AMNESTY INTERNATIONAL

LEITFADEN INKLUSIVE SPRACHE

INHALT

1. Einleitung 2
    1.1 Warum ist eine inklusive Sprache nötig? 2
    1.2 Die Vision von Amnesty International, Sektion Schweiz 2
    1.3 Umsetzung 3
2. Geschlechtsinklusive Sprache 4
    2.1 Die geschlechtsinklusive Sprache: Das Gender-Sternchen* (Asterisk) 4
    2.2 Formulierungshilfen 4
    2.3 Richtiges Ansprechen von Menschen 7
3. Diskriminierungsfreie Sprache 8
    3.1 Antirassistische Sprache 8
    3.2 Inklusive Sprache gegenüber Menschen mit Behinderung 9
    3.3 Inklusive Sprache gegenüber LGBTI* Menschen 10
    3.4 Weitere Formen der Diskriminierung durch Sprache 11
    3.5 Einfache Sprache 12
    3.6 Mündliche Sprache 12
4. Inklusivität in der Bildsprache 13
5. Weitere Ressourcen 14
    5.1 Konzepte und Hintergründe 14
    5.2 Questions & Answers 14
    5.3 Kontaktorganisationen, Fachstellen, Expertinnen 14

Vorbemerkung:
Dieser Leitfaden zur inklusiven Sprache bei Amnesty Schweiz enthält Erklärungen, Anwendungshilfen und Angaben über weitere Quellen, Glossare und Kontaktstellen und soll insbesondere in der Praxis helfen.
Er ist nicht abschliessend, da sich Sprache und ihre Anwendung stetig verändert.

Stand: 11.08.202115. Juni 2021, Vers. 8

1. EINLEITUNG

1.1 WARUM IST EINE INKLUSIVE SPRACHE NÖTIG?

Sprache prägt unser Denken: Sprachwissenschaftliche Erkenntnisse zeigen längst, dass Sprache unser Denken und unsere Wahrnehmung der Welt formt. Das hat wiederum Auswirkungen auf unser Handeln. Ausserdem bildet die Sprache gesellschaftliche Realitäten nicht nur ab, sondern prägt sie auch massgeblich mit. Sprache ist nicht statisch oder für alle Zeiten festgelegt, sondern verändert sich durch und mit dem gesellschaftlichen Wandel und beeinflusst diesen umgekehrt auch.

Die Sprache spielt eine wichtige Rolle bei der Konzeption und Verbreitung von Diskriminierungen und Stereotypen, die sowohl Frauen als auch Minderheiten, wie LGBTI* Personen, rassifizierte Personen, Personen mit Behinderungen und Personen verschiedenster Herkunft betrifft.

Die Verwendung einer inklusiven Sprache verbessert die Repräsentation der Gesellschaft, indem sie allen ihren Teilen eine egalitäre und respektvolle Sichtbarkeit verleiht. Die inklusive Sprache schliesst also Frauen und Geschlechtsminderheiten nicht aus oder meint sie einfach «mit». Sie stellt vielmehr eine faire Repräsentation aller Geschlechter sicher.

Eine inklusive Kommunikation soll die Gleichberechtigung aller Geschlechter fördern und diese in der gesprochenen und schriftlichen Sprache zeigen. Es handelt sich aber auch um eine nichtdiskriminierende Sprache, die antirassistisch und inklusiv gegenüber Menschen mit Behinderungen ist und die Altersdiskriminierung (ageism) sowie generell Stereotypen gegenüber diversen Gruppen und Menschen zum Beispiel aufgrund ihrer Religion oder ihrer Lebensweise vermeidet.

Als Menschenrechtsorganisation, die sich gegen Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung und Ausgrenzung engagiert, muss eine gendersensible und diskriminierungsfreie[1] Kommunikation bei Amnesty selbstverständlich sein. So haben wir vor Jahren eine frauengerechte Sprache mit der Einführung des Binnen-I umgesetzt. Die binäre Definition von Geschlecht ist allerdings unzureichend und schliesst viele Menschen aus. Deshalb ist heute eine inklusive, diskriminierungsfreie Kommunikation bei Amnesty Schweiz Ziel und allen Mitarbeiter*innen Auftrag.

An der Mitglieder-Generalversammlung vom Mai 2020 wurde ein Postulat eingereicht und angenommen, welches die Einführung der inklusiven Sprache bei Amnesty International Schweiz fordert[2]. Daraus ergab sich ein Projektauftrag an eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel, das Postulat umzusetzen und eine inklusive Sprache bei Amnesty einzuführen.

