



Diversity Glossar

Kultur & Gestalt

Das soziale Bildungsunternehmen für Diversity,

Change und Konflikt Management

F7, 21 in 68159 Mannheim

www.kultur-und-gestalt.de

kontakt@kultur-und-gestalt.de

Erstellungsdatum: Januar 2022, Mannheim

Dieser Diversity Glossar wurde zusammengestellt von Kultur & Gestalt.
Die Texte und Definitionen werden zitiert aus folgenden Beiträgen:

- Diversity Glossar Uni Freiburg: <https://www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/Glossar>
- Chancenvielfalt Uni Hannover: https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/2018-02-07_Diversity_Glossar.pdf
- Wirtschaftskammer Wien Lexikon der Vielfalt: <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Diversity-Lexikon.pdf>

Die jeweiligen Abschnitte sind entsprechend markiert. Die Texte wurden wörtlich übernommen. An manchen Stellen wurden lokalspezifische Hinweise entfernt, um einen möglichst allgemeinen Glossar im Ergebnis zu haben.

Ableismus und Behindertenfeindlichkeit¹

Der Begriff Ableismus (abgeleitet von dem engl. Begriff able: fähig, in der Lage) stammt aus den anglophonen Disability Studies und bezeichnet eine Sichtweise und institutionalisierte Praxis, durch die bestimmte kognitive und körperliche Fähigkeiten als Normalitätsanforderungen konstruiert werden. Die Erfüllung oder Nichterfüllung dieser gesellschaftlich konstruierten Anforderungen entscheidet dann über die Bewertung und die soziale Positionierung aller Menschen: sowohl derer, die als abweichend von dieser Normalität markiert werden, als auch jener, die als „normal“ konstruiert werden. Durch Ableismus werden Menschen in homogene Gruppen eingeteilt und unterschiedlich bewertet. Die vermeintliche Unterschiedlichkeit der Gruppen wird dann oft mit naturalisierenden Argumenten legitimiert.

Quelle: Köbsell, Swantje: „Doing Dis_ability: Wie Menschen mit Beeinträchtigungen zu ‚Behinderten‘ werden“, in: Karim Fereidooni/ Antonietta P. Zeoli (Hrsg.): Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden 2016, S. 93.

Ableism²

reicht sich nahtlos in die Reihe jener Begriffe die als „-ismen“ zusammengefasst werden. Also all jene Begriffe die ihren Ursprung in so genannter „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ haben. Ableism (Behindertenfeindlichkeit) meint die Ablehnung bzw. offene Abwertung und Verachtung von Menschen mit Behinderungen, die sich bspw. durch den Gebrauch von „behindert“ als Schimpfwort ausdrückt. Auch übertrieben bemitleidende Haltungen können als „ableist“ bezeichnet werden.

Ageism³

ist der englische Begriff für Alter/diskriminierung und zeigt sich als eine weitere Form von sozialer Diskriminierung und meint eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Alters. Betroffenen wird es erschwert, am beruflichen und gesellschaftlichen Alltag uneingeschränkt teilzunehmen. Probleme zeigen sich v.a. am Arbeitsmarkt. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 3) Ageism drückt sich aber auch durch die Furcht vor (dem eigenen) Alter oder Gebrechlichkeit aus.

Ageism⁴

(Altersdiskriminierung) ist geprägt durch (unbewusste) Vorurteile und Stereotype gegenüber Personen bestimmter Altersgruppen.

Akkulturation⁵

bedeutet die Erlernung und Aneignung kultureller Werte, Symbole, Rituale und Symbolsysteme im Zuge des Sozialisationsprozesses in einer Kultur. Akkulturationen

¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

können unabhängig vom Lebensalter – also auch im Laufe des Lebens – vollzogen werden. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 130).

Akzeptanz⁶

Auf der Stufe der Akzeptanz werden kulturelle Differenzen nicht mehr als Bedrohung empfunden, sondern als Bedingung menschlichen Lebens respektiert. Die eigene Weltsicht wird als relatives, kulturelles Konstrukt □ Konstruktivismus und lediglich als eine von weiteren, ebenso komplexen Weltsichten gesehen. Bedeutung erlangt dabei der Respekt vor kulturellen Differenzen in Verhalten, Sprache, verbalen und nonverbalen Kommunikationsstilen und vor unterschiedlichen Werthaltungen. (vgl. Lüthi, Oberpriller 2009, S. 37).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁷

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Gesetz auf Bundesebene, das seit 2006 in Kraft ist. Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1). „Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Schwerpunkt des AGG. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot geregelt.“

Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/80790>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁸

Ziel des AGG ist es, "Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen". Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten (Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht) und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot geregelt.

⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁸ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

Alter und Ageismus⁹

Alter gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und ist als solche auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Es beschreibt die unterschiedliche Einstufung von Personen in Lebensphasen und „ist Träger biologischer, medizinischer, entwicklungspsychologischer, anthropologischer, religiöser, kultureller und sozialer Zuschreibungen.“ Das Alter kann zum Ausgangspunkt einer Diskriminierung werden, etwa wenn Personen aufgrund ihres tatsächlichen oder wahrgenommenen Alters andere Eigenschaften zugeschrieben werden oder weil sie als „zu jung“ oder „zu alt“ wahrgenommen werden. Daran knüpft der Begriff Ageismus an. Er beschreibt Altersfeindlichkeit als Form sozialer und ökonomischer Diskriminierung. Die negative Wahrnehmung des Alters und die damit zusammenhängende Stigmatisierung des Alterungsprozesses, des Altseins und der davon betroffenen Gruppe von Menschen führen zu gesellschaftlichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungspraxen.

Quelle: Klammer, Ute/Ganseuer, Christian: Diversity Management. Kernaufgaben der künftigen Hochschulentwicklung. Münster 2015, S. 151.

Ambiguitätstoleranz¹⁰

Ambiguitätstoleranz bezeichnet „die Fähigkeit, Unterschiedlichkeiten aushalten zu können und in komplexen, schwierigen Situationen nicht abzuwerten, sondern offen zu bleiben, Ungeklärtes auch mal stehen zu lassen und Widersprüche zu dulden. Zur Ambiguitätstoleranz gehört es, Mehrdeutigkeiten zu akzeptieren und auf Eindeutigkeit zu verzichten (d.h. man lebt ein ‚sowohl als auch‘ statt ‚entweder oder‘).“

Quelle: Lüthi, Erika et al.: Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Bern 2013, S. 54.3

Ambiguitätstoleranz¹¹

Das Wort Ambiguität leitet sich vom lateinischen ambiguitas ab, was Mehrdeutigkeit oder Doppelsinn bedeutet. Unter Ambiguitätstoleranz kann die Fähigkeit zur Kenntnisnahme und des Aushaltens von Widersprüchlichkeiten, Vieldeutigkeiten und Unsicherheiten wie sie z.B. durch kulturell bedingte Unterschiede auftreten können verstanden werden. Der persönliche Umgang mit Ambiguitäten ist für zwischenmenschliche Interaktionen wichtig. (vgl. Transkulturelles Portal: <http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/9/93>).

Androzentrismus¹²

Ein androzentristisches Weltbild rückt Männer und Männlichkeit ins Zentrum der Gesellschaft und ihre Institutionen und versteht diese als Norm und Maßstab, wohingegen Frauen als (explizite oder implizite) Abweichung dieser Norm verstanden werden. Geprägt wurde dieser Begriff von der feministischen Wissenschaftskritikerin

⁹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Charlotte Perkins Gilman. Bei Androzentrismus handelt es sich um eine Form von Sexismus. (vgl. Vedder; Reuter 2008, S. 15).

Anti-Bias¹³

Der Anti-Bias-Ansatz ist ein Ansatz der antidiskriminierenden Arbeit. „Bias“ bedeutet Voreingenommenheit oder Schiefelage. Neben dem Fokus auf individuelle Vorurteile und Haltungen einzelner Menschen, nimmt der Anti-Bias-Ansatz insbesondere gesellschaftliche Schieflagen, Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den Blick.

Antidiskriminierung¹⁴

Wenn Diskriminierung soviel bedeutet wie: aus der eigenen Gruppe aussondern, dann heißt folglich Antidiskriminierung Fremdes in die eigene Gruppe integrieren. Die vermeintlich Fremden („Outgroup“) sollen den Mitgliedern der „Ingroup“ gleichgestellt werden und gleiche Rechte im Zugang zu und Umgang mit Ressourcen erhalten. Auch das → Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz basiert auf diesem Ansatz. (vgl. Döge 2008, S. 31).

Antirromismus¹⁵

Antirromismus bezeichnet die Diskriminierung, Feindschaft und Ablehnung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Roma und Romnija sowie Sinti und Sintize. Als ethnisierte Gruppe waren Roma und Romnija sowie Sinti und Sintize von der Vernichtung im Nationalsozialismus betroffen. Bis heute existieren zahlreiche rassistische Stereotype und innere Vorbehalte, die zur Ablehnung, Ausgrenzung, Vertreibung bis hin zur Tötung führen.

Antisemitismus¹⁶

"Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen [im Sinne einer Zuschreibung] und/oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein." Der Begriff Antisemitismus entstand in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als Selbstbezeichnung im Kreise politisch aktiver Judenfeinde, die mit dem Begriff eine vermeintlich „rationale“ Grundlegung des Antisemitismus erzielen wollten. Eine neuere Form des Antisemitismus ist der „sekundäre Antisemitismus“. Dieser bezeichnet eine Form der Erinnerungsabwehr, bei der der Holocaust mithilfe verschiedener Konstrukte relativiert wird, beispielsweise indem Jüdinnen und Juden selbst die Schuld für ihre Verfolgung und Vernichtung zugeschrieben wird.

¹³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Antisemitismus:¹⁷

Das Wort fand Eingang in Abgrenzung zu den traditionell religiös begründeten Formen der Judenfeindlichkeit indem die Vorurteile gegenüber Juden nun durch „Rassentheorien“ gestützt wurden. Mit dem Entstehen rassistischer Begründungen (die bis ins 21. Jhdt. reichen) für die vermeintliche Andersartigkeit wurde eine zusätzliche Argumentation für den Ausschluss aus der Gesellschaft eingeführt. (vgl. Königseder 2010, S. 37-44).

Anthropologie¹⁸

Anthropologie ist die Wissenschaft vom Menschen in seiner physischen, sozialen und kulturellen Verschiedenheit. Gegenstand der Forschung sind menschliche Gesellschaftsformen. (Hofstede 2009, S. 519).

Assimilation¹⁹

In der Soziologie wird der Begriff Assimilation für Gruppen oder Kulturen verwendet, die die soziokulturellen Werte und Verhaltensmuster der vorherrschenden Kultur des Einwanderungslandes annehmen. Die wichtigste Theorie der Assimilation stammt von dem Soziologen Milton M. Gordon, der den Prozess der Assimilation in sieben Stadien unterteilt: Kulturelle Assimilation, Strukturelle Assimilation, Eheliche Assimilation, Identifikationale Assimilation, Einstellungsassimilation, Verhaltensassimilation und (Staats-)Bürgerschaftliche Assimilation. Vollzogen ist die Assimilation nach Gordon, wenn eine Gruppe nicht mehr von der anderen zu unterscheiden ist. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 20-21).

Awareness-Training²⁰

Awareness-Training ist eine Variante des Diversity-Trainings. Unter diesem Begriff werden bewusstseinsbildende Maßnahmen zusammengefasst, welche die Existenz der Vielfalt in einer Organisation verdeutlichen und ihre Mitglieder für die Vielfalt sensibilisieren sollen.

Barrierefreiheit²¹

Im Allgemeinen bedeutet Barrierefreiheit, dass niemand von der Nutzung einer Sache, einer Dienstleistung oder eines Inhalts ausgeschlossen wird. Insofern ist es Aufgabe der Universität, allen Angehörigen den barrierefreien Zugang zu Gebäuden, Räumen, Webseiten, Informations- und Orientierungsangeboten, Publikationen, Geräten und Produkten zu ermöglichen. Für eine Diversity-sensible Lehre bedeutet dies, dass eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium und Lehre für körperlich, psychisch und geistig

¹⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

beeinträchtigte Studierende – aber auch andere potenziell benachteiligte Studierende (z.B. mit familiären Verpflichtungen) – sichergestellt wird.

Behinderung²²

Laut Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen zählen zu den Menschen mit Behinderungen Personen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

(Artikel 1). Eine Behinderung ist jedoch nicht nur medizinisch diagnostiziert, sondern auch gesellschaftlich hergestellt: Behindernd wirken in der Umwelt des beeinträchtigten Menschen sowohl Alltagsgegenstände und Einrichtungen (physische Faktoren) als auch die Einstellung anderer Menschen (soziale Faktoren) (Ableismus/Behindertenfeindlichkeit). Gerade für Studierende mit Behinderung ist demzufolge ein barrierefreier Zugang zum Studium von zentraler Bedeutung (Barrierefreiheit).

Quelle:

https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=24

AsylbewerberInnen²³

Wenn es sich bei einer Person um einen Flüchtling laut der Genfer Flüchtlingskonvention handelt, hat er bzw. sie Anspruch auf Asyl in einem für ihn oder sie sicheren Land. Diese sogenannten AsylwerberInnen suchen um Aufnahme in einem fremden Staat an, um Schutz vor politischer oder sonstiger Verfolgung zu finden.

Atheismus²⁴

Das Wort Atheismus stammt aus dem Altgriechischen und bedeutet soviel wie „ohne Gott“. Gemeint ist eine Weltanschauung, die nicht an die Existenz eines Gottes oder mehrerer Götter glaubt. Während die Atheistin oder der Atheist somit verneint, dass es Gott gibt, würