

DUD

*Einfach können*

DISKRIMINIERUNGSPR  
SPRACHE



*Einfach können* **DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE**



Duden

*Einfach können*

# **DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE**

Von Oda Stockmann

1. Auflage

**Dudenverlag**  
Berlin



# INHALT

Vorwort 7

## I DISKRIMINIERUNG VERSTEHEN 11

Eine Frage der Haltung 13

Team Normal und Team Anders 16

Diskriminiere ich? 24

## II DIVERSITÄTSMERKMALE IM FOKUS 33

Selbstbezeichnungen 35

Die sechs Schlüsselprinzipien diskriminierungsfreier Sprache 36

Nationalität, ethnische Herkunft und Rassismus 38

Religion und Weltanschauung 51

Geschlecht und Geschlechtsidentität 54

Sexuelle Orientierung 64

Behinderung, körperliche und geistige Fähigkeiten 67

Alter 78

Soziale Herkunft 81

Aussehen 85

## III WEITERE MERKMALE 91

Geografische Lage 92

Einkommen 93

Ausbildung 94

Berufserfahrung 95

Gewohnheiten 96

Freizeitverhalten 96

Auftreten 97

Elternschaft 98

Familienstand 99

## IV WIE ES WEITERGEHT 101

Privilegiencheck 102

Kommunikation verändern 103

Die Kraft, gesehen zu werden 105

Register 107



# Vorwort

Vielleicht rutscht Ihnen manchmal schneller etwas aus dem Mund oder der Tastatur, als es Ihnen lieb ist und dann steht die Frage im Raum: »Darf ich das überhaupt noch sagen?« Es besteht die Gefahr, kritisiert zu werden oder gar in einen Shitstorm zu geraten.

Die Frage, was man heute noch sagen oder schreiben darf, enthält den Gedanken einer Zensur und das ist definitiv nicht, was Sie in diesem Buch finden werden. Sie werden vielmehr erkennen, dass es sich lohnt, genau das zu formulieren, was Sie sagen möchten. Das allein hilft schon, präziser zu sein, und vermeidet viele übliche Diskriminierungsfallen.

Zum Ziel einer diskriminierungsfreien Kommunikation führt Sie eine viel bessere Leitfrage: Was will ich denn wirklich sagen?

Wenn Sie also den Wunsch haben oder die Notwendigkeit erkennen, sich in diesem Bereich zu verbessern, haben Sie das richtige Buch ausgewählt. Es richtet sich vornehmlich an Sie, wenn Sie Texte für die Öffentlichkeit schreiben – beispielsweise im Verlagswesen, Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit, für Social Media oder Websites.

Sie erhalten eine Übersicht über ausgrenzende Strukturen und Reflexionsfragen, die Ihnen helfen, den eigenen Sprachgebrauch neu zu bewerten. Außerdem finden Sie jede Menge Beispiele für Formulierungen, die sensibel mit möglichen Diskriminierungen umgehen.

Hin und wieder muss es übrigens die eigene Erfahrung sein, die uns etwas lehrt. Ich wuchs als weiße Deutsche unter weißen Deutschen auf – in einer Kleinstadt und sehr durchschnittlich. Es gab dort nur wenige Menschen, die nicht zur sogenannten Mehrheitsgesellschaft gehörten. Ich dachte zudem, ich sei weltoffen und kein bisschen rassistisch, sexistisch oder auf anderen Ebenen diskriminierend, auch nicht aus Versehen. Vor etwa elf Jahren fand ich heraus, wie sehr ich mich geirrt hatte: Die Adoption eines Schwarzen Kindes führte mir als Mutter sehr bald und sehr drastisch vor Augen, was rassistische Diskriminierung ist, wie sie wirkt und dass ich als weißer Mensch von diesem System profitiere. (Weiter-)Bildung hilft und so befasste ich mich intensiv mit diesem Thema und mit diskriminierenden Strukturen und Mustern allgemein. Neben zahlreichen mit viel Erkenntnisgewinn absolvierten Weiterbildungen bringt heute noch beinahe jeder Tag neue Einsichten. Gleichzeitig sensibilisiere ich in



Workshops Menschen für (unbewusste) Diskriminierungen, bin Organisationsentwicklerin, Sensitivity-Readerin und Inhaberin des Onlineshops **DIVERSITY IS US**, in dem ich Bücher, Spielsachen und vieles mehr rund um Diversität und Sensibilisierung für Vielfalt anbiete.

Als Autorin dieses Buches bin ich mir der meisten meiner Privilegien und Benachteiligungen bewusst. Ich verstehe, dass meine Position es mir ermöglicht, auf Ressourcen zurückzugreifen, die anderen nicht zur Verfügung stehen. Ich reflektiere meine eigenen Denkmuster und mein eigenes Lernen ist Teil meiner Arbeit. Daher freue ich mich über Rückmeldungen und Anregungen zu diesem Buch.

Die Möglichkeit, dieses Buch zu schreiben, möchte ich nutzen, um das Thema der diskriminierungsfreien Kommunikation vielen Menschen leicht zugänglich zu machen und ihm mehr Präsenz zu geben. Das Ziel, alle Menschen gleichberechtigt darzustellen, können nur alle gemeinsam erreichen – diese Aufgabe ist keine, die nur die betroffenen oder die nicht betroffenen Personen etwas angeht.

Lernen Sie die typischen Fallen sprachlicher Diskriminierungen kennen und wie Sie mit Empathie ganz einfach neue, diskriminierungsfreie Formulierungen finden. Damit können Sie täglich dazu beitragen, dass es mehr diskriminierungsfreie Texte gibt und Sie mehr Menschen respektvoll ansprechen.

Noch ein kleiner Dank und ein wenig Glitzer an einige der Menschen, ohne die dieses Buch nicht entstanden wäre: S. und R.: ohne euch geht einfach sowieso gar nichts – ich liebe euch; Toby und Ruth – ihr seid meine persönlichen Sprach- und Buchheldinnen; Arianne, Ela, Jay und Tanja – ohne euch hätte ich das Thema Diversity als zu anstrengend aufgegeben. Danke, dass ihr mir immer wieder sagt, wie wichtig es ist. An alle Nichtgenannten, die wissen, dass sie auch hierhergehören: Danke euch.

Ihnen wünsche ich viel Spaß und Erfolg beim Finden kreativer, neuer, diskriminierungsfreier Formulierungen.

Oda Stockmann





---

# **DISKRIMINIERUNG VERSTEHEN**

13

**Eine Frage der Haltung**

16

**Team Normal und Team Anders**

24

**Diskriminiere ich?**

---

Um leichter verständlich zu machen, wie Diskriminierung meistens funktioniert, finden Sie hier Begriffserklärungen zu den im Buch verwendeten Konzepten. Wenn Sie dieses Wissen verinnerlicht haben, können Sie im Alltag zukünftig einfacher erkennen, wo die Gefahr von unbewusster Diskriminierung droht.

Eigene Diskriminierungserfahrungen zu haben, ist keine Qualifizierung, damit Sie in der Lage sind, sich diskriminierungssensibel und empathisch auszudrücken. Auch diejenigen von uns, die privilegiert scheinen und nur wenig eigene Diskriminierungserfahrungen haben, sind sowohl in der Lage als auch in der Verantwortung, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Es gibt keine Garantie, dass das, was heute als richtig angenommen wird, dauerhaft als angemessen empfunden wird. Da Sprache und unsere Welt sich wandeln, können sich die hier aufgeführten Inhalte wie die Begriffe und Selbstbezeichnungen ändern. Sehen Sie dieses Buch daher bitte als Startpunkt Ihrer eigenen Weiterentwicklung hin zu diskriminierungsfreier Sprache. In diesem ersten Kapitel geht es zunächst um die grundlegenden Konzepte und Begrifflichkeiten dafür. Sie sind Ihr Handwerkszeug für eine gelingende diskriminierungsfreie Kommunikation.

## Eine Frage der Haltung

Es gibt so viele verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Wahrnehmungen und Lebensrealitäten. Wie können Sie da überhaupt eine Sprache finden, in der sich alle respektvoll angesprochen fühlen? Eine, die alle Menschen gleich gerecht darstellt und berücksichtigt, ohne auszugrenzen?

### Diskriminierung

Diskriminierung wird in diesem Buch als Wort verwendet für eine ungerechte Ausgrenzung oder Benachteiligung aufgrund eines oder mehrerer Merkmale wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Behinderung.

### Beleidigung

Eine Beleidigung ist demgegenüber eine herabwürdigende Äußerung oder Handlung, die darauf abzielt, jemanden persönlich emotional anzugreifen oder zu verletzen, ohne dabei zwangsläufig auf bestimmte Merkmale Bezug zu nehmen. Diskriminierungen sind systematisch und betreffen Gruppen, während Beleidigungen individuell sind.

### diskriminierungsfrei

Diskriminierungsfrei ist Sprache, wenn sie auf Benachteiligungen oder Zurücksetzungen verzichtet und Gleichwertigkeit herstellt.

Lediglich bestimmte Wörter zu vermeiden, reicht nicht aus. Es ist notwendig, sich mit dem, was Sie aussagen wollen und was Sie gewohnt sind zu sagen, auseinanderzusetzen. Der Kontext, in dem etwas formuliert wird, ist außerdem wichtig, denn er ruft immer Assoziationen hervor. Er schafft den Rahmen, durch den etwas betrachtet wird. Und das macht die Sache mit der diskriminierungsfreien Kommunikation so knifflig: Wir machen Fehler und das macht uns menschlich. Gleichzeitig bedeutet es, dass Sie sowohl milde mit Ihren eigenen Fehlern als auch mit denen Ihrer Mitmenschen umgehen können.

Immer dann, wenn Sie keine Lösung finden, mit der Sie alle Menschen gleich gerecht berücksichtigen können, bietet sich Ihnen eine gute Möglichkeit, völlige Diskriminierungsfreiheit als Ziel für den Weg zu nehmen und auf dem Weg dahin diskriminierungssensibel zu handeln. Das heißt, dass Sie sich

empathisch in die verschiedenen Positionen hineinversetzen, überlegen, in welcher Position Sie sich selbst befinden und abwägen, wie Sie formulieren können, ohne Menschen auszugrenzen. Sie sind dann also sensibel für die möglichen Diskriminierungen und wägen ab, welche die Formulierung ist, die im jeweiligen Kontext vermutlich die geringsten und wenigsten Verletzungen anrichtet.

Diskriminierungsfreie Sprache ist immer auch eng mit der eigenen inneren Haltung zum Thema Vielfalt verknüpft. Solange Sie sensibel mit Sprache umgehen und Menschen gleichermaßen wertschätzen, sind Sie auf dem richtigen Weg zur diskriminierungsfreien Kommunikation. Wenn Sie dann doch einmal Kritik erfahren, ist dies eine gute Gelegenheit zu überprüfen, was genau Sie sagen wollten und ob Sie es nicht in einer diskriminierungssensibleren Sprache formulieren können. Dabei helfen Ihnen die Reflexionsfragen im Abschnitt »Die wichtigste und 15 wertvolle Fragen« (S. 25) und die Erläuterung der diskriminierenden Strukturen und Muster im Unterkapitel **Team Normal und Team Anders** (S. 16).