Das Ziel: Eine inklusive Kommunikation, die die Gesellschaft als Ganzes repräsentiert, Frauen und Minderheiten Sichtbarkeit verleiht und dafür sorgt, Stereotypen abzubauen.

1.2 DIE VISION VON AMNESTY INTERNATIONAL, SEKTION SCHWEIZ

Bei der Verteidigung der Menschenrechte steht Amnesty International an der Schnittstelle vieler essenzieller Anliegen und befasst sich auch mit Fragen der Gleichberechtigung und Diskriminierung jeglicher

[1] Es besteht auch die Perspektive, dass eine völlig diskriminierungsfreie Sprache nicht garantiert werden kann und man deshalb eher von einer diskriminierungsarmen oder diskriminierungssensiblen Sprache sprechen sollte. In diesem Leitfaden wird der Begriff diskriminierungsfrei verwendet, im Bewusstsein, dass dies nicht immer erreicht wird. Es handelt sich um den Versuch, der diskriminierungsfreien Sprache so nahe wie möglich zu kommen.

[2] Das Postulat vom 6. März 2019, angenommen an der Generalversammlung vom Mai, 2019: «Amnesty International ist seit Jahrzehnten die Stimme gegen Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung und Ausgrenzung. Amnesty setzt sich ein für Frauenrechte, die Rechte von minorisierten Gruppen und von queeren und trans* Personen. Unseren Aktivist*innen, Mitgliedern, Spender*innen und der breiten Öffentlichkeit gegenüber sollten wir deshalb gendergerecht und diskriminierungskritisch kommunizieren und unsere Sprache proaktiv anpassen: eine binäre Definition des Geschlechterbegriffs ist veraltet und grenzt Personen aus.»

Art. Unsere Organisation strebt daher vorbildliche Haltungen und Handlungen in diesem Bereich an. Dazu gehört eine inklusive Kommunikation. Amnesty International Schweiz kommuniziert ab 1. Mai 2021 in Deutsch und Französisch, später auch in Italienisch und Englisch über alle Kanäle in einer Sprache, in der sich möglichst alle Menschen angesprochen und nicht diskriminiert fühlen. Unsere Sprache fördert die Rücksichtnahme und Repräsentativität der Frauen und von Minderheiten, seien sie aus der LGBTI* Community, Persons of Color, Menschen mit einer Behinderung und/oder Menschen jeglicher Herkunft (Aufzählung hier nicht abschliessend)[3].

1.3 UMSETZUNG

Die neuen Regelungen sollen den Lesefluss möglichst wenig erschweren. Mit einer inklusiven Sprache positioniert sich Amnesty International Schweiz aber gegen jede Form von Diskriminierung und für Inklusion.

Wir bemühen uns gleichzeitig, eine einfache und verständliche Sprache zu verwenden, die es möglichst allen Leser*innen erlaubt, die Texte zu verstehen.

Dieser Leitfaden zur inklusiven Sprache bei Amnesty International Schweiz enthält Erklärungen, Anwendungshilfen und Angaben über weitere Quellen, Glossare und Kontaktstellen. Er ist nicht abschliessend, da sich Sprache und ihre Anwendung stetig verändern. Sinnvollerweise wird er durch Workshops und interne Schulungen ergänzt.

Es bestehen auch Versionen dieses Leitfadens für die französische inklusive Sprache, eine italienische Version erfolgt so rasch als möglich. Die inklusive Sprache auf Deutsch ist nicht direkt in andere Sprachen übertragbar.

Für einzelne, bei uns oft verwendete Begriffe, gibt es ein Glossar, das laufend ergänzt wird.

Im Glossar werden zudem die wichtigsten Konzepte, die hinter der inklusiven Sprache stehen, kurz erklärt. Diese sollen dabei helfen, eigene inklusive Lösungen zu finden, in Fällen, bei denen dieser Leitfaden nicht ausreicht.

In Kapitel 5 findet ihr ausserdem die wichtigsten weiteren Ressourcen und Organisationen, sowie Informationen von Fachstellen und Betroffenen-Organisationen bezüglich Sprachgebrauchs, auf die wir uns stützen.

[3] Projektauftrag vom Herbst 2020

2. GESCHLECHTSINKLUSIVE SPRACHE

Geschlechtsinklusive Sprache bezeichnet einen Sprachgebrauch, der in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehandlung aller Geschlechter zum Ziel hat. Sie will eine Gleichstellung der Geschlechter in gesprochener und geschriebener Sprache zum Ausdruck bringen und das Spektrum der Geschlechter sichtbar machen.

