

# Diskriminierungssensible Sprache

Handreichung für die Beratung und Schulung von Bezugspersonen  
im Rahmen des ESF Plus-Programms „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“



# Vorwort

## Über das BENDa Projekt

BENDa (Bundes-Empowerment-Netzwerk für diskriminierungskritischen Zugang in Ausbildung) ist ein bundesweites Projekt vom Bundesverband NeMO e.V. im Rahmen des ESF-Modellprogramms „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“. Das Modellprogramm „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und soll dabei unterstützen, Barrieren beim Zugang in die Berufsausbildung zu überwinden. BENDa hat das Ziel als bundesweite Vernetzungsstelle die 16 Projekte im Handlungsansatz „Bezugspersonen stärken“ in ihrer fachlichen Umsetzung, zielgruppenorientierten öffentlichen Reichweite, und wirkungsorientierten Analyse der Arbeit zu unterstützen. Wir stärken die Rat geben-Projekte in ihrer regionalen und bundesweiten Öffentlichkeitsarbeit, bieten ihnen hilfreiche Arbeitsmaterialien und Leitfäden zur Beratung, Qualifizierung und diskriminierungskritischen Sensibilisierung der Bezugspersonen und fördern den fachlichen Austausch und Wissenstransfer der Projekte untereinander.

## Über diese Handreichung

Das Team Wissensnetz vom Projekt BENDa unterstützt die 16 Rat geben-Projekte bei der inhaltlichen Projektumsetzung auf fachlicher Ebene. Die „Handreichung für diskriminierungssensible Sprache“ setzt an dieser Stelle an. Sie bietet eine kurze Einführung, hilfreiche Hinweise und Handlungsempfehlungen für eine diskriminierungsarme Beratung und Begleitung von Bezugspersonen. Auf Erfahrung basierende Good Practice-Beispiele bieten eine gute Orientierung für die praktische Umsetzung und ermöglichen eine direkte Anwendbarkeit in der persönlichen Beratung als auch für die Erstellung von Informations- und Schulungsmaterialien für den Bereich Übergang Schule-Beruf.

## Das Programm „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“

Das ESF Plus-Modellprogramm „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“ verfolgt das Ziel, unmittelbare Bezugspersonen von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte am Übergang Schule-Beruf in ihrer Rolle als Multiplikator\*innen zu sensibilisieren und zu schulen. Eltern, Sozialpädagog\*innen, Trainer\*innen im Verein oder auch Lehrkräfte begegnen als unmittelbare Bezugspersonen jungen Menschen mit Migrationsgeschichte im direkten Umfeld und im gemeinsamen Alltag. Durch diese Beziehung können sie als Vertrauenspersonen nach Rat gefragt werden: Ob Zukunftspläne, Entscheidungen zur späteren Berufswahl oder Alltag – was passiert nach der Schule und wer hilft mir bei meinem Weg in die Ausbildung? Im Programm „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“ sollen Bezugspersonen als Ratgeber\*innen für die Berufsausbildung junge Menschen in der Berufsorientierung und zu ihren Zukunftsplänen beraten und begleiten. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus) trägt zu einem sozialeren Europa bei und setzt die Europäische Säule sozialer Rechte in die Praxis um. Er investiert vor Ort in Maßnahmen, um Menschen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu unterstützen und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Der ESF Plus unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Er fördert Gründer\*innen und hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung. Mehr zum ESF unter: [www.esf.de](http://www.esf.de)

# Inhalt



<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<hr/>	
<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>Teil I: Antidiskriminierung und diskriminierungssensible Sprache</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>Teil II: Wie diskriminierungssensibel sprechen?</b>	<b>6-7</b>
<hr/>	
<b>Teil III: Diskriminierungssensible Sprache im Übergang Schule - Beruf</b>	<b>8-9</b>
<hr/>	
<b>Praxisbeispiele für diskriminierungssensible Sprache in der Arbeit mit Bezugspersonen</b>	<b>10-13</b>
<hr/>	
<b>Lese-Empfehlungen aus dem BENdA-Team</b>	<b>14</b>
<hr/>	

# Einleitung

Diskriminierung passiert, wenn Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder anderer Merkmale abgewertet und ausgeschlossen werden. Da gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen auch in der Sprache verankert sind, kann Sprache diskriminieren.

Menschen diskriminieren oft unbewusst und ohne Absicht. Das liegt daran, dass viele Menschen immer noch nicht genug über Diskriminierungsstrukturen und diskriminierende Sprache wissen. Erst eine bewusste und aktive Auseinandersetzung mit Diskriminierung und wie diese sich in Sprache manifestiert, kann Sprache diskriminierungsfreier<sup>1</sup> machen. Dies bedeutet eine fortlaufende kritische Betrachtung gesellschaftlicher Machtstrukturen und des eigenen Sprachgebrauchs.

Diese Handreichung soll Mitarbeiter\*innen der Rat geben-Projekte im Handlungsfeld „Bezugspersonen stärken“ helfen, einen Einstieg in das Thema diskriminierungssensible Sprache zu finden. Sie besteht aus drei Teilen:

Im ersten Teil wird dargelegt, warum die Themen Antidiskriminierung und diskriminierungssensible Sprache im Rahmen der Rat geben-Projektarbeit zu berücksichtigen sind. Zur Vertiefung werden weiterführende Quellen genannt. Im zweiten Teil gibt es Empfehlungen, wie diskriminierungssensibel gesprochen werden kann. Dafür werden Handlungsempfehlungen und Tipps für diskriminierungssensibles Sprechen aufgeführt. Schließlich geht es im dritten Teil um diskriminierungssensible Sprache im Übergang Schule-Berufsausbildung, insbesondere in der Arbeit mit Bezugspersonen. Anhand von zwei Praxisbeispielen wird dargelegt, worauf Mitarbeiter\*innen der Rat geben-Projekte achten können, um diskriminierungssensibel zu beraten.

<sup>1</sup>) In einer Gesellschaft, die von historisch tief verankerten Diskriminierungsstrukturen geprägt ist, ist es nahezu unmöglich, von kompletter Diskriminierungsfreiheit zu versprechen. Daher ist es empfehlenswert, von Bemühungen zu sprechen, um Diskriminierungen zu reduzieren bzw. zu beseitigen. Um dies zu verdeutlichen, verwenden wir Begriffe wie „diskriminierungssensibel“ oder „diskriminierungsfreier“ anstelle von „diskriminierungsfrei“.

# Teil I: Antidiskriminierung und diskriminierungssensible Sprache

## Antidiskriminierung als Querschnittsthema von ESF Plus

Als Teil des ESF Plus-Modellprogramms „Rat geben – Ja zur Ausbildung!“ gilt es für die Projekte die Querschnittsthemen Antidiskriminierung, Ökologische Nachhaltigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in ihre Tätigkeiten miteinzubinden<sup>2</sup>. Insbesondere im Rahmen ihrer Beratung von Bezugspersonen junger Menschen mit Migrationsgeschichte sollte diese so diskriminierungssensibel wie möglich gestaltet werden.

Diskriminierung passiert oft unbewusst und folgt verschiedenen Verhaltensmustern. Daher ist es umso wichtiger sich als Rat geben-Projekt vorab zu informieren, zu sensibilisieren und gut vorzubereiten. Nur so kann eine erfolgreiche Unterstützungs- und Beratungsarbeit bei den Bezugspersonen gewährleistet werden.

Nützliche Hintergrundinformationen sowie Leitfäden zum Thema Antidiskriminierung stehen auf den Websites der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der Fachstelle für Querschnittsthemen bereit.

## Was ist diskriminierungssensible Sprache?

Diskriminierungssensible Sprache hat zum Ziel, Wörter oder Formulierungen zu vermeiden, die Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder anderer Merkmale abwerten oder ausschließen könnten. In diskriminierungssensibler Sprache sollen Diskriminierungen nicht (mehr) reproduziert werden. Dafür bedarf es mehrerer Schritte: Da Vorurteile oft normalisiert sind, ist es empfehlenswert, dass sie zunächst identifiziert und benannt werden. Der Verzicht auf diskriminierende Begriffe allein reicht nicht aus, um diskriminierende Denkweisen zu beseitigen. Deshalb sollte in einem zweiten Schritt eine kritische Reflexion über den historischen, kulturellen und politischen Kontext diskriminierender Begrifflichkeiten erfolgen. Nach diesem Lernprozess können diskriminierende Begriffe in einem dritten Schritt beseitigt oder ersetzt werden.

Beispiele für diskriminierende Sprache: Ableismus<sup>3</sup>, Anti-muslimischer Rassismus, Antischwarzer Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Gender und Sexismus (siehe auch Glossar diskriminierungssensible Sprache von Amnesty International)

2) Im Europäischen Sozialfond gelten Vorgaben zur Berücksichtigung der drei Querschnittsthemen, Antidiskriminierung, Ökologische Nachhaltigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.

3) Ableismus ist das Fachwort für die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung („Diskriminierung“) wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung.



## Teil II: Wie diskriminierungssensibel sprechen?

### Tipps für diskriminierungssensible Sprache

#### Koloniale Binarität: Wir und die Anderen

- Reflektieren Sie Ihre eigene Positionierung und Sozialisierung in der Gesellschaft: Welche Privilegien haben Sie? Welche Vorurteile haben Sie?
- Betrachten Sie defizit-orientierte Narrative kritisch: Sind die Menschen, um die es geht, wirklich so?
- Benutzen Sie zur Überprüfung von Vorurteilen und diskriminierender Sprache den Rollentausch: Setzen Sie „weiße“ oder „christliche Menschen“ statt „Schwarze“ oder „muslimisch (gelesene) Menschen“ in den jeweiligen Kontext ein, um zu entscheiden, ob Sie sich dann immer noch so ausdrücken würden.
- Hören Sie betroffenen Menschen zu und nehmen Sie ihre Perspektive ernst. Denken Sie daran, dass Ihr Wissen auf gesellschaftlichen Narrativen beruhen könnte, welches seine Ursprünge im Kolonialismus/Nationalsozialismus haben.<sup>4</sup>
- Auch positive Vorurteile können diskriminieren: Mit ihnen können verschiedene Communities von Menschen mit Migrationsgeschichte gegeneinander ausgespielt werden, indem die eine besser als die andere dargestellt wird.<sup>5</sup>

4) Quelle: Arndt, Susan & Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): „Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache.“ Ein kritisches Nachschlagewerk, UNRAST-Verlag, 3. Auflage, Münster 2019.

5) Quelle: Ogette, Tupoka: „Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen“, Unrast Verlag, 2022.

- Sensibilisieren Sie Ihre Mitmenschen für diskriminierungssensible Sprache.
- Informieren Sie sich über diskriminierende, kolonial-rassistische oder national-sozialistische Begriffe mithilfe eines Glossars (Empfehlungen dazu finden Sie am Ende dieser Handreichung).
- Nicht persönlich werden: Machen Sie keine wertenden Aussagen über Aussehen, Charakter oder Verhalten von Personen, die Sie kaum kennen, aber aufgrund von Vorurteilen meinen zu verstehen.
- Achten Sie darauf, welche Selbstbezeichnungen Menschen benutzen. Respektieren Sie diese, auch wenn sie Ihnen komisch erscheinen.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen oder Zuschreibungen über andere Menschen und Gruppen.

### Geschlechtersensible Sprache

- Fragen Sie nach, wie eine Person angesprochen werden möchte, vielleicht sogar welche Pronomen sie hat z.B. sie/ihr, er/ihm.<sup>6</sup>
- Benutzen Sie möglichst neutrale Ausdrücke in Ihrer (An-)Sprache: Mitarbeitende, Verwaltungsangestellte, Vorsitz, berechnigte Person, Sehr geehrte Anwesende, Nutzende, Liebe Alle, etc.
- Machen Sie sichtbar, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt, indem Sie gendern, z. B. mit \*: Mitarbeiter\*innen.
- Machen Sie Frauen\* sprachlich sichtbar.<sup>7</sup>

## Warum sind Selbstbezeichnungen wichtig?

Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen haben begonnen ihre Stimme gegen Fremdbezeichnungen zu erheben und Selbstbeschreibungen zu formulieren.

Als Widerstand gegen diskriminierende und rassistische Markierungen werden diese durch bewusste Eigenbezeichnungen ersetzt. Selbstbezeichnungen machen diskriminierte Menschen als Communities und als kollektive Akteur\*innen in der Gesellschaft sichtbar.

Positionierung meint die selbst gewählte soziale und politische Position. Es ist daher wichtig, aus welcher Position heraus eine Bezeichnung verwendet wird. Wenn z.B. eine Person aus einer bestimmten Community eine Bezeichnung für sich wählt, kann es bewusst eine Selbstbezeichnung sein. Selbstbenennungen sind bestärkend und empowernd. Sie vermitteln ein positives Gemeinschaftsgefühl und sind im Sinne einer vielfältigen Gesellschaft wichtig. Wenn aber eine Person mit einer anderen Positionierung außerhalb dieser Community diese Bezeichnungen gebraucht, handelt es sich um eine Fremdbezeichnung. Bei der Verwendung von Selbstbezeichnungen sollte immer auf die Perspektive und die Präferenzen der betroffenen Personen geachtet werden.

6) Die eigenen Pronomen anzugeben, ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer geschlechtergerechteren und inklusiveren Kommunikation. Diese Angabe hilft nicht nur, Missverständnisse über die Ansprache zu vermeiden, sondern zeigt auch, dass man die Geschlechtsidentität der anderen Person respektiert.

7) Das Gender-Sternchen (\*) dient als Verweis auf den Konstruktionscharakter von „Geschlecht“. Das Sternchen hinter „Frauen“ soll verdeutlichen, dass es sich auf alle Personen bezieht, die sich unter der Bezeichnung „Frau“ definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen.

# Teil III: Diskriminierungssensible Sprache im Übergang Schule-Beruf

## Diskriminierungssensible Sprache in der Arbeit mit Bezugspersonen

In der Arbeit mit von Diskriminierung betroffenen Menschen spielt diskriminierungssensible Sprache eine entscheidende Rolle. Wenn diskriminierende Sprache benutzt wird, kann dies die Zielgruppe abschrecken: Denn die Sprache signalisiert, inwiefern die sprechende Person Vorurteile gegenüber der betroffenen Person haben könnte. Ebenso kann diskriminierungssensible Sprache suggerieren, dass es sich bei dem Angebot um einen sichereren<sup>8</sup> Raum handelt. So kann Sprache Vertrauen erwecken und eine konstruktive Atmosphäre erschaffen.

In der Ansprache von Bezugspersonen sollte darauf geachtet werden, keine diskriminierenden Begriffe zu benutzen, keine Vorurteile zu reproduzieren und generell einen Ton zu treffen, der den Bezugspersonen das Gefühl gibt, dass sie gut aufgehoben sind und ernst genommen werden.

Um mit einer Person diskriminierungssensibel zu sprechen, ist es wichtig, ihr offen und ohne Bewertungen zu begegnen. Dies kann umgesetzt werden, indem offene Fragen ohne Vorannahmen gestellt werden.

### Beispiele für offene Fragen ohne Vorannahmen sind:

- Wie geht es Ihnen?
- Was ist Ihr Anliegen?
- Was brauchen Sie, um das Anliegen umzusetzen?
- Welche Frage/n haben Sie?

Zudem sollte das Machtgefälle in Beratungskontexten mitgedacht werden: In Beratungssituationen kann ein Machtgefälle zwischen Berater\*in und Ratsuchender/m entstehen, da der/die Berater\*in oft eine gewisse Expertise oder Position innehat, welche die/den Ratsuchende/n in eine abhängige Rolle bringt. Hinzu können weitere Faktoren kommen, die das Machtgefälle vergrößern: Alter, Geschlecht, Herkunft, Sprache usw. Berater\*innen sollten sich dieses Machtgefälles bewusst sein und ihre Positionierung in diesem reflektieren.

8) Der Begriff „sicherer Raum“ ist eine Übersetzung des englischen Begriffs „safer space“. Es wird von einem „safer“ oder „sichereren Raum“ statt von einem „safen“ oder „sicheren Raum“ gesprochen, da es schwierig bis unmöglich ist, einen komplett „sicheren Raum“ zu garantieren. Nur die bestmögliche Bemühung kann versprochen werden..

Im Folgenden gibt es eine Auswahl von Fragen zur Selbstreflexion, die helfen sollen, die eigenen Vorurteile zu erkennen und zurückzustellen, um der Bezugsperson ohne Vorannahmen zu begegnen:

### **Vor dem Gespräch**

- Welche gängigen Vorurteile gibt es?
- Welche Vorurteile haben Sie möglicherweise übernommen?
- Welche Begriffe verwenden Sie?
- Wie sind die Begriffe entstanden?
- Was sagt Ihre Sprache über Ihre Positionierung aus?
- Wie wirkt sich das Machtgefälle Beratende\*r/Ratsuchende\*r auf das Gespräch aus?
- Was können Sie tun, um das Machtgefälle zu reduzieren?

### **Während des Gesprächs**

- Achten Sie darauf, wann Sie auf Vorurteilen basierende Annahmen machen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Person und darauf, was sie sagt.
- Nehmen Sie die Person und was sie sagt ernst.
- Bevormunden Sie die Person nicht.
- Reflektieren Sie Ihre Bewertungen über die Person kritisch: Beruhen sie auf Vorurteilen?
- Stellen Sie offene Fragen, die keine Vorannahmen suggerieren.
- Gehen Sie auf das, was die Person sagt und wünscht, ein, ohne zu bewerten.

### **Nach dem Gespräch**

- Ist Ihnen während des Gesprächs etwas aufgefallen, dass Sie nächstes Mal besser machen können?
- Setzen Sie das mit der Person Besprochene wertfrei um.
- Achten Sie darauf, wie Sie über die Person sprechen.

# Praxisbeispiele für diskriminierungssensible Sprache in der Arbeit mit Bezugspersonen

## Praxisbeispiel 1

### Ausgangssituation

Die Bezugsperson ist eine syrische Frau. Sie möchte zunächst ihren Sohn, danach andere Verwandte und Freunde ihres Sohnes als Bezugsperson begleiten. Ihr Sohn steht kurz vor dem Hauptschulabschluss. Im Beratungsgespräch erzählt die Bezugsperson, dass ihr Sohn eine Ausbildung zum Mechatroniker machen möchte.

### Vor dem Gespräch

- Welche Vorurteile haben Sie? Die Frau hat eine Migrationsgeschichte. Reflektieren Sie Ihre Vorurteile und stellen Sie sie zurück.
- Welche Begriffe können Sie im Gespräch verwenden? Welche sollten Sie meiden? Achten Sie auf eine gendersensible Sprache und anti-muslimischen Rassismus (ggfls. auch auf ihre Pronomen).
- Bereiten Sie offene Fragen vor. Offene Fragen sind wertfrei. Sie sind eine gute Methode für diskriminierungssensible Gespräche.
- Bereiten Sie sich darauf vor, der Frau aktiv zuzuhören. Sie sollten sich auf ihr Anliegen konzentrieren, sie in ihren Wünschen ernst nehmen und ihr die Informationen geben, die sie für ihr Anliegen braucht. Bewertungen, die darüber hinausgehen, sollten Sie vermeiden.

### Während der Beratung

- Beginnen Sie das Gespräch mit einer kurzen Begrüßung.
- Stellen Sie sich vor.<sup>9</sup>
- Eröffnen Sie die Beratung mit einer offenen Frage, die es der Person ermöglicht, ihr Anliegen zu erzählen. Die Frage könnte lauten: Was ist Ihr Anliegen? Welche Frage/n haben Sie mitgebracht?
- Die Frau erzählt, dass ihr Sohn bald den Hauptschulabschluss hat und gerne eine Ausbildung zum Mechatroniker machen möchte. Die Noten sind jedoch nicht so gut und viele junge Menschen bewerben sich auf diese Ausbildung.
- Nehmen Sie das Anliegen und die Wünsche der Bezugsperson ernst. Gehen Sie auf diese ein, indem Sie Wege vom Hauptschulabschluss in die Mechatroniker-Ausbildung aufzeigen. Es gibt drei Möglichkeiten: (1) Der klassische Weg ist, sich auf einen Ausbildungsplatz zu bewerben. (2) Nach dem Hauptschulabschluss auf eine weiterführende berufliche Schule/ OSZ/etc. zu gehen, den Realschulabschluss zu machen und sich mit diesem zu bewerben. So wären die Chancen auf einen Ausbildungsplatz größer. (3) Über Praktika versuchen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.
- Ein Beispiel für eine Beratung mit Vorurteilen wäre, wenn Sie der Frau sagen, dass ihr Sohn mit einem Hauptschulabschluss keinen Ausbildungsplatz als Mechatroniker erhalten wird, da die Konkurrenz sehr groß ist und stattdessen eine Empfehlung geben, die nicht dem Anliegen der Frau entspricht. So eine Beratung wäre sehr wertend und bevormundend.
- Basierend auf den Informationen, die Sie der Bezugsperson gegeben haben, kann sie mit ihrem Sohn besprechen, ob einer der Wege zum Mechatroniker für ihn in Frage kommt. Zuletzt weisen Sie die Bezugsperson noch darauf hin, dass Sie im Rahmen Ihres Projekts bei der Suche nach einer weiterführenden Schule, einer Ausbildung bzw. einem Praktikum unterstützen können.

9) Ggfs. stellen Sie sich mit Ihren Pronomen vor und erfragen Sie die Pronomen der Bezugsperson (siehe auch Seite 7)

## Praxisbeispiel 2

### Ausgangssituation

Die Bezugsperson ist eine Mutter mit Migrationsgeschichte. Sie sucht Beratung, da ihre Tochter bald die Schule abschließt und unsicher ist, welchen beruflichen Weg sie einschlagen soll. Die Tochter interessiert sich für eine Ausbildung im technischen Bereich, hat jedoch Zweifel, ob dieser Bereich für sie geeignet ist. Zudem erwähnt die Mutter, dass ihre Tochter eine Beeinträchtigung hat. Sie selbst hat wenig Wissen über technische Berufe und macht sich Sorgen, ob ihre Tochter in diesem Bereich gute Chancen hat.

### Vor dem Gespräch

Ihr Ziel ist es, möglichst umfassende und vielfältige Informationen bereitzustellen, ohne diese vorab zu filtern. So gewährleisten Sie eine vorurteilsfreie Beratung, die der Tochter eine echte Wahlfreiheit ermöglicht.