### **Diversity, Diversität, Vielfalt**

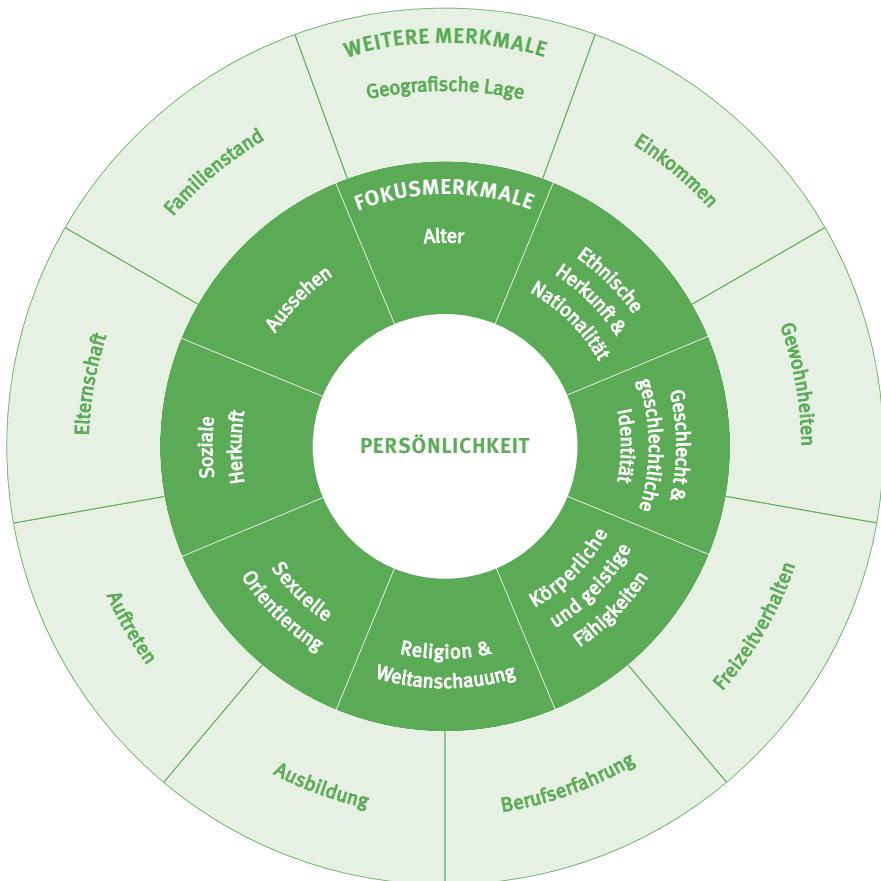
Der Begriff Diversity aus dem Englischen wird in diesem Buch synonym verwendet zu dem aus dem Lateinischen stammende Wort Diversität und dem deutschen Wort Vielfalt. Es geht bei allen drei Begriffen um die Idee, dass alle Menschen ihr Potenzial leben können und Unterschiede als bereichernde Fülle verstanden werden.

### **Marginalisierung**

Marginalisierung beschreibt den sozialen Vorgang, mit dem Gruppen von Menschen, die sich ein Merkmal teilen, an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Sie werden zu etwas Unwichtigem, Nebensächlichem gemacht. Dadurch haben marginalisierte Menschen weniger Möglichkeiten, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Die Gruppengröße ist bei der Marginalisierung nicht entscheidend. Es geht um den Mechanismus, durch den die dieser Gruppe angehörenden Menschen zu etwas Unwichtigem gemacht werden. So ist zum Beispiel die Gruppe der Menschen mit dem Geschlecht weiblich eine marginalisierte Gruppe, obwohl sie in Deutschland die größte Gruppe – bezogen auf Geschlechtsidentitäten – ist.

Menschen werden sprachlich zum Beispiel durch Verniedlichen klein gemacht und an den Rand gedrängt, etwa indem *-chen*, *-lein* und *-ling* an Personenbezeichnungen gehängt werden und der Artikel sich entsprechend ändert: *der Mann* wird *das Männlein* und aus *der Junge* wird *das Jüngelchen*.



Nach: Gardenswartz und Rowe: »4 Layers of Diversity«, Charta der Vielfalt e.V. und Annika Schach: »Diversity & Inclusion in Strategie und Kommunikation« (2002), S. 121.



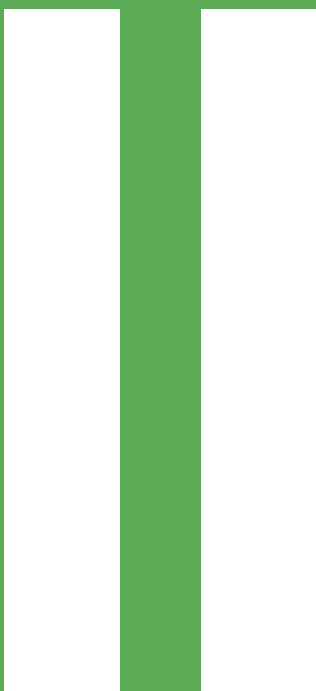
## Team Normal und Team Anders

Stellen Sie sich vor: Heute sehen Sie das Fußballspiel von Team Normal und Team Anders der dritten Liga. Jedes Team trägt zur Unterscheidung die eigenen Trikots. Team Normal läuft in Rot-Schwarz auf, Team Anders in Gelb-Weiß. Das Spiel wird angepfiffen und eine Spielerin von Team Normal schießt das erste Tor. Obwohl sie eindeutig im Abseits war, zählt es. Der weitere Spielverlauf sieht in etwa so aus: Fouls an Spielerinnen von Team Anders werden übersehen oder nur geringfügig geahndet, während Fouls an Spielerinnen von Team Normal zu starken Sanktionen führen. Ein Platzverweis einer Spielerin von Team Anders erfolgt aufgrund einer Schwalbe einer Spielerin von Team Normal im Strafraum; sie ließ sich theatralisch zu Boden fallen, ohne dass sie Kontakt zu einer Spielerin von Team Anders hatte. Die Schiedsrichterin ist eindeutig parteiisch. Wenig überraschend gewinnt Team Normal 5:1, wobei die Spielerinnen der beiden Teams etwa gleich leistungsstark sind.

Der Hintergrund ist: Die Schiedsrichterin verbindet mit gelb-weißen Trikots viele Annahmen darüber, dass ein Team mit solchen Trikotfarben nicht in der Lage sein kann zu gewinnen. In ihrem Leben hat sie schon vielfach die Erfahrung gemacht, dass Spielerinnen mit solchen Trikotfarben schlechter trainiert sind, daher mehr foulten und zu einer härteren Spielweise neigen als Teams mit anderen Trikotfarben. Damit es in diesem Spiel nicht zu solch übertriebenen Körperinsätzen kommt, hat sie die Spielerinnen von Team Anders genau beobachtet. Dadurch bestätigten sich ihre Befürchtungen und sie musste die Spielerinnen von Team Anders häufig ermahnen. Bei Team Normal sind ihr kaum unsportliche Spielweisen aufgefallen.

Der weitere Saisonverlauf ist übrigens dieser: Team Normal gewinnt bei nahezu jedes Spiel und schafft schon bald den Aufstieg in die nächsthöhere Liga, in der kaum ein Team die Trikotfarben Gelb-Weiß hat. Ein ziemlich ungerechtes Spiel, oder?

Das Spiel mit Team Anders und Team Normal ist eine Analogie für das Konzept des Othering.



---

# DIVERSITÄTSMERKMALE IM FOKUS

35

Selbstbezeichnungen

36

Die sechs Schlüsselprinzipien diskriminierungsfreier Sprache

38

Nationalität, ethnische Herkunft und Rassismus

51

Religion und Weltanschauung

54

Geschlecht und Geschlechtsidentität

64

Sexuelle Orientierung

67

Behinderung, körperliche und geistige Fähigkeiten

78

Alter

81

Soziale Herkunft

85

Aussehen

---

Dieses Kapitel ist Ihr Startpunkt für eine diskriminierungsfreie Sprache mit thematischem Fokus auf bestimmte Merkmale. Versteckte Diskriminierungen in der Sprache aufzudecken, erfolgt durch mehr Bewusstsein, wofür Ihnen das vorherige Kapitel allgemeine Anregungen gibt: die Unterscheidung zwischen Team Anders und Team Normal, die jeweiligen Merkmale der Teams und das Konzept der Intersektionalität, sprich, dass sich Merkmale gegenseitig beeinflussen können.

Hier bekommen Sie nun zuerst das Konzept von Selbstbezeichnungen und sechs allgemeine Schlüsselprinzipien für eine diskriminierungsfreie Sprache an die Hand. Das ist die Basis, mit der Sie zukünftig selbständig bessere Formulierungen finden.

Passend zu den üblichen Merkmalen folgen Unterkapitel mit den wichtigsten Begriffserklärungen, Reflexionsfragen und merkmalsbezogenen Schlüsselprinzipien, um einfach neue Formulierungen zu generieren. Dazu gibt es jeweils ein Wörterverzeichnis mit einer Auswahl möglicherweise diskriminierender Wörter mit alternativen Formulierungsvorschlägen.

*I've learned that people will forget what you said, people will forget what you did, but people will never forget how you made them feel.*

Maya Angelou

*Ich habe gelernt, dass Menschen vergessen, was du gesagt hast, sie vergessen, was du getan hast, aber sie vergessen niemals, wie du sie fühlen ließest.*

Sich angenommen zu fühlen, wird unter anderem durch diskriminierungsfreie Sprache ermöglicht, weshalb sie der vermutlich wichtigste Punkt für eine diskriminierungssensible Arbeit ist. Das Zitat der **US**-amerikanischen Bürgerrechtlerin Maya Angelou verdeutlicht darüber hinaus eine der großen Herausforderungen diskriminierungsfreier Sprache: Es geht meistens darum, wie sich das Gegenüber fühlt und damit mehr darum, was und wie etwas gesagt wird, als um die Absicht, dass etwas gar nicht ausgrenzend gemeint war. Dabei spielt der Kontext eine große Rolle und es gibt leider keine objektiv messbaren Kriterien, anhand derer Sie unbeabsichtigte Ausgrenzung vermeiden können. So sind auch alle

hier vorgeschlagenen Ausdrücke und Veränderungen nicht in Stein gemeißelt und es kann sein, dass sich Ansichten und Selbstbezeichnungen ändern.

Sie sollten also mit Empathie auf die unterschiedlichen Menschen, mit denen Sie kommunizieren und über die Sie schreiben, eingehen. Wenn Sie dabei noch die Intersektionalität berücksichtigen, kann das ganz schön herausfordernd werden.

Drei Schritte, die zu Diskriminierung führen können:

**Gruppeneinteilung aufgrund bestimmter Merkmale  
in Team Anders und Team Normal**



**Zuschreibung von Stereotypen und Verallgemeinerungen**



**Die Stereotype und Verallgemeinerungen können zu Vorurteilen führen,  
die wiederum zu diskriminierenden Handlungen führen können.**

## Selbstbezeichnungen

In der Diskussion um diskriminierungsfreie Sprache sind Bezeichnungen für Personen und Gruppen von Menschen ein zentrales Thema. Es gibt viele Fremdbezeichnungen und, durch zahlreiche Diskurse entstanden, einige neuere Selbstbezeichnungen.

### **Selbstbezeichnung, Eigenbezeichnung, Fremdbezeichnung**

Eine Selbstbezeichnung, auch Eigenbezeichnung genannt, ist die von einer Gruppe oder Einzelpersonen selbst gewählte Bezeichnung für die Gruppenzugehörigkeit. Sie dient oft der Selbstbestimmung und der Selbststärkung. Eine Fremdbezeichnung ist hingegen eine von einer außenstehenden Gruppe oder Einzelpersonen vergebene, oft stereotype oder diskriminierende Bezeichnung, die von Gruppenmitgliedern häufig abgelehnt wird.