2.1 DIE GESCHLECHTSINKLUSIVE SPRACHE: DAS GENDER-STERNCHEN * (ASTERISK)

Eine geschlechtsinklusive Sprache geht über die Binarität von männlich und weiblich hinaus, indem sie das gesamte Gender-Spektrum sichtbar macht. Für die geschlechtsinklusive Schreibweise von Personen und Personengruppen stützen wir uns deshalb künftig in der deutschen Sprache auf das Gender-Sternchen (Asterisk).

Das Gender-Sternchen hat den Vorteil, dass es die geschlechtliche Vielfalt (Diversität) aller Menschen verdeutlicht, also Frauen, Männer, non-binäre, trans und weitere Personen einschliesst. Das Gender-Sternchen ist somit ein Platzhalter für verschiedenste Geschlechtsidentitäten und eröffnet einen Raum vielfältiger (Selbst-) Definitionen.[4] Das Sternchen ersetzt nicht einfach das Binnen-I, sondern soll eine Abkehr vom binären Denken unterstützen.

Wichtigste Regeln und Tipps für eine geschlechtsinklusive Sprache:

- Das generische Maskulinum wird nicht verwendet.
- Doppelnennungen (Schweizerinnen und Schweizer) werden vermieden, stattdessen wird das Gender-Sternchen verwendet (Schweizer*innen).

2.2 FORMULIERUNGSHILFEN

Wir setzen bewusst den Asterisk* ein, um der geschlechtlichen Vielfalt gerecht zu werden. Gleichzeitig möchten wir aber den Lesefluss nicht behindern und die Texte verständlich halten. Das betrifft insbesondere auch Medienartikel, deren Chancen, publiziert zu werden sich vermindern, wenn sie zu viele Sternchen und komplexe Formulierungen enthalten.

Sätze können aber oft so umformuliert werden, dass der Lesefluss trotzdem gegeben ist. Es ist anzustreben, Texte so zu formulieren, dass sie nicht wie ein «Sternenhimmel» aussehen. Dies betrifft insbesondere Wortpaare, die non-binär kompliziert werden.

Beispiel:
Statt: Jeder*r, der*die sich für Menschenrechte interessiert, ist bei Amnesty richtig.
Sondern: Alle, die sich für Menschenrechte interessieren, sind bei Amnesty richtig.

[4] Das Asterisk wird seit über 50 Jahren auf Computersystemen als Platzhalter (Wildcard) für eine beliebige Zeichenkette verwendet; beispielsweise zeigt eine Windows-Suche nach *.txt alle vorhandenen Textdateien an, wobei der hochgestellte Stern beliebige Dateinamen repräsentiert.

Generell gilt:

- Wenn möglich Partizipialformen vermeiden (besser Teilnehmer*innen als Teilnehmende). Sie sind als Ersatz für zu viele Gender-Sterne jedoch eine Möglichkeit.
- Komplizierte Sternchenformen sollten umgangen werden, v.a. im Zusammenhang mit Artikeln und Pronomen.

Es folgen einige Tipps für Umformulierungen: Eure Kreativität ist gefragt!

Glossare und weitere Online-Hilfen wie der genderator oder geschicktgendern.de bieten viele Tipps und alternative Begriffe für das geschlechtergerechte Schreiben.

Sogar der Duden hat Handbücher für das geschlechtergerechte Schreiben veröffentlicht[5] und hat auf der Webseite Informationen zu geschlechtergerechter Sprache.

Geschlechtsneutrale Formulierungen:

Nicht inklusiv	**Inklusiv**
Mitarbeiter / Mitarbeiterin	*Mitarbeiter*innen*, notfalls *Mitarbeitende*
Lehrer / Lehrerin	*Lehrer*innen, Lehrpersonen*
Feuerwehrmänner	*Feuerwehrsleute, Angestellte der Feuerwehr*

Die Doppelnennung (z.B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) geht von einer binären Geschlechterwelt aus und ist daher zu vermeiden.

Die Form mit Gender-Stern ist auch der Partizipialform (z.B. Mitarbeitende, Studierende etc.) vorzuziehen, wenn es der Textfluss zulässt. Eine Häufung an neutralen Formulierungen kann unpersönlich und distanzierend wirken.

Direkte Ansprache:
Häufig hilft die direkte Rede. Dies gilt z.B. bei Stellenausschreibungen, im Extranet und auf Flyern.

Inklusiv	**Inklusiv mit besserem Lesefluss**
*Alle Aktivist*innen und Teilnehmer*innen kommen um 19 Uhr.*	*Kommen Sie um 19 Uhr.*
*Wir suchen eine*n erfahrene*n und teamfähige*n Mitarbeiter*in.*	*Sie sind teamfähig und erfahren.*

[5] Zum Beispiel: Gendern – Ganz einfach! Mit vielen Beispielen. Gabriele Diewald, Anja Steinhauer. Duden-Verlag, 2019. ISBN: 978-3-411-74335-3.Und: Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern, Gabriele Diewald, Anja Steinhauer. Duden-Verlag,2020, ISBN: 978-3-411-74517-3

Pluralform:
Durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Inklusiv	Inklusiv mit besserem Lesefluss
*Der*die Vorgesetzte lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.*	*Die Vorgesetzten laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.*

Verwendung von Pronomen:

Nicht inklusiv	Inklusiv
Jeder, jedermann	*Alle, (jede*r)*
Keiner	*Niemand (keine*r)*
Gesucht wird jemand, der zielgerichtet arbeitet und eine schnelle Auffassungsgabe mitbringt.	*Eine zielgerichtete Arbeitsweise und schnelle Auffassungsgabe werden erwartet.*

Schreiben mit Partizipien:

Nicht inklusiv	Inklusiv
Herausgeber	*Herausgegeben von…*
Autor / Autorin	*Der Text wurde geschrieben von…*

Verwenden von Umschreibungen:

Nicht inklusiv	Inklusiv
Bewerberinnen und Bewerber müssen das Formular vollständig ausfüllen.	*Das Formular ist vollständig auszufüllen.*
Sie suchen den Rat der Ärztin / des Arztes.	*Sie suchen einen ärztlichen Rat.*

Ableitungen:
Gerade die meistgebrauchten Begriffe für Berufe, Positionen, Funktionen sind häufig nicht inklusiv. Eine Suche nach Synonymen (z.B. https://synonyme.woxikon.de) kann Ersatzbegriffe liefern. Viele Begriffe findet ihr auch in den empfohlenen Ressourcen, Glossaren und Leidfäden (siehe Kap. 5).

Nicht Inklusiv	Inklusiv	Inklusiv mit besserem Lesefluss
An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	*An die Mitarbeitenden / Mitarbeiter*innen*	*An das Team*
An die Vertreter der Gruppe XY	*An die Vertreter*innen der Gruppe XY*	*An die Vertretung der Gruppe XY*

2.3 RICHTIGES ANSPRECHEN VON MENSCHEN

In der deutschen Sprache existieren bisher noch keine etablierten Pronomen für non-binäre Menschen. Einige benutzen für sich keine Pronomen oder stattdessen den Vornamen. Andere benutzen für sich z.B. «sie*er» oder andere sogenannte Neopronomen[6]. Wiederum andere benutzen auch «sie», «er» oder «es».

In der direkten Kommunikation ist es am besten, sich selbst mit einem Pronomen vorzustellen. In der schriftlichen Kommunikation kann auf eine neutrale Anrede ausgewichen werden (Hallo», «Guten Tag»). Es wird empfohlen, in der eigenen E-Mail-Signatur, auf der Visitenkarte, in der Twitter-Bio etc. die gewünschten Pronomen anzugeben. Diese Massnahmen tragen dazu bei, dass es normalisiert wird, die eigenen Pronomen zu nennen und andere Menschen offen nach ihren Pronomen zu fragen. Dadurch kann vermieden werden, dass sich betroffene Personen wiederholt erklären müssen oder mit einem falschen Geschlecht angesprochen werden[7].

Die Formulare und Datenbanken von Amnesty Schweiz ermöglichen es, keine Angabe zum Geschlecht zu machen. Diese Personen werden z.B. mit «Guten Tag» oder «Hallo» angesprochen.

Nicht inklusiv	**Inklusiv**
Anrede mit Geschlecht: *Lieber Herr Stauffer*	Neutrale Anrede: *Guten Tag, Hallo, etc.*
Name mit Geschlecht: *Ich verbinde Sie mit Frau Müller.*	Vor- und Nachnamen: *Ich verbinde Sie mit Helene Müller.*
Er und Sie: *Er hat…*	Vornamen: *Hans hat…*
Signatur: *Helene Müller* *Leiterin Kommunikation*	Signatur: *Helene Müller (sie / ihr)* *Leiterin Kommunikation*

Schreibt man eine nicht binäre Person an, kann auch das Sternchen * verwendet werden. Korrekt hiesse es dann: «Lieb* Vorname Name».

[6] https://nibi.space/pronomen

[7] Das Fehlgendern (Ansprechen mit dem falschen Geschlecht) einer Person stellt eine Aggression dar und wirkt auf betroffene Personen oft sehr verletzend.

3. DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

Eine Sprache, die es zum Ziel hat, Diskriminierungen zu vermeiden, bezieht sich nicht nur auf das soziale Geschlecht (Gender), sondern ist auch antirassistisch, inklusiv gegenüber Menschen mit Behinderungen, vermeidet Altersdiskriminierung (ageism) und generell Stereotype gegenüber diversen Gruppen und Menschen, zum Beispiel aufgrund ihrer Religion oder ihrer Lebensweise .

Grundsätzlich gilt:

- Menschen sollen nicht auf einen Aspekt ihrer Persönlichkeit reduziert werden, weshalb die meisten Attribute adjektivisch und nicht als Bezeichnung verwendet werden sollen.
- Alle haben das Recht, selbst zu entscheiden, wie sie benannt werden möchten. Dies sollte immer wieder neu mit betroffenen Personen geklärt werden und kann auch von den untenstehenden Erklärungen abweichen. Die Selbstbezeichnung einer Person ist dabei prioritär zu behandeln.
- Die folgenden Ausführungen sind nicht abschliessend und können sich mit der Zeit verändern. Falls wichtige Lücken oder nötige Änderungen auffallen, ist eine diesbezügliche Meldung herzlich willkommen.

3.1 ANTIRASSISTISCHE SPRACHE

Um die Relevanz einer antirassistischen Sprache zu verstehen, ist es wichtig, sich über Rassismus generell und v.a. über systemischen Rassismus zu informieren. Mehr Informationen dazu finden sich im Glossar und auf amnesty.ch/rassismus. Wichtig ist für die antirassistische Sprache, dass ein grosser Teil des systemischen Rassismus unbewusst reproduziert wird. Es kann also auch eine Person, die nicht bewusst rassistisch ist, zu der Unterdrückung von rassifizierten Personen beitragen. Dabei spielt unter anderem die Sprache eine Rolle. Sie kann Diskriminierungen und Stereotype aufrechterhalten und weiterverbreiten. Es gilt, eine bewusst antirassistische und respektvolle Sprache zu verwenden.

Bei Begriffen, die die Hautfarbe von Menschen benennen, soll folgendes Zitat aus *Sprachmächtig – Glossar gegen Rassismus* von bla·sh[8] bedacht werden:

> *«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 eine hierarchische Schieflage.»*

Es sollte somit vermieden werden, rassifizierte Merkmale von Personen zu benennen, wenn diese für die Situation nicht direkt relevant sind.

Es folgt eine Liste von Begriffen, die vermieden werden sollten, sowie Alternativen, die mit einer antirassistischen Sprache einhergehen. Mehr zu den Hintergründen dieser Begriffe und den Gründen, weshalb einige Begriffe nicht und andere schon genutzt werden sollten, findet sich im Glossar.

[8] https://www.facebook.com/NetzwerkBlackShe/

Thema	Nicht benutzen	inklusiv
generell	*Rasse*	Der Begriff wird nicht verwendet. Nur in folgenden Formen: *antirassistisch, Antirassismus, Rassimus* Der englische Begriff *race* wird manchmal auch im Deutschen verwendet und ist weniger problematisch als *Rasse*, da er im Englischen rassismuskritische Prozesse durchlaufen hat.
	Farbig, dunkelhäutig	*Person / People of Color (PoC), Menschen of Color* *Schwarz / Schwarze* (immer grossgeschrieben, zeigt Machtverhältnis, nicht Hautfarbe)
		weiss / weisse (immer kursiv und kleingeschrieben, zeigt Machtverhältnis, nicht Hautfarbe)
Rassifizierte Gruppen		*BPoC / BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)*
	*Indianer*in, Ureinwohner*in, Buschleute, Basarwa, Eskimo etc.*	*Indigene Menschen, ev. spezifische Bezeichnung des Stammes / der indigenen Gruppe*
	*Zigeuner*in*	*Roma, Sinti, ev. Fahrende*

3.2 INKLUSIVE SPRACHE GEGENÜBER MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Ähnlich wie beim Rassismus spielt die Sprache, die wir verwenden, auch bei der Reproduktion von behindertenfeindlichen Diskriminierungen und Stereotypen eine Rolle. Es sollte deshalb wiederum eine bewusst behindertenfreundliche Sprache verwendet werden.

Auch hier gilt generell, dass Menschen sollen nicht auf einen Aspekt ihrer Persönlichkeit reduziert werden sollen und das Recht respektiert werden muss, dass sie selbst entscheiden, wie sie benannt werden möchten.

