Sow, Noah (2018): deutschland schwarz-weiß. BoD-Verlag.

Vecera, Sarah (2024): Wie ist Jesus weiß geworden? Mein Traum von einer Kirche ohne Rassismus. Patmos.