### Fallbeispiel: *Taubstumm* versus *gehörlos*

Eine noch hin und wieder geläufige Fremdbezeichnung ist das Wort *taubstumm*. Die neuere, inhaltlich treffendere Selbstbezeichnung zahlreicher Menschen ist jedoch *gehörlos*, denn gehörlose Menschen sind nicht grundsätzlich *stumm*, beispielsweise kommunizieren sie über Gebärdensprache.

Nutzen Sie, wo notwendig, Selbstbezeichnungen, wie sie von Interessensvertretungen oder den jeweiligen Personen mitgeteilt werden. Sie finden viele gängige Selbstbezeichnungen hier in den Unterkapiteln zu den einzelnen Merkmalen. Wenn es sich um Einzelpersonen handelt, nutzen Sie die Selbstbezeichnung dieser Person; sie kann von der Bezeichnung, die die meisten Menschen der Gruppe verwenden, abweichen. Reproduzieren Sie dabei nur von der jeweiligen Gruppe akzeptierte Selbstbezeichnungen. Heikel wird es, wenn Sie Bezeichnungen verwenden, die als diskriminierend eingeschätzt werden, auch wenn sich einzelne Personen so bezeichnen. Jede Person darf sich selbst nach Belieben bezeichnen. Zu einer diskriminierungssensiblen Sprache gehört es aber, auch in solchen Fällen passende Formulierungen zu finden, ohne von vielen anderen Menschen derselben Gruppe unerwünschte Fremdbezeichnungen zu reproduzieren.

## Die sechs Schlüsselprinzipien diskriminierungsfreier Sprache

Direkten Personen- und Gruppenbezeichnungen wird in der Diskussion um diskriminierungsfreie Sprache viel Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei gibt es jenseits davon, wie man Personengruppen benennt, viele Möglichkeiten, die eigene Sprache diskriminierungssensibel zu gestalten. Die folgenden Schlüsselprinzipien zeigen, wie leicht das gehen kann.

1. Rücken Sie den Menschen in den Vordergrund und nutzen Sie Adjektive anstatt Substantive, zum Beispiel: *alte Menschen* statt *die Alten*.
2. Ziehen Sie konkrete, detailreiche und gut recherchierte Beschreibungen Allgemeinplätzen vor.

---

**Register**

---

# Register

Adjektive 36  
 agender 55 56  
 Altersdiskriminierung 79  
 anders 16  
 Antirassismus 43  
 Antisemitismus 41  
 aromantisch 64  
 asexuell 64  
 Attraktivität 85  
 Auftreten 97  
 Ausbildung 94  
 Aussehen 85  
 barrierearm/barrierefrei 70  
 Bechdel-Wallace-Test 29  
 behindert 68  
 Behinderung 67 68  
 Beleidigung 13  
 Benachteiligung 23  
 Berufserfahrung 95  
 Beziehungsformen 99  
 bi+sexuell 64  
 Bias 20  
 biologisches Geschlecht 55  
 BiPoC 49  
 cisgender 55  
 Diskriminierung 13  
 Diskriminierungserfahrung 12  
 diskriminierungsfrei 13  
 diskriminierungssensibel 13  
 divers 37  
 Diversität/Diversity 14  
 Doppelnennungen 61  
 Drei-Wörter-Test 27

