

# (out) call me • • • maybe

## wieso? weshalb? warum?

Dieses Heft ist eine Einladung: Zum Überdenken, Nachfragen, Weitergeben.

Es richtet sich an alle, die mal genauer hinhören und -fühlen wollen: auf ihre Worte, ihre Wirkung und auf die Macht, die Sprache in unserem Zusammenleben hat. Dabei geht es nicht um richtig oder falsch. Sondern um ein **ehrliches Miteinander**, um das **Anerkennen unterschiedlicher Perspektiven** und um die **Bereitschaft, eigene blinde Flecken zu hinterfragen** – ohne Angst vor Fehlern, sondern mit Lust auf Veränderung.

“(Out)call me maybe” versteht sich nicht als Anleitung, sondern als Werkzeug zur Reflexion. Es bietet Impulse, Fragen und Gesprächsöffner – zum Nachdenken, Diskutieren, Üben und (Ver)lernen. Ob alleine, zu zweit oder in Gruppen: Es darf ausprobiert ergänzt und weiterentwickelt werden! :-)

## ich frage mich...

Was macht ein Gespräch auf Augenhöhe für mich aus? Was bräuchte ich dafür?

Welche Position und wie viel Raum nehme ich in Gesprächen ein? Und wovon hängt das ab?

Was hemmt mich auszusprechen, was ich eigentlich gerne loswerden würde?

Höre ich eher zu, um zu verstehen oder, um zu antworten?

Was würde es mit mir machen, wenn ich in Runden spüre: Ich bin die einzige Person, die diese Perspektive mitbringt – **und ich “muss“ sie vertreten?**

Wie gehe ich mit dem Gefühl um, wenn andere mich auf etwas hinweisen und ich **“es nicht besser wusste“?**



(out) call  
me  
maybe

## ich frage dich...

Fühlst du dich in Gesprächen mit mir wohl damit, dir deinen Raum zu nehmen?

Findest du, dass ich Kritik in angebrachten Momenten äußere?

Siehst du eine Bereitschaft meinerseits, meine eigenen Ansichten & Aussagen zu reflektieren, wenn ich dazu aufgefordert werde?

Siehst du mich als eine Person, die Fehlverhalten von anderen offen zum Thema macht?

Bin ich in deinen Augen offen für andere/ neue Perspektiven?

Hast du das Gefühl, dass ich mir konstruktive Kritik zu Herzen nehme und wirklich darüber nachdenke?

## du fragst mich...

Erkenne & respektiere ich deine Grenzen (*verbal & nonverbal*)?

Stelle ich Rückfragen (*so dass du dich gehört fühlst*)?

Siehst du mich als eine Person, die sich für angenehme Gesprächsdynamiken einsetzt?

Sagst du manchmal Dinge „für andere“ statt sie selbst sprechen zu lassen?

Wie oft hörst du Kritik einfach an, ohne dich sofort zu verteidigen oder zu erklären?

Welche *Macht & Privilegien* bringe ich/ bringst du mit in dieses Gespräch?

Erwartest du, dass Kritik freundlich oder sachlich formuliert wird, um sie ernst zu nehmen?

## wir fragen uns...

Wie sprechen wir in unserem Umfeld über Diskriminierung- *offen, zynisch oder gar nicht?*

Sind wir eine Gruppe, in der verschiedene Perspektiven vertreten sind?

*Wie sorgen wir dafür, dass alle Stimmen gehört werden?*

Gibt es in unserer Gruppe (un)ausgesprochene Regeln, *wer sprechen darf, wie lange, wie oft, wie emotional?*

Wer darf in unserer Gemeinschaft **wütend** oder **laut** sein, ohne an Glaubwürdigkeit zu verlieren?

Gibt es in unserem Umfeld Strukturen für Feedback, Schutz und Wiedergutmachung?

Verstehen wir Kritik als **Chance** oder als **Angriff**?

