

SICHTBAR. SPRECHBAR. VIELFÄLTIG.



Leitfaden für geschlechtergerechte,
vielfaltsbewusste und wertorientierte
Sprache in der AWO

Impressum

AWO Bundesverband e. V.

Blücherstr. 62/63

10961 Berlin

Telefon: (+49) 30 / 263 09 – 0

Telefax: (+49) 30 / 263 09 – 325 99

E-Mail: info@awo.org

Internet: awo.org

Verantwortlich: Claudia Mandrysch, Dr. Marvin Deversi, Vorstand AWO Bundesverband e. V.

Redaktion: Anne Fandrich, Berit Gründler, Sina Küster, Jennifer Rotter, Fabian Schwarz,
Ksenia Telepova, Anna Terfehr-Hoffmann, Sinje Vogel

Lektorat: Lian Stollenwerk-Gans | fantastisch-lektoriert.de

Satz/Layout: Matthieu De Schepper

Illustration: Johanna Augustin | konfettikrake.com

© AWO Bundesverband e. V.

Februar 2026

Das Copyright für Texte und Bilder liegt, soweit nicht anders vermerkt, beim AWO Bundesverband e. V.
Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung des AWO Bundesverbandes e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Warum vielfaltsbewusste Sprache wichtig ist <i>Sprache kann verbinden – oder ausgrenzen</i>	5
2 Geschlechtergerecht sprechen und schreiben <i>Sichtbarkeit und Ansprache für alle Geschlechter</i>	6
3 Rassismuskritische Sprache <i>Worte hinterfragen – Selbstbezeichnungen anerkennen</i>	13
4 Diskriminierungsfrei über Behinderungen sprechen <i>Sprache, die Barrieren abbaut statt schafft</i>	15
5 Leichte und Einfache Sprache <i>Für mehr Verständlichkeit und Teilhabe</i>	17
6 Vielfaltsbewusste Bildgestaltung <i>Diversität zeigen – bewusst und ohne Diskriminierung</i>	18
7 Checkliste für vielfaltsbewusste Sprache <i>Zur Reflexion beim Sprechen, Schreiben und Gestalten</i>	19
8 Vielfaltsbewusste Sprache – ein gemeinsamer Weg <i>Miteinander lernen</i>	20
Weiterführende Links	21
Quellen	22

Vorwort

LIEBE LESER*INNEN,

Sprache ist lebendig. Sie verändert sich stetig, spiegelt gesellschaftliche Entwicklungen wider und prägt zugleich unser Denken und Handeln. Als AWO ist es uns ein zentrales Anliegen, diesen Wandel aktiv mitzugestalten, mit einer Sprache, die alle Menschen in ihrer Vielfalt einbezieht, sichtbar macht und respektvoll anspricht.

Der vorliegende Leitfaden für geschlechtergerechte, vielfaltsbewusste und werteorientierte Sprache in der AWO ist Ausdruck unserer ständigen Reflexion und Weiterentwicklung. Er greift aktuelle sprachliche und gesellschaftliche Entwicklungen auf und steht für eine Sprache, die unsere an Menschenwürde, Gleichstellung und Teilhabe orientierten Werte sichtbar macht.

Dieser Leitfaden enthält Empfehlungen in fünf zentralen Bereichen:

- geschlechtergerechte Sprache
- rassismuskritische Sprache
- diskriminierungsfreie Sprache in Hinblick auf Behinderungen
- Leichte und Einfache Sprache
- vielfaltsbewusste Bildgestaltung

Darüber hinaus finden sich Hinweise zur vielfaltsbewussten Kommunikationsgestaltung in z. B. E-Mails und virtuellen Meetings, ein Bereich, der angesichts der zunehmenden Digitalisierung wichtiger wird.

In den vergangenen Jahren haben sich Debatten um vielfaltsbewusste Sprache verschärft. Dazu zählen u. a. Einschränkungen bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in (Bundes-) Behörden sowie zahlreiche weitere Angriffe auf Symbole und Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt. Die sprachliche Unsichtbarmachung von Frauen, Mädchen, trans*, inter* und nicht-binären Personen, weitere sprachliche Diskriminierungen und Gewalt gegenüber marginalisierten Personengruppen, ebenso wie Angriffe auf Inklusion (z. B. Leichte Sprache) verdeutlichen eindringlich wie machtvoll Sprache ist und genutzt wird. Diese Entwicklungen fordern uns heraus und bestärken uns zugleich darin, als AWO Haltung zu zeigen.

Mit diesem Leitfaden bekräftigen wir unsere Überzeugung: Eine inklusive Sprache ist essenziell für eine gerechte Gesellschaft. Gemeinsam können wir eine Sprache (weiter)entwickeln und pflegen, die unsere Werte, Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz, authentisch zum Ausdruck bringt.

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, dass unsere Sprache vielfältig und inklusiv bleibt – heute und in Zukunft.



CLAUDIA MANDRYSCH
Vorständin AWO
Bundesverband e. V.



ANGELA KOLB-JANSSEN
Stellv. Vorsitzende der
Kommission Geschlechter-
gerechtigkeit in der AWO
(2021-2025)

1 Warum vielfaltsbewusste Sprache wichtig ist

Sprache kann verbinden – oder ausgrenzen

Sprache ist eines der wirkungsvollsten Kommunikationsmittel und zugleich eines der stärksten Instrumente gesellschaftlicher Macht. Sie beschreibt nicht nur die Wirklichkeit, sondern gestaltet sie auch. Denn sie drückt gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt unsere Wahrnehmungen und beeinflusst unsere Bewertung von Sachverhalten.

In jedem Gespräch, in jeder Mail, in jedem Text vermittelt Sprache (gesellschaftliche) Vorstellungen davon, wer gemeint ist. Dadurch wessen Lebensrealität(en) benannt, berücksichtigt und damit sichtbar gemacht werden, betont sie auch, welche Lebensrealitäten anerkannt werden. Gleichzeitig zeigt sich, wessen Erfahrungen und Perspektiven unberücksichtigt und unsichtbar bleiben und damit aus dem Diskurs fallen.

Vielfaltsbewusste Sprache bedeutet, sich dieser Wirkung bewusst zu sein. Denn Sprache bildet Machtverhältnisse ab, kann Vorurteile und Diskriminierungen (re)produzieren sowie soziale Ungleichheiten aufrechterhalten. Viele gängige Formulierungen schließen Menschen, die strukturell von Diskriminierung betroffen sind, systematisch aus, wie z. B. bei der Verwendung des generischen Maskulinums (siehe Kapitel 2). Dazu gehören Frauen, Mädchen und nicht-binäre Menschen, sowie andere marginalisierte Gruppen. Sich des eigenen Sprachgebrauchs bewusst zu werden und ihn zu reflektieren, ist ein wichtiger Schritt hin zu nachhaltiger Veränderung und Inklusion.

Vielfaltsbewusste Sprache zeigt unterschiedliche Lebensrealitäten, etwa in Bezug auf soziale Herkunft, Migrationserfahrungen, physische und psychische Fähigkeiten, Alter, sexuelle und geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung. Denn: Vielfaltsbewusste Sprache hat das Ziel, alle Menschen sichtbar zu machen, ohne sie zu bewerten, und sie respektvoll anzusprechen – in ihrer Gleichheit und ihrer Verschiedenheit.

Inklusion ist unser Prinzip, um die Teilhabe aller zu verwirklichen. Wir fördern in der Gesellschaft und in unseren eigenen Reihen das Bewusstsein, dass niemand ausgegrenzt und diskriminiert werden darf. Das bedeutet, unsere Vorurteile zu reflektieren sowie unsere Arbeitsweise so zu gestalten, dass sie der Einzigartigkeit jedes Menschen gerecht wird.

(AWO Bundesverband e. V. (2019), Grundsatzprogramm, S. 11).

Mit einer achtsamen Sprache unterstreichen wir unser Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung. Indem wir einander zuhören und im Dialog bleiben, stärken wir Demokratie und Menschenrechte – entschlossen, solidarisch und gemeinsam. Dieser Leitfaden versteht sich entsprechend als Orientierung und Einladung, sich auszutauschen, von- und miteinander zu lernen und Vielfalt auch sprachlich mitzudenken und auszudrücken.

