

# Inklusive Sprache

„Was Sie meinen, ist ein Teil der Interaktion; wie Menschen es aufnehmen und verstehen, ist ein anderer, und ihre Wahrnehmung ist genauso wichtig wie Ihre ursprüngliche Absicht.“



## Einleitung

Ob online oder persönlich, die Kommunikation am Arbeitsplatz sollte immer respektvoll und inklusiv sein. Die Verwendung einer inklusiven Sprache ist aus mehreren Gründen wichtig: sie fördert das **Zugehörigkeitsgefühl und die psychologische Sicherheit** im Unternehmen, sie kann dazu beitragen, **Vertrauen aufzubauen und die Zusammenarbeit** innerhalb vielfältiger und diverser Teams zu stärken, sie **unterstützt Grundsätze und Werte wie Vielfalt und Inklusion** und sie kann dazu beitragen, die Verstärkung von **Stereotypen oder Vorurteilen zu vermeiden**.

Die folgenden Leitlinien stellen die allgemeinen Grundsätze einer inklusiven Sprache vor und bieten spezifische Empfehlungen sowie praktische Tipps für die virtuelle und schriftliche Kommunikation. **Beachten Sie, dass es sich dabei nicht um „Einheitsempfehlungen“ handelt:** Je nach Organisationskultur kann inklusive Sprache unterschiedliche Formen annehmen. Dies gilt insbesondere für Arbeitsumgebungen, in denen Menschen verschiedene Sprachen sprechen.

# Inklusive Sprache

## Allgemeine Grundsätze

- Vermeiden Sie Annahmen und gehen Sie nicht von Geschlecht, Herkunft, Familienstruktur (...) aus, wenn Sie jemanden treffen und mit ihm kommunizieren. Das bedeutet, dass Sie Ihre Vorurteile hinterfragen müssen, egal ob sie unbewusst sind oder nicht!
- Verwenden Sie eine Sprache, die allgemein verstanden wird, und vermeiden Sie Umgangssprache oder Redewendungen, die diejenigen ausschließen, die damit nicht vertraut sind.
- Seien Sie offen, Neues zu lernen: Sprache entwickelt sich ständig weiter.
- Was Sie meinen, ist nur ein Teil der Interaktion; wie die Menschen es aufnehmen und verstehen, ist ein anderer, und ihre Wahrnehmung ist genauso wichtig wie Ihre ursprüngliche Absicht.

## Spezielle Empfehlungen

### Geschlecht und Pronomen

- Machen Sie es sich zur Gewohnheit, Ihre Pronomen zu nennen, wenn Sie sich vorstellen, dies trägt dazu bei, die Nutzung von Pronomen zu normalisieren und Annahmen über die Geschlechtsidentität zu vermeiden.
- Fragen Sie bei der ersten Begegnung nach den Pronomen der Personen
- Verwenden Sie geschlechtsneutrale (Berufs-)Bezeichnungen, falls möglich: „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“. Wenn es keine geschlechtsneutrale Bezeichnung gibt, achten sie auf inklusive Sprache: „Vorsitzende/r“ statt ‚Vorsitzender‘, „Verkäufer/in“ statt „Verkäufer“.
- Vermeiden Sie jedoch geschlechtsspezifische Sprache, wenn diese nicht notwendig ist und verwenden sie die Personalpronomen im Plural.

### Sexuelle Orientierung

- Vermeiden Sie geschlechtsspezifische Annahmen über Partner und Familie: Verwenden Sie „Partner“ anstelle von „Frau“ oder „Ehemann“, sofern nicht anders angegeben.
- Achten Sie auf inklusive Feiern und Sprache im Zusammenhang mit persönlichen Ereignissen (Familienurlaub, Pride-Veranstaltungen)

## Behinderung und Neurodiversität

- Nehmen Sie eine „person-first“-Perspektive ein: Sagen Sie „Person mit einer Behinderung“ und nicht „behinderte Person“, es sei denn, jemand gibt eine Präferenz an.
- Vermeiden Sie Ausdrücke wie „Das ist verrückt!“. Sie können für Menschen mit psychischen Problemen ein gewisses Stigma bedeuten. Ziehen Sie stattdessen „Ich kann es nicht glauben“ vor.

## Praktische Tipps für die virtuelle und schriftliche Kommunikation

- Verwenden Sie inklusive anstelle von geschlechtsspezifischen Begrüßungen: „Hallo zusammen“, „Hallo Team“, statt „Hallo meine Damen und Herren“
- Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Videos mit Untertiteln versehen und alternative Texte für Bilder einfügen
- Arbeiten Sie nach den Prinzipien der digitalen Barrierefreiheit, um sicherzustellen, dass Ihre Formatierung für Bildschirmleser geeignet ist und die Schriftarten lesbar sind.
- Erklären Sie Abkürzungen immer, wenn Sie sie zum ersten Mal verwenden.
- Führen Sie für Ihr Team einen sich ständig entwickelnden Sprachführer oder ein Glossar

### Weiterführende Literatur



- Government of Canada, Inclusive writing – Guidelines and resources  
<https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/en/writing-tips-plus/inclusive-writing-guidelines-resources>
- American Psychological Association, Inclusive Language Guide  
<https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines>