

Leitfaden zu diskriminierungssensibler Sprache im Verein Afro-Pfingsten und am Festival

Dieser Leitfaden beinhaltet unsere Grundprinzipien zur diskriminierungssensiblen Sprache.

Warum?

Sprache brauchen wir nicht nur, um Informationen zu übermitteln. Wir vermitteln damit auch Wertvorstellungen und prägen damit den gesellschaftlichen Diskurs. Auch wenn wir es nicht mit Absicht tun - unsere Sprache hat die Macht, Menschen zu verletzen, Ausschlüsse zu verursachen und Hierarchien zu bestätigen. Es ist daher wichtig, dass wir uns darüber bewusst sind. Deswegen ist es uns wichtig, im Verein und am Festival eine diversitätsbewusste Sprache zu nutzen. Möglichst frei von Diskriminierung und im Austausch miteinander. Dazu haben wir in einem partizipativen Verfahren diesen Leitfaden inklusive Glossar und Code of Conduct erarbeitet, der allen Beteiligten zur Verfügung stehen wird.

Wir vermeiden Generalisierungen und Verallgemeinerungen

Unsere Gesellschaft ist heterogen, genauso wie unsere Mitarbeitenden, Partner*innen, Künstler*innen und Besucher*innen. Diese Heterogenität spiegeln wir in unserer Ausdrucksweise wieder. Wir stellen Sachverhalte differenziert dar und vermeiden pauschalisierende Aussagen über ganze Bevölkerungsgruppen.

Wir formulieren diskriminierungssensibel

Wir sind uns bewusst, welche Assoziationen durch unsere Formulierungen hervorgerufen werden können. Deshalb reflektieren wir uns stetig und überprüfen, ob unsere Aussagen diskriminierend sein können.

Wir berücksichtigen Selbst- und Fremdbezeichnungen

Im Gegensatz zu Selbstbezeichnungen (z. B. People of Color, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte), handelt es sich bei Fremdbezeichnungen um Benennungen, die Personengruppen von aussen zugeschrieben werden (z. B. Geflüchtete). Wenn möglich, verwenden wir die Selbstbezeichnungen der jeweiligen Communitys und wir überlegen uns, ob Be- und Zuschreibungen (z. B. Angabe der Herkunft) im jeweiligen Kontext überhaupt relevant sind und lassen sie allenfalls weg.

Dabei gilt: Ob Formulierungen verletzend und/oder diskriminierend sind, entscheiden letztlich die dadurch bezeichneten Personen selbst.

Wir sind uns bewusst, dass Begriffe einem ständigen Wandel unterliegen

Begriffe und Kategorien spiegeln oft aktuelle gesellschaftliche Verhältnisse und Realitäten wieder. Wir überprüfen die Verwendung stetig, denn auch wenn sie einmal unproblematisch waren, können sie eine negative Bedeutung annehmen.

Wir kommunizieren unsere eigenen Unsicherheiten

Die Sprache unterliegt einem stetigen Wandel, was bedeutet, dass immer wieder Unsicherheiten auftreten können. Deshalb sprechen wir unsere Unsicherheiten offen an, sind uns bewusst, dass wir Fehler machen und weisen Menschen in unserem Umfeld auf diskriminierende Ausdrucksweisen hin. Wir sprechen konstruktives Feedback aus, denn dies regt zur Reflexion an und bringt uns in der Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Gesprächskultur weiter.

Generelle Tipps zur geschlechtsneutralen Formulierung

- Genderneutrale Personenbezeichnungen nutzen wie *Person, Elternteil, Reinigungskraft*
- Substantivierte Partizipien oder Adjektiva nutzen wie *Teilnehmende, Mitarbeitende*
- Geschlechtsneutrale Substantive mit Adjektiven ergänzen wie *beratendes Mitglied*
- Relativsätze durch Pluralbildung ersetzen wie *die Beschäftigten*
- Genderneutrale Pronomen nutzen wie *alle, jemensch, niemensch*
- Funktions- statt Personenbezeichnungen nutzen wie *die Leitung*
- Kollektivbezeichnungen wie *eine Delegation* oder *eine Gruppe von*
- durch Mehrzahlbildung auf *man* verzichten, wie mit *sie können* statt *man kann*

Diversität sichtbar machen

- Feminine und maskuline Wortform: *Teilnehmerinnen und Teilnehmer*
- Wortstamm- oder Silbenunterstrich *Professor_in*
- Wortstamm- oder Silbensternchen *Professor*in*
- Wortstamm- oder Silbendoppelpunkt *Professor:in*
- Wortneuschöpfungen wie *niemensch* für *niemand*, *jemensch* für *jemand*

Quelle

https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/M/Migration_Gesundheit/Leitfaden.pdf?__blob=publicationFile

Glossar Deutsch

Antisemitismus: Ablehnungen, Vorurteile, Hass und Diskriminierung gegenüber Jüdinnen und Juden.