## wir fragen uns...

Welche gesellschaftlichen Positionen (*z.B. in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Klasse, Dis/ability...*) prägen unsere Gruppe?

Wie verändern sich Gespräche, wenn gewisse Personen den Raum betreten/verlassen?

Wie wird mit Personen umgegangen, die noch nicht sensibilisiert sind - werden sie darauf hingewiesen oder werden *Grenzen gezogen*?

Wer trägt und übernimmt in unserer Gruppe die Verantwortung auf Verletzungen, Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen hinzuweisen?

Was hält uns davon ab, uns tiefer mit bestimmten Ungleichheiten zu beschäftigen – *Desinteresse, Angst, Scham, Überforderung*?

## **Dieses Heft ist das Ergebnis unserer Auseinandersetzung mit inklusiver Sprache und Gesprächskultur und eine Einladung zur ehrlichen, kritischen Selbstreflexion sowie zum mutigen Miteinanderlernen.**

Gerade in Gesprächen über diskriminierende Sprache und Strukturen sind es häufig FLINTA\*-Personen, die auf problematische Begriffe oder Ausschlüsse hinweisen. Dieses sogenannte Outcallen – also das Benennen von diskriminierenden Aussagen oder Verhaltensweisen – ist notwendig, um Ungleichheiten sichtbar zu machen. Doch leider wird diese Arbeit und damit ein Großteil des „mental loads“ von betroffenen Personen übernommen und getragen. Nicht nur kostet dies Kraft, Überwindung und ist emotional anstrengend, sondern stößt oft auch auf Ablehnung oder Gegenwehr.

Statt auf den Inhalt ihrer Hinweise einzugehen, wird Personen vorgeworfen, „überempfindlich“ oder „unnötig kompliziert“ zu sein. Damit wird wichtige Kritik systematisch übergangen und Ungerechtigkeiten bleiben bestehen.

Diese Erfahrungen können sich verschärfen, wenn weitere Diskriminierungsachsen, wie Rassismus, Klassismus oder Ableismus hinzukommen. Denn Diskriminierung wirkt oft nicht eindimensional, sondern in komplexen Wechselwirkungen. Wer mehrfach marginalisiert ist, begegnet in Gesprächen häufig zusätzlichen Barrieren, sei es durch nicht wahrgenommene Perspektiven, stereotype Zuschreibungen oder strukturelle Ausschlüsse. Intersektionalität zu berücksichtigen bedeutet daher, aufmerksam für die Vielschichtigkeit von Diskriminierung zu sein und Gesprächskulturen so zu gestalten, dass sie unterschiedlichen Erfahrungen und Positionierungen gerecht werden können.

### **Sprache ist niemals neutral.**

Sie spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse wider und kann entweder ausschließen oder verbinden. Unser Ziel ist es, Räume zu schaffen, in denen sich alle Menschen wertgeschätzt, sicher und gesehen fühlen. Inklusive Sprache hilft, Diskriminierung sichtbar zu machen, Ausgrenzung zu benennen und abzubauen. Sie unterstützt dabei, die eigene Haltung zu reflektieren, empathisch zuzuhören und respektvoll zu kommunizieren.

Deshalb möchten wir mit diesem Heft nicht belehren, sondern einladen: zum **Mitdenken, Mitfühlen, Mitverantworten**.

**Wir schlagen vor, das Konzept des Outcallens umzudeuten – weg vom Konflikt, hin zu konstruktiver Konfrontation, Kommunikation und Reflexion: Könnte es nicht wertvoll sein, wenn uns jemand auf etwas hinweist? Sollten wir nicht dankbar sein für die Chance, dazuzulernen?**

## **Glossar**

### **Allyship**

Verbündet-Sein mit marginalisierten Gruppen, auf aktive, solidarische und verantwortungsvolle Weise. Allyship heißt: zuhören, lernen, unterstützen – ohne sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen.

### **Awareness**

Ein achtsamer Umgang mit Machtverhältnissen, Diskriminierung und Bedürfnissen in Gruppen. Awareness heißt: Verantwortung übernehmen, nicht wegsehen und Räume aktiv sicherer gestalten.

### **Bias**

Unbewusste Vorurteile, die unser Denken und Handeln beeinflussen. Sie entstehen durch Sozialisation, Medien, Erfahrungen – und wirken oft subtil, aber wirksam.

### **Empowerment**

Stärkung von Menschen und Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind. Empowerment heißt: Stimmen hören, Handlungsspielräume erweitern und solidarische Strukturen schaffen.

### **Gaslighting**

Eine manipulative Gesprächstaktik, bei der Menschen dazu gebracht werden, ihre Wahrnehmung oder Erinnerung zu hinterfragen. Besonders perfide: Die Betroffenen zweifeln mit der Zeit an sich selbst – nicht an der Situation.

### **Intersektionalität**

Der Begriff wurde von Kimberlé Crenshaw geprägt und beschreibt die Überschneidung (engl. intersection) verschiedener Diskriminierungsformen. Menschen können gleichzeitig von Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus oder anderen strukturellen Ungleichheiten betroffen sein. Diese Erfahrungen sind nicht einfach addierbar – sie verstärken und verändern sich gegenseitig. Wer also Diskriminierung abbauen will, muss diese Verschränkungen mitdenken.

### **Mansplaining**

wenn Männer Frauen\* etwas erklären, ungeachtet ob diese es wissen (wollen) – oft bevormundend und ungefragt.

### **Mental Load**

Unsichtbare Arbeit im Hintergrund – Planen, Organisieren, Mitdenken. Oft tragen marginalisierte Personen diese „mentale Last“, z. B. wenn sie ständig auf Diskriminierung hinweisen müssen.

### **Mikroaggression**

Kleine, oft unbewusste Bemerkungen oder Handlungen, die diskriminierend wirken – etwa durch Stereotype, Ausgrenzung oder Herabwürdigung. Auch wenn sie „nicht so gemeint“ sind, haben sie reale Auswirkungen.

### **Othering**

Das Herstellen eines „Wir“ und „die Anderen“. Menschen werden als fremd, anders oder nicht zugehörig markiert, statt als Teil des Ganzen gesehen zu werden. Ein zentraler Mechanismus von Ausgrenzung.

### **Outcalling**

Das Benennen von diskriminierenden Aussagen oder Verhaltensweisen – meist öffentlich oder direkt in einer Situation. Es soll auf Missstände aufmerksam machen und Veränderung anstoßen, kann aber auch emotional belastend sein für die Person, die outcallt.

### **Privilege Checking**

Das bewusste Reflektieren eigener Privilegien – also von Vorteilen, die man durch gesellschaftliche Strukturen hat, ohne etwas dafür tun zu müssen. Dabei geht es um Verantwortung, nicht um Schuld.

### **Safe(r) Space**

Ein Raum, in dem Menschen sich möglichst sicher und respektiert fühlen können – besonders in Bezug auf ihre Identität und Erfahrungen. „Safer“ signalisiert dabei bewusst: absolute Sicherheit kann nie garantiert werden

### **Tokenism**

Jemand wird als „symbolische“ Person mit marginalisierter Identität eingebunden z. B. für ein diverses Teamfoto, ohne dass echte Teilhabe oder Veränderung passiert. Inklusion findet dabei nur nach außen statt.

### **Tone Policing**

Eine Kritik wird abgewertet – nicht inhaltlich, sondern wegen ihres „Tons“ („zu emotional“, „nicht sachlich genug“). Das lenkt vom Thema ab und schützt bestehende Machtverhältnisse.

### **Toxic Masculinity**

Ein Männlichkeitsbild, das Härte, Dominanz und Gefühlskälte idealisiert.

### **White Fragility**

Abwehrreaktionen weißer Menschen auf Gespräche über Rassismus. Dazu gehören Schuldgefühle, Rückzug oder Verteidigung – was wiederum Kritik erschwert und Betroffene belastet.