2 Geschlechtergerecht sprechen und schreiben

Sichtbarkeit und Ansprache für alle Geschlechter

In den letzten Jahrzehnten sind die vielfältigen geschlechtlichen Identitäten von Menschen gesellschaftlich sichtbarer geworden. Wir stehen daher heute für ein offenes und vielfaltsbewusstes Verständnis von Geschlecht, das beispielsweise inter*- und trans* Personen miteinschließt (...)

(AWO Bundesverband e. V. (2020), Geschlechtergerechtigkeit als AWO Grundwert, S. 4).

Sprache formt Bilder im Kopf – und beeinflusst, welche Berufe sich Kinder zutrauen

Hören Kinder nur die männliche Form eines Berufs, z. B. „Arzt“, stellen sie sich überwiegend Männer vor. Studien zeigen: Kinder verbinden mit männlichen Berufsbezeichnungen automatisch männliche Figuren, Mädchen fühlen sich oft nicht angesprochen. Geschlechtergerechte Sprache fördert hingegen eine inklusivere Wahrnehmung und stärkt das Selbstvertrauen von Mädchen in Bezug auf ihre beruflichen Möglichkeiten.¹

Sprache schafft Realität(en). Sie beeinflusst, wie wir denken, fühlen und handeln und formt unsere Wahrnehmung – auch in Bezug auf Geschlecht. Geschlechtergerechte Sprache vermeidet Stereotype und trägt dazu bei, dass Menschen aller Geschlechter gleichwertig sowie angemessen angesprochen und in ihrer Identität wahrgenommen werden. Sie erkennt an und schätzt wert, dass Menschen aller Geschlechter ein sichtbarer und wertvoller Teil unserer Gesellschaft sind.

Vor diesem Hintergrund gilt die Verwendung des generischen Maskulinums heute vielfach als überholt. Es nutzt ausschließlich die grammatikalisch männliche Form bei Personenbezeichnungen (z. B. Erzieher, Sozialarbeiter) und versteht diese als allgemeine Oberbegriffe, die alle Geschlechter einschließen sollen. Studien zeigen jedoch, dass Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binäre Personen durch die ausschließlich männliche Sprachform unsichtbar werden und sich häufig nicht angesprochen fühlen.

Hinzu kommt, dass die Vorstellung, es gebe nur zwei Geschlechter, nach wie vor tief in unserer Gesellschaft verankert ist. Doch Geschlecht ist vielfältig(er) und lässt sich nicht auf zwei „Kategorien“ beschränken. Diese Erkenntnis wird heute sowohl durch wissenschaftliche und medizinische Perspektiven gestützt als auch durch die Lebensrealitäten vieler Menschen bestätigt.² Auch gesetzlich ist diese Vielfalt anerkannt: Seit 2018 ermöglicht das Personenstandsgesetz neben den Geschlechtseintragungen „weiblich“ oder „männlich“ auch den Geschlechtseintrag „divers“ und einen offenen Geschlechtseintrag („keine Angabe“).

¹ Vgl. Verweken, Dries; Hannover, Bettina (2015) und Gyax, Pascal M.; Schoenhals, Léna; Lévy, Aurore; Luethold, Patricia; Gabriel, Ute (2019)

² Vgl. Deutsche Gesellschaft für Trans* - und Inter*geschlechtlichkeit e. V. (2024): Mythen vs. Fakten: Die Wahrheit über Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit, <https://dgti.org/2024/09/04/mythen-vs-fakten-trans-und-inter/> (aufgerufen am 27.11.2025)

„Gendersprache“ – vom Rechts-populismus in den Mainstream

Der Begriff „Gendersprache“ stammt aus dem rechts-populistischen Umfeld. Er wird strategisch genutzt, um geschlechtergerechte Sprache zu diskreditieren. Dennoch hat sich der Begriff im öffentlichen Diskurs, z. B. in Medien, Politik und Alltagsdebatten, als scheinbar neutral bzw. Fachterminus etabliert. Damit hat sich ein ideologischer Kampfbegriff tief in die Gesellschaft hinein verbreitet und wird inzwischen vielfach unkritisch übernommen.³



Um geschlechtergerechte Sprache bewusst anwenden zu können, ist es hilfreich, zentrale Begriffe rund um Geschlecht und Identität zu kennen:

Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Wissen und/oder Empfinden einer Person darüber, welchem Geschlecht sie zugehörig ist und wie sie angesprochen werden möchte – unabhängig von z. B. körperlichen Merkmalen, Aussehen oder dem bei der Geburt eingetragenen Geschlecht. Geschlechtsidentität ist individuell, kann ausschließlich von der Person selbst benannt werden und ist von außen nicht sicher einzuschätzen.

Manche Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, andere nicht. Stimmen das bei Geburt zugewiesene Geschlecht und die Geschlechtsidentität überein, spricht man von **cis** (lat. *cis* ‚diesseits‘). Stimmen das zugewiesene Geschlecht und die Geschlechtsidentität nicht überein, spricht man häufig von **trans*** (lat. *trans* ‚jenseits‘)⁴. Unter trans* Personen gibt es auch Menschen, die sich als **nicht-binär** (engl. *non-binary*) verstehen – also als außerhalb oder zwischen den binären Geschlechtskategorien befindlich.

Intergeschlechtlichkeit beschreibt eine natürliche Variation der körperlichen Geschlechtsentwicklung. Sie bezieht sich auf körperliche Merkmale, wie z. B. Chromosomen, Hormone, Genitalien und Keimdrüsen, die nicht den medizinischen oder gesellschaftlichen Normvorstellungen eines „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers entsprechen. Intergeschlechtlichkeit sagt nichts über die Geschlechtsidentität eines Menschen aus. Intergeschlechtliche oder inter* Personen⁵ können sich als Frau, Mann, nicht-binär oder anders identifizieren.

³ Vgl. Rüter, Daniela (2025)

⁴ Das Sternchen hinter dem Begriff ‚trans‘ macht die Vielfalt von trans* und nicht-binären Personen sichtbar, schließt unterschiedliche Selbstbezeichnungen (z. B. transident, transgeschlechtlich) und damit alle trans* Personen ein, unabhängig davon, welchen Begriff sie für sich selbst verwenden. Wird über trans* Personen geschrieben empfiehlt sich die Kleinschreibung bzw. eine adjektivische Verwendung (z. B. trans* Frau, trans* Mann, trans* Person), um die Person(en) nicht auf ihre geschlechtliche Identität zu reduzieren. Bei Einrichtungsbezeichnungen oder abstrakten Begriffen wird empfohlen, Trans* groß zu schreiben und als Vorsilbe (ohne Bindestrich) voranzustellen (z. B. Trans*gesundheitsversorgung, Trans*verein, Trans*elternschaft). Der Bundesverband Trans* bietet weitere hilfreiche Anregungen für eine diskriminierungssensible Kommunikation in Bezug auf trans* Personen aus Community-Perspektive. Vgl. Bundesverband Trans* (2024): Unterstrich, Sternchen oder Doppelpunkt? Warum wir schreiben, wie wir schreiben. Über die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im Bundesverband Trans*, https://www.bundesverband-trans.de/geschlechtergerechte_sprache/ (aufgerufen am 27.11.2025)

⁵ Wie auch bei dem Begriff trans* macht das Sternchen hinter dem Begriff ‚inter‘ die Vielfalt von inter* Personen sichtbar und schließt unterschiedliche Selbstbezeichnungen und damit alle inter* Personen ein, unabhängig davon, welchen Begriff sie für sich selbst verwenden. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): inter*, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/inter/inter-node.html> (aufgerufen am 27.11.2025)

Cis – was ?



Die Geschlechtsidentität von cis Personen wird häufig als „gegeben“ betrachtet und daher seltener thematisiert. Die Identität von trans* oder nicht-binären Menschen wird jedoch häufiger explizit benannt und herausgestellt.

Dies ist Ausdruck gesellschaftlicher Cis-Normativität – also der Annahme, dass cis der „Normalfall“ sei.⁶ Dadurch entsteht ein sogenanntes Othering: Menschen, die nicht cis sind, werden als „anders“ markiert. Die bewusste Verwendung des Begriffs cis kann helfen, diese Norm sichtbar zu machen und zu hinterfragen. Manche Menschen empfinden die Bezeichnung noch als ungewohnt. Vielleicht, weil sie sich bislang weniger mit der eigenen Geschlechtsidentität auseinandersetzen mussten. Auch das zeigt, wie tief verwurzelte Normen in Sprache und Gesellschaft sind und warum eine bewusste, diskriminierungssensible Kommunikation wichtig ist.

Gleichzeitig geht es um ein bewusstes Aushandeln zwischen Sichtbarkeit, Normalisierung und Kontextualisierung. Die Benennung von Geschlechtsidentität – ob cis, trans* oder nicht-binär – sollte entsprechend sorgfältig abgewogen werden: Sie ist dann sinnvoll, wenn sie zum Verständnis des Sachverhalts beiträgt und der Selbstbeschreibung der jeweiligen Person(en) entspricht.

Binäre Geschlechterkategorien

Binäre Geschlechterkategorien sind ein gesellschaftliches Konstrukt, das zwei Geschlechter anerkennt und Menschen entsprechend in diese einteilt: männlich und weiblich. Diese Kategorien sind nicht naturgegeben. Sie stützen sich einerseits auf körperliche Merkmale wie Genitalien, Hormone und Chromosomen, andererseits auf Rollenbilder und soziale Erwartungen. Historisch führten und führen diese Konstruktionen von Geschlecht dazu, dass Menschen, die diesen starren Vorstellung von Geschlecht nicht entsprechen, diskriminiert, unsichtbar gemacht und mitunter sogar zu medizinischen Eingriffen gedrängt wurden.



Tipp: Begriffe rund um Geschlecht & queeres Leben



Queer-Lexikon.net bietet eine leicht verständliche und stetig wachsende Sammlung an Begriffen und Erklärungen rund um Geschlecht, Identität und queeres Leben – geschrieben aus einer Community-Perspektive.

⁶ Vgl. Queer Lexikon. Deine Online-Anlaufstelle für sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt (2022): Cisnormativität, <https://queer-lexikon.net/2022/03/25/cisnormativitaet/> (aufgerufen am 28.11.2025)

Wie die Sprache selbst befindet sich auch die Praxis geschlechtergerechter Formulierungen im Wandel. Unterschiedliche Formen sind in der Öffentlichkeit in Benutzung. Damit verbunden sind auch unterschiedliche Haltungen und Menschenbilder, die ihrer Verwendung zugrunde liegen. Die verschiedenen Formen unterscheiden sich sowohl in ihrer Symbolik als auch in ihrer Eignung, Frauen und Mädchen, ebenso wie geschlechtliche Vielfalt sprachlich abzubilden und anzusprechen.

Übersicht: Formen geschlechtergerechter Sprache und ihre Bedeutung

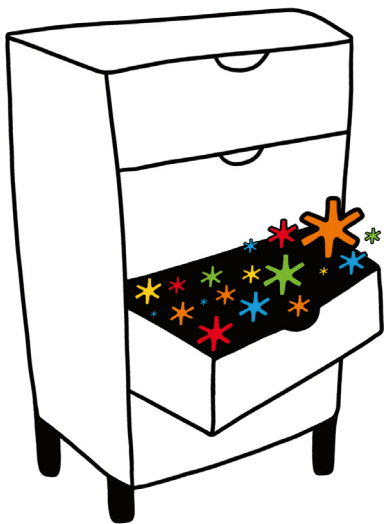
Symbol/Form	Beispiel	Bedeutung
Beidnennung	Erzieher und Erzieherinnen	Sichtbarkeit binärer Geschlechter (Männer und Frauen)
Schrägstrich (-/ oder /) Häufig genutzt, um die Beidnennung zu verkürzen	Erzieher-/innen oder Erzieher/innen	Sichtbarkeit binärer Geschlechter (Männer und Frauen)
Binnen – I Häufig genutzt, um die Beidnennung zu verkürzen	ErzieherInnen	Sichtbarkeit binärer Geschlechter (Männer und Frauen)
Gender Gap/Unterstrich (_)	Erzieher_innen	Inklusiv für Geschlechtervielfalt
Doppelpunkt (:)	Erzieher:innen	Inklusiv für Geschlechtervielfalt
Gendersternchen (*)	Erzieher*innen	Inklusiv für Geschlechtervielfalt

Symbole wie der Unterstrich (_), der Doppelpunkt (:) und das Sternchen (*) erfüllen grundsätzlich denselben Zweck: Sie werden in Sprache und Schrift eingesetzt, um geschlechtliche Vielfalt, also auch Personen jenseits der Binärität sichtbar zu machen und anzusprechen.

Kritisch muss angemerkt werden, dass Sonderzeichen wie der Unterstrich, der Doppelpunkt und das Sternchen sowohl für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen als auch allgemein für die digitale Barrierefreiheit und Vorleseprogramme noch immer eine Herausforderung darstellen können. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) empfiehlt daher,

auf Sonderzeichen zu verzichten und stattdessen neutrale Formulierungen wie „Studierende“ oder „Mitarbeitende“ zu verwenden. Sollten Sonderzeichen zur Sichtbarmachung von geschlechtlicher Vielfalt erwünscht oder notwendig sein, ist laut DBSV dem Gendersternchen der Vorzug zu geben. Doppelpunkt und Unterstrich sind für sehbehinderte Menschen schlechter erkennbar. Die vielfach geäußerte Annahme, der Doppelpunkt sei barriereärmer, weist der DBSV entschieden zurück, da seine Darstellung z. B. in Blindenschrift problematisch ist und ebenfalls Schwierigkeiten beim Vorlesen mithilfe von Screenreadern verursacht.

Als AWO haben wir uns bewusst für die Verwendung des Gendersternchens (*) entschieden. Aus unserer Perspektive besitzt es eine besondere Symbolkraft, um Frauen und Mädchen ebenso sichtbar zu machen, wie die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten. Mit seinen „Ärmchen“ nimmt es sichtbar Raum in Text und Sprache ein und lenkt die Aufmerksamkeit auch auf Geschlechtlichkeit jenseits der Binarität von „Mann“ und „Frau“. Das Sternchen durchbricht aktiv vertraute Schreib-, Sprech-, Seh- und Hörgewohnheiten. Außerdem weisen Studien darauf hin, dass der Lesefluss und das Textverständnis durch den Einsatz geschlechtergerechter Sprache nicht beeinträchtigt werden.⁷ Da bisher kein anderes Zeichen eine vergleichbare Symbolkraft entfaltet und zugleich gänzlich barrierefrei ist, empfiehlt der AWO Bundesverband e. V. die Verwendung des Gendersternchens zur Sichtbarmachung und Ansprache aller Geschlechter in Sprache und Schrift innerhalb der AWO.⁸



Sternchen statt Schubladen.



In der Arbeit mit einer Vielzahl Fördermittelgeber*innen und Projektpartner*innen begegnen wir unterschiedlichen Vorgaben zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Dies reicht bis hin zu Aufforderungen, auf Sonderzeichen wie z. B. das Gendersternchen in Anträgen und Berichten zu verzichten. Uns ist bewusst, dass diese Zusammenarbeiten pragmatische Lösungen oder Kompromisse erfordern. Gleichzeitig nehmen wir als AWO unsere Verantwortung, für eine inklusive und vielfältige Sprache einzustehen, ernst und weisen auf unser wertegeleitetes Sprachverständnis hin.

Das Gendersternchen (*)

Das Gendersternchen wird vor der weiblichen Endung hinter dem Wortstamm eingefügt.

Beispiele: Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen, Teilnehmer*innen

Nicht jeder Begriff lässt sich dabei grammatikalisch korrekt bilden. In diesen Fällen gilt: Der Anspruch auf Inklusion wiegt schwerer als sprachliche Perfektion.

Weiterlesen: [10 Regeln für den Genderstern](#)

Das Gendersternchen (*) in der gesprochenen Sprache

Beim Sprechen wird das Gendersternchen durch eine kurze Pause hörbar gemacht – mit einem Glottisschlag wie in The • ater, Spiegel • ei oder Koopera • tion.

Diese Sprechweise macht geschlechtliche Vielfalt auch im Gesprochenen hörbar.