Diversity wird mit dem Begriff Vielfalt übersetzt. Viele Menschen denken zunächst an „ethnische Vielfalt“. Bei Diversity handelt es sich jedoch nicht nur um interkulturelle Vielfalt, vielmehr umfasst Diversity die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich im Wesentlichen auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschützten Merkmale. Diversity ist ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt, von Perspektivenwechsel hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen sowie ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument.

Gender beschreibt das soziale Geschlecht (in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht, engl. sex). Dabei beschreibt das soziale Geschlecht die gesellschaftlichen Vorstellungen, die als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen werden. Somit verweist es nicht unmittelbar auf die körperlichen Geschlechtsmerkmale einer Person. Biologisches und soziales Geschlecht können voneinander abweichen.

Inklusion: Der Begriff wird oft ausschließlich mit der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verknüpft. Der Begriff kann jedoch weiter gefasst werden und bezieht sich darauf, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem kulturellen oder sozialen Hintergrund oder einer Behinderung die gleichen Möglichkeiten haben.

Interkulturelle Kompetenz: Die Fähigkeit, angemessen mit Personen/Gruppen mit einem anderen kulturellen Hintergrund als dem eigenen zu interagieren. In einem weiten Kulturverständnis umfasst interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, mit der Vielfalt von Menschen entlang der Merkmale ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität zu interagieren und bestehende Unterschiede gewinnbringend in die Interaktion einzubeziehen.

Inter*Personen sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren wurden, die sich medizinisch nicht eindeutig als männlich oder weiblich einordnen lassen.

Intersektionalität: Diskriminierungen sind immer komplex und mehrschichtig. Diskriminierungsformen überschneiden sich und sind verwoben. Ein Beispiel dafür ist die Erfahrung einer nicht hörenden lesbischen Person, die aufgrund des Lesbischseins und der Behinderung ausgeschlossen und diskriminiert wird.

Institutioneller und struktureller Rassismus: Institutioneller Rassismus wird definiert als Rassismus, der in den Strukturen öffentlicher und privater Organisationen verankert ist. Diese Strukturen haben sich aufgrund historischer und gesellschaftlicher Macht- und Gewaltverhältnisse entwickelt und sind im ökonomischen, kulturellen und politischen Aufbau einer Gesellschaft und deren Institutionen manifestiert und institutionalisiert. Unsichtbar in ihrer Wesensart beeinflussen diese Strukturen bewusst und unbewusst das Verhalten, die Sicht und Denkweise der Individuen, die in den Institutionen handeln. Dies findet sich z. B. auch in Schulbüchern oder rassistischer Sprache wieder, aber auch im Fahndungsauftrag der Polizei (racial profiling genannt).

LSBTIQ: Die Abkürzung LSBTIQ umfasst lesbische (L), schwule (S), bisexuelle (B), trans* (T) und inter* (I) und Queere (Q) Menschen.

Mensch mit Behinderung macht im Gegensatz zu Invalide*r oder Gehandicapte*r klar, dass die Behinderung einen Teilaspekt der Lebensrealität dieses Menschen ausmacht, und nicht ein entscheidendes Persönlichkeitsmerkmal darstellt.

People of Color, Person of Color: Auch dieser Begriff stammt aus dem Selbstbezeichnungsprozess rassistisch unterdrückter Menschen. Er wurde im Laufe der 1960er-Jahre im Kontext der „Black Power Bewegung“ ebenfalls als politischer Begriff geprägt. Ziel ist es, Gemeinsamkeiten zwischen Communitys mit unterschiedlichen historischen Hintergründen zu benennen.

Privilegien: Wer keine Diskriminierung erfährt, ist privilegiert. Ein Privileg bezeichnet ein Vorrecht, das einem zugeteilt wird, weil die gesellschaftlichen Strukturen die Art, wie eine Person aussieht, wen und wie sie liebt und wie sie lebt, bevorzugt. Privilegien können sich beispielsweise auf die Geschlechtsidentität, die Herkunft, die Ausbildung, die Religion oder die physische und psychische Gesundheit beziehen.

Queere Personen sind Personen, die nicht der gesellschaftlichen Norm von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit entsprechen wollen oder können.

Rassismus bezeichnet Ideologien, Vorurteile und diskriminierendes Verhalten, die an Merkmale wie Sprache, Aussehen, Hautfarbe oder zugeschriebener und tatsächlicher Herkunft anknüpfen und Ungleichbehandlungen zur Folge haben. Rassismus basiert dabei auf der Konstruktion von sozialen Gruppen anhand biologistischer oder kulturalistischer Abgrenzungen, die mit einer Hierarchisierung einhergehen.

Rassifizierung (abgeleitet von Race) bezeichnet einen Prozess und eine Struktur, in der Menschen nach rassistischen Merkmalen (Aussehen, Lebensformen oder imaginäre Merkmale) kategorisiert, stereotypisiert und hierarchisiert werden. In diesem Prozess wird ein rassifiziertes Wissen erstellt und die Struktur beruht auf diesem Wissen. Während „Rasse“ im deutschen Sprachgebrauch vor allem mit dem Nationalsozialismus und vermeintlich natürlichen Menschenkategorien in Verbindung gebracht werden, betont das Wort Rassifizierung, dass es sich um konstruierte Kategorien handelt, die reale Effekte (Rassismus) haben.

Schwarz wird in jedem Kontext mit grossem „S“ geschrieben. Dadurch wird sichtbar gemacht, dass es sich nicht um das Adjektiv „schwarz“ handelt und somit nicht auf die Farbe bezieht, sondern um eine politische Selbstbezeichnung. Die Selbstbezeichnung soll nie als „Schwarze“ verwendet werden, sondern immer z. B. als Schwarze Menschen, Schwarze Kinder, usw. Der Begriff ist der Versuch, auszudrücken, welche sozialen Gemeinsamkeiten aus dem Konstrukt Rassismus entstanden sind. Es geht also um Erfahrung und nicht vermeintlich biologische Gemeinsamkeiten. Der Begriff bezeichnet Menschen, die Rassismuserfahrungen machen.

Segregation: Der Begriff beschreibt die Absonderung oder Ausgrenzung bestimmter Personengruppen.

Trans Personen fühlen sich nicht dem Geschlecht zugehörig, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Cis Person oder cisgender wird zur Abgrenzung gegenüber dem Begriff

trans*Person verwendet. Er bezeichnet eine Person, bei der die Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

Weiss: Als *weisse* Menschen bezeichnen wir jene, die nicht von Rassismus betroffen sind. Andere Diskriminierungen wie z. B. Altersdiskriminierung, Diskriminierung aufgrund Geschlecht, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung etc. können hingegen alle Menschen treffen – *weisse* und Schwarze Menschen. Toll ist, wenn sprachlich Verschiedenes verwendet wird: weiss/nicht-weiss oder poc/nicht-poc etc. Um ein ‚Othering‘ zu verhindern, soll auf jeden Fall niemand oder alle bezeichnet werden. *Weiss* schreibt man gerne kursiv, um mehr auf die konstruierte Kategorie und weniger auf die Hautfarbe einzugehen.

*!Triggerwarnung! Für alle Leser*innen, hier werden einmalig auch Worte ausgeschrieben, die verletzend, rassistische Fremdbezeichnungen sind und die in rassismuskritischen Kontexten NICHT verwendet werden!*

Farbig: Der Begriff „farbig“ ist weit verbreitet. Der Begriff suggeriert, dass es ein unsichtbares, unausgesprochenes „Wir“ gibt, welches „normal“ also „unfarbig“ und „farblos“ ist und daher nicht benannt werden muss.

N**in:** Da dieser Begriff besonders triggernd ist für sehr viele Schwarze Menschen, schreiben wir ihn hier nicht mehr aus, sondern beschreiben ihn als N-Wort. Das N-Wort ist im rassistischen Konstrukt entstanden. Es ist eine Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen von *weissen* Menschen. Das Wort lässt sich nicht von seiner rassistischen Entstehungsgeschichte entkoppeln. Zudem bezieht sich der Begriff auf die Hautfarbe von Menschen und konstruiert demnach Identität über die Hautpigmentierung von Menschen.

Mu***in:** Der Begriff M*** stammt vom lat. Wort *mulu* ab, was zu Deutsch Maultier/Maulesel heisst. Genügend Erklärung, um den Begriff nicht mehr zu gebrauchen. Das Maultier ist ein Tier, das sich nicht fortpflanzen kann. Das passt natürlich in das gängige rassistische Konstrukt, dessen Ziel es ist, dass die „weisse Rasse“ rein bleibt, da sie die Krone der Schöpfung bilde. Dieser Logik nach ist es verwerflich, „Rassen“ zu vermischen.

