



# Worte wirken. Sprache bewegt.

Unser Glossar lädt ein, neugierig zu bleiben, Missverständnisse auszuräumen und gemeinsam sprachlich sicherer zu werden.

Denn: Sprache schafft Bewusstsein und ermöglicht Veränderung. Viele Begriffe aus der Awarenessarbeit sind nicht allen geläufig, und das ist vollkommen in Ordnung.

Dieses Glossar bietet zentrale Begriffe rund um Schutz, Diskriminierung, Vielfalt und Empowerment. Es soll dabei unterstützen, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen, Sprachbarrieren abzubauen und sensibel mit Vielfalt, Macht und Schutzstrukturen umzugehen.

Die Erklärungen sind bewusst einfach gehalten und können als Grundlage für gemeinsame Reflexion und Austausch genutzt werden.

Wenn Ihnen ein Begriff fehlt oder Sie Ideen für Ergänzungen haben, laden wir Sie herzlich ein, uns diese mitzuteilen. Dieses Glossar lebt vom gemeinsamen Weiterdenken.

✉ [info@vertrauensstelle.at](mailto:info@vertrauensstelle.at)



# Zentrale Begriffe der Präventionsarbeit

<b>Awareness</b>	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für diskriminierendes, grenzverletzendes oder gewaltvolles Verhalten.
<b>Awareness-Arbeit</b>	Awareness-Arbeit sorgt dafür, dass Probleme erkannt, benannt und angegangen werden.
<b>Awareness-Team</b>	Gruppe von speziell geschulten Ansprechpersonen in einer Organisation, zuständig für Präventionsarbeit und Unterstützung im Anlassfall.
<b>Schutzstruktur</b>	Alle Maßnahmen und Abläufe, die Betroffene vor Grenzverletzungen oder Machtmissbrauch schützen – z. B. Meldewege, Ansprechpersonen, Schutzkonzepte.
<b>Meldeweg</b>	Festgelegte, möglichst barrierefreie Möglichkeit, Übergriffe oder Verdachtsmomente zu melden (z. B. Online-Formular, externe Stelle, Vertrauensperson).
<b>Vertrauensperson</b>	Benannte Person als erste Anlaufstelle für Betroffene oder Beobachtende. Sie hören zu, begleiten, vermitteln und unterstützen – keine Ermittlungsstelle, keine Disziplinarmaßnahmen.
<b>Grenzverletzung</b>	Handlung oder Verhalten, das persönliche oder berufliche Grenzen einer anderen Person missachtet – von verbalen Übergriffen bis hin zu körperlicher Gewalt.
<b>Diskriminierung</b>	Ungleichbehandlung und Abwertung aufgrund bestimmter Merkmale wie zum Beispiel Geschlechtsidentität, Sexueller Orientierung, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, etc.
<b>Rassismus</b>	Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft und/oder Religion.
<b>Sexismus</b>	Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.
<b>Trans*feindlichkeit</b>	Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Trans*identität.
<b>Queerfeindlichkeit</b>	Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität, die von der cis-heteronormativen Norm abweicht.
<b>Ableismus</b>	Diskriminierung oder Abwertung von Menschen mit Behinderung, oft durch gesellschaftliche Annahmen über „Normalität“.
<b>Alterismus</b>	Diskriminierung oder Abwertung von Menschen aufgrund ihres Alters.
<b>Gewaltformen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Psychische Gewalt: Beschimpfungen, Drohungen, Erniedrigungen, emotionaler Druck</li><li>• Sexuelle Gewalt: Ungewollte Berührungen, sexistische Sprüche, Nötigung</li><li>• Physische Gewalt: Körperliche Angriffe, Schläge, Festhalten</li><li>• Strukturelle Gewalt: Benachteiligung durch Regeln, Machtmissbrauch, systematische Ausgrenzung</li><li>• Ökonomische Gewalt: ökonomischer Druck, Ungleichheit, Vorenthalten von Geldern</li></ul>