⁷ Vgl. Pabst, Laura Mathilde; Kollmayer, Marlene (2023): How to make a difference: the impact of gender-fair language on text comprehensibility amongst adults with and without an academic background. *Front Psychol*, 14, 1234860, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38162962/> (aufgerufen am 27.11.2025)

⁸ Diese Empfehlung basiert auf einer Auseinandersetzung mit den Perspektiven und Sprachpraktiken queerer Communities und Interessenvertretungen, wie etwa dem Bundesverband Trans*, sowie dem Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV). Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht sich für die Verwendung des Gendersternchens aus. Ebenso bewerten Expert*innen für Leichte Sprache das Gendersternchen auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten als verständlich. Das Gendersternchen respektiert Selbstbezeichnungen, erkennt sie an und leistet einen aktiven Beitrag zur Gleichberechtigung aller Geschlechter. Vgl. Bundesverband Trans* (2024): *Unterstrich, Sternchen oder Doppelpunkt? Warum wir schreiben, wie wir schreiben. Über die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im Bundesverband Trans**, https://www.bundesverband-trans.de/geschlechtergerechte_sprache/ (aufgerufen am 27.11.2025), Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband (2024): *Gendern*, <https://www.dbsv.org/gendern.html> (aufgerufen am 27.11.2025), Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): *Warum die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Genderstern nutzt*, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227_Genderstern.html (aufgerufen am 27.11.2025)

Geschlecht anerkennen – selbstbestimmte Anrede und Pronomen

Jede Person hat das Recht, entsprechend ihrer Geschlechtsidentität angesprochen zu werden – nicht-binäre Menschen ebenso wie Personen, die sich als weiblich oder männlich definieren. Eine geschlechtersensible Ansprache sowie die Verwendung der gewünschten Pronomen vermeiden Ausgrenzung und persönliche Verletzungen. Dieser Teil eines respektvollen Miteinanders hinterfragt sprachliche Gewohnheiten und fordert unsere alltägliche Kommunikationspraxis mitunter heraus. Gleichzeitig ist es ein wichtiger Schritt hin zu einer gerechten und diskriminierungssensiblen Kommunikation. Offenheit und Lernbereitschaft sind hierfür zentral.

Da sich die Geschlechtsidentität weder am Namen noch am Aussehen einer Person ablesen lässt, können traditionelle binäre Anreden wie „Herr“, „Frau“ oder auch „Sehr geehrte Damen und Herren“ unzureichend sein und ausgrenzen oder verletzen – mitunter können sie sogar gegen das Persönlichkeitsrecht verstoßen.

Das gilt ebenso für Pronomen, also Wörter wie „er“, „sie“, „dey“, „they“ oder „hen“, die verwendet werden, um über eine Person zu sprechen. Auch sie sind Teil der Geschlechtsidentität und können von anderen nicht sicher aufgrund äußerer Merkmale angenommen werden.

Geschlechtergerechte Anrede ist ein Persönlichkeitsrecht

Die Anrede einer Person im falschen Geschlecht verletzt ihr Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit. Das schließt ausdrücklich auch Menschen ein, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren.

Dieses Recht ist durch das Grundgesetz geschützt (Art. 1 und 2 GG).⁹



Ein respektvoller Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt zeigt sich auch darin, wie bewusst mit der Ansprache von Personen und der Verwendung von Pronomen umgegangen wird. Um die Ansprache einer Person mit einem falschen Geschlecht oder Pronomen zu vermeiden (sogenanntes Misgendering), hilft es, Räume zu schaffen, in denen Pronomen sichtbar gemacht werden. Bei Vorstellungsrunden von Veranstaltungen oder Meetings kann zum Beispiel dazu eingeladen werden, freiwillig das eigene Pronomen zu nennen. Die Moderation oder Meetingleitung kann hier unterstützen, in dem sie z. B. den Anfang macht. Das fördert ein inklusives, wertschätzendes Miteinander, signalisiert Offenheit, Solidarität und Sensibilität für geschlechtliche Vielfalt und gibt allen Menschen die Möglichkeit, selbstbestimmt über ihre Ansprache zu entscheiden. Und wenn Unsicherheiten bestehen: Nachfragen ist erlaubt und wird von Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung erfahren haben, häufig anerkennend wahrgenommen. Zudem kann auch eine Entschuldigung große Wirkung entfalten, sollte doch versehentlich eine Person mit dem falschen Pronomen angesprochen worden sein. Fehler passieren, das ist menschlich.

Anrede: Alle mitdenken!



Wenn die Geschlechtsidentität und die gewünschte Ansprache unbekannt sind oder eine Gruppe angesprochen wird, helfen Formulierungen wie folgende:

Guten Tag [Vorname Nachname]
Hallo [Vorname Nachname]
Liebe Kolleg*innen
Sehr geehrte Gäst*innen

„Gästin“: Ein vergessenes Wort kehrt zurück



Das Wort „Gästin“ ist das zeitweise in Vergessenheit geratene feminine Pendant zu „Gast“. Wenngleich es sich oft ungewohnt anhört, steht es sogar im Duden und ist u. a. schon im Deutschen Wörterbuch der Gebrüder Grimm (1876) dokumentiert.¹⁰

⁹ Vgl. Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung (2024)

¹⁰ Vgl. Genderleicht & Bildermächtig (o. J): Mitgliederin – geht das? <https://www.genderleicht.de/textlabor/mitgliederin-geht-das/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Pronomen: Klein, aber mit großer Wirkung!



Die deutsche Sprache kennt im Singular die Personalpronomen sie und er – diese beziehen sich auf weibliche bzw. männliche Personen. Das Pronomen es ist für Menschen nicht geeignet.

Menschen, die sich nicht (ausschließlich) als männlich oder weiblich identifizieren, nutzen häufig sogenannte Neo-Pronomen – wie zum Beispiel „dey“, „en“, „they“, „xier“ oder „hen“.

Wenn Pronomen nicht bekannt sind, empfiehlt es sich geschlechtsneutrale Formulierungen wie z. B. „die Person“ oder den Namen zu verwenden.

Sprachen verändern sich – und auch Pronomen entwickeln sich weiter: In Schweden wurde das geschlechtsneutrale Pronomen „hen“ bereits 2015 offiziell in das SAOB, das schwedische Äquivalent zum Duden, aufgenommen. Studien zeigen, dass die Verwendung von geschlechtsneutralen Pronomen einen positiven Einfluss auf politische Einstellungen zur Gleichberechtigung hat.¹¹

E-Mailsignatur: Wie darf ich Sie ansprechen?

„Am Namen oder Aussehen einer Person lässt sich nicht zuverlässig erkennen, wie sie sich geschlechtlich identifiziert. Auch die Pronomen, mit denen sich Menschen ansprechen lassen möchten (z. B. sie, er, kein Pronomen), können sehr unterschiedlich sein. Wenn Sie möchten, teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen darf.“



Pronomen sichtbar machen

In der E-Mail-Signatur oder auf Namensschildern werden Pronomen häufig in der Subjekt- (z. B. sie) und Dativ-Form (z. B. ihr) in Klammern hinter dem Namen angegeben.

Beispiele:

Vorname Nachname (sie/ihr)
Vorname Nachname (er/ihm)
Vorname Nachname (they/them)
Vorname Nachname (keine Pronomen)

Dies gilt auch für digitale Veranstaltungen. Je nach Plattform oder Tool können Pronomen dem Namen hinzugefügt werden. Bei MS Teams, welches vielfach in der AWO genutzt wird, gibt es beispielsweise die Möglichkeit, das eigene Pronomen im Profil anzugeben.

Pronomen üben – online und alltagsnah



Menschen, die Lust haben, sich mit verschiedenen (Neo-) Pronomen auseinanderzusetzen und die Verwendung zu üben, unterstützt die Webanwendung DREO beim Lernen anhand von Alltagssituationen.

Probiere es aus auf [neopronomen.nrw!](https://neopronomen.nrw/)

¹¹ Vgl. Tavits, Margit; Pérez, Efrén O. (2019)

3 Rassismuskritische Sprache

Worte hinterfragen – Selbstbezeichnungen anerkennen

Im Einklang mit ihren Werten sieht sich die AWO in der Pflicht, öffentlich gegen Rassismus Stellung zu beziehen und sich für demokratische Werte einzusetzen. Dazu gehört auch, in allen Veröffentlichungen und Publikationen rassismuskritische Sprache zu verwenden.