Mo:** Das Wort M** ist die älteste dt. Bezeichnung für Schwarze Menschen. Abgeleitet ist es vom griechische „Moros“, was töricht, einfältig, dumm und gottlos bedeutet. Ebenfalls steckt das Wort „maurus“ in diesem Begriff, welches schwarz, dunkel, afrikanisch bedeutet. Allein durch diese Bedeutung diskreditiert sich diese Bezeichnung für Schwarze Menschen.

Zi***rin** Die Selbstbezeichnung ist Sinti, Roma, Jenische. Das Z-Wort ist eine von Klischees überlagerte Fremdbezeichnung der Mehrheitsgesellschaft, die von den meisten Angehörigen als diskriminierend abgelehnt wird und nie eine Selbstbezeichnung war.

In***rin:** Die Selbstbezeichnung ist je nach Zugehörigkeit. Also z.B. Sioux, Kaota, Okanagan, Inuit. Die deutsche Bezeichnung „I*****rin“ geht auf das spanische Wort *indio* zurück, einen Neologismus aus der Kolonialzeit. Eingeborene*r oder Ureinwohner*in sind kein Ersatz. „Pueblos Originarios“ wird in Lateinamerika gebraucht. In Kanada wird der Begriff „First Nation“ und in den USA der Begriff „Native Americans“ verwendet. Im Deutschen kann eine der genannten Bezeichnungen gewählt werden.

Afrika, afrikanisch, Afrikaner*in: Das Pendant zu Afrika ist z. B. Europa, Latein- und Nordamerika oder Asien. Afrika ist ein Kontinent und umfasst 54 Länder mit über 2'000 verschiedenen Sprachen - ausser ‚afrikanisch‘, diese Sprache gibt es nicht. Die westlichen Afrika-Bilder beruhen auf der kolonialen Gleichung vom ‚kaum-entwickelten‘ Kontinent. Gleiches gilt für die Bezeichnung der Menschen: Afrikaner*in wirft alle Menschen dieses Kontinents in ein Sammelbecken und unterlässt bewusst eine Differenzierung, um die Imagination der negativen Afrika-Stereotypen als die ‚Anderen‘ aufrecht zu halten.

Schwarzafrika, Schwarzafrikaner*in: Als Schwarzafrika wird oftmals der Teil des ‚Schwarzen Kontinents‘ bezeichnet, in dem Schwarze Menschen wohnen, die ‚richtig Schwarz‘ sind. Warum ist es wichtig, die hellen ‚Afrikaner*innen‘ von den dunklen zu unterscheiden? Und wer lebt eigentlich in Weisseuropa? Die Bezeichnung ‚Schwarzafrikaner*in‘ erlaubt eine Differenzierung nach länderspezifischer Zugehörigkeit zu umgehen. Die primäre Funktion des Begriffes Schwarzafrikaner*in besteht jedoch darin, das N-Wort abgelöst zu haben, während der gesamte rassistische Kontext bestehen bleibt.

Mischling: Dieser Begriff ist – ähnlich wie der Begriff „Rasse“ – aus dem Tierreich entlehnt. Wenn wir von der Vorstellung ausgehen, dass Rassen biologische Realität sind, ist das „Ergebnis“ aus der Vermischung zweier Rassen ein Mischling. Da Rassen allerdings auf Menschen bezogen ein soziologisches Konstrukt der Unterdrückung darstellen und kein biologisches, kann es auch keine Mischlinge geben. Mit diesem Begriff werden gängigerweise nur Menschen bezeichnet, deren Eltern verschieden rassifiziert werden. Daher zielt dieser Begriff auf eine vermeintlich biologische Realität hin, die es nicht gibt.

Dunkelhäutig / Dunkelhäutige*r: Viele Menschen verwenden den Begriff „dunkelhäutig“ als Synonym zu „farbig“ oder als Ersatz für das N-Wort, weil sie inzwischen wissen, dass dieses rassistisch ist. Interessanterweise wird das vermeintlich „andere“ oft benannt, während das vermeintlich „normale“ unbenannt bleibt. So sprechen Menschen z. B. von einer Gruppe von Menschen und den zwei „Dunkelhäutigen“ in der Gruppe, ohne dabei die anderen Gruppenmitglieder zu benennen. So wird immer wieder die unbenannte und unsichtbare Norm vorausgesetzt und die „Abweichung“ benannt. Dies führt in eine hierarchische Schieflage.

Quellen

Glossar ist basierend auf https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Glossar_RACE.pdf, welches sich stützt auf Tupoka Ogette, 2018: exit racism und Noah Sow, 2015: Wie Rassismus aus Wörtern spricht von Susan Arndt, Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.)

https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/M/Migration_Gesundheit/Leitfaden.pdf?blob=publicationFile