



LEITFADEN INKLUSIVE SPRACHE

**Anleitung zur Verwendung einer
inklusionen, diskriminierungssensiblen Sprache
bei Amnesty International, Schweizer Sektion**

für Mitarbeiter*innen,
Aktivist*innen
und weitere Engagierte und Allies

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. Wir danken für Feedbacks, Inputs und Kritik.

Stand: 29.04.2026, Version 9

INHALT

1	Einleitung	3
1.1	Warum verwendet Amnesty Schweiz eine inklusive, diskriminierungssensible Sprache?	3
1.2	Die Umsetzung bei Amnesty Schweiz	4
1.3	Die wesentlichen Änderungen gegenüber früheren Versionen des Leitfadens	4
2	Diskriminierungssensible Sprache: Einführung	5
2.1	Die geschlechtsinklusive Sprache	5
2.2	Formulierungshilfen	7
2.3	Richtiges Ansprechen	10
2.4	Mündliche Sprache.....	Error! Bookmark not defined.
3	Rassismussensible Sprache	11
3.1	Inklusive Sprache gegenüber Sinti, Roma und Jenische (Sinti*zze, Rom*nja, Jenische)....	14
3.2	Anti-semitische Sprache	15
4	Inklusive Sprache gegenüber Menschen mit Behinderungen.....	17
4.1	Ableismus-sensible Sprache	17
5	Weitere Formen der Diskriminierung durch Sprache	19
5.1	Sexismus	19
6	Einfache Sprache.....	19
7	Inklusivität in der Bildsprache	20
8	Weitere Ressourcen.....	21
8.1	Glossare / Sprachgebrauch	21
8.1.1	Amnesty Glossar auf amnesty.ch.....	21
8.1.2	Externe Glossare:.....	21
8.2	Questions & Answers.....	21
8.3	Kontaktorganisationen, Fachstellen, Expertinnen	22
8.4	Literatur	23

1 EINLEITUNG

1.1 WARUM VERWENDET AMNESTY SCHWEIZ EINE INKLUSIVE, DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE SPRACHE?

Sprache formt unser Denken: Sprachwissenschaftliche Erkenntnisse zeigen längst, dass die 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 massgeblich mit. Sprache ist nichts Statisches und ist nicht 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 Verwendung einer inklusiven, diskriminierungssensiblen¹ Sprache verbessert die Repräsentation der Gesellschaft, indem sie allen ihren Teilen eine egalitäre und respektvolle Sichtbarkeit verleiht. Eine inklusive Kommunikation soll die Gleichberechtigung aller Geschlechter fördern und dies in der gesprochenen und schriftlichen Sprache zeigen. Sie will also eine faire Repräsentation aller Geschlechter sicherstellen. Stereotypisierungen von Gruppen und Menschen zum Beispiel aufgrund ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihres Alters oder ihrer Lebensweise sollen erkannt und vermieden werden.

Das Ziel ist eine inklusive Kommunikation, die die Gesellschaft als Ganzes repräsentiert, Frauen und Minderheiten Sichtbarkeit verleiht, rassismussensibel² ist und dafür sorgt, Stereotypen abzubauen.

Als Menschenrechtsorganisation, die sich gegen Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierung und Ausgrenzung engagiert, muss bei Amnesty International Schweiz eine Kommunikation, die gendersensibel und möglichst diskriminierungsfrei ist, selbstverständlich sein.³

An der Mitglieder-Generalversammlung vom Mai 2020 wurde ein Postulat angenommen, welches die Einführung der inklusiven Sprache bei Amnesty International Schweiz forderte.⁴ Eine Arbeitsgruppe erstellte in der Folge einen Leitfaden in deutscher und einen Leitfaden in französischer Sprache. Die beiden Leitfäden werden laufend aktualisiert und die Sprachempfehlungen überprüft, allenfalls den gesellschaftlichen Debatten und Weiterentwicklungen angepasst.

Bei der Verteidigung der Menschenrechte befasst sich Amnesty International mit Fragen und Anliegen der Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung jeglicher Art. Dazu gehört eine inklusive Kommunikation. Amnesty International Schweiz verwendet seit 2021 in Deutsch und Französisch eine möglichst inklusive und diskriminierungssensible Sprache, damit sich möglichst alle angesprochen fühlen und durch welche niemand diskriminiert wird. Unsere Sprache, aber auch unser Verhalten will die Repräsentation der Frauen und von Minderheiten sicherstellen und fördern, seien sie aus der LGBTQIA+ Community, Persons of Color PoC, Menschen mit Behinderungen und/oder Menschen jeglicher Herkunft (Aufzählung hier nicht abschliessend).

¹ Eine völlig diskriminierungsfreie Sprache ist ein Idealziel und kann nicht garantiert werden. Es ist daher besser von einer diskriminierungssensiblen Sprache zu sprechen.

² Die Haltung, die wir einnehmen, ist eine antirassistische. Diese umzusetzen, ist aber – gerade auch was die Sprache betrifft – ein Prozess, der zunächst einer Bewusstwerdung und Reflektion im Umgang mit Rassismus bedarf. Wir verwenden daher sowohl die Begriffe rassismussensibel wie antirassistisch.

³ So haben wir vor Jahren eine frauengerechte Sprache mit der Einführung des Binnen-I umgesetzt. Diese spiegelt aber eine binäre Definition von Geschlecht und ist somit unzureichend, da sie Menschen ausschliesst.

⁴ Das Postulat, das an der Generalversammlung vom Mai 2019 angenommen wurde, hält fest: «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.»

1.2 DIE UMSETZUNG BEI AMNESTY SCHWEIZ

Mit einer inklusiven Sprache stellt sich Amnesty International Schweiz gegen jede Form von Diskriminierung und für Inklusion. Die folgenden Sprachregeln sollen den Lesefluss aber möglichst nicht erschweren. 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 zu weiteren Quellen, Glossaren und Kontaktstellen. Er basiert im Wesentlichen auf den Informationen und Angaben von Organisationen und Fachpersonen, die Menschen mit Diskriminierungserfahrungen vertreten, sowie Expert*innen mit eigener Erfahrung. Der Leitfaden ist nicht abschliessend, da sich Sprache und ihre Anwendung stetig verändern. Sinnvollerweise wird er durch Workshops und interne Schulungen ergänzt.

Die Verwendung der inklusiven Sprache, wie sie im Leitfaden vorgeschlagen ist, ist für die Mitarbeiter*innen verpflichtend. Ausnahmen sind möglich.

Es besteht auch eine Version dieses Leitfadens für die [französische](#) inklusive Sprache. Die inklusive Sprache auf Deutsch ist nicht direkt übertragbar. Ausserdem gibt es **auf unserer Webseite** ein [Glossar](#), das laufend ergänzt wird.

Im Leitfaden werden 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 8 finden sich ausserdem die wichtigsten weiteren Ressourcen und Organisationen sowie Informationen von Fachstellen und Betroffenen-Organisationen, auf die wir uns hier stützen.