Rassismuskritisch zu formulieren bedeutet, sich mit eigenen unbewussten Vorurteilen sowie Rassismen und Stereotypen auseinanderzusetzen und zu reflektieren, aus welcher Perspektive gesprochen wird.¹² Unsere Sprache ist geprägt von historischen und gesellschaftlichen Bildern, die oft unbewusst rassistische Denkmuster transportieren. Es ist herausfordernd, sich immer so auszudrücken, dass niemand verletzt oder ausgegrenzt wird. Entscheidend ist jedoch, die eigene Sichtweise nicht als allgemeingültig zu betrachten, zu reflektieren, wie von Rassismus betroffene Personen Begrifflichkeiten und Formulierungen wahrnehmen und im Zweifel auch empathisch nachzufragen.



Nach dem Prinzip „Nicht über uns ohne uns“ ist es essenziell, die gewünschte Selbstbezeichnung von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, zu berücksichtigen und die Perspektiven in der Auseinandersetzung um Begrifflichkeiten, einzubeziehen.

Rassismuskritisch zu sein bedeutet aber auch, bewusst Begrifflichkeiten oder Informationen wegzulassen, wenn diese nicht zum Sachverhalt beitragen. Dadurch wird eine mögliche Stigmatisierung vermieden, also dass einer Person aufgrund gesellschaftlich erlernter Vorurteile negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Ein Benennen der (vermeintlichen) Herkunft oder Hautfarbe von Personen oder Gruppen macht eine Verschiedenheit zu denjenigen auf, deren Herkunft nicht benannt wird (Menschen ohne sichtbare Einwanderungsgeschichte). Das kann aber dann notwendig sein, wenn Diskriminierungserfahrungen sichtbar gemacht werden sollen, um Unterschiede in der Teilhabe an Lebensbereichen wie Bildung und Arbeitsmarkt zu verdeutlichen. Bevor eine Formulierung gewählt wird, sollte deswegen klar sein, welcher Sachverhalt dargestellt werden soll, warum er dargestellt werden soll und welche Begriffe diesen Sachverhalt unterstreichen würden.

¹² Othering: Der Begriff Othering („Andersmachung“, engl. other „andersartig“) beschreibt die Distanzierung und Differenzierung zu anderen Gruppen, um seine eigene „Normalität“ zu bestätigen. Das Konzept des Othering ist aus dem Kontext der postkolonialen Theorie. Othering bedeutet auch, dass Menschen oder Gruppen negative Eigenschaften zugeschrieben werden, die sie von der wahrgenommenen normativen sozialen Gruppe unterscheiden. Othering ist ein ständiger Akt der Kategorisierung und letztlich eine Unterscheidung zwischen „uns“ und „den anderen“. Vgl. Universität zu Köln (2023). Othering, <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/othering> (aufgerufen am 27.11.2025)

Im folgenden finden sich Beispiele für die Benennung einer Einwanderungsgeschichte oder Identität.

1. Aufzeigen von Diskriminierungserfahrungen:

In der Rassismusforschung ist es wichtig, Menschengruppen zu bezeichnen, um belegen zu können, welche Rassismuserfahrungen Menschen machen und wie sich Ungleichbehandlungen in gesellschaftlichen Bereichen begründen. In den Berichten des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) werden Menschen beispielsweise als Schwarz, ost-europäisch, asiatisch oder muslimisch bezeichnet, um Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus darzustellen.¹³

2. Wunsch der angesprochenen Person:

Wenn Personen beispielsweise ihre Einwanderungsgeschichte explizit benennen möchten, da sie dies als identitätsstiftend erachten, sollte dies respektiert und in der Kommunikation berücksichtigt werden. Viele Gemeinschaften, Länder, ethnische oder indigene Gruppen kämpfen seit langer Zeit gegen Unterdrückung durch andere (imperialistische, koloniale) Länder. Beispiele hierfür sind Schwarze Menschen, die sich bis heute gegen deutsche koloniale Kontinuitäten einsetzen, die kurdische Bewegung oder die Bewegung der indigenen Völker (Völker ist Selbstbezeichnung) in verschiedenen geografischen Regionen.

Orientierungshilfen für rassistisch-kritische Sprache:

Diese Links können helfen, die treffende Bezeichnung für den jeweiligen Bedeutungskontext auszuwählen.

[Glossar | Neue Deutsche Medienmacher](#)
[Rat für Migration | Debatte](#)
[Framing | DEN MENSCHEN IM BLICK](#)
[Inventar der Migrationsbegriffe](#)



Sprache ändert sich und mit ihr auch die Debatte um die „richtigen“ Begriffe. So erfasste beispielsweise das Statistische Bundesamt im Mikrozensus seit 2005 den „Migrationshintergrund“ für die Statistik und Forschung, um Unterschiede z. B. in der Teilhabe an Bildung oder dem Arbeitsmarkt darzustellen. Da dieser Begriff viele Ungenauigkeiten¹⁴ enthält, hat die *Fachkommission Integrationsfähigkeit*¹⁵ der Bundesregierung 2021 den Begriff „Eingewanderte und ihre direkten Nachkommen“ für die Erhebung von Daten empfohlen, der 2023 dann vom Statistischen Bundesamt übernommen wurde. Das ist nur ein Beispiel von sich ändernden Begriffen aus dem Bereich der Datenerhebung. Wenn es um die Beschreibung von Diskriminierungserfahrungen geht, ist es deutlich besser, die Selbstbezeichnungen von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, zu wählen.

¹³ Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V. (o. J.): Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), <https://www.rassismusmonitor.de/> (aufgerufen am 27.11.2025)

¹⁴ So wurden auch Menschen mit „Migrationshintergrund“ benannt, die selbst keine Migration erfahren haben, da sie bis zur dritten Generation in Deutschland leben oder bei denen nur ein Elternteil migriert ist.

¹⁵ Vgl. Mediendienst Integration (2023): Kein Abschied vom Migrationshintergrund, <https://mediendienst-integration.de/en/artikel/kein-abschied-vom-migrationshintergrund.html> (aufgerufen am 27.11.2025)

4 Diskriminierungsfrei über Behinderungen sprechen Sprache, die Barrieren abbaut statt schafft

Sprache formt Wirklichkeit – auch im Umgang mit Behinderungen. Um als Wohlfahrtsverband unserer Vorreiterinnenrolle gerecht zu werden und aktiv zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft beizutragen, ist es wichtig, innerhalb der AWO eine diskriminierungssensible Sprache im Hinblick auf Behinderungen zu verwenden. Dazu gehört es, die Aufmerksamkeit insbesondere auf die gesellschaftlichen Strukturen und Barrieren zu richten, in denen Menschen als behindert wahrgenommen werden – in der Sprache, im Denken, im Handeln.

Hilfreich ist hier das Konzept des „Ableismus“ (engl. ability ‚Fähigkeit‘). Es beschreibt, dass Menschen in unserer Gesellschaft oft danach beurteilt werden, was sie können, wie leistungsfähig oder körperlich „fit“ sie sind, um sich (vermeintlich gut) in unsere Gesellschaft einzubringen. Menschen mit Behinderungen werden dabei häufig auf ihre Behinderungen reduziert und nicht als Person mit vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen wahrgenommen. Sie werden oft als „anders“ markiert oder ihnen wird abgesprochen, ein wertvoller Teil unserer Gesellschaft zu sein. Dieses tief in unserer Gesellschaft verankerte Bild beeinflusst unsere Wahrnehmung von Menschen und auch, wie wir über sie sprechen – oft ohne, dass wir es selbst bemerken. Dadurch entsteht die Vorstellung, dass es eine „Norm“ gibt, an der Menschen gemessen werden.¹⁶

Dieses Markieren von Menschen mit Behinderungen als „Andere“, die einer vermeintlichen „Norm“ nicht entsprechen, geschieht heute nicht mehr so oft durch Bemerkungen, die Defizite hervorheben. Vielmehr sind es Aussagen, die auf den ersten Blick positiv klingen und Menschen mit Behinderungen scheinbar in einem guten Licht darstellen: z. B. wenn sie als „Opfer“ beschrieben werden, die „tapfer ihr Schicksal“ ertragen. Auch wenn sie für alltägliche Dinge besonders gelobt werden, z. B. dafür sich auf einer Party auf der Tanzfläche zu tummeln, oder wenn ihnen ein besonderer „Lebensmut“ zugeschrieben wird. Solche Aussagen dienen oftmals eher der Selbstvergewisserung derjenigen, die sich als nicht-behindert wahrnehmen, und markieren Menschen mit Behinderungen als „Andere“. Ebenso wie bei geschlechtergerechter und rassismuskritischer Sprache ist es deshalb empfehlenswert, sich zu fragen, wie die Personengruppe, über die gesprochen oder geschrieben wird, die Äußerungen wahrnehmen wird und ob Menschen mit Behinderungen als Expert*innen in eigener Sache zu Wort kommen.