Eigenbezeichnung 35  
 einfache Sprache 70  
 Einkommen 93  
 Elternschaft 98  
 Empathie 35 37  
 enby 55  
 ethnische Herkunft 38 40  
 Familienstand 99  
 Freizeitverhalten 96  
 Fremdbezeichnung 35  
 fremde Herkunft 38  
 genderless 55 56  
 Gendern 61  
 genderqueer 55  
 Gendersternchen 61 112  
 geografische Lage 92  
 Geschlecht 54  
     biologisches 55  
     grammatisches 54  
     kulturelles 57  
     soziales 57  
 geschlechtergerechte Sprache 61  
 geschlechtliche Identität 54  
 Geschlechtsausdruck 54 56  
 Geschlechtsidentität 55  
 Gewohnheiten 96  
 Grad der Behinderung 68  
 grammatisches Geschlecht 54  
 Herkunft  
     ethnische 38 40  
     fremde 38  
     soziale 81  
 heteronormativ 64



- heterosexuell 64
- homosexuell 65
- Implicit-Association-Test 22
- intergender 56
- Intersektionalität 23
- Islamismus 51
- Journaling 30
- Kinder 98
- Klischee 20
- Kopftuchverbot 51
- körperliche Merkmale 54 85
- Körperv Veränderungen 85
- Krankheit 69
- kulturelles Geschlecht 57
- Lebensunterhalt 93
- Leichte Sprache 70
- lesbisch 65
- Lookism/Lookismus 87
- Marginalisierung 14
- Menschen mit Behinderung 68
- multisexuell 65
- Nationalität 38 40
- neutrale Formulierungen 61
- non-binary 56
- normal 16 18
- omnisexuell 65
- Opferrolle 73
- Othering 17
- Paarbeziehung 99
- pansexuell 65
- Partnerschaft 99
- People of Color / Person of Color / PoC 49
- polysexuell 65
- positive Diskriminierung 23
- positiver Rassismus 41
- Privilegien 102
- Pronomen 57
- queer 65
- Rassismus 38
- Rassismusbewertung 38
- Religionszugehörigkeit 51
- romantische Anziehung 64
- Schönheitsstandards 85
- Schüchternheit 97
- Schwarz 48
- schwerbehindert 68
- schwul 65
- sechs Schlüsselprinzipien diskriminierungsfreier Sprache 36
- Selbstbewusstsein 97
- Selbstbezeichnung 35
- sexuelle Anziehung 64
- sexuelle Orientierung 64
- soziale Herkunft 81
- soziales Geschlecht 57
- sozioökonomische Stellung 81
- Staatsangehörigkeit 40
- Stereotyp 21 28
- Tausch der Merkmale 27
- Team Anders 16
- Team Normal 16 18
- transgender 56
- Umfeld wahrnehmen 28
- unbeabsichtigtes rassistisches Handeln 38
- Verletzung 19
- Vielfalt 14
- Voreingenommenheit 20
- Weiß 48
- Weltanschauung 51
- Zugehörigkeit 19

**Redaktion:** Dr. Laura Neuhaus

**Umschlaggestaltung, Layout und Satz:** Carsten Aermes

[www.duden.de](http://www.duden.de)

[www.cornelsen.de](http://www.cornelsen.de)

1. Auflage, 1. Druck 2023

© 2023 Cornelsen Verlag GmbH Berlin

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu §§ 60 a, 60 b UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung an Schulen oder in Unterrichts- und Lehrmedien (§ 60 b Abs. 3 UrhG) vervielfältigt, insbesondere kopiert oder eingescannt, verbreitet oder in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht oder wiedergegeben werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen.

Das Wort **Duden** ist für die Cornelsen Verlag GmbH als Marke geschützt.

In diesem Buch wird in Abstimmung zwischen der Autorin und dem Verlag das Gendersternchen an einigen wenigen Stellen als Zeichen für geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Sprache eingesetzt.

Druck: AZ Druck und Datentechnik GmbH, Kempten

ISBN 978-3-411-75694-0

Auch als E-Book erhältlich unter: ISBN 978-3-411-91441-8



PEFC-zertifiziert  
Dieses Produkt  
stammt aus  
nachhaltig  
bewirtschafteten  
Wäldern und  
kontrollierten Quellen  
[www.pefc.de](http://www.pefc.de)