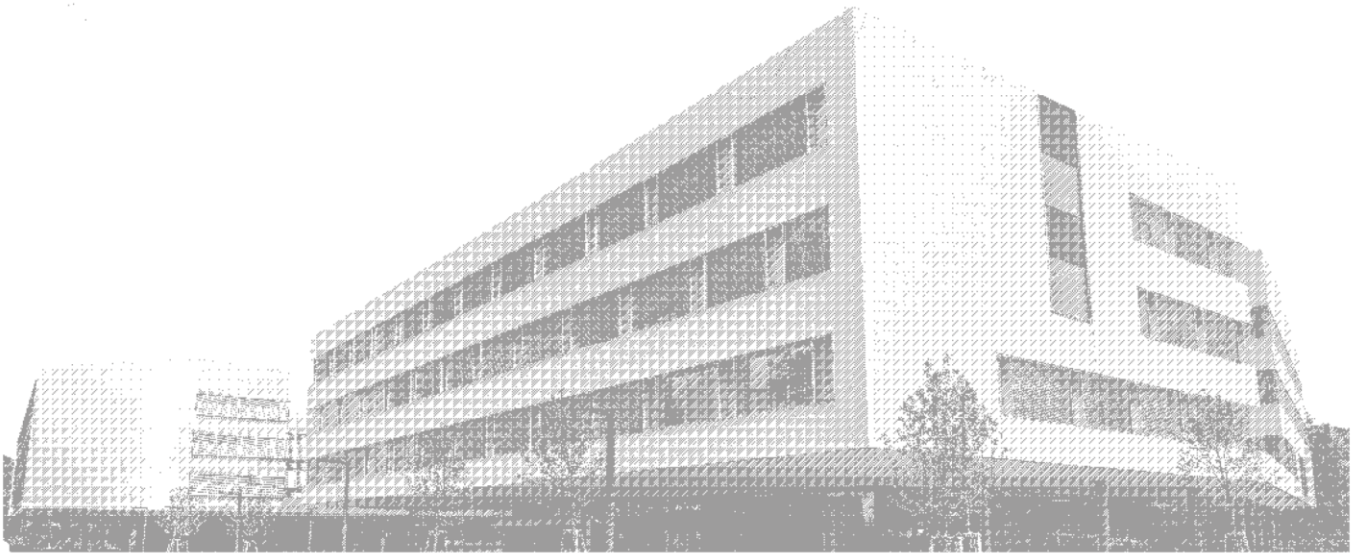




Leitfaden

Inklusive

Kommunikation

Stand: 25. Oktober 2022

Verbindlicher Teil

Erhalter*innen in der Form juristischer Personen des privaten Rechts haben das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, zu beachten. Dem folgend kommt die Definition des Begriffs Diskriminierung in § 5 des GIBG zur Anwendung.

Dem folgend führt § 12 (1) der Satzung Teil 3 - Frauenförderung, Gleichstellung - aus: „Die FHStP verpflichtet sich für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden, eine respektvolle, positive Umgebung für Arbeit und Studium zu schaffen, welche frei von Diskriminierung aller Art ist.“

Hierzu hat das Fachhochschul-Kollegium in seiner Sitzung vom 04. Oktober 2022 den folgenden Beschluss gefasst:

Alle Studierenden sowie alle neben- und hauptberuflich Mitarbeitenden der FH St. Pölten kommunizieren unter anderem antidiskriminierend durch

- Rücksicht auf Geschlechtsidentität und Gender, sowie Vermeidung von Sexismus in der Kommunikation,
- bewussten Einsatz von antirassistischen Kommunikationsformen,
- Rücksicht auf sexuelle Orientierung und Antibleismus, wie z.B. strikte Vermeidung von sexueller Orientierung und Behinderung als Schimpfwort,
- sensiblen Umgang mit Personen mit sichtbarer oder nicht-sichtbarer Behinderung/chronischer Krankheit,
- bewusste Vermeidung von Herkunftsdiskriminierung,
- Berücksichtigung von Diversität in der Kommunikation.

Geschlechtsidentität und Gender werden in der Kommunikation berücksichtigt, unter anderem indem aktiv geschlechtssensibel formuliert wird. Die FH St. Pölten empfiehlt die Neutralisierung des Geschlechts. Falls dies nicht möglich ist, wird die Verwendung des Asterisks (*) priorisiert.

Die FH St. Pölten ermutigt alle Lehrenden ihre Studierenden für eine inklusive Kommunikation zu sensibilisieren. Inklusive Kommunikation im Zuge von Prüfungsleistungen von Studierenden kann ein Beurteilungskriterium darstellen und kann bei konsequenter Missachtung als Formalfehler in die Bewertung einfließen.

Des Weiteren hat das Fachhochschul-Kollegium den Leitfaden für inklusive Kommunikation als Empfehlung für die Lehrenden der FH St. Pölten beschlossen. Der Leitfaden für inklusive Kommunikation ist ebenso eine Empfehlung für alle Studierenden der FH St. Pölten.

Der Beschluss des Kollegiums geschieht im Einvernehmen mit der Geschäftsführung. Das Corporate Wording der FH St. Pölten setzt den Leitfaden für inklusive Kommunikation auf institutioneller Ebene um. Alle Institutionen und Personen der FH St. Pölten unterstützen einander gegenseitig bei der Umsetzung und Anwendung des Leitfadens.

Erläuternder Teil

Einleitung

Wir, die Fachhochschule St. Pölten (FH St. Pölten), möchten ein inklusiver Ort für alle Menschen sein. Der folgende Leitfaden ist ein Teilschritt zur Erreichung dieses Ziels. Mit Hilfe des Leitfadens sollen die verschiedenen verbalen und nonverbalen, digitalen, analogen und Face-to-Face-Kommunikationswege derart gestaltet werden können, dass alle Personen angemessen angesprochen und repräsentiert werden.

Als Organisation, die eine inklusive Kommunikation realisieren möchte, erkennt die FH St. Pölten an, dass dieses Vorhaben einen laufenden Erkenntnisgewinn darstellt, den alle nach ihren Möglichkeiten aktiv mitgestalten sollen. Studierende, nebenberufliche und hauptberufliche Mitarbeitende an der FH St. Pölten sollen ihre eigene Kommunikation stetig reflektieren und so zu einem Umfeld beitragen, das alle Menschen willkommen heißt. Leitsatz an der FH St. Pölten ist eine Kultur des Vertrauens, die außerdem die Freiheit von Wissenschaft und Lehre anerkennt.

Inklusive Kommunikation

Kommunikation bezeichnet die Vermittlung von Inhalten. Zum einen existieren verschiedene Arten der Kommunikation (etwa „verbal“, „nonverbal“, „digital“, „analog“), zum anderen auch verschiedene Wege der Kommunikation (etwa via Sprache, Schrift, Gestik, Mimik, Proxemik¹). Ein Ausrichten der gesamten Kommunikation auf Inklusion hat zum Ziel, alle direkt und indirekt angesprochenen Menschengruppen einzuschließen und keine Personen aufgrund ihrer Identität zu diskriminieren. Inklusive Kommunikation im Verständnis der FH St. Pölten bezieht sich auf alle Arten und Wege der Kommunikation. Sie strebt danach,

- alle einzuschließen
- niemanden zu diskriminieren
- keine Stereotype und Klischees zu bedienen
- verschiedene Diversitätsdimensionen mitzudenken
- respektvoll und konstruktiv zu sein und
- eine offene Grundhaltung beziehungsweise einen laufenden Erkenntnisgewinn miteinzuschließen.

¹ Proxemik bezeichnet die Kommunikation zwischen Menschen, die durch das (Nicht-)Einhalten einer körperlichen Distanz zustande kommt.

Inklusive Kommunikation bedeutet eine Grundhaltung der Offenheit gegenüber dem oben genannten laufenden Erkenntnisgewinn. Diese berücksichtigt, dass unbeabsichtigt auch Fehler passieren können. Wichtig ist die Bereitschaft sich weiterzuentwickeln und nach bestem Wissen so inklusiv wie möglich zu kommunizieren.

Die FH St. Pölten erkennt Herausforderungen aktiv an, die die Digitalisierung und insbesondere die Nutzung von digitalen Tools im Lehr- und Forschungsalltag mit sich bringen. Durch die verstärkte Möglichkeit, digital geteilte Inhalte zu einem späteren Zeitpunkt nachzuvollziehen, sollten alle bei der mündlichen, schriftlichen und nonverbalen digitalen Interaktion besonders auf eine inklusive Kommunikation achten.

Dies betrifft, insbesondere für hauptberuflich Mitarbeitende:

- Werbematerialien, Broschüren und Corporate Communication inkl. Fotografien und Videos
- Offizielle Webseiten der FH St. Pölten und deren Organisationseinheiten
- Offizielle Social-Media-Kanäle der FH St. Pölten, deren Organisationseinheiten und deren Mitarbeitende, falls deren Kanäle eindeutig und ausschließlich beruflichen Zwecken im Zusammenhang mit der FH St. Pölten dienen
- Verträge, Vereinbarungen und sonstigen offiziellen Schriftverkehr, der von der FH St. Pölten erstellt wird
- Sonstige Arten, im FH-Kontext nach innen und außen zu kommunizieren

Dies betrifft, insbesondere für haupt- und nebenberuflich Lehrende und Forschende:

- Skripten und Vortrag in der Lehre
- Aufgezeichnete Lehrveranstaltungen, Lehrvideos
- (Digitale) Konferenzbeiträge und andere (digitale) Kommunikation in der Forschung
- Forschungsaufträge, Kooperationsaufträge, Anträge, wissenschaftliche Publikationen und Projektberichte in der Forschung²
- Sonstige Arten, im FH-Kontext nach innen und außen zu kommunizieren

Dies betrifft, insbesondere für Studierende:

- Seminar- und Abschlussarbeiten, mündliche und schriftliche Präsentationen im Rahmen der Lehre
- Sonstige Arten, im FH-Kontext nach innen und außen zu kommunizieren

² Sofern im Rahmen von Anträgen, Publikationen, etc. Vorgaben von externen Stellen dem Sprachgebrauch des Leitfadens für inklusive Kommunikation an der FH St. Pölten widersprechen, können die externen Vorgaben übernommen werden.

Die FH St. Pölten erkennt an, dass mit fortschreitender Digitalisierung die Verwendung sozialer Netzwerke in ihrer Wichtigkeit steigt. In die Kategorie „Soziale Netzwerke“ fallen unter anderem:

- Berufsnetzwerke, etwa LinkedIn und Xing
- Soziale Medien, etwa Instagram, Facebook und Twitter
- Videozentrierte Soziale Medien, etwa YouTube und TikTok

Damit die FH St. Pölten nach innen und außen von (potenziellen) zukünftigen Studienwerbenden, Studierenden, Lehrenden und Forschenden, Mitarbeitenden und weiteren externen Stakeholder*innen als inklusive Hochschule wahrgenommen werden kann, sollten sich alle Studierenden sowie neben- und hauptberuflich Mitarbeitende um inklusive Kommunikation auf sozialen Netzwerken bemühen.

Um eine gemeinsame Ausgangsbasis für den in der Einleitung erwähnten laufenden Erkenntnisgewinn zu etablieren, wird nachfolgend auf einige Diversitätsdimensionen eingegangen, u.a. auf „Geschlechtsidentität und Gender“, „Antirassismus und Herkunftsdiskriminierung“, „Sexuelle Orientierung“ und „Antibleismus“. Gleichzeitig positioniert sich die FH St. Pölten auch klar gegen weitere Arten der Diskriminierung, Ausgrenzung oder Stereotype.

Geschlechtsidentität & Gender

Die Angehörigen der FH St. Pölten bringen vielfältige Geschlechtsidentitäten mit. An der FH St. Pölten wird ein inklusives Umfeld angestrebt, das alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts gleichermaßen wertschätzt. Die Gleichstellung von Männern und Frauen stellt dabei einen zentralen Teil der Inklusionsarbeit dar. Darüber hinaus versteht sich die FH St. Pölten als ein Ort der Akzeptanz für Menschen aller Geschlechtsidentitäten, so etwa Personen, deren Geschlechtsidentität vom bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht abweicht (Trans Personen) oder Personen, die sich dem binären Geschlechtssystem nicht zugehörig fühlen (nicht-binäre Personen) oder Variationen der Geschlechtsmerkmale aufweisen, also weder ausschließlich männlich noch ausschließlich weiblich sind (Inter* Personen).

Menschen sind aufgrund ihres Geschlechts oft mit bestimmten Zuschreibungen konfrontiert. Dieser Prozess wird auch als „Engendering“ bezeichnet und sorgt für die Fortführung von Stereotypen und Klischees.³ Dies kann Interessenszuschreibungen (etwa: ~~„Männer interessieren sich für Technik“~~) beinhalten, aber auch tiefergreifende Unterstellungen (etwa: ~~„Frauen sind schwach.“~~). Die FH St. Pölten lehnt Geschlechterzuschreibungen und -klischees ab. Studierende, neben- und hauptberuflich Mitarbeitende sollten ebendiese vermeiden.

³ Vgl. dazu weiterführend: Sielke S., Schäfer-Wünsche E. (2017) Gender. In: Kühnhardt L., Mayer T. (eds) Bonner Enzyklopädie der Globalität. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13819-6_14

Um inklusiv zu kommunizieren und alle Geschlechter zu erwähnen, bieten sich einige Möglichkeiten.

- Neutralisierung des Geschlechts: Hier werden bewusst Wörter verwendet, die kein grammatikalisches Geschlecht aufweisen und somit nicht auf ein reales Geschlecht hindeuten.

Beispiele dafür sind:

- Die Studierenden
- Die Lehrbeauftragten
- Die Forschenden

Die Verwendung der Pluralform erleichtert diese Form der geschlechtssensiblen Sprache. Diese Version ist, soweit möglich, in der verbalen Kommunikation vorzuziehen.

- Geschlechtsinklusive Formen: Mithilfe von Asterisken (*), Unterstrichen (_) oder Doppelpunkten (:) werden Wörter, von denen eine männliche und weibliche Form existiert, geschlechterinklusive formuliert.

Beispiele dafür sind:

- Die Kolleg*innen
- Die Lektor_innen
- Die Schüler:innen

Können Wörter nicht geschlechtsneutral verwendet werden, wird diese Form empfohlen. Die FH St. Pölten verwendet den Asterisk (*), da diese Form aktuell die geringsten Probleme hinsichtlich Barrierefreiheit mit sich bringt.

In der gesprochenen Sprache wird der Asterisk durch das Setzen einer kurzen, bewussten Pause (der sogenannte Glottisverschluss oder glottale Plosiv, wie er etwa auch an der Wortfuge in Wörtern wie „Spiegel-ei“ oder „an-erkennen“ vorkommt) anstelle des Sterns ausgedrückt (Kolleg – Pause – innen).

Werden Pluralformen verwendet, müssen häufig Artikel nicht mehr angepasst werden.

- Singularformen der geschlechtsinklusive Sprache: Sofern die Verwendung einer Pluralform nicht möglich oder nicht passend erscheint, können folgende Formen angewendet werden:
 - Der*die Student*in, der*die eine Bewerbung einreicht.
 - Die Bewerbung des*der Student*in wird angenommen
- Sonderformen in der geschlechtsinklusive Sprache: Einige Wörter weisen nicht nur am Ende, sondern auch im Wortstamm Unterschiede zwischen den grammatikalischen Geschlechtern auf. In diesen Fällen wird die Umlaut-Form verwendet.
 - Ärzt*innen
 - Betriebsrät*innen

- Zusammengesetzte Hauptwörter: In diesen Wörtern sollen geschlechtssensibel auszudrückende Wortteile nicht übersehen werden.
 - Hochschüler*innenschaft
 - Patient*innen-Betreuung
 - Benutzer*innen-Freundlichkeit

Falls eine bessere Übersichtlichkeit über das zusammengesetzte Hauptwort gewünscht ist, kann ein Bindestrich zwischen den Wortteilen eingefügt werden.

Bei Wörtern mit wenig Bezug zu realen Personen kann die rein männliche Form angewendet werden.

- Partnerunternehmen

Weiters sollen entsprechend dem Selbstverständnis der FH St. Pölten bewusst alle Menschen mit den von ihnen für sich verwendeten Namen und Pronomen angesprochen werden. Dies betrifft Frauen, Männer, Trans* Personen, Inter* Personen und Personen, die sich im binären Geschlechtsspektrum nicht wiederfinden. Häufige Pronomen sind „sie/ihr“ oder „er/sein“, weitere Personen benutzen beispielsweise die Pronomen „they/them“ oder „nin/nim“ oder auch gar keine Pronomen, sondern nur den (Vor-)Namen (etwa bei der Bezugnahme auf eine Wortmeldung: „Wie Maxi gerade gesagt hat, ...“).

Am besten werden Ansprache und Pronomen standardmäßig aktiv erfragt, oder – wenn dies die Situation nicht zulässt – neutralisiert. Die Etablierung einer Vorstellungsrunde z. B. zu Beginn einer neuen Lehrveranstaltung kann hier einen inklusiven Raum schaffen. Auch ein Hinweis auf das für sich selbst verwendete Pronomen in der E-Mail-Signatur oder als Zusatz zum eigenen Namen bei Videokonferenz-Tools ist eine Möglichkeit zur Sensibilisierung.

Ist die gewünschte Anrede nicht klar oder wird mit vielen unbekannten Menschen kommuniziert (Massenaussendungen), sollte eine neutrale Anrede wie zum Beispiel mit „Guten Tag Vorname Nachname“ verwendet werden.

Weitere Informationen bietet der Leitfaden [Geschlechtssensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe](#) der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder die [Broschüre trans.inter*.nicht-binär](#) der Akademie der Bildenden Künste Wien.

Antirassismus & Herkunftsdiskriminierung

Die FH St. Pölten als regional verankerte Hochschule mit internationaler Ausrichtung sieht Menschen mit möglichst verschiedenen individuellen Hintergründen und Lebensrealitäten als Bereicherung. Jeder Mensch kann, unabhängig von eigener Herkunft, Hautfarbe und Geschichte, einen wichtigen Beitrag zum Hochschulalltag leisten und wird dementsprechend wertgeschätzt.

Eine konstruierte Einteilung, Abgrenzung und Hierarchisierung von Menschengruppen aufgrund gewisser körperlicher Merkmale, dabei u. a. die „Hautfarbe“, bildet die Basis für Rassismus. Rassismus als Ideologie legitimiert einerseits eine rassistische, privilegierte Norm des weiß-Seins und wertet andererseits Schwarze Menschen und People of Color⁴ ab. Die FH St. Pölten positioniert sich daher klar gegen Rassismus und rassistische Äußerungen. Begriffen und Phrasen, die Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe (oder anderer äußerer Merkmale) diskriminieren, sollen vermieden werden.

Menschen, deren (vermutete) Herkunft von jener des entsprechenden Landes abweicht, können Herkunftsdiskriminierung erfahren. Dies kann von unpassenden Nebensätzen (etwa: ~~„Deutsche sind immer pingelig.“~~) bis zu beleidigenden Zuschreibungen (etwa: ~~„Pol*innen stehlen gerne.“~~) reichen. Die FH St. Pölten positioniert sich gegen jegliche Art von Klischees und Diskriminierung und fordert Studierende sowie neben- und hauptberuflich Lehrende auf, stets reflektiert zu kommunizieren und Begriffe zu vermeiden, die Länder oder Regionen sowie deren Bewohner*innen diskriminieren.

Um Menschen aus einem internationalen Kontext einzubeziehen, sollte Kommunikation immer auch auf Englisch bereitgestellt werden. Auch hier sind die Grundzüge einer Gender-fair Language zu beachten. Eine Guideline der FH St. Pölten bietet hierbei eine Hilfestellung.

Für eine Auseinandersetzung mit den Grundbegriffen der antirassistischen Sprache eignet sich das Glossar für diskriminierungssensible Sprache von Amnesty International Deutschland oder das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher (NdM).

Rücksicht auf sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung ist ein sehr persönliches Thema, das viele Menschen im Studien- und Arbeitskontext nicht offenlegen möchten. Deshalb sollten alle in diesem Themenbereich ihre Kommunikation reflektieren und keine Zuschreibungen aufgrund der sexuellen Orientierung weder allgemein noch auf eine Person bezogen tätigen. Gleichzeitig sollten alle Studierenden, neben- und hauptberuflich Mitarbeitenden einen Raum schaffen, in dem Menschen aller sexueller Orientierungen offen leben können, wenn sie dies für sich möchten. Die FH St. Pölten versteht sich als Ort, an dem Menschen aller sexueller Orientierungen wertgeschätzt werden.

In der inklusiven Kommunikation sollten vor allem Begriffe, die die sexuelle Orientierung einer Person in den Mittelpunkt rücken und die Zuweisung einer gewissen sexuellen Orientierung bedeuten, unterlassen werden. Zudem sollten in der Bildsprache nicht nur Familien, bestehend aus Vater, Mutter, Kind dargestellt, sondern vielfältigere Lebensentwürfe (etwa Adoptiv- und Regenbogenfamilien) mitgedacht werden.

⁴ Schwarze Menschen und People of Color sind Selbstbezeichnungen.

Quellen wie das [Glossar von Dissens Institut für Bildung und Forschung](#) oder das [Queer-Lexikon.net](#) geben einen Einblick in das breite Spektrum an sexuellen Orientierungen.

Antibleismus

Jegliche Diskriminierung von Menschen mit sichtbaren und nicht-sichtbaren Behinderungen, Neurodivergenz und chronischen Krankheiten steht im Gegensatz zum Selbstbild der FH St. Pölten.

Alle Studierenden, neben- und hauptberuflich Lehrenden sollen verletzende Sprache gegenüber Menschen mit Behinderung allgemein und auf Personen bezogen unterlassen. Es soll ein offener Umgang mit Behinderungen gelebt werden, bei dem gemeinsam mit Betroffenen, anstatt über diese hinweg entschieden wird. Es empfiehlt sich, Selbstbezeichnungen von Menschen mit Behinderung zu wählen, Pauschalierungen zu vermeiden und vermeintliche Abweichungen nicht in den Vordergrund zu rücken.

Behinderung ist häufig nicht auf den ersten Blick sichtbar. Alle Studierenden sowie neben- und hauptberuflich Lehrenden sollten deshalb versuchen, auch nicht-sichtbare Behinderungen, Neurodivergenz und chronische Krankheiten in respektvollem Dialog mit den Betroffenen zu adressieren

Empfehlung:

- Zur Beschäftigung mit Begriffen rund um Behinderung eignet sich die Begriffsaufstellung der Initiative "Leidmedien", sowie (umfangreicher, jedoch teils veraltet) das Buch Firlinger, B. (2003): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration, Integration: Österreich, Wien oder diese Auflistung von [ramp-up.me](#)
- Als Ressource zur Auseinandersetzung mit inklusiver und barrierefreier Lehre kann die online-Bibliothek der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung herangezogen werden.

Rücksicht auf weitere Diversitätsdimensionen

Auch weitere Diversitätsdimensionen sind beim Fokus auf eine inklusive Kommunikation ebenso wichtig. Dies betrifft beispielsweise Altersdiskriminierung, Diskriminierung aufgrund von religiösen Anschauungen oder Diskriminierung aufgrund des sozialen Status.

Altersdiskriminierung kann sowohl Menschen betreffen, die als zu jung oder als zu alt für bestimmte Aufgaben oder Themenbereiche gelten. Während jüngeren Menschen oft Kompetenz und Erfahrung abgesprochen werden, haben ältere Menschen oft mit der Zuschreibung mangelnder körperlicher oder kognitiver Kapazitäten zu kämpfen. Gerade im Hochschulalltag sollte daher auch in dieser Diversitätsdimension ein inklusives Umfeld geschaffen werden, indem beispielsweise ältere Studierende, aber auch jüngere Mitarbeitende keiner Diskriminierung ausgesetzt sind.

Die FH St. Pölten begreift sich zudem als säkularer Ort, an dem religiöse Anschauungen allen selbst überlassen sind und an dem gleichzeitig Menschen aller religiöser Anschauungen wertgeschätzt werden. Studierende sowie neben- und hauptberuflich Mitarbeitende sollten in diesem Themenspektrum ihre Kommunikation reflektieren und keine Zuschreibungen aufgrund der religiösen Anschauung weder allgemein noch auf eine Person bezogen tätigen.

Inklusive nonverbale Kommunikation

Nonverbale Kommunikation bezeichnet Kommunikation, die keine Worte verwendet. Darunter fallen insbesondere Mimik, Gestik, Proxemik, aber auch etwa die Positionierung verschiedener Personen in Fotos oder Videos. Auch hier gilt es, den Prinzipien der inklusiven Kommunikation zu folgen. Beispiele für **zu meidende** Aktionen sind:

- Gestik oder Mimik, die bewusst ein Geschlecht und dessen stereotypisierte Verhaltensweisen nachahmt
- Mangelnder Abstand zwischen Studierenden, Kolleg*innen und über unterschiedliche Personengruppen hinaus
- Unverhältnismäßiges Raum-Nehmen und Dominanzgesten in z.B. Besprechungen
- Gestik oder Mimik, die rassistische Botschaften und Imitationen vermittelt
- Gestik oder Mimik, die Menschen mit Behinderung imitiert oder diskriminiert
- Bild- und Videomaterial, das Mitglieder von marginalisierten Gruppen negativ oder als unterlegen darstellt

Für inklusives Bild- und Videomaterial empfiehlt es sich, verschiedene Personen abzubilden und sichtbar zu machen. Dabei sollen Personen symmetrisch dargestellt werden hinsichtlich Größe, Perspektive und Positionierung, Blickrichtung, Kontext, Tätigkeit und Kleidung etc. Außerdem sollte darauf geachtet werden, Bildrechte und Namen der abgebildeten Personen zu nennen, sowie diese auf Augenhöhe dazustellen, ohne vermeintliche Abweichungen in den Fokus zu rücken und zu große Distanz herzustellen. Personen sollten handelnd und nach Möglichkeit bewusst auch entgegen stereotyper Darstellungen abgebildet werden.

Impulse für inklusive Bildsprache liefert unter anderem die Plattform gesellschaftsbilder.de.

Genese

Der vorliegende Leitfaden für inklusive Kommunikation wurde am 04.10.2022 vom Kollegium der FH St. Pölten im Einvernehmen mit der Geschäftsführung der FH St. Pölten beschlossen. Der vorgelegte Entwurf fußt auf der Beteiligung unterschiedlicher Stellen an der FH St. Pölten sowie der ÖH FH St. Pölten.

Der erste Leitfaden für geschlechtssensible Sprache wurde am 28.03.2006 vom Kollegium der FH St. Pölten im Einvernehmen mit der Geschäftsführung der FH St. Pölten beschlossen. Die Verbindlichkeit des Leitfadens wurde von ebendiesen Parteien im Dezember 2008 beschlossen. Die Autor*innen des angenommenen Entwurfs waren die Gender- und Diversity-Beauftragten der FH St. Pölten.

Dieser erste Leitfaden wurde 2018 um die Inhalte x-Gender, Gender_Gap und Asterisk erweitert. Diese Änderung geht auf die Diversity-Verantwortlichen der FH St. Pölten zurück und wurde in dieser Form von Kollegium und Geschäftsführung der FH St. Pölten angenommen.

Der nun vorliegende Leitfaden versteht sich als ein in ständiger Weiterentwicklung befindliches Dokument, das das respektvolle Zusammenleben an der FH St. Pölten unterstützen und fördern soll. Er verfolgt das Ziel, zusätzlich zur geschlechtssensiblen Sprache eine inklusive Kommunikation zu etablieren, die über reine Geschlechtssensibilität und Sprache hinausgeht.