Tipp: Berichterstattung ohne Klischees



Die Website leidmedien.de bietet Hinweise und Hintergrundwissen für eine klischeefreie Berichterstattung über Behinderungen – aus der Perspektive behinderter und nicht-behinderter Medienschaffender.



¹⁶ Vgl. Maskos, Rebecca (2023): Ableismus und Behindertenfeindlichkeit. Diskriminierung und Abwertung behinderter Menschen. In: Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/539319/ableismus-und-behindertenfeindlichkeit/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Auf Augenhöhe berichten

Nützliche Hinweise bietet auch die Broschüre des Bundesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen „Auf Augenhöhe – Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende“. Sie unterstützt dabei, Menschen mit Behinderungen respektvoll, differenziert und klischeefrei darzustellen.



Im Folgenden findet sich eine Übersicht mit Beispielen für vielfaltssensible Formulierungen im Kontext von Behinderungen. Um so konkret und verständlich wie möglich werden zu können, haben wir uns bewusst dafür entschieden, die nachfolgende Tabelle, trotz der (Re)Produktion von diskriminierenden Begriffen, in dieser Form darzustellen.¹⁷

Bitte vermeiden	Bitte besser so formulieren
[Name] ist an den Rollstuhl gefesselt.	[Name] sitzt im Rollstuhl, benutzt einen Rollstuhl, fährt Rollstuhl, ist auf einen Rollstuhl angewiesen, ist im Rollstuhl unterwegs
[Name] leidet an [Bezeichnung der Behinderung oder Krankheit]	[Name] hat/lebt mit [Bezeichnung der Behinderung oder Krankheit]
der*die Behinderte, die Behinderten	der behinderte Mensch, Menschen mit Behinderungen
Handicap, gehandicapt	Behinderung, behindert
Invalid*in, schwerbeschädigt	behindert
gesund oder normal vs. krank	nicht-behindert vs. behindert
das Leben oder die Behinderung meistern	mit der Behinderung leben
Trotz seiner*ihrer Behinderung	Mit seiner*ihrer Behinderung
Sehgeschädigt, Sehschwäche	Sehbeeinträchtigt, sehbehindert
Taubstumm, hörgeschädigt, Zeichensprache, Gebärdendolmetscher*in	Taub, gehörlos/schwerhörig/hörbehindert, Gebärdensprache, Gebärdensprache-dolmetscher*in
„Sorgenkind“, „Schützling“, „Du“ statt „Sie“	respektvoll und auf Augenhöhe ansprechen (z. B. „Sie“ statt ungefragt „Du“)
Geistige Behinderung, geistig behindert	Mensch mit Lernschwierigkeiten, kognitiv beeinträchtigt
Mongolismus, Mongoloid, Downie	Trisomie 21/Downsyndrom, Mensch mit Trisomie 21, Mensch mit Downsyndrom
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
Zwerg, Liliputaner*in	Kleinwüchsiger Mensch
Mensch mit Autismus	Autist*in
Psychisch krank, psychisch gestört, geisteskrank	Psychisch beeinträchtigt, Psychiatrie-Erfahrung
der*die Blinde	blinde Person

¹⁷ Tabelle in Anlehnung an Leidmedien.de (2019): Bitte besser so formulieren, <https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf>. (aufgerufen am 27.11.2025)

5 Leichte und Einfache Sprache

Für mehr Verständlichkeit und Teilhabe

Kommunikative Barrierefreiheit ist ein Schlüssel zur Inklusion. Digitale Medien, Informations- und Bildungsangebote sowie Veranstaltungen der AWO sollen allen Menschen zugänglich gemacht werden. Das bedeutet nicht nur den Einsatz von Hilfsmitteln, die Sinnesbeeinträchtigungen berücksichtigen, sondern auch die Verwendung von Leichter Sprache oder Einfacher Sprache.

Leichte Sprache ist eine sehr vereinfachte Form der Alltagssprache. Viele Menschen mit Lernschwierigkeiten können Leichte Sprache besser lesen und verstehen. Für Leichte Sprache gibt es klar definierte Anforderungen. Dazu gehören u. a. kurze, einfache Sätze, einfache, bekannte Wörter, große Schrift, Absätze nach jeder Aussage, die Ergänzung von Text durch Bilder oder Fotos und das Prüfen der Texte durch Menschen mit Lernschwierigkeiten, denn sie wissen am besten, ob ein Text gut lesbar und verständlich ist.¹⁸

Das Regelwerk für Leichte Sprache wurde im Netzwerk für Leichte Sprache zusammen mit Menschen mit Lernschwierigkeiten erarbeitet. Leichte Sprache kommt häufig zum Einsatz, um Texte in „schwerer Sprache“ in eine leicht verständliche Form zu übersetzen. Zunehmend gibt es auch das Angebot, bei Veranstaltungen eine Simultanübersetzung der meist als kompliziert wahrgenommenen Alltagssprache in Leichte Sprache vorzunehmen.

Einfache Sprache soll Menschen mit niedriger Lesekompetenz den Zugang zu Texten ermöglichen. Texte in Einfacher Sprache bestehen aus kurzen Sätzen, aber es sind auch Nebensätze erlaubt und alltagsgebräuchliche schwierige Wörter. Der Text ist Fließtext und es gibt keine erklärenden Bilder wie bei Texten in Leichter Sprache. Zudem entfällt die Prüfung der erstellten Texte durch eine Prüfgruppe.¹⁹

¹⁸ Vgl. Aktion Mensch (o.J.): Regeln für Leichte Sprache kurz erklärt, <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/was-ist-leichte-sprache/regeln-leichte-sprache> (aufgerufen am 27.11.2025)

¹⁹ Vgl. inklusiv.online (o.J.): Leichte Sprache vs. Einfache Sprache, <https://inklusive.online/ratgeber/leichte-sprache-vs-einfache-sprache-beispiel-unterschiede/#regeln> (aufgerufen am 27.11.2025)

Geschlechtergerechte und Leichte Sprache – ein Widerspruch?

Menschen mit Lernschwierigkeiten werden regelmäßig in die Prüfung von Texten in Leichter Sprache einbezogen. Dabei zeigt sich: Viele bewerten die Verwendung des Gendersternchens als verständlich. Geschlechtergerechte Sprache und Leichte Sprache schließen sich also nicht aus – entscheidend ist jedoch eine Einordnung und Erklärung zur Bedeutung und Verwendung des Gendersternchens.

Es ist wichtig auch Menschen mit Lernschwierigkeiten in gesellschaftliche Diskurse einzubeziehen und sie mitzunehmen, statt von vornherein anzunehmen, dass die thematischen Auseinandersetzungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten unwichtig oder zu schwer zu verstehen seien.

Bei Genderleicht & Bildermächtig vom Journalistinnenbund e. V. findet sich ein Beispiel für die Erklärung von geschlechtergerechter Sprache in Leichter Sprache.

Leichte und Einfache Sprache konkret

Die mit zahlreichen Beispielen erläuterten Regeln für Leichte Sprache auf der Wort-, Text- und Satzebene, den Umgang mit Zahlen und Zeichen, die Gestaltung und die Verwendung von Bildern sowie Hinweise für das Prüfen durch Menschen mit Lernschwierigkeiten, finden sich beim Netzwerk Leichte Sprache e. V.

Seit 2025 gibt es eine sogenannte DIN SPEC (Deutsche Industrienorm) mit Empfehlungen für Deutsche Leichte Sprache.²⁰ Eine DIN SPEC ist eine Art schneller umsetzbare Version einer DIN-Norm und dient zumeist als Vorläufer bzw. Grundlage für eine entsprechende DIN-Norm.

Für Einfache Sprache gibt es bereits seit 2024 eine DIN-Norm.²¹ Sie enthält u. a. Angaben zur Länge bzw. Kürze von Sätzen und zur Verwendung von Nebensätzen, passiven und aktiven Verben sowie zur Vermeidung von allem, was ein „Lesen zwischen den Zeilen“ erforderlich macht. Die Grundregeln für Einfache Sprache sind übersichtlich dargestellt auf der Webseite Einfache Sprache Bonn.

6 Vielfaltsbewusste Bildgestaltung

Diversität zeigen – bewusst und ohne Diskriminierung

Bilder, Darstellungen und Fotos prägen unsere Wahrnehmung – oft stärker als Worte. Sie wirken vermeintlich objektiv, als würden sie die Realität abbilden. Tatsächlich gestalten sie diese mit und transportieren gesellschaftliche Wertvorstellungen.

Der Auswahl und Gestaltung von Bildmaterial fällt daher eine besondere Verantwortung zu. Bildmaterial vermittelt das Verständnis von Vielfalt, die Werte und die Überzeugungen der Publizierenden sowie ihr Menschenbild und Machtverständnis. All das transportieren Bilder auch jenseits von explizit als „Vielfaltsthemen“ markierten Inhalten. Wenn beispielsweise Führung bebildert wird, wer ist dann in welcher Haltung zu sehen? Und wer, wenn z. B. „Kita-Betreuung“ visualisiert werden soll? Stellen wir Beratungssituationen dar – sind dann Menschen, die von Rassismus betroffen sind oder eine (sichtbare) Behinderung haben, in den Rollen der Ratsuchenden oder auch als Expert*innen abgebildet?

Vielfaltsbewusste Bildgestaltung bedeutet in allen Arbeitsfeldern der AWO unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar zu machen. Es ist wichtig, Bildmaterial bewusst zu wählen, um Vielfalt angemessen zu repräsentieren ohne Vorurteile oder Stereotype zu (re)produzieren. Dabei geht es nicht nur darum, offensichtliche Diskriminierungen zu vermeiden, sondern auch kleinere und subtilere Formen der Ausgrenzung, etwa durch die immer selbe Darstellung von Gruppen und ihren Mitgliedern, die als vermeintlich gleich dargestellt werden. Eine vielfaltsbewusste Bildsprache zeigt auch innerhalb sozialer Gruppen Unterschiede, etwa hinsichtlich Alter, Behinderungen, Hautfarbe, Kleidung, Geschlecht oder Rollenbildern, ohne diese zu bewerten. Die Herausforderung besteht darin, auf einen Blick bestimmte Botschaften zu vermitteln und dabei Klischees zu vermeiden.

AWO-Redaktionsservice



Um eine konsistente und vielfaltsbewusste Bildgestaltung in allen Publikationen der AWO sicherzustellen, steht mit dem AWO-Redaktionsservice ein umfangreicher Bilderpool zur Verfügung. Dieser bietet authentisches, hochwertiges und vielfältiges Bildmaterial, das die Werte der AWO sichtbar macht und für alle verbandlichen Publikationen genutzt werden darf. Die dort bereitgestellten Bilder orientieren sich an den im AWO Corporate Design festgelegten Kriterien zur Bildsprache. Demnach sollen Motive stets authentisch, lebensnah und klischeefrei sein sowie respektvolles Miteinander abbilden. Ebenso wird explizit festgehalten, welche Bildmotive und Effekte zu vermeiden sind, wie etwa gestellte Szenen, stereotype Zuschreibungen oder übersteigerte Farb- und Filtereffekte (Vgl. AWO Bundesverband e. V. (2022): AWO Corporate Design. Handbuch 2022)

Darüber hinaus ist es gut, wenn Bildmaterial das Miteinander betont – gleichwertig und ausgewogen. Ein genauer Blick auf die Bildkomposition lohnt sich: Wer steht im Zentrum, wer wird aktiv gezeigt, wer lediglich begleitend? Aus welcher Perspektive wird abgebildet? Welche Bildausschnitte und Größenverhältnisse dominieren und beeinflussen damit unsere Wahrnehmung? All diese Elemente beeinflussen, welche Botschaften transportiert und welche gesellschaftlichen Vorstellungen weitergegeben werden. Auch scheinbar neutrale Darstellungen wie Piktogramme oder Icons, etwa auf Toilettenbeschilderungen oder Webseiten, sollten daraufhin geprüft und, wenn nötig, durch vielfältigere, nicht-stereotype Alternativen ersetzt werden.

So verstanden ist Bildgestaltung ein wesentlicher Aspekt der Kommunikation über Werte und bietet die Chance, Vielfalt sichtbar zu machen, ohne sie klischeehaft zu inszenieren.

20 Vgl. DIN Media (2025): DIN SPEC 33429:2025-03: Empfehlungen für Deutsche Leichte Sprache, <https://www.dinmedia.de/de/technische-regel/din-spec-33429/387728031> (aufgerufen am 27.11.2025)

21 Vgl. DIN Media (2024): DIN 8581-1:2024-05. Einfache Sprache – Anwendung für das Deutsche – Teil 1: Sprachspezifische Festlegungen, <https://www.dinmedia.de/de/norm/din-8581-1/377238273> (aufgerufen am 27.11.2025)

7 Checkliste für vielfaltsbewusste Sprache

Zur Reflexion beim Sprechen, Schreiben und Gestalten

Repräsentation & Ansprache

- ✓ Werden alle Menschen mit der verwendeten Sprache angesprochen und angemessen repräsentiert?
- ✓ Werden unterschiedliche Lebensrealitäten und Vielfalt sprachlich und ggf. visuell einbezogen?
- ✓ Werden Selbstbezeichnungen respektiert?

Diskriminierung vermeiden & Vielfalt zeigen

- ✓ Werden Klischees und Stereotype in Sprache und Bild vermieden?
- ✓ Wird Vielfalt bewusst sichtbar gemacht?
- ✓ Wurde geprüft, ob Merkmale wie Herkunft, Behinderungen oder Geschlecht kontextrelevant sind?

Bildsprache bewusst gestalten

- ✓ Spiegelt das Bildmaterial Vielfalt in Rollenbildern, Körpern, Alter usw. wider?
- ✓ Ist die Bildkomposition ausgewogen – wer steht im Zentrum, wer wird aktiv oder in der Expert*innenrolle gezeigt?
- ✓ Wurden Piktogramme oder Icons auf stereotype Wirkungen geprüft?

Perspektiven & Machtverhältnisse reflektieren

- ✓ Wie prägen die eigenen Erfahrungen und Haltungen die Sprache und Gestaltung?
- ✓ Wird deutlich, aus wessen Perspektive gesprochen wird?
- ✓ Kommen betroffene Personen selbst zu Wort oder wird ihre Perspektive mitgedacht?
- ✓ Werden Mehrfachdiskriminierungen (z. B. Gender in Verbindung mit Rassismus und Behinderung) berücksichtigt?

Verständlichkeit & Zugang

- ✓ Ist der Text klar, verständlich und für viele Menschen gut lesbar?
- ✓ Wurden barrierearme Formulierungen gewählt?
- ✓ Gibt es ggf. eine Version in Leichter oder Einfacher Sprache?

8 Vielfaltsbewusste Sprache – ein gemeinsamer Weg Miteinander lernen

Vielfaltsbewusste Sprache ist kein abgeschlossenes Projekt und kein erreichbarer Zustand – und wird es auch nie sein. Denn Sprache verändert sich ebenso wie gesellschaftliche Bedingungen und Machtverhältnisse stetig. Vielfaltsbewusste Sprache muss deshalb als fortlaufender Prozess verstanden werden, der davon lebt, dass wir bereit sind, unsere Sprachpraxis immer wieder zu reflektieren, gewohnte Formulierungen zu hinterfragen sowie andere Perspektiven, insbesondere die der jeweils Betroffenen, einzubeziehen. Diesen Prozess möchten wir als AWO aktiv mitgestalten und den damit verbundenen Diskurs offen und respektvoll führen. Fortbildungen und gemeinsame Lernformate können diesen Prozess unterstützen, indem sie Wissen vermitteln, Reflexionsräume bieten und Austausch fördern. Es geht darum, aufmerksam zuzuhören, voneinander zu lernen und Sprache gemeinsam weiterzuentwickeln. In einer offenen und fehlerfreundlichen Lernkultur unterstützen wir uns gegenseitig auf dem Weg, sensibel für Sprache zu bleiben und dafür, wen sie einbezieht und ausgrenzt. Gemeinsam helfen wir einander die eigene Ausdrucksweise immer wieder an den Werten zu messen, für die wir als AWO stehen. Ein bewusster, sensibler und kreativer Umgang mit Sprache trägt dazu bei, diskriminierender Sprache in der AWO keinen Raum zu geben – und stattdessen eine Kommunikation zu fördern, die alle Menschen mitdenkt, mitmeint und wertschätzt.