### Rahmenbedingungen

Konzentrieren Sie sich zunächst auf die Sachebene, um eine vorurteilsbewusste und faktenbasierte Beratung zu gewährleisten. Berücksichtigen Sie dabei:

- Schulabschluss der Tochter
- Nachweise für ihr Sozialverhalten oder bisherige Erfahrungen
- Interessen
- Reflektieren Sie Ihre eigenen Denkmuster:
  - Welche Bilder haben Sie im Kopf, wenn Sie an eine „Mutter mit Migrationsgeschichte“ denken?
  - Haben Sie bestimmte Annahmen darüber, welche Berufe als „typisch weiblich“ gelten?
  - Welche offenen Fragen können Sie vorbereiten, um Raum für die Perspektive der Mutter zu lassen?

### Während der Beratung

Begrüßung und Einstieg:

- Beginnen Sie das Gespräch mit einer kurzen Begrüßung.
- Stellen Sie sich wertschätzend vor, um eine offene Atmosphäre zu schaffen.<sup>10</sup>
- Fragen Sie die Mutter nach ihrem Anliegen, anstatt Annahmen über ihre Erwartungen oder Sorgen zu treffen.
- Achten Sie auf Formulierungen, die unbewusst ableistische Annahmen enthalten könnten:
  - Beispiel: Statt: „Ist das nicht zu schwer für sie?“ Besser: „Gibt es noch Informationen oder Unterstützungsmöglichkeiten, die ihr helfen könnten, eine gute Entscheidung zu treffen?“
  - Vermeiden Sie Redewendungen, die Behinderungen mit negativen Eigenschaften gleichsetzen.
- Hinterfragen Sie, ob Sie (bewusst oder unbewusst) davon ausgehen, dass die Mutter eine traditionelle oder einschränkende Haltung gegenüber der Berufswahl ihrer Tochter hat.
- Vermeiden Sie stereotype Begriffe wie „Männerberufe“ oder „frauentypische Berufe“.

<sup>10</sup>) Ggffs. stellen Sie sich mit Ihren Pronomen vor und erfragen Sie die Pronomen der Bezugsperson (siehe auch Seite 7)

#### **Bedürfnisse der Mutter ernst nehmen:**

- Hören Sie aufmerksam zu, ohne vorschnelle Beurteilungen vorzunehmen.
- Fragen Sie gezielt nach: Welche Informationen braucht sie, um ihre Tochter bestmöglich zu unterstützen?

#### **Informationen geben, ohne zu bewerten:**

- Erklären Sie sachlich, dass technische Berufe vielseitig sind und gute Zukunftsperspektiven bieten.
- Zeigen Sie alle beruflichen Wege und Möglichkeiten uneingeschränkt auf.
- Falls die Mutter Bedenken äußert, nehmen Sie diese ernst und informieren Sie sie sachlich über:
  - Ausbildungswege
  - Förderprogramme für Frauen in technischen Berufen
  - Möglichkeiten zur Unterstützung in inklusiven Arbeitsumfeldern

#### **Wertfreie Formulierungen verwenden:**

- Statt: „Technische Berufe sind nichts für schwache Nerven.“
- Besser: „Technische Berufe erfordern Neugier und praktische Fertigkeiten.“

#### **Vorurteile und Ableismus vermeiden:**

- Eine vorurteilsbehaftete Beratung wäre es, wenn Sie davon ausgehen, dass die Tochter sich aus sozialen Gründen gegen einen technischen Beruf entscheiden sollte oder dass die Mutter eine bestimmte Rollenverteilung bevorzugt.
- Eine ableistische Haltung könnte sein, wenn Sie ohne Nachfrage annehmen, dass die Tochter aufgrund einer Beeinträchtigung nicht für einen technischen Beruf geeignet ist.
- Eine sensible Beratung hingegen bestärkt sowohl die Mutter als auch die Tochter in einer selbstbestimmten Entscheidung und verwendet eine Sprache, die niemanden ausgrenzt oder abwertet.

#### **Nach der Beratung**

##### **Reflexion:**

- Haben Sie unbewusst stereotype Annahmen getroffen?
- Haben Sie die Mutter in ihren Sorgen und Bedürfnissen ernst genommen?
- Haben Sie eine unterstützende und offene Haltung vermittelt?