Wichtig ist es, darauf zu achten, wie Menschen mit Behinderungen dargestellt werden. Insbesondere sollte vermieden werden, sie als «schwach», gar «defizitär», und leidend oder bemitleidenswert zu beschreiben.
Das folgende Zitat von leidmedien.de sollte beachtet werden:

> *«Vermeiden Sie ebenfalls Beschreibungen, in denen jemand „Opfer“ von etwas ist oder „tapfer sein Schicksal erträgt“ und richten Sie den Blick nicht nur auf das, was „anders“ an einer Person ist, oder was sie alles nicht kann.»*

Ebenfalls sollte die Behinderung eines Menschen nicht als Label für die Person verwendet werden, denn sie stellt nur eine Eigenschaft dar. Die Person soll nicht auf diese Eigenschaft reduziert werden. Auch hier sollte es zudem vermieden werden, die Behinderung eines Menschen als Beschreibung zu verwenden, wenn diese Eigenschaft für die Situation nicht relevant ist. Stattdessen sollte der Fokus auf der Person selbst und ihren Aktionen liegen.

Ausdrücke wie «blind folgen», «sich taub stellen» etc. sollten vermieden werden, da sie Menschen mit Behinderungen benachteiligt darstellen und somit diskriminierend sind.

Es folgt eine Liste der wichtigsten Begriffe im Bereich der behindertenfreundlichen Sprache.

Thema	**Nicht benutzen**	**inklusiv**[9]
Behinderung generell	*Nicht personenbezogen: Beeinträchtigung, Handicap*	*Behinderung*
	*Ein*e Behinderte*r, ein*e Invalide*r*	*Eine Person mit Behinderung, eine Person, die behindert wird* (verdeutlicht, dass die Behinderung v.a. von aussen erfolgt)
	*Er*sie leidet an…*	*Er*sie hat die Behinderung XY / lebt mit der Krankheit XY*
	gesund / normal vs. krank	*Nichtbehindert vs. behindert*
	*Trotz seiner*ihrer Behinderung*	*Mit seiner*ihrer Behinderung*
	Für Behinderte angepasst	*Barrierefrei*
Rollstuhl	*An den Rollstuhl gefesselt / gebunden*	*Rollstuhlfahrer*in, Person, die einen Rollstuhl benutzt*
Trisomie 21	*mongoloid*	*Person, die Trisomie 21 hat, ev.: Person, die das Down-Syndrom hat*
Gehör	*taub, taubstumm*	*gehörlos*
Neurodiversität	*geistige Behinderung, geistig behindert*	*Lernschwierigkeiten, Mensch mit Lernschwierigkeiten, neurodivers, neuroatypisch*
	geistig gesund	*neurotypisch*
Autismus	*Mensch/Person mit Autismus; autistische Person*[10]	*Autist*in*

3.3 INKLUSIVE SPRACHE GEGENÜBER LGBTI* MENSCHEN

Es ist wichtig, ein neues Vokabular anzunehmen, das die Diversität von Geschlecht und sexueller Orientierung zu beschreiben vermag. Dies erlaubt eine Entfernung vom binären Modell von Geschlecht und eine Entwicklung hin zu einem Modell, welches organischer ist und den verschiedenen Dimensionen der Menschen Rechnung trägt.

Obwohl einige dieser Begriffe für viele neu scheinen mögen, ist die Realität, die sie beschreiben, keine neue Entwicklung. Tatsächlich haben z.B. intergeschlechtliche und trans* Personen schon immer existiert. Das Verwenden einer diskriminierungsfreien Sprache gegenüber LGBTI* Personen erlaubt es, diese Realität auf eine respektvolle Art zu zeigen. Dabei muss immer klar sein, dass nur die betroffenen Personen entscheiden können, mit welchen Begriffen sie identifiziert werden möchten.

[9] mehr dazu: siehe Glossare, leidmedien.de

[10] lernmedien.de erklärt hierzu: «Im Gegensatz zum Ausdruck "Mensch mit Behinderung" oder "behinderter Mensch" haben wir von Autist*innen im Gespräch erfahren, dass sie so genannt werden wollen, da der Autismus sie als Menschen ausmache, wie sie z.B. die Welt wahrnehmen, also nicht getrennt vom Menschen betrachtet werden solle. Hieße es "Mensch mit Autismus", wäre es etwas, das außerhalb der Person stünde. Gerade bei autistischen Personen ist die Sorge groß, dass ihr Autismus wegtherapiert werden soll.»

Es handelt sich bei den folgenden Begriffen also nicht um Labels, mit denen man Menschen bezeichnen möchte, sondern darum, ein Vokabular zu nutzen, das der Selbstidentifizierung dieser Personen entspricht und das die Vielfalt der Individuen in unserer Gesellschaft repräsentiert.

Thema	**Nicht benutzen**	**inklusiv**
Transgender[11]	*transsexuell*	*Transgender, trans**
		Trans wird adjektivisch verwendet[12]: *Ein trans Mann, eine trans Frau, eine trans Person* Hinzufügen des Asterisk möglich: *Eine trans* Person*
	Ehemaliger Mann / ehemalige Frau, Tranny, Shemale, Transe	*Trans Mensch, trans Mann, trans Frau, trans Person, eine Person mit trans-Identität*
	Normaler, richtiger Mann / normale, richtige Frau	*cis Mann / cis Frau*
	Ansprache mit dem alten Vornamen	Ansprechen mit dem gewählten Vornamen
Queer	als Substantiv: *ein*e Queer*	Queer sollte von Personen, die selbst nicht queer sind, eher nicht verwendet werden. Wenn es verwendet wird, dann adjektivisch: *Eine queere Person, eine Person, die queer ist*
Frau, Mann	Weibliche und männliche Bezeichnungen mit Gender-Stern: *Frau* und Mann**	Neutrale Bezeichnungen suchen oder mit Gender-Stern (keinen Unterschied machen zwischen trans- und cis-Identitäten):
Geschlecht	*intersexuell, Hermaphrodit*	*intergeschlechtlich, inter**
	Ursprüngliches Geschlecht	*Biologisches / genetisches Geschlecht, Geschlecht, das der Person bei der Geburt zugeordnet wurde*
	Wunschgeschlecht, Gegengeschlecht, anderes / neues Geschlecht	*Geschlechtsidentität*
	Geschlechtsumwandlung / -änderung, Verwandlung, Mutation, umbauen, umoperieren	*Geschlechtsanpassung / -angleichung, körperliche Anpassung / Angleichung*

3.4 WEITERE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG DURCH SPRACHE

Diskriminierungsfreie, antirassistische Sprache bezieht sich nicht nur auf körperliche Merkmale wie Hautfarbe oder Behinderungen. Viele Begriffe, die Menschen und insbesondere Gruppierungen bezeichnen, sind historisch belastet, abwertend und wirken auf die Betroffenen verletzend. So Begriffe wie «Asylant*in» oder sexistische Begriffe wie «Fräulein». Bei Unsicherheit über die Verwendung von Bezeichnungen können zuerst die Glossare konsultiert oder, wenn keine Antwort gefunden wird, bei

[11] vorwiegend übernommen vom Medienguide des Transgender Network Switzerland
[12] https://www.trans-inter-beratungsstelle.de/de/begriffserklaerungen.html

Organisationen, die Betroffene repräsentieren, nachgefragt werden[13]. Nachfolgend einige Beispiele solcher Themen und Begriffe.

Thema	**Nicht benutzen**	**inklusiv**
Migration	*Migrationshintergrund*	*Migrationserfahrung*
	Flüchtling	*Geflüchtete*r*
	*Asylant*in*	*Asylsuchende*r*
Kopftuch	*eine Kopftuchträgerin*	*Eine Frau, die ein Kopftuch trägt*
Sexistische Begriffe	*Krankenschwester*	*Pfleger*in*
	Serviertochter	*Kellner*in*
	Lehrtochter	*Lernende*r, Auszubildende*r*

3.5 EINFACHE SPRACHE

Es ist unser Anliegen, dass unsere Sprache allgemein und für verschiedenste Gruppen von Menschenverständlich ist. Unsere Amnesty-Sprache ist jedoch manchmal komplex und somit nicht für alle Menschen einfach zu verstehen. Die Verwendung von Fremdwörtern, Fachbegriffen und Anglizismen trägt ebenfalls zu einer eher «akademischen» Sprache bei, die nicht für alle Menschen gleich zugänglich ist.
Wir sollten deshalb versuchen unsere Texte so einfach wie möglich zu formulieren. Fremdwörter sollten möglichst vermieden und lange Wörter getrennt werden. Auch kurze und einfache Sätze tragen zum besseren Verständnis bei.

3.6 MÜNDLICHE SPRACHE

Das inklusive Sprechen, insbesondere die Verwendung einer non-binären Sprache, braucht etwas Übung, ist aber im Grunde nicht kompliziert und zeigt in Gesprächen, dass gesellschaftliche Verantwortung übernommen wird.

Es sollten wenn möglich geschlechtsneutrale Begriffe verwendet werden (z.B. Kind statt Sohn / Tochter, Eltern statt Mutter / Vater etc.). Dies gilt auch, wenn man ein Publikum anspricht («Verehrtes Publikum / Sehr geehrte Anwesende» statt «Sehr geehrte Damen und Herren»). Bei Begriffen, die mit Gender-Sternchen geschrieben werden, drückt man dieses im Mündlichen durch eine kurze Pause aus (Glottischlag – wie z.B. die Sprechpause beim Wort «Spiegelei» -> Spiegel*ei).

[13] Hilfreich ist der Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bilddarstellungen, Hrg. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien 2010

4. INKLUSIVITÄT IN DER BILDSPRACHE

Bilder spielen in der Kommunikation eine wichtige Rolle und sind starke Träger von Botschaften. Das gilt für Fotos, Zeichnungen, Grafiken – aber auch für Videos.[14] Die obengenannten Formen der Diskriminierung können sich auch in Bildern zeigen und wirken visuell oft noch stärker.

Nach Möglichkeit sollte eine gleichrangige Darstellung bei Gruppierungen von Menschen gewählt werden, die zudem die Vielfalt der Gesellschaft spiegelt. Auch ist darauf zu achten, dass diskriminierende Stereotype und überholte Klischees vermieden werden. Insbesondere sollte es vermieden werden, in Bildern hierarchische Positionen und Stereotyper zu reproduzieren, z.B. männliche Person/ weisse Person in Cheffunktion, weibliche Person/ Schwarze Person in dienender Funktion oder Opferrolle.

Bilder perpetuieren häufig auch traditionelle familiäre Rollenverhältnisse, z.B. in der unterschiedlichen Darstellung von Müttern gegenüber Vätern mit ihren Kindern. Es soll darauf geachtet werden, unterschiedliche Rollenverteilungen darzustellen und auch andere Familienkonstellationen zu zeigen, z.B. gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern.

Die Vielfalt sollte sich bildlichen Darstellungen auch durch das Einbinden von Menschen unterschiedlicher Generationen, unterschiedlicher Hautfarben, Ethnien und Religionen, Menschen in unterschiedlichsten Körpern, usw. spiegeln.

Wichtigste Regeln und Tipps:

- Keine Klischees und Stereotype reproduzieren.
- Stereotype bewusst brechen, indem Menschen möglichst in «ungewohnten» Rollen dargestellt werden.
- Minderheiten sichtbar machen. Wo möglich, Menschen unterschiedlicher Geschlechter, Herkunft, Altersgruppen etc. zeigen.
- In Bildunterschriften gendern (z.B. nicht «Demonstranten vor der amerikanischen Botschaft», wenn auf dem Bild vorwiegend Frauen zu sehen sind - > so oder so am besten «Demonstrant*innen»).

[14] Eine gute Übersicht, worauf geachtet werden soll, findet sich hier (S. 22): Proud at Work - HOW TO SPRECHEN SIE LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive Sprache. https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-3/

5. WEITERE RESSOURCEN

5.1 KONZEPTE UND HINTERGRÜNDE

Es gibt viele verschiedene Glossare und Anleitungen für die non-binäre deutsche Sprache. Ebenso gibt es sie für antirassistische Sprache und für weitere Bereiche (siehe die Links unten und das Glossar). Bitte beachtet auch, dass Amnesty International auch unabhängig von der inklusiven Sprache Sprachregelungen pflegt und gewisse Begriffe nicht verwendet. Das Handbuch findet ihr hier.

Amnesty Glossar auf amnesty.ch

Externe Glossare:

generell:
- genderator: www.genderator.app
- https://genderapp.org/
- glossar.neuemedienmacher.de
- https://geschicktgendern.de/

Bereich gender / non-binäre Sprache
- https://www.tgns.ch/de/medien/medienguide/
- https://www.transwelcome.ch/de/informationen/glossar/
- https://www.nonbinary.ch/kommunikation/
- https://queer-lexikon.net/glossar/
- https://du-bist-du.ch/infopool/lexikon/
- https://www.chri-h.ch/geschlechter-radar/

Bereich Rassismus
- https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache
- https://www.idaev.de/recherchetools/glossar
- https://www.gra.ch/bildung/glossar/

Bereich Behinderung
- https://leidmedien.de/begriffe/
  https://tatkraft.org/
- https://www.bizeps.or.at/empfehlenswerter-ratgeber-nicht-nur-fuer-journalistinnen-und-journalisten/
- https://www.marktindex.ch/korrekte-bezeichnungen-fuer-menschen-mit-behinderung/
- https://www.myhandicap.ch/gesellschaft-behinderung/definition/

5.2 QUESTIONS & ANSWERS

5.3 KONTAKTORGANISATIONEN, FACHSTELLEN, EXPERTINNEN

Schweiz:
- Transgender Network Switzerland

- Queeramnesty
- Du bist du (speziell für Jugendliche)
- Fachstelle gegen Rassismus
- Stiftung GRA
- bla·sh
- Myhandicap www.myhandicap.ch/
- Insieme.ch

Deutschland / Österreich

- Missy Magazin
- neuemedienmacher.de