<b>Intersektionalität</b>	Das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen (z. B. Geschlecht, Herkunft, Behinderung), wodurch Menschen in mehrfacher Hinsicht betroffen sein können.
<b>Diskriminierungsschutz</b>	Rechtliche Grundlagen, die Benachteiligung aufgrund bestimmter Merkmale untersagen (z. B. Gleichbehandlungsgesetz).
<b>Machtmissbrauch / Machtasymmetrie</b>	Das Ausnutzen eines (strukturellen oder persönlichen) Ungleichgewichts an Einfluss, Wissen oder Ressourcen. Führt zu Abhängigkeiten und erhöhtem Schutzbedarf.
<b>Code of Conduct (Verhaltenskodex)</b>	Schriftlich festgelegte Regeln und Prinzipien für das Miteinander in einer Organisation. Schafft Orientierung und Verbindlichkeit.
<b>Allyship / Verbündetenschaft</b>	Das aktive Eintreten für die Rechte und das Wohl anderer, besonders marginalisierter Gruppen, ohne selbst betroffen zu sein.
<b>Empowerment</b>	Stärkung von Menschen und Gruppen, damit sie selbstbestimmt handeln und für ihre Rechte eintreten können.
<b>Gaslighting</b>	Systematisches Verunsichern oder Leugnen von Wahrnehmungen, sodass Betroffene an sich selbst zweifeln.
<b>Trigger</b>	Ein Reiz oder eine Situation, die bei Menschen starke emotionale Reaktionen oder Erinnerungen an belastende Erfahrungen auslösen kann.
<b>Retraumatisierung</b>	Das erneute Auslösen traumatischer Gefühle oder Erinnerungen durch Situationen, Gespräche oder Handlungen.
<b>Intervention</b>	Maßnahmen, die im Anlassfall ergriffen werden, um Betroffene zu schützen, Situationen zu klären und weitere Schäden zu verhindern.
<b>Intervision</b>	Strukturierter, kollegialer Austausch innerhalb eines Teams, um Fälle oder Herausforderungen gemeinsam zu reflektieren und voneinander zu lernen.
<b>Selbstfürsorge</b>	Strategien und Maßnahmen, um eigene Grenzen zu wahren, mit Belastungen umzugehen und die eigene Gesundheit zu schützen, besonders wichtig in belastenden Rollen.
<b>Supervision</b>	Externe Beratung oder Reflexion für Einzelne oder Teams, um schwierige Situationen zu besprechen, Handlungssicherheit zu gewinnen und Entlastung zu erfahren.
<b>Vertraulichkeit</b>	Die Zusicherung, dass Informationen aus Gesprächen oder Meldungen nicht ohne Einverständnis weitergegeben werden.
<b>Whistleblowing</b>	Das vertrauliche Melden von Missständen oder Regelverstößen innerhalb einer Organisation.
<b>Safer Space / Schutzraum</b>	Safer Space betont die Bemühung aktiv daran zu arbeiten, Diskriminierungen zu minimieren und Betroffenen einen geschützten Rahmen zu geben, wohl wissend, dass absolute Sicherheit nicht garantiert werden kann.
<b>Brave Space</b>	Ein Raum, der nicht nur Sicherheit bietet, sondern auch dazu einlädt, mutig unterschiedliche Perspektiven zu teilen und schwierige Themen respektvoll anzusprechen.
<b>Vertrauensstelle</b>	Unabhängige, vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene und Hinweisgebende. Sie berät, unterstützt und vermittelt weiter, wahrt die Anonymität und übernimmt keine Sanktionen.