##### **Umsetzung:**

- Falls nötig, können Sie der Mutter weiterführende Informationsmaterialien oder Anlaufstellen empfehlen, die sie und ihre Tochter bei der Entscheidungsfindung unterstützen.
- Achten Sie darauf, die Entscheidungen der Familie in Folgegesprächen wertfrei zu begleiten.

# Lese-Empfehlungen aus dem BENdA-Team

Die Sensibilisierung für Diskriminierung und diskriminierungssensible Sprache ist ein fortlaufender Prozess. Um nach dem Lesen dieser Handreichung einen kontinuierlichen Lernprozess zu ermöglichen, hat das BENdA-Team folgende Lesetipps zusammengestellt:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>
- Arndt, Susan & Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): „Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache.“ Ein kritisches Nachschlagewerk, UNRAST-Verlag, 3. Auflage, Münster 2019.
- AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.): „Sprache schafft Wirklichkeit“. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch; [https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2022/05/Glossar\\_2Auflage\\_fin.pdf](https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2022/05/Glossar_2Auflage_fin.pdf)
- AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.): „Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch“. Handreichung für Journalist\_innen, 2., aktualisierte Auflage; [https://www.oegg.de/wpcontent/uploads/2019/12/Leitfaden\\_PDF\\_2014.pdf](https://www.oegg.de/wpcontent/uploads/2019/12/Leitfaden_PDF_2014.pdf)
- Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>
- Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus: <https://www.faqtesf.de/antidiskriminierung/antidiskriminierung>
- Glossar für diskriminierungssensible Sprache, Amnesty International: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>
- Lichtenstein, Swantje und das Rolling Eyes Collective, ROLLING EYES GLOSSAR. Ein Projekt der Hochschule Düsseldorf 2019, Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften: <https://sozkult.hsduesseldorf.de/personen/lichtenstein/Documents/ROLLING%20EYES%20GLOSSAR.pdf>
- Neue deutsche Medienmacher\*innen e.V.: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- Ogette, Tupoka: „Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen“, Unrast Verlag, 2022
- Universität zu Köln: Orientierungshilfe zu diskriminierungssensibler Sprache:  
<https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/diskriminierungssensible-sprache>

## Impressum

Erstellt im Rahmen des Projekts „BENdA - Bundes-Empowerment-Netzwerk für diskriminierungskritischen Zugang in Ausbildung“

**V.i.S.d.P.:**

Cemalettin Özer, Maimouna Ouattara

**Autor\*innenteam:**

Amina Rayan, Maren Hoffmann, Radostina Bratanova

**Layout:**

vorm.berlin

Herunterzuladen unter der Projektwebsite: [www.benda-ratgeben.de](http://www.benda-ratgeben.de)

Für Rückfragen: [benda-ratgeben@bv-nemo.de](mailto:benda-ratgeben@bv-nemo.de)

Für mehr Informationen abonnieren Sie unseren Newsletter:

<https://benda-ratgeben.de/#newsletter>

Herausgegeben von

Bundesverband Netzwerke von Migrant\*innenorganisationen (NeMO) e. V.

Am Sudhaus 2

12053 Berlin

[presse@bv-nemo.de](mailto:presse@bv-nemo.de)



Handreichung Diskriminierungssensible Sprache © 2025 by BENdA is licensed under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus) trägt zu einem sozialeren Europa bei und setzt die Europäische Säule sozialer Rechte in die Praxis um. Er investiert vor Ort in Maßnahmen, um Menschen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu unterstützen und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Der ESF Plus unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Er fördert Gründer\*innen und hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung. Mehr zum ESF unter: [www.esf.de](http://www.esf.de)

Das Projekt „Bundes-Empowerment-Netzwerk für diskriminierungskritischen Zugang in Ausbildung“ wird im Rahmen des Programms „Rat geben - Ja zur Ausbildung!“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union