1.3 DIE WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN GEGENÜBER FRÜHEREN VERSIONEN DES LEITFADENS

- In den bisherigen Versionen des deutschsprachigen Leitfadens von Amnesty Schweiz verwendeten wir den Begriff **LGBTI*** – also mit Asterisk. Diese Schreibweise wird im deutschsprachigen Raum jedoch nur noch selten verwendet. Ausserdem empfiehlt sich eine einheitliche Verwendung des Akronyms in den drei Sprachen, die bei Amnesty Schweiz geschrieben und gesprochen werden. In Französisch und Italienisch verwenden wir **LGBTQIA+** (mehr zu der Bedeutung des Begriffs in Kap. 2.1).
- **LGBTQIA+** ist nebst **LGBTIQ+** die zurzeit gängigste Version des Akronyms. **Aus Gründen der Vereinheitlichung schlagen wir LGBTQIA+ vor.** Es gibt aber Situationen, in welchen **LGBTIQ+** verwendet werden kann, so z.B. in Allianzen mit anderen Organisationen, die diese Version vorziehen.⁵
- Diesem Leitfaden wurde ein **Kapitel zu diskriminierungssensiblen Formulierungen für Roma, Sinti und Jenische** eingefügt (Kap. 3.1).
- Ausserdem wird in Kap. 3.2 ein Einblick in die **antisemitische Sprache**, resp. deren Vermeidung gegeben.

⁵ Die Wahl zwischen «LGBTIQ+» und «LGBTQIA+» hängt davon ab, wer im konkreten Fall alles eingeschlossen wird: Nicht immer sind alle Personen mitgemeint, so dass oft nur diejenigen Buchstaben zu den Betroffenen verwendet werden, die mitgemeint sind. LGBTQIA+ ist umfassender, da es explizit auch agender/asexuelle Menschen einschliesst. [Siehe dazu mehr in Kapitel 2.4](#)

2 DISKRIMINIERUNGSENSIBLE SPRACHE: EINFÜHRUNG

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

Formulierungen, die wir ablehnen oder vermeiden möchten, setzen wir in diesem Leitfaden kursiv.

Grundsätzlich gilt:

- Menschen sollen nicht auf einen Aspekt ihrer Persönlichkeit reduziert werden, weshalb die meisten Attribute adjektivisch verwendet werden sollen.⁶

- Jede Person hat das Recht, selbst zu entscheiden, wie sie benannt werden möchte. Dies sollte immer wieder neu mit den Menschen geklärt werden, um die es konkret geht, und kann auch von den untenstehenden Vorschlägen abweichen. Die Selbstbezeichnung einer Person ist prioritär zu behandeln und zu respektieren.

Die folgenden Ausführungen sind nicht abschliessend und können sich mit der Zeit verändern. Falls wichtige Lücken oder nötige Änderungen auffallen, ist eine Mitteilung herzlich willkommen.

2.1 DIE GESCHLECHTSINKLUSIVE SPRACHE

Geschlechtsinklusive Sprache bezeichnet einen Sprachgebrauch, der in Bezug auf Personenbezeichnungen die Gleichbehandlung aller Geschlechter zum Ziel hat.

Sie will die Gleichstellung aller Geschlechter in der gesprochenen und geschriebenen Sprache zum Ausdruck bringen. Sie geht somit 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 in der deutschen Sprache auf das Gender-Sternchen (Asterisk).

Der Asterisk hat den Vorteil, dass er die geschlechtliche Vielfalt (Diversität) aller Menschen – bezüglich Geschlechtsidentität und Variationen der Geschlechtsmerkmale – verdeutlicht, also Frauen, Männer, non-binäre, trans, inter und weitere Personen einschliesst. Der Asterisk ist somit ein Platzhalter für verschiedenste Geschlechtsidentitäten und eröffnet einen Raum vielfältiger (Selbst-) Definitionen.⁷ Der Asterisk ersetzt nicht einfach das Binnen-I oder die gleichzeitige Nennung des männlichen und weiblichen Begriffs (zum Beispiel «Schweizer und Schweizerinnen»), sondern soll eine Abkehr vom binären Geschlechterdenken unterstützen.

⁶ Adjektivische Attribute sind Adjektive, die ein Nomen näher beschreiben und direkt davorstehen. Eigentlich passen sich in Kasus, Numerus und Genus an das Nomen an – was beim Adjektiv trans allerdings nicht möglich ist.

⁷ Der 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 Asterisk beliebige Dateinamen repräsentiert.

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

Das Verwenden einer diskriminierungssensiblen Sprache gegenüber LGBTQIA+ 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.

Siehe dazu die sehr hilfreichen Erklärungen im [Medienguide des Transgender-Networks Switzerland](#).

Zu den Abkürzungen **LGBTQIA+**, **LGBTIQ+** und **LGBTI*+**

LGBTQIA+ sowie die weiteren häufig verwendeten Formen sind eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung. Die einzelnen Buchstaben stehen für

L für lesbisch (sexuelle Orientierung; steht für homosexuelle Frauen)

G für Gay (sexuelle Orientierung; bezieht sich auf homosexuelle Männer)

B für bisexuell (sexuelle Orientierung; bezieht sich auf Personen, die sich zu mehreren Geschlechtern hingezogen fühlen)

T für trans (bezieht sich auf trans und non-binäre Menschen), siehe [hier](#)

Q für queer oder auch questioning, siehe [hier](#)

I für inter (bezieht sich auf intergeschlechtliche Personen, siehe [Fussnote 19](#))

A für asexuell oder aromantisch (bezieht sich auf Menschen, die wenig oder keine sexuelle oder romantische Anziehung erleben); das A wird teilweise auch für agender verwendet (siehe [agender](#))

Der Asterisk und auch das + stehen für alle anderen Menschen, die sich weder mit einem dieser Buchstaben noch den binären, heteronormativen Stereotype identifizieren.

Mehr dazu lesen Sie hier: [The Center](#)

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	<i>Nicht benutzen</i>	inklusiv
Transgender ⁸	<i>transsexuell</i>	trans, transgender trans wird adjektivisch verwendet. ⁹ Ein trans Mann, eine trans Frau, eine trans Person
	<i>ehemaliger Mann / ehemalige Frau, Tranny, Shemale, Transe</i>	trans Mensch, trans Mann, trans Frau, trans Person, eine Person mit trans Identität
	<i>Normaler, richtiger Mann / normale, richtige Frau</i>	cis Mann / cis Frau ¹⁰
	<i>Ansprache mit dem alten Vornamen</i>	Ansprechen mit dem gewählten Vornamen

⁸ Vorwiegend übernommen vom [Medienguide des Transgender Network Switzerland](#)

⁹ siehe z.B. <https://www.trans-inter-beratungsstelle.de/de/begriffserklaerungen.html>

¹⁰ cis (cis Frau, cis Mann): Person, bei der die Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt

Queer	<i>als Substantiv: ein*e Queer</i>	Queer sollte von Personen, die selbst nicht queer sind, nicht verwendet werden. Wenn es verwendet wird, dann adjektivisch: Eine queere Person / eine Person, die queer ist
Frau, Mann	<i>Weibliche und männliche Bezeichnungen mit Gender-Stern: Frau* und Mann* Kandidatinnen* und Mitarbeiter* aber auch trans* Person</i>	Weibliche und männliche Bezeichnungen ohne Asterisk hinter dem Wort ¹¹ -> wir wollen keinen Unterschied machen zwischen trans- und cis-Identitäten: (eine trans Frau ist eine Frau, und nicht eine Frau*)
Geschlecht	<i>intersexuell, Hermaphrodit</i>	intergeschlechtlich ¹²
	<i>Ursprüngliches Geschlecht</i>	Geschlecht, das der Person bei der Geburt zugewiesen wurde
	<i>Wunschgeschlecht, Gegengeschlecht, anderes / neues Geschlecht</i>	Geschlechtsidentität
	<i>Geschlechtsumwandlung / -änderung, Verwandlung, Mutation, umbauen, umoperieren</i>	Geschlechtsanpassung / -angleichung, körperliche Anpassung / Angleichung ¹³

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) Asteriske und komplexe Formulierungen enthalten.¹⁴

Sätze können aber zumeist dennoch non-binär formuliert und gleichzeitig so geschrieben werden, dass der Lesefluss gegeben ist. Mit etwas Kreativität ist es möglich, Texte so zu formulieren, dass nicht zu viele Worte mit Asterisk hintereinander gesetzt werden – dazu braucht es etwas Übung und vor allem guten Willen. Dies betrifft insbesondere Wortpaare (Artikel, Adjektiv, Nomen), die non-binär kompliziert werden.

Beispiel:

*Nicht: Jeder*r, der*die sich für Menschenrechte interessiert, ist bei Amnesty richtig.*

Sondern: Alle, die sich für Menschenrechte interessieren, sind bei Amnesty richtig.

¹¹ Es kann in bestimmten Situationen Sinn machen, hervorzuheben, dass auch nicht-cis-Frauen oder -Männer gemeint sind. So z.B., wenn für eine Veranstaltungseinladung deutlich gemacht werden soll, dass alle eingeladen sind, die sich als Frau verstehen. Transgender Network empfiehlt bspw. «eine separate Bemerkung, dass cis Frauen und trans Frauen eingeladen sind (begleitet von sensibilisierenden Massnahmen für alle am Event Beteiligten). Wenn die Veranstaltung auch für non-binäre und / oder trans maskuline Menschen offen ist, wird empfohlen, dies auch explizit so zu schreiben (z.B. cis und trans Frauen sowie nicht binäre Personen). In diesem Fall wäre die Einladung nicht ausschliesslich an Frauen gerichtet.»

¹² Intergeschlechtlichkeit ist ein Oberbegriff für verschiedene, angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale, die sich von der Medizin und der Gesellschaft definierten Vorstellungen von männlich oder weiblich unterscheiden – eben intergeschlechtlich. Aus: «Intergeschlechtlichkeit – kurz erklärt»: <https://www.inter-action-suisse.ch/de/intergeschlechtlichkeit>

¹³ siehe dazu: <https://www.tgns.ch/de/medien/medienguide/> Absatz 4

¹⁴ Zur Diskussion Asterisk (Genderstern) oder Doppelpunkt empfehlen wir diesen Artikel: <https://geschichtgendern.de/und-noch-mehr-diskussion-zum-doppelpunkt/>

Generell gilt:

Kein generisches Maskulinum. Die rein männliche Form wird nur verwendet, wenn nur sich selbst als Männer definierende Menschen gemeint sind¹⁵.

Doppelnennungen (*Schweizerinnen und Schweizer*) werden vermieden, da sie das geschlechter-binäre Denken abbilden. Stattdessen wird der Gender-Stern verwendet (Schweizer*innen)¹⁶.

Partizipialformen sollen wenn möglich vermieden werden (besser Teilnehmer*innen als Teilnehmende). Die Partizipialform macht unsichtbar, dass es mehr als «männlich» und «weiblich» gibt. Sie ist als Ersatz für zu viele Gender-Sterne jedoch eine Möglichkeit. Eine Häufung von Partizipialformen kann allerdings unpersönlich und distanzieren wirken. (*Bsp. Studierende, Dozierende und weitere Anwesende äusserten sich... -> Student*innen, Angehörige des Lehrkörpers und weitere Gäste äusserten sich...*)

Komplizierte Stern-Formulierungen sollten (und können) umgangen werden, v.a. im Zusammenhang mit Artikeln und Pronomen (siehe folgende Tabelle unten).

Es folgen einige Tipps für Umformulierungen: Kreativität ist gefragt!

Glossare und weitere Online-Hilfen wie der [genderator](#) oder [geschickt gendern](#) bieten viele Tipps und alternative Begriffe für das geschlechtergerechte Schreiben.

Auch der Duden hat Handbücher für das geschlechtergerechte Schreiben veröffentlicht¹⁷ und hat auf der Webseite [Informationen zu geschlechtergerechter Sprache](#) publiziert.

Geschlechtsneutrale Formulierungen:

Nicht inklusiv	Inklusiv
Mitarbeiter / Mitarbeiterin	Mitarbeiter*innen, notfalls Mitarbeitende ¹⁸
Lehrer / Lehrerin	Lehrer*innen, Lehrpersonen
Feuerwehrmänner	Feuerwehrleute, Angestellte der Feuerwehr
Die Expertin / der Experte	Die Expert*innen, die Fachperson, der*die Sachkundige...

Direkte Ansprache:

Häufig hilft die direkte Rede. Dies gilt z.B. bei Stellenausschreibungen, auf Flyern etc.

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.

¹⁵ Siehe zur Wirkung des generischen Maskulinums <https://www.tagesanzeiger.ch/gendersprache-wie-es-unser-denken-veraendert-951334158868>

¹⁶ Zur Aussprache des Gender-Sterns siehe Kap. 3.6

¹⁷ 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

¹⁸ siehe dazu den Hinweis auf die Problematik der Partizipialformen auf der vorherigen Seite.

Pluralform:

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

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

Verwendung von Pronomen:

Nicht inklusiv	Inklusiv
<i>Jeder, jedermann</i>	Alle, (jede*r) ¹⁹
<i>Keiner</i>	Niemand (keine*r)
<i>Gesucht wird jemand, der zielgerichtet arbeitet und eine schnelle Auffassungsgabe mitbringt.</i>	Eine zielgerichtete Arbeitsweise und schnelle Auffassungsgabe werden erwartet.

Schreiben mit Partizipien (Formulierung mit Verb):

Nicht inklusiv	Inklusiv
<i>Herausgeber</i>	Herausgegeben von...
<i>Autor / Autorin</i>	Der Text wurde geschrieben von...

Verwenden von Umschreibungen:

Nicht inklusiv	Inklusiv
<i>Bewerberinnen und Bewerber müssen das Formular vollständig ausfüllen.</i>	Das Formular ist vollständig auszufüllen.
<i>Sie suchen den Rat der Ärztin / des Arztes.</i>	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 Leitfäden.

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

¹⁹ In der geschlechtsneutralen Sprache werden Begriffe, die «man» (mit einem N) enthalten, häufig ersetzt durch: mensch oder jemensch (statt: *Man geht da besser nicht hin* -> Mensch geht da besser nicht hin. Statt: *Jeder hat so einen Hut* -> Jemensch hat so einen Hut).

2.3 RICHTIGES ANSPRECHEN

In der deutschen Sprache existieren bisher noch keine etablierten Pronomen für non-binäre Menschen. Einige benutzen für sich z.B. «sie*er», «sier», «xier» oder «they», eingedeutscht auch «dey». Viele nennen immer ihren Namen und keine Pronomen und möchten auch so angesprochen werden.²⁰

In der direkten Kommunikation ist es am besten, sich jeweils gleich 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 Bio auf Instagram, TikTok 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 werden²¹.

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

2.4 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. Dies gilt auch, wenn man ein Publikum anspricht («Verehrtes Publikum / Sehr geehrte Anwesende» statt «*Sehr geehrte Damen und Herren*»). Bei Begriffen, die mit Gender-Stern geschrieben werden, drückt man dieses im Mündlichen durch eine kurze Pause aus (sogenannter Glottischlag – wie z.B. die Sprechpause beim Wort «Spiegelei» -> Spiegel-ei).

²⁰ Mehr dazu hier: <https://www.nonbinary.ch/pronomen-anwendung/> sowie in unserem Glossar

²¹ Das Fehl- oder Misgendern (Ansprechen mit dem falschen Geschlecht) einer Person wirkt auf betroffene Personen oft verletzend und kann – vor allem, wenn bewusst geäussert – als Aggression empfunden werden.

3 RASSISMUSSENSIBLE SPRACHE

Um die Relevanz einer möglichst rassismussensiblen²² Sprache zu verstehen, ist es wichtig, sich über Rassismus generell und v.a. über systemischen Rassismus zu informieren²³. Mehr Informationen dazu finden sich im Glossar und auf unserem Webportal zum Thema Rassismus, sowie bei [No to Racism](#). Ausserdem gibt es verschiedene Formen von Rassismus, wie Anti-Schwarzen-Rassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Roma, Sinti und Jenische, gegen Muslim*innen, gegen Menschen aus Asien etc. Mehr dazu findet sich beispielsweise hier: TANGRAM, Formen und Dynamiken von Rassismus.²⁴

Wichtig ist das Verständnis dafür, dass ein grosser Teil des systemischen Rassismus unbewusst reproduziert wird. Es kann also auch eine Person, die nicht rassistisch handeln möchte, zu der Unterdrückung von rassifizierten Personen beitragen. Dabei spielt unter anderem die Sprache eine Rolle. Denn Sprache kann Diskriminierungen und Stereotype aufrechterhalten und weiterverbreiten. Es gilt, eine bewusst antirassistische und respektvolle Sprache zu verwenden.

Hierbei ist der Mechanismus des **Othering** zu beachten, welcher insbesondere im Rassismus zum Zuge kommt – aber nicht nur.²⁵ Othering bedeutet eine Person oder Personengruppe zum «andern, fremden» zu machen und sich selbst als die Norm darzustellen. Es ist ein Prozess, in dem die «Anderen» als abweichend und nicht zugehörig konstruiert und abgegrenzt werden:

Es wird eine Unterscheidung von Menschen vorgenommen, die auf hierarchischem und stereotypem Denken fusst: Menschen werden aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der sozialen Stellung in der Gesellschaft oder der Religionszugehörigkeit als «anders» kategorisiert, von denen man sich distanziert oder abgrenzt.

Gerne möchten wir hier folgendes Zitat aus *Sprachmächtig – Glossar gegen Rassismus* von bla-sh²⁶ anführen:

«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 in eine hierarchische Schiefelage.»

Es folgt eine Liste von Begriffen, die vermieden werden sollten, sowie Alternativen, die mit einer antirassistischen Sprache einhergehen. Diese Liste ist nicht abschliessend, wir sind für Anregungen dankbar.

²² Wie eingangs erwähnt, verwenden wir den Begriff rassismussensibel wie auch antirassistisch. Der erste Begriff geht auf die nachstehend beschriebene Auseinandersetzung mit Rassismus in unserer Gesellschaft ein und macht deutlich, dass dies bedeutet, sich ständig mit gesellschaftlichen Strukturen und verinnerlichtem Rassismus auseinanderzusetzen, die sich eben in der Sprache widerspiegeln. Mensch kann auch von [rassismuskritischer](#) Sprache sprechen. Der zweite Begriff, antirassistische Sprache, will hingegen vielmehr das aktive Handeln gegen rassistische Strukturen und Taten ausdrücken, dies auch mit der Verwendung einer bewusst eingesetzten Sprache.

²³ Systemischer und struktureller Rassismus sind Formen des Rassismus, die tief in gesellschaftlichen und politischen Systemen, in Gesetzen und ihrer Anwendung und v.a. auch in ungeschriebenen Richtlinien, Haltungen und Verhalten verwurzelt sind. Sie führen die Diskriminierung von rassifizierten Menschen fort, sind für nicht-Betroffene oft nicht sicht- und erlebbar. Zum Thema gibt es folgende Broschüre der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus: [Struktureller Rassismus, Tangram Nr. 46, 2022](#)

²⁴ <https://www.ekr.admin.ch/d148.html>

²⁵ Siehe dazu: <https://www.vielfalt-mediathek.de/othering> und <https://www.gra.ch/bildung/glossar/othering/>

²⁶ *Sprachmächtig – Glossar gegen Rassismus* von bla-sh, nicht mehr erhältlich

Die nicht zu verwendenden Begriffe sind kursiv gesetzt.

Im [Glossar](#), finden sich Erklärungen, mehr zu den Hintergründen dieser Begriffe und die Gründe, weshalb einige Begriffe nicht und andere schon genutzt werden sollten.

Weitere Begriffe und Erklärungen finden sich [im Glossar von No to Racism](#)

Thema	Nicht benutzen	inklusiv
Generell → zu diesen Begriffen bitte (zusätzlich) das Glossar konsultieren	<i>Rasse</i>	Der Begriff wird nicht verwendet. Nur in folgenden Formen: antirassistisch, Antirassismus, Rassismus Der englische Begriff <i>race</i> wird manchmal auch im Deutschen verwendet und ist weniger problematisch als <i>Rasse</i> , da er im Englischen rassistisch-kritische Prozesse durchlaufen hat. Wenn wir auf den englischen Begriff ausweichen, möchten wir die gesellschaftliche Erfahrung von Menschen(gruppen) beschreiben, die ihren Ursprung in Rassenideologien und historischen Prägungen hat und noch heute wirkt.
	<i>Farbig, dunkelhäutig</i>	Person / People of Color (PoC), Menschen of Color Schwarz / Schwarze Person(en) (immer grossgeschrieben, beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. Das Wort wird gross geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich dabei weder um die Hautfarbe noch um biologische Eigenschaften handelt.
		<i>weiss / weisse</i> wird <i>kursiv</i> geschrieben, um die Konstruktion des Begriffs hervorzuheben. Es geht nicht um die Hautfarbe, sondern um eine politische und sozialen Position, die mit Privilegien und Dominanz verbunden ist.
Rassifizierte Gruppen		BPoC / BIPOC (Black, Indigenous and People of Color)
	<i>Indianer*in, Ureinwohner*in, Buschleute, Eingeborene, Eskimo etc.</i>	Indigene Menschen, wann immer möglich. spezifische Bezeichnung der indigenen Gruppe (Beispiele einfügen: Quechua, First Nations...)
	<i>Zigeuner*in / Fahrende</i>	Roma, Sinti, Jenische, je nach Gruppe geschlechtsneutral: Rom*nia, Sinti*zze → siehe dazu Kapitel 3.1
	<i>Sklaverei</i> <i>Sklave/Sklavin</i>	Versklavung ²⁷ versklavte Menschen /Person, die versklavt wurde

²⁷ Der Begriff Sklaverei ist uralte und bezeichnet ein System. Mit dem Begriff Versklavung wird deutlich gemacht, dass es Täter*innen gibt, die aktiv Menschen ausbeuten. Die davon Betroffenen können als versklavte Menschen bezeichnet werden.

Weitere Formen rassistischer und separierender Begriffe

Thema	Nicht benutzen	inklusiv
Migration ²⁸	<i>Migrationshintergrund</i>	Migrationserfahrung /-geschichte ²⁹
	<i>Flüchtling</i>	Geflüchtete*r / Person mit Fluchtgeschichte
	<i>Migrant/Migrantin/Migranten etc.</i>	Mensch(en) mit Migrationserfahrung (s. oben)
	<i>illegale Migranten/Migrantinnen</i>	Sans-Papiers, Migrant*innen ohne Aufenthaltsbewilligung
	<i>Asylant*in</i>	Asylsuchende*r oder Person, die Asyl beantragt hat
Kopftuch	<i>eine Kopftuchträgerin</i>	Eine Frau, die ein Kopftuch (Burka, Niqab und Hidschab) trägt / kopftuchtragende (muslimische) Frauen/Musliminnen
Religion	<i>Moslem / Mohammedaner (in)</i>	Muslim, Muslima, manchmal auch Muslimin, muslimische Person(en) ³⁰
	<i>fremdenfeindlich³¹</i>	xenophob, migrationsfeindlich, rassistisch

²⁸ Siehe dazu: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:a/>

²⁹ Zur Kritik am Begriff Migrationshintergrund siehe z.B. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Alternativen_Migrationshintergrund.pdf

³⁰ Siehe dazu zum Beispiel: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/muslim-oder-moslem-respekt-drueckt-sich-auch-in-der-100.html>

³¹ Das Wort «fremdenfeindlich» wird nicht mehr verwendet, weil es impliziert, dass es etwas «Fremdes» gibt.

<https://www.vielfalt-mediathek.de/rassismus-statt-fremdenfeindlichkeit>

<https://www.zeit.de/die-antwort/2019-03/rassismus-herkunft-identitaet-kommunikation>

3.1 INKLUSIVE SPRACHE GEGENÜBER SINTI, ROMA UND JENISCHE (SINTI*ZZE, ROM*NJA UND JENISCHE)

Roma ist ein Überbegriff für verschiedene Gruppen, die im 10. Jahrhundert vom indischen Subkontinent nach Europa gekommen sind. Heutzutage leben 10 bis 12 Millionen Roma in Europa, mit eigenen Kulturausprägungen, eigenen Sprachen und Traditionen.³²

Sinti ist eine Bezeichnung, die v.a. in Deutschland verwendet wird. Damit sind Roma gemeint, die im 15. Jahrhundert in den deutschsprachigen Raum gekommen sind.³³

Jenische sind eine kulturelle Minderheit, deren Herkunft unter anderem in gesellschaftlichen Randschichten vermutet wird.³⁴ Zwischen 1926 und 1973 wurden hunderte jenische Kinder ihren Familien entrisen und in Heimen untergebracht.

In der Schweiz wurden **Sinti und Jenische 2016 als nationale Minderheiten anerkannt**.

Jahrhundertlang wurden Roma, Sinti und Jenische in Europa und auch der Schweiz diskriminiert, was sich bis heute auch in der Sprache zeigt, in der oft fremdbestimmte Begriffe verwendet werden.

Thema	Nicht benutzen	inklusiv
Gruppenbezeichnungen	<i>Zigeuner*in</i>	<i>Dieser Begriff ist nur als Selbstbezeichnung akzeptiert. Stattdessen: Alle Gruppen/Personen, die gemeint sind, einzeln nennen: z.B. Sinti und Jenische.</i>
	<i>Fahrende (als Überbegriff)</i>	<i>Diesen Begriff nur verwenden, wenn wirklich von einer konkret fahrenden Person gesprochen wird (bei Selbstbezeichnung), denn die Zuschreibung von «fahrend» stimmt für viele nicht, da sie sesshaft sind³⁵. Ansonsten die Gruppen einzeln nennen, z.B.: Sinti, Roma und Jenische.</i>

Zu den geschlechtsinklusive Formulierungen von Sinti und Roma gibt es auch innerhalb der betroffenen Organisationen Uneinigkeit. Amnesty Schweiz spricht hierzu keine Empfehlung aus, sondern listet im Folgenden lediglich die verschiedenen Möglichkeiten auf. Dies bezieht sich nur auf Sinti und Roma, weil der Begriff Jenische geschlechtsneutral ist.

- **Sinti*zze und Rom*nja:** Die geschlechtsinklusive Form wird von manchen Organisationen³⁶ befürwortet, weil sie allen Geschlechtsidentitäten Raum gibt. Sie stösst allerdings bei anderen auf Ablehnung, weil diese Formen in den Gruppen kaum selbst verwendet werden und im Romanes, einer der gesprochenen Sprachen von Roma, grammatikalisch keinen Sinn ergeben. Manche Personen empfinden sie als erneute Fremdzuschreibung.
- **Sinti* und Roma*:** Aufgrund der Kontroverse um das Gendern der Formen bevorzugen manche Organisationen, an die männliche Form lediglich einen Stern anzuhängen.³⁷

³² Mehr Informationen z.B. hier: <https://rroma.org/de/the-roma/>

³³ Mehr Informationen z.B. hier: <https://www.stiftung-fahrende.ch/de/gesternheute/begriffserlaeuterungen/sinti-und-manouche-102.html>

³⁴ Mehr Informationen z.B. hier: <https://www.gms-minderheiten.ch/jenische-sinti-und-roma-in-der-schweiz/>

³⁵ Nur ein kleiner Bruchteil der Personen dieser Gruppen ist fahrend und war es auch früher oft nur gezwungenermassen

³⁶ u.a. der Gesellschaft für Minderheiten in der Schweiz.

³⁷ u.a. Zentralrat der Sinti und Roma Deutschland

- **Sinti und Roma:** Einige der Organisationen gendern nicht, teilweise, um wenig lesegewohnte Personen einzubeziehen), teils, weil das Gendern von Gruppenangehörigen mehrheitlich abgelehnt wird (aus oben genannten Gründen).³⁸

3.2 ANTI-SEMITISCHE SPRACHE³⁹

Jahrhunderte hinweg wurden jüdische Menschen in Europa als die «Anderen» wahrgenommen, stigmatisiert und verfolgt. Zunächst geschah dies vor allem auf religiöser Grundlage, später wurde diese Ausgrenzung durch pseudowissenschaftliche «Rassentheorien» begründet und weiter verschärft. Dieses «Othering» hat sich auch in der Sprache niedergeschlagen.⁴⁰

Antisemitische Äusserungen sind nicht akzeptabel, und das nicht erst seit dem Nationalsozialismus und dem Holocaust. Heute fallen sie unter die Antirassismus-Strafnorm. Rechtsnationalistische bis völkische Strömungen und Parteien pflegen antisemitische Ressentiments zunehmend wieder öffentlich – und bedienen sich zum Teil sehr bewusst auch einer tradierten antisemitischen Sprache.⁴¹ Auch in Teilen der Linken fehlt eine Sensibilisierung für antisemitische Sprache.