<b>Ombudsstelle</b>	Unabhängige, neutrale Anlaufstelle für Beschwerden und Hinweise auf Missstände. Sie bietet vertrauliche Beratung, vermittelt bei Konflikten und unterstützt Betroffene, ohne selbst Sanktionen auszusprechen. Ziel ist eine faire Klärung und die Verbesserung von Strukturen.
<b>Fachstelle</b>	Spezialisierte Beratungs- und Anlaufstelle mit Expertise zu einem bestimmten Thema (z. B. Gewalt, Diskriminierung, Recht). Sie bietet Beratung, Unterstützung, Fortbildungen und hilft bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen.
<b>Barrierearmut</b>	Das Bemühen, Angebote möglichst zugänglich zu gestalten, nicht nur im baulichen Sinne, sondern z. B. auch sprachlich oder digital.
<b>Barrierefreiheit</b>	Gestaltung von Angeboten und Informationen so, dass sie für möglichst alle zugänglich sind: z. B. durch einfache Sprache, digitale Formate, inklusive Kommunikation.
<b>Schutzkonzept</b>	Systematisch entwickelter Maßnahmenplan zum Schutz vor Gewalt, Diskriminierung und Machtmissbrauch. Enthält Regeln, Meldewege, Reaktionsabläufe, Fortbildungen und Reflexion und wird regelmäßig überprüft und angepasst.
<b>Dokumentation</b>	Sachliches, zeitnahes Festhalten von Vorfällen, Gesprächen oder Abläufen; Wichtig für Sicherheit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit.
<b>Triggerwarnung</b>	Hinweis auf potenziell belastende oder retraumatisierende Inhalte (z. B. Gewalt, Diskriminierung), damit Betroffene sich schützen können.
<b>Deeskalation</b>	Strategien und Techniken zur Beruhigung und Vermeidung von Konflikten oder Eskalationen.
<b>Partizipation</b>	Aktive Beteiligung und Mitbestimmung aller Betroffenen und Interessierten an Prozessen und Entscheidungen.
<b>Mehrfachzugehörigkeit/ Mehrfachdiskriminierung</b>	Menschen, die aufgrund mehrerer Merkmale (z. B. Geschlecht, Herkunft, Behinderung) gleichzeitig Diskriminierung erfahren.
<b>Othering</b>	Das „Andersmachen“ von Menschen oder Gruppen durch Sprache, Verhalten oder Strukturen, was zu Ausgrenzung führen kann.
<b>Tokenism (Alibi-Inklusion)</b>	Scheinbare Einbeziehung von marginalisierten Gruppen ohne echte Mitsprache oder Veränderung von Machtstrukturen.
<b>Mikroaggression/Microaggressions</b>	Oft unbeabsichtigte, aber verletzend oder abwertende Bemerkungen oder Handlungen gegenüber marginalisierten Personen.
<b>Strukturelle Diskriminierung</b>	Diskriminierung, die nicht (nur) durch Einzelpersonen, sondern durch Organisationen, Gesetze oder gesellschaftliche Normen wirkt.
<b>LGBTQI+/Queer*</b>	Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, queer, inter* und weitere nicht-heteronormative Identitäten. Der Begriff Queer dient oft als Sammelbegriff für Menschen, die von der Mehrheitsnorm in Bezug auf Geschlecht oder Sexualität abweichen.
<b>Trans*</b>	Oberbegriff für Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht (immer) mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Das Sternchen steht für die Vielfalt von trans* Identitäten.

<b>Cis</b>	Bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.
<b>Nicht-binär</b>	Identität außerhalb der männlich/weiblich-Zuordnung. Nicht-binäre Personen fühlen sich weder (nur) als Mann noch (nur) als Frau.
<b>Misgenderern</b>	Die Verwendung falscher Pronomen oder Anredeformen für eine Person, meist gegen deren Geschlechtsidentität gerichtet.
<b>Deadnaming</b>	Das absichtliche oder unbeabsichtigte Nennen des früheren, nicht mehr genutzten Namens einer trans* Person. Gilt als diskriminierend.
<b>BIPOC</b>	Abkürzung für Black, Indigenous and People of Color. Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassismus erfahren und sich nicht als weiß definieren.
<b>Migrationserfahrung</b>	Bezieht sich auf Menschen, die selbst oder deren Vorfahren nach Österreich/... eingewandert sind.
<b>Sichtbare/unsichtbare Behinderung</b>	Behinderung, die von außen wahrnehmbar ist (z. B. Rollstuhl) oder nicht (z. B. chronische Erkrankungen, psychische Beeinträchtigungen).
<b>Gendergerechte Sprache</b>	Sprache, die alle Geschlechter sichtbar macht und anspricht - etwa durch geschlechtsneutrale oder inklusive Formulierungen.
<b>Empowernde Sprache</b>	Worte und Formulierungen, die Menschen stärken, respektieren und auf Augenhöhe ansprechen.
<b>FLINTA</b>	Abkürzung für Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen. Der Begriff benennt Personen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder körperlichen Merkmale patriarchale, cis- und heteronormative Ausschluss- und Machtverhältnisse erfahren.
<b>Antisemitismus</b>	Feindseligkeit, Vorurteile oder Gewalt gegenüber Jüdinnen und Juden – in Geschichte, Alltag oder strukturellen Zusammenhängen

Dieses Glossar ist ein Anfang, kein Abschluss: Es soll Mut machen, sich auf neue Begriffe und Perspektiven einzulassen, Fragen zu stellen und Unsicherheiten auszuhalten. Wir laden Sie ein, an der Weiterentwicklung mitzuwirken, denn Sprache lebt, und unser gemeinsames Ziel ist ein inklusiver, sicherer und solidarischer Umgang miteinander.

 [info@vertrauensstelle.at](mailto:info@vertrauensstelle.at)

 [vertrauensstelle.at](http://vertrauensstelle.at)