

# Diversität & Sprache

**Sprache öffnet Türen:  
für ein inklusives Miteinander  
im Arbeitsalltag**



# Einleitung

Sprache begleitet uns im Arbeitsalltag in jedem Gespräch, jeder E-Mail, jeder Besprechung. Oft wirkt sie selbstverständlich, doch sie kann Türen öffnen oder verschließen.

Wir arbeiten zumeist in divers aufgestellten Belegschaften. Das bringt viele Vorteile, aber auch Herausforderungen mit sich. Unsere Sprache hat einen großen Einfluss darauf, wie wir uns begegnen, wie wir zusammenarbeiten und ob wir Teilhabe ermöglichen oder erschweren.

Um Sprachbarrieren, unbewusste Ausschlüsse und diskriminierende Formulierungen zu erkennen, müssen wir uns dafür sensibilisieren. Denn Sprache ist nicht neutral: Sie kann Zugehörigkeit stärken. Aber sie kann auch Menschen abwerten, übergehen oder ausschließen.

Eine reflektierte, zugängliche und inklusive Kommunikation schafft ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt als Bereicherung erlebt wird und alle Mitarbeitenden gleiche Chancen erhalten.

Dieser Flyer zeigt dir, dass Sprache im Arbeitsalltag oft unbemerkt zu Benachteiligung führen kann. Denn sprachliche Muster, Gewohnheiten oder Formulierungen wirken selbstverständlich.

Er sensibilisiert dich dafür, wie sprachliche Barrieren, Erwartungen oder Mikroaggressionen das Miteinander und das Arbeitsklima beeinflussen können.

Zudem soll er dich dazu anregen, deine eigene Sprache zu reflektieren: Wirkt sie einbeziehend oder ausschließend?

Ziel ist es, dich darin zu unterstützen, im betrieblichen Umfeld aktiv zu einer respektvollen, zugänglichen und diskriminierungsfreien Sprache beizutragen, damit alle Personen in der Belegschaft Diversität im Arbeitsalltag als Stärke erleben können.

# Warum Diversität & Sprache?

*Was ist mit „**divers**“  
gemeint?*



In diversen Teams arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Sprachen, Erfahrungen und Perspektiven zusammen. Das erweitert Kompetenzen und fördert kreative Lösungen, stellt aber auch höhere Anforderungen an eine faire und verständliche Kommunikation.

Durch Sprache können Menschen andere ausgrenzen und unfair behandeln – bewusst oder unbewusst. Das zeigt sich sowohl in offiziellen Situationen wie Stellenausschreibungen oder Mitarbeiter\*innengesprächen als auch in der alltäglichen Kommunikation: durch beiläufige Bemerkungen, Witze oder die Art, wie im Team gesprochen wird.

**Sprache kann also beeinflussen, ...**

... wie wir andere wahrnehmen,

... wer sich zugehörig fühlt,

... wer verstanden wird,

... wer inkludiert oder exkludiert wird.

# Sprachliche Diskriminierung erkennen

*Welche Diskriminierungsrisiken  
können von Sprache ausgehen?*

Sprachbezogene Diskriminierungsrisiken entstehen durch Kommunikation, die ungleich wirkt, Menschen ausschließt oder diese abwertet. Sie zeigen sich in Formulierungen, Erwartungen oder Routinen, die im Arbeitsalltag oft übersehen werden. Dies hat spürbare Folgen für Zugehörigkeit, Respekt und Chancengleichheit. Sprachliche Diskriminierung tritt in unterschiedlicher Weise auf: mal offen, mal subtil, oft unbewusst.

Im Arbeitsalltag zeigen sich bestimmte Muster besonders häufig.

Die folgenden Punkte geben dir einen Überblick über typische Formen sprachlicher Diskriminierung bzw. über diskriminierende Verhaltensweisen, die dazu führen können, dass Menschen sich ausgeschlossen, herabgesetzt oder benachteiligt fühlen:

- **Direkte sprachliche Abwertung**
- **Sprachliche Unsichtbarmachung**
- **Diskriminierung durch sprachliche Erwartungen**
- **Mikroaggressive Sprache**
- **Diskriminierende Sprache in Einstellungs- und Beurteilungsverfahren**
- **Fehlende sprachliche Zugänglichkeit**

# Sprachbezogene Diskriminierungs- risiken im Überblick

*Was verstehen wir unter  
den zuvor genannten  
Diskriminierungsrisiken?*

- **Direkte sprachliche Abwertung**

Beleidigungen, abwertende Bezeichnungen, stereotype oder ethnisierende Kommentare  
► Info: arbeitsrechtlich relevant (AGG)

- **Sprachliche Unsichtbarmachung**

Formulierungen, die bestimmte Gruppen systematisch ausschließen, z. B. generisches Maskulinum, geschlechtscodierte Berufsbezeichnungen

- **Diskriminierung durch sprachliche Erwartungen**

Abwertung von Akzenten, Dialekten oder Sprachvarietäten, unfaire Erwartungen an „perfektes Deutsch“ (gemeint ist eigentlich „akzentfrei“)

- **Mikroaggressive Sprache**

Subtile, oft unbewusste Aussagen, die Zugehörigkeit infrage stellen oder stereotypisieren, z. B.: „Du sprichst aber gut Deutsch.“

- **Diskriminierende Sprache in Einstellungs- und Beurteilungsverfahren**

Formulierungen in Ausschreibungen oder Bewertungen, die bestimmte Gruppen benachteiligen: „Sehr gute schriftliche und mündliche Deutschkenntnisse (C1) erforderlich, auch für interne Kommunikation.“

- **Fehlende sprachliche Zugänglichkeit**

Unklare, zu komplexe oder einsprachige Kommunikation; Fachjargon oder Abkürzungen, die nicht von allen verstanden werden  
► Info: arbeitsschutztechnisch relevant

# Konkrete Beispiele aus dem beruflichen Alltag

*Welche konkreten  
Beispiele aus dem  
Berufsalltag gibt es?*

- **Direkte sprachliche Abwertung**

Migrationshintergrund: „*Du arbeitest eigentlich gut für jemanden mit Migrationshintergrund!*“

Geschlecht: „*Frauen sind halt emotional.*“

- **Sprachliche Unsichtbarmachung**

In einem Meeting: „*Die Kollegen haben mal wieder top abgeliefert.*“ (generisches Maskulinum)

- **Diskriminierung durch Sprachliche Erwartungen**

Eine Bewerberin für eine Position im Kundenservice spricht fließend Deutsch mit arabischem Akzent. Sie bekommt die Rückmeldung: „*Wir suchen jemanden, der perfekt Deutsch spricht.*“

- **Mikroaggressive Sprache**

Kolleg\*innen wiederholen Aussagen eines Teammitglieds mit Akzent überdeutlich oder langsamer und ergänzen: „*Was meinst du damit?*“

- **Diskriminierende Sprache in Einstellungs- und Beurteilungsverfahren**

„*Hervorragende Deutschkenntnisse erforderlich*“ für eine IT-Position mit Englisch als Arbeitssprache

- **Fehlende sprachliche Zugänglichkeit**

Abteilungen verwenden Abkürzungen, Fachjargon oder interne Codes, die nicht alle verstehen.

## Handlungsimpulse

*Wie können wir im Arbeitsalltag  
eine inklusive und zugängliche  
Sprache fördern?*

Eine inklusive und zugängliche Sprache entsteht nicht von selbst. Sie braucht Bewusstsein, Übung und gemeinsames Engagement. Mit den folgenden Ansätzen können wir alle dazu beitragen, Kommunikation im Arbeitsalltag verständlich, respektvoll und zugänglich zu gestalten.

### **Inklusive Sprache bewusst einsetzen**

- geschlechtergerechte Formulierungen und neutrale Begriffe nutzen
- die eigene Wortwahl reflektieren und überlegen, welche Ausdrücke andere ausgrenzen könnten
- mehrsprachige oder klar formulierte Inhalte nutzen, um Barrieren zu reduzieren

### **Sensibilisierung im Team/Unternehmen**

- Schulungen zu inklusiver Sprache, Diversität und Mikroaggressionen anbieten
- Teams ermutigen, Vielfalt sichtbar zu machen und offen darüber zu sprechen
- mehrsprachige Materialien bereitstellen
- über Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informieren und sprachliche Vorgaben daran ausrichten
- regelmäßig prüfen, ob interne Kommunikation, Stellenanzeigen und Richtlinien diskriminierungsfrei formuliert sind

# Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),  
[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg\\_gleichbehandlungsgesetz.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf)  
[Zugriff am 18.11.2025].

Busch, S./Meyer, B.: Die Diskriminierungsrelevanz des Themas Sprachkenntnisse beim Zugang zu Arbeit und am Arbeitsplatz aus sprachwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive, 2013.

Holzinger, C./Draxl, A. K.: Ein rassismuskritischer Blick auf sprachbezogene Diskriminierung beim Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und am Arbeitsmarkt, in: Momentum Quartlery Zeitschrift für Sozialen Fortschritt, 1/2024, S. 16–32.

# Impressum

1. Auflage

Düsseldorf, Dezember 2025

## **Herausgeber:**

Mach' meinen Kumpel nicht an! –  
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.  
Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472 Düsseldorf  
E-Mail: [info@gelbehand.de](mailto:info@gelbehand.de)  
[www.gelbehand.de](http://www.gelbehand.de)

**Autorin:** Sezen Dinç

**Lektorat:** Christopher Köhler, Leipzig, [www.texteck.de](http://www.texteck.de)

**Projektleitung:** Dr. Klaudia Tietze

**Gestaltung:** Doris Busch Grafikdesign

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

Demokratie *leben!*

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen  
tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die  
Verantwortung.

# GEIMEINSAM

## für Vielfalt und Zusammenhalt!

Die Arbeitswelt bringt Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Vorstellungen zusammen. Das kann manchmal herausfordernd sein, bietet jedoch auch zahlreiche Chancen und Potenziale. Mit dem **Projekt „Aktiven-Netzwerk für Vielfalt und Zusammenhalt“** setzen wir uns für ein solidarisches und respektvolles Miteinander ein. Wir unterstützen dich dabei, Vielfalt im Berufsalltag aktiv mitzugestalten, Antworten auf Herausforderungen zu finden und Ideen für ein gelungenes Zusammenleben zu entwickeln.



### **Nutze unser Angebot:**

[www.gelbehand.de/vielfalt](http://www.gelbehand.de/vielfalt)

**Kontakt:** [vielfalt@gelbehand.de](mailto:vielfalt@gelbehand.de)



### **Werde Fördermitglied!**

[www.gelbehand.de/  
unterstuetze-uns/  
foerdermitgliedschaft](http://www.gelbehand.de/unterstuetze-uns/foerdermitgliedschaft)