Wie stark der Nationalsozialismus und seine Sprachpropaganda die deutsche Sprache vergiftet haben, zeigt sich an vielen Begriffen, Redewendungen und von den Nazis umgedeuteten Worten. Eindeutig ist die nationalsozialistische Ideologie in Worten wie *Führer, Blut und Boden, entartet, Herrenrasse, lebensunwertes Leben, Rassenschande*.

Auch bei **Metaphern aus dem Bereich der Biologie und Natur** gilt es, Vorsicht walten zu lassen, nicht nur weil sie den Nazis oft zur Entmenschlichung ihrer Opfer gedient haben. *Daraus ergibt sich auch eine verstärkte Vorsicht und Sensibilität für Begriffe wie Flüchtlingswelle / Flüchtlingsstrom (vermitteln das Bild von zerstörerischen Naturphänomenen), Remigration, Begriffe aus der Medizin als Metaphern (Krebsgeschwür).*

Ausserdem prägten die Nationalsozialist*innen viele **Begriffe aus den Bereichen Kampf, Krieg, Technik**, die heutzutage nicht verwendet werden sollten: *Anschluss, Gleichschaltung, Endlösung, Endsieg, Sonderbehandlung, Säuberung*.

Antisemitische Spuren in der Alltagssprache

Aus dem Alltagsgebrauch der Sprache war der Antisemitismus auch in der Schweiz nie verschwunden. Oft werden Stereotype, Vorurteile und Metaphern unbewusst weiterverwendet, da die historischen

³⁸ Siehe z.B. [Positionspapier zum Gendern der Selbstbezeichnung Sinti und Roma](#).

³⁹ In diesem Kapitel soll es nicht darum gehen, was Antisemitismus ist und was nicht und welche Kritik an der israelischen Politik antisemitisch ist oder nicht.

⁴⁰ Informative Einblicke in die Sprache des Antisemitismus finden sich hier: [Glossar Antisemitismus, Bundeszentrale für politische Bildung](#) und hier: [Glossar der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus](#).

⁴¹ Gleichzeitig bedienen sich gerade rechte Kreise aktuell wieder des Begriffs Antisemitismus, um diese gegen antimuslimischen Rassismus auszuspielen.

Kontexte nicht bekannt sind⁴² oder bewusst negiert werden; damit werden antisemitische Einstellungen und Gefühle weitergelebt und – eben je nach politischen Entwicklungen – auch wiederbelebt.⁴³

Wer eine diskriminierungssensible Sprache verwenden will, muss sich also bewusst sein, dass Antisemitismus in der deutschen Sprache weiterlebt, selbst wenn es konkret im Text überhaupt nicht um jüdische Menschen⁴⁴ geht.

Selten äussern sich antisemitische Aussagen direkt, oft haben sie einen antisemitischen Subtext. Viele Begriffe haben eine Vorgeschichte, die weit älter ist als der Nationalsozialismus und in einer antisemitischen europäischen Geschichte verwurzelt sind. Chiffren wie «diese Kreise», «Auserwählte», «Blutsauger», «Krebsgeschwür», «Kindermörder» oder Aussagen, die Macht und Arroganz betonen und Verschwörungstheorien äussern, beinhalten oft einen Subtext, der sich auf antisemitische Vorstellungen über «Juden» bezieht.

Es gibt viele Begriffe, bei welchen der Bezug zu jüdischen Menschen oft nicht mehr bekannt ist. Sie sollten nicht und nur sehr bewusst verwendet werden.

Hier einige Beispiele.

Gestampfter Jude: Bis vor nicht allzu langer Zeit alltagssprachlich in der Schweizer Armee gebräuchlich für Fleischkonserven

mauscheln: Aus dem Vornamen Mauschel (Moses) wurde ein abschätziges Verb gemacht: «*mauscheln*»: *reden wie ein Jude*

Schachern: Begriff vom Jiddischen sachern, umgedeutet in feilschendes Geschäftemachen

Mischehe: Von den Nazis geprägter Begriff für die Ehe von Menschen aus unterschiedlichen Nationen oder Bevölkerungsgruppen

Mischling: «Als «*Halbjude*» (Mischling ersten Grades) galt, wer zwei jüdische Grosseltern hatte, als «*Vierteljude*» (Mischling zweiten Grades), wer einen jüdischen Grosselternteil hatte. Grundlage dafür waren die Nürnberger Gesetze.

Ghetto: Ursprünglich ein abgegrenztes Stadtviertel, in dem Menschen jüdischen Glaubens zwangsweise leben mussten. Heute wird es allgemein für sozial und ethnisch abgegrenzte, oft benachteiligte Wohngebiete verwendet – manchmal aber auch als abwertendes Wort für Durcheinander oder Deck («Was ist das für ein Ghetto hier!»)

Nacht- und Nebel-Aktion: Erlass der Nazis im Jahr 1941, bei der politische Gegner heimlich verhaftet und spurlos verschwinden gelassen wurden, um Angst zu verbreiten. Heute wird der Begriff bildlich für heimliche, intransparente oder plötzlich durchgeführte Aktionen verwendet.

⁴² Im Wissen über den Holocaust ist der Ausdruck «Arbeit macht frei» nicht akzeptabel – der Ausdruck stand am Tor der Konzentrationslager von Dachau, Auschwitz, Sachsenhausen und Theresienstadt. Allerdings wird der Ausdruck «Jedem das Seine» auch heute noch oft verwendet – er stammt vom römischen Dichter und Staatsmann Cicero, stand aber eben auch auf dem Tor zum KZ Buchenwald. So sind beide Begriffe mit der Erinnerung an die Konzentrationslager verbunden und nicht nur für Überlebende schmerzhaft.

⁴³ Um die klassischen antisemitischen Stereotypisierungen von jüdischen Menschen soll es hier also weniger gehen, dennoch seien hier einige genannt, da sie weiterhin – insbesondere in der Bildsprache – vorkommen. Und zwar sowohl im rechten wie im linken politischen Spektrum. Beispiele sind

- Jüd*innen und jüdische Kreise/Familien/Organisationen als geldgierig, habsüchtig zu porträtieren (z.B. im Zusammenhang mit Bankern und Geldinstituten)
- jüdischen Organisationen grossen Einfluss auf die Politik und Medien zu unterstellen (Bsp. George Soros oder die Behauptung, die US-Politik sei von Jüd*innen gesteuert)
- jüdische Menschen müssten aufgrund der Jahrtausende alten Verfolgung und insbesondere seit der Shoa doch besonders sensibel sein für die Unterdrückung anderer Menschen

Dieser antisemitischen Stereotype leben in unserer Gesellschaft weiter. Sich mit dem existenten Antisemitismus auseinander zu setzen ist nicht nur nötig, sondern geradezu Pflicht, wenn man sich mit dem Nahostkonflikt auseinandersetzt.

