



Fact Sheet: Sprache und Diskriminierung

1. Einleitung

Die MUI bekennt sich zu Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter*innen, der Studierenden und der Patient*innen. Die Gleichstellungsarbeit der Universität schließt Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, unterschiedlicher Ethnien, Religionen, sexueller Orientierung, Kapazitäten und sozialer Klassen in ihrem inklusiven Ansatz mit ein. Dieses Ziel der Gleichstellung zu erreichen, ist keine Selbstverständlichkeit – Ausschluss, Ungleichbehandlung, Abwertung und damit einhergehende Diskriminierung sind meist subtil, oft auch unbewusst. Alle Mitarbeiter*innen sind daher gefordert, in ihrem Arbeitsfeld zu einem wertschätzenden Umgang miteinander beizutragen.

2. Sprache und Diskriminierung ...

Sprache ist nicht neutral. Die Art und Weise wie wir etwas benennen kann motivierend und positiv, neutral oder aber herabwürdigend und diskriminierend sein. Sprache verändert sich kontinuierlich. Begriffe erleben einen Bedeutungswandel und das Bewusstsein und die Sensibilität von Menschen wächst. Worte kommen oft unbedacht über die Lippen. Sie können andere Personen – oft Menschen anderer Ethnien, Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung, mit anderer sexueller oder religiöser Orientierung – herabwürdigen, beleidigen, verletzen. Gemeintes und Verstandenes unterscheiden sich nicht selten in der Interaktion. Der Bedeutung, die bei Hörer*innen ankommt, ist Priorität einzuräumen.

3. ... eine subtile Angelegenheit: Anregungen zum Thema

- ✓ Sprechen Sie Gruppen in der Form an, wie diese angesprochen werden möchten: Schwarze/Afroamerikaner*innen, Sinti und Roma, diverse Personen, etc.
- ✓ Verwenden Sie weibliche und männliche Personenbezeichnungen und machen Sie sichtbar, dass Sie auch diverse Menschen inkludieren: *, :
- ✓ Vermeiden Sie Verallgemeinerungen: Spezifische Personenbezeichnungen vor allgemeinen oder ungenauen: Es gibt sie nicht, „die Österreicherinnen“, „die Deutschen“, „die Türken“, ...
- ✓ Seien sie so präzise und klar wie möglich in Ihren Bedeutungseingrenzungen und –definitionen.
- ✓ Beachten Sie, welche Informationen für Ihre Botschaft notwendig sind, welche überflüssig;
- ✓ Reflektieren Sie Ihren eigenen Sprachgebrauch, holen Sie sich Feedback ein;
- ✓ Fragen Sie nach, wie etwas gemeint ist - Geben Sie Rückmeldung, wie etwas bei Ihnen angekommen ist.
- ✓ Vermeiden Sie in Ihren Aussagen Abwertung und diskriminierende Begriffe.

4. Weiterführende Informationen

- Vertiefende Informationen zum Thema: Handout zum Workshop „Sprache & Diskriminierung“ (New Leadership Curriculum, Wahlmodul, 07.11.2024)
- [Leitfäden für einen diversitäts- und geschlechtersensiblen Sprachgebrauch](#)
- [Über problematische Begriffe wie „Rasse“, „Ethnie“ und einen sensiblen Umgang damit in der medizinischen Forschung.](#)
- [Informationsblatt für Referent*innen zur Gleichstellung an der Medizinischen Universität Innsbruck.](#)

„Sprache ist nirgends und zu keiner Zeit ein unpolitisches Gehege, denn sie lässt sich von dem, was Einer mit dem Anderen tut, nicht trennen. Sie lebt immer im Einzelfall, man muß ihr jedes Mal aufs Neue ablauschen, was sie im Sinn hat. In der Unzertrennlichkeit vom Tun wird sie legitim oder inakzeptabel, schön oder häßlich, man kann auch sagen gut oder böse. In jeder Sprache, das heißt in jeder Art der Sprache sitzen andere Augen.“

Aus dem Roman „Der König verneigt sich und tötet“ von Herta Müller (Carl Hanser 2003:39)



Informationen und Beratung:

Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung, Diversität

Referat Gender Mainstreaming und Diversität

Mail: diversitaet-gleichstellung@i-med.ac.at