Weiterführende Links

Geschlechtergerecht sprechen und schreiben

- Fachstelle Queere Jugend NRW (2024): Webanwendung DREO (Neopronomen), <https://neopronomen.nrw/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Genderleicht & Bildermächtig (o. J.): Mitgliederin – geht das? <https://www.genderleicht.de/textlabor/mitgliederin-geht-das/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Genderleicht & Bildermächtig (o. J.): 10 Regeln für den Genderstern, https://www.genderleicht.de/10-genderregeln/#:~:text=oder%20Kund*innen-,Textlabor-Tipp,-e%20bei%20Kollege%2C%20entf%C3%A4hlt (aufgerufen am 27.11.2025)
- Queer Lexikon (o. J.): Online-Anlaufstelle für sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt, <https://queer-lexikon.net/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Rassismuskritische Sprache

- Den Menschen im Blick (o. J.): Framing – Deutung der Wirklichkeit. Wie sprechen wir miteinander?, <https://den-menschen-im-blick.de/grundlagen/framing.php> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Inventar der Migrationsbegriffe (o. J.), <https://www.migrationsbegriffe.de/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Neue deutsche Medienmacher (2025): NdM-Glossar: Wörterverzeichnis mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft, <https://glossar.neuemedienmacher.de/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Rat für Migration (2022): Anstelle des Migrationshintergrundes Eingewanderte erfassen und für das rassistische Diskriminierungsrisiko Selbstbezeichnungen und selbstwahrgenommene Fremdzuschreibung, <https://rat-fuer-migration.de/2022/12/07/anstelle-des-migrations-hintergrundes-eingewanderte-erfassen-und-fuer-das-rassistische-diskriminierungsrisiko-selbstbezeichnungen-und-selbstwahrgenommene-fremdzuschreibung/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Diskriminierungsfrei über Behinderungen sprechen

- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2015): Auf Augenhöhe – Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende, https://edenerdig.de/images/downloads/Leitfaden_AufAugenhoehe.pdf (aufgerufen am 27.11.2025)
- Leidmedien.de (o. J.), <https://leidmedien.de/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Leidmedien.de (2019): Bitte besser so formulieren, <https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf> (aufgerufen am 27.11.2025)

Leichte und Einfache Sprache

- Einfache Sprache Bonn (2004): Regeln für Einfache Sprache, https://einfachesprachebonn.de/grundregeln_einfache_sprache.html (aufgerufen am 27.11.2025)
- Genderleicht & Bildermächtig (2020): Gendern in Leichter Sprache erklärt, <https://www.genderleicht.de/gendern-leichte-sprache/> (aufgerufen am 27.11.2025)
- Netzwerk Leichte Sprache (2022): Die Regeln für Leichte Sprache, https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/fileadmin/content/documents/regeln/Regelwerk_NLS_Neuaufgabe-2022.pdf (aufgerufen am 27.11.2025)

Quellen

Aktion Mensch (o. J.): Regeln für Leichte Sprache kurz erklärt, <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/was-ist-leichte-sprache/regeln-leichte-sprache> (aufgerufen am 27.11.2025)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Warum die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Genderstern nutzt, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227_Genderstern.html (aufgerufen am 27.11.2025)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.): inter*, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/inter/inter-node.html> (aufgerufen am 27.11.2025)

AWO Bundesverband e. V. (2019): AWO Grundsatzprogramm, https://grundsatzprogramm.awo.org/wp-content/uploads/2020/03/Grundsatzprogramm-der-AWO_2019.pdf (aufgerufen am 27.11.2025)

AWO Bundesverband e. V. (2020): Geschlechtergerechtigkeit als AWO Grundwert, <https://awo.org/position/geschlechtergerechtigkeit-als-awo-grundwert/> (aufgerufen am 28.11.2025)

AWO Bundesverband e. V. (2022): AWO Corporate Design. Handbuch 2022

Bundesverband Trans* (2024): Unterstrich, Sternchen oder Doppelpunkt? Warum wir schreiben, wie wir schreiben. Über die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im Bundesverband Trans*, https://www.bundesverband-trans.de/geschlechtergerechte_sprache/ (aufgerufen am 27.11.2025)

Deutsche Gesellschaft für Trans* – und Inter*geschlechtlichkeit e. V. (2024): Mythen vs. Fakten: Die Wahrheit über Trans*– und Inter*geschlechtlichkeit, <https://dgti.org/2024/09/04/mythen-vs-fakten-trans-und-inter/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband (2024): Gendern, <https://www.dbsv.org/gendern.html> (aufgerufen am 27.11.2025)

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V. (o. J.): Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), <https://www.rassismusmonitor.de/> (aufgerufen am 27.11.2025)

DIN Media (2024): DIN 8581-1:2024-05. Einfache Sprache – Anwendung für das Deutsche – Teil 1: Sprachspezifische Festlegungen, <https://www.dinmedia.de/de/norm/din-8581-1/377238273> (aufgerufen am 27.11.2025)

DIN Media (2025): DIN SPEC 33429:2025-03: Empfehlungen für Deutsche Leichte Sprache, <https://www.dinmedia.de/de/technische-regel/din-spec-33429/387728031> (aufgerufen am 27.11.2025)

Gygax, Pascal M.; Schoenhals, Léna; Lévy, Aurore; Luethold, Patricia; Gabriel, Ute (2019): Exploring the onset of a male-biased interpretation of masculine generics among French speaking kindergarten children. *Frontiers in Psychology* 10, 1225, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01225> (aufgerufen am 27.11.2025)

inklusiv.online (o. J.): Leichte Sprache vs. Einfache Sprache, <https://inklusiv.online/ratgeber/leichte-sprache-vs-einfache-sprache-beispiel-unterschiede/#regeln> (aufgerufen am 27.11.2025)

Maskos, Rebecca (2023): Ableismus und Behindertenfeindlichkeit. Diskriminierung und Abwertung behinderter Menschen. In: Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/539319/ableismus-und-behindertenfeindlichkeit/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Mediendienst Integration (2023): Kein Abschied vom Migrationshintergrund, <https://mediendienst-integration.de/en/artikel/kein-abschied-vom-migrationshintergrund.html> (aufgerufen am 27.11.2025)

Pabst, Laura Mathilde; Kollmayer, Marlene (2023): How to make a difference: the impact of gender-fair language on text comprehensibility amongst adults with and without an academic background. *Front Psychol*, 14, 1234860. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38162962/> (aufgerufen am 27.11.2025)

Queer Lexikon. Deine Online-Anlaufstelle für sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt (2022): Cisnormativität, <https://queer-lexikon.net/2022/03/25/cisnormativitaet/> (aufgerufen am 28.11.2025)

Rüther, Daniela (2025): Die Sexbesessenheit der AFD. Rechte im Genderwahn. Dietz-Verlag

Tavits, Margit; Pérez, Efrén O. (2019): Language influences mass opinion toward gender and LGBT equality. *PNAS*, 116(34), 16781–16786, <https://doi.org/10.1073/pnas.1908156116> (aufgerufen am 27.11.2025)

Unabhängige Beauftragte für Antidiskriminierung (2024): Standpunkte. Rechtliche Einschätzung staatlicher „Genderverbote“, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/05_genderverbot.pdf (aufgerufen am 27.11.2025)

Universität zu Köln (2023): Othering, <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/othering> (aufgerufen am 27.11.2025)

Vervecken, Dries/ Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76–92.