⁴⁴ Zum Begriff jüdische Menschen: Er wird häufig verwendet, um die non-binäre Form «Jüd*innen» zu vermeiden. Allerdings ist diese Alternative nicht unumstritten, siehe www.deutschlandfunkkultur.de/sprachdebatte-jude-duden-ausgrenzung-100.html

4 INKLUSIVE SPRACHE GEGENÜBER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Sprache spielt auch bei der Reproduktion von behindertenfeindlichen Diskriminierungen und Stereotypen eine Rolle (Ableismus)⁴⁵. Auch hier gilt generell, dass Menschen nicht auf einen Aspekt ihrer Persönlichkeit reduziert werden sollen und das Recht respektiert werden muss, dass sie selbst entscheiden, wie sie benannt werden möchten.

Hier eine hilfreiche Erklärung der Autismus-Forschungs-Kooperation in Deutschland:

«Man kann unterscheiden in:

- den „Person-First“-Ansatz (z.B. „Mensch mit Autismus“), der jedoch das Potenzial hat, das Stigma zu verstärken
- den „Identity-First“-Ansatz („autistische Erwachsene“ oder „autistische Teilnehmende“)
- neutralere Begriffe wie „Person im Autismus-Spektrum“

Im englischen Sprachraum wird die „Identity First“-Sprache von vielen autistischen Menschen deutlich bevorzugt, während im deutschen Sprachraum die Lage bisher nicht so eindeutig ist, so dass hier noch keine eindeutige Empfehlung ausgesprochen werden kann.»⁴⁶

4.1 ABLEISMUS-SENSIBLE SPRACHE

Wir verwenden den Begriff Behinderungen im Plural, also nicht *Menschen mit Behinderung*, sondern Menschen mit Behinderungen, da die Behinderungen durch die Gesellschaft und ihre Strukturen erfolgen, und zwar mehrfach und auf verschiedensten Ebenen. Der Ausdruck macht somit auch deutlich, dass die «Behinderung» nicht bei der Person liegt, sondern dass die Person durch Diskriminierungen an einem gleichgestellten Leben gehindert wird.

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.»

Behinderungen sollen also nicht als Label für eine Person verwendet werden, die Person nicht auf diese Eigenschaft reduziert werden. Es soll vermieden werden, die Behinderungen als Beschreibung eines Menschen zu verwenden, wenn diese Eigenschaft für die Situation nicht relevant ist. Stattdessen soll der Fokus auf der Person selbst und ihren Aktionen liegen.

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

⁴⁵ Ableismus beschreibt Vorurteile, Diskriminierung und Abwertung von Menschen mit Behinderungen, die auf der Annahme beruhen, dass Fähigkeiten einen gesellschaftlichen Wert darstellen und nicht-behinderte Menschen anderen überlegen sind. Der Begriff verweist auf die strukturellen und gesellschaftlichen Barrieren, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen: Nicht die Behinderung selbst ist das eigentliche Problem, sondern die Behinderungen, die diese Menschen erfahren.

⁴⁶ <https://www.autismus-forschungs-kooperation.de> -> Terminologie-Empfehlungen für Autismus-Forschende

Es folgt eine Liste von Begriffen, die vermieden werden sollen. Weitere mehr finden Sie bei agile.ch:⁴⁷

Thema	Nicht benutzen	inklusiv
Behinderung generell	<i>Nicht personenbezogen: Beeinträchtigung Invalidität</i>	Behinderungen (im Plural) ⁴⁸ (agile.ch: Verwenden Sie «Beeinträchtigung», wenn Sie eine spezielle Funktionsbeeinträchtigung beschreiben, z.B. Personen mit visuellen Beeinträchtigungen, mit motorischen Beeinträchtigungen)
	<i>ein*e Invalide*r</i>	Mensch mit Behinderungen, falls möglich mit Behinderungsart, z.B. Menschen mit Körperbehinderungen, mit Sehbehinderung etc.
	<i>Ein*e Behinderte*r, Mensch mit Handicap, Mensch mit Beeinträchtigung⁴⁹; Mensch mit besonderen Bedürfnissen</i>	Ein Mensch mit Behinderungen (im Plural)
	<i>Er*sie leidet an...</i>	Er*sie hat die Behinderung XY / lebt mit der Krankheit XY
	<i>gesund / normal vs. krank / abnormal</i>	
	<i>Trotz seiner*ihrer Behinderung</i>	Mit seiner*ihrer Behinderung
	<i>Für Behinderte angepasst / behindertengerecht</i>	Barrierefrei / hindernisfrei
Rollstuhl	<i>An den Rollstuhl gefesselt / gebunden</i>	Rollstuhlfahrer*in, Person, die einen Rollstuhl benutzt
Trisomie 21	<i>mongoloid</i>	Person mit Trisomie 21 Person mit Down-Syndrom
Gehör	<i>taub, taubstumm</i>	Mensch mit Hörbehinderung, mit Hörbeeinträchtigung, mit auditiver Beeinträchtigung, mit Schwerhörigkeit, mit Gehörlosigkeit
	<i>Zeichensprache</i>	Gebärdensprache
Neurodiversität	<i>geistige Behinderung, geistig behindert</i>	Mensch mit Lernbehinderung, mit intellektueller Behinderung, mit kognitiver Behinderung
	<i>geistig gesund</i>	neurotypisch
Autismus / Autismus Spektrum	<i>Autist / Autistin</i>	Mensch mit Autismus ⁵⁰ , je nachdem auch autistische Person

Weitere Begriffe und Erklärungen dazu finden sich im [Glossar](#) sowie bei [agile.ch](#)

⁴⁷ Vergl. dazu das Glossar von agile.ch: Sprache ist verräterisch, <https://agile.ch/artikel/sprache-ist-verraeterisch/>

Weitere Quelle: [leidmedien.de](#)

⁴⁸ Der Plural verdeutlicht, dass die Behinderung v.a. von aussen erfolgt

⁴⁹ gemäss agile.ch: «Verwenden Sie «Beeinträchtigung», wenn Sie eine spezielle Funktionsbeeinträchtigung beschreiben, z.B. Personen mit visuellen Beeinträchtigungen, mit motorischen Beeinträchtigungen.»

⁵⁰ Im Allgemeinen bevorzugen Organisationen von Betroffenen die Verwendung einer «person first»-Sprache, da sie den Fokus auf die Person und nicht auf ihre Behinderungen legt. Daher ist, wenn die Behinderung genannt werden muss, Mensch/Person mit Autismus bevorzugt. Viele Selbstvertreter*innen und ihre Verbündeten wählen jedoch «autistisch» oder «autistische Person», da sie Autismus als einen wesentlichen Teil ihrer Identität ansehen. Siehe dazu vor allem <https://www.autismus-forschungs-kooperation.de/WordPressStrato200521/wp-content/uploads/230719-Empfehlungen-Sprachgebrauch.pdf>

5 WEITERE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG DURCH SPRACHE

5.1 SEXISMUS

Im Alltag finden sich trotz Fortschritten weiterhin viele sexistischeⁱ, frauendiskriminierende Begriffe. Auf dieses 'alte' Kapitel der Diskriminierung der Frauen durch eine männlich geprägte und Frauen abwertende Sprache einzugehen, würde hier zu weit führen.

Einige Beispiele, die uns im alltäglichen Gebrauch häufig begegnen, seien hier dennoch angeführt.	<i>Krankenschwester</i>	<i>Pflegefachfrau</i>
	<i>Serviertochter</i>	<i>Servicefachangestellte*r</i>
	<i>Lehrtochter (dito Lehrling)</i>	<i>Lernende(*r), Auszubildende(*r)</i>
Sexistische Begriffe	<i>Prostitution</i> <i>Prostituierte</i> <i>(Prostituierter)</i>	<i>Sexarbeit</i> <i>Sexarbeiterin / Sexarbeiter/ Sexarbeiter*innen</i>

6 EINFACHE SPRACHE

Es ist unser Anliegen, dass unsere Sprache allgemein und für verschiedenste Gruppen von Menschen verständlich 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.

7 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. 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 Stereotypen zu reproduzieren, z.B. männliche Person/ weisse Person in Cheffunktion, weibliche Person/ Schwarze Person in dienender Funktion.

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.
- Auf die Bildkomposition achten: Welche Machtverhältnisse und Positionen werden durch die Anordnung der Personen in dem Bild dargestellt, welche Person befindet sich im Vordergrund und ist aktiv, welche Person steht im Hintergrund und ist passiv?
- In Bildunterschriften genau sein (z.B. nicht «Demonstrierende vor der amerikanischen Botschaft», wenn auf dem Bild ausschliesslich Frauen zu sehen sind).

Für die Einarbeitung in diese Thematik, insbesondere was die Darstellung von Menschen aus dem globalen Süden betrifft, empfehlen wir einen Workshop bei fairpicture.org⁵¹, und bei Blindspot für anti-ableistische Bildsprache.⁵²

⁵¹ siehe dazu: <https://fairpicture.org/mission/>

⁵² <https://blindspot.ch/>

8 WEITERE RESSOURCEN

8.1 GLOSSARE / SPRACHGEBRAUCH

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.](#)

8.1.1 AMNESTY GLOSSAR AUF AMNESTY.CH

<https://www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/inklusive-sprache/glossar>

8.1.2 EXTERNE GLOSSARE:

Bereich gender / non-binäre Sprache

- genderator - Wortverzeichnis für gendergerechte Schreibung: www.genderator.app
- <https://glossar.neuemedienmacher.de>
- <https://geschicktgendern.de/>
- <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/>

Bereich Rassismus

- histnoire.ch/glossar
- <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>
- <https://www.notoracism.ch/glossar>
- <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

Bereich Behinderung

- <https://agile.ch/artikel/sprache-ist-verraeterisch/>
- <https://leidmedien.de/begriffe/>
- <https://agile.ch/artikel/sprache-ist-verraeterisch/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/>

Bereich Roma/Sinti/Jenische

- GRA – Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus: <https://www.gra.ch/bildung/glossar/zigeuner/>

8.2 QUESTIONS & ANSWERS

[Line of Response](#) (nur intern verfügbar)

8.3 KONTAKTORGANISATIONEN, FACHSTELLEN, EXPERTINNEN (NICHT ABSCHLIESSENDE LISTE)

Bereich sexuelle Orientierung / Gender, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmale / Feminismus und Antisexismus

- <https://www.tgns.ch/>
- [Queeramnesty](#)
- [Transgender Network Switzerland](#) : Schweizweite Organisation von und für trans Menschen
- [nonbinary.ch](#): Website rund um das Thema non-binäres Geschlecht
- [InterAction: Schweizer Verein für intergeschlechtliche Menschen](#)
- [Du bist du](#) (speziell für Jugendliche)
- [Neue Medienmacher*innen Schweiz](#)

Deutschland / Österreich

- [Missy Magazin](#)
- [Neue Medienmacher*innen Deutschland](#)

Rassismus

- [Fachstelle für Rassismusbekämpfung](#)
- [Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR](#)
- [GRA-Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus](#)

Antisemitismus

- [Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund SIG](#)
- [GRA-Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus](#)

Roma Schweiz

- [Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende](#)
- [Radgenossenschaft der Landstrasse](#)
- [Roma Foundation](#)
- [GfbV](#)
- [GMS Gesellschaft Minderheiten in der Schweiz](#)
- [Zentralrat Sinti und Roma Deutschland](#)

Menschen mit Behinderungen

- <https://tatkraft.org>
- [Enable me Schweiz](#) (früher myhandicap.ch)
- www.insieme.ch
- www.agile.ch
- [Inclusion Handicap](#)

8.4 LITERATUR

Diskriminierung und Sprache generell

Kübra Gümülay
Sprache und sein.
btb Taschenbuch, 2021

Gender, non-binäre Sprache

[Was ist Gender – und warum sollte man das wissen?](#) Artikel auf amnesty.ch

[Interview zur Wirkung der Sprache im Bereich Geschlecht](#) Der Psycholinguist Pascal Gygay zum generischen Maskulinum und der Überraschung, die er bei seinen Studien erlebte. Artikel auf tagesanzeiger.ch (kostenpflichtig)

Rassismus:

Rahel El-Maawi, Mani Owzar, Tilo Bur, Sherin Attoun
No to Racism - Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur
hep-Verlag, 2022

Tupoka Ogette
exit Racism. rassismuskritisch denken lernen
Unrast Verlag,
11. Auflage 2025

Anja Nunyola Glover
Was ich dir nicht sage
Books on Demand, 2025

Alice Hasters
Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen – aber wissen sollten
hanserblau, 2019

Susan Arndt / Nadja Ofuatey-Alazard
Wie Rassismus aus Wörtern spricht.
(K)Erben des Kolonialismus im wissensarchiv deutscher Sprache.
Unrast Verlag, 2021

Anti-Semitismus

Ronen Steinke
Antisemitismus in der Sprache
Warum es auf die Wortwahl ankommt
Duden Verlag, 2020

Matthias Heine

Verbrannte Wörter - wo wir noch reden wie die Nazis – und wo nicht

Duden Verlag, 2. Auflage, 2025

Anti-muslimischer Rassismus, Islamophobie

Ozan Zakariya Keskinliç

Muslimaniac. Die Karriere eines Feindbildes

Verbrecher Verlag 2023

Anti-Roma-Rassismus

«Jenische – Sinti – Roma. Zu wenig bekannte Minderheiten in der Schweiz»

Willi Wottreng, Hrsg: Arbeitsgruppe Jenische-Sinti-Roma

Münster Verlag Zürich, 2023

Danksagung

Wir danken all den Mitarbeiter*innen von Amnesty Schweiz, die uns beim Erstellen der aktualisierten Version dieses Sprachleitfadens geholfen haben.

Unser Dank geht aber vor allem an folgende Expert*innen, Unterstützer*innen und Vertreter*innen von Organisationen, die uns mit ihrem Fachwissen unterstützt haben:

- Estefania Cuero, Expertin für Diversity und Zugehörigkeit
- Shelley Berlowitz, Jüdische Stimme für Demokratie und Gerechtigkeit in Israel/Palästina JVJP
- Regula Ott, Lehrbeauftragte Ethik, Wissenschaftsjournalistin
- Rahel El-Maawi, Expertin für Diversität und Gleichstellung, Autorin
- Evianne Hübscher, Beraterin, non-binary.ch und geschlechtervielfalt.ch

Wir danken auch all den Organisationen und Kommunikationsplattformen, auf deren Webseiten wir uns für den Leitfaden orientierten. Wir hoffen, sämtliche Quellen im Text oder den Fussnoten angegeben und Copyrights eingehalten zu haben. Ansonsten bitten wir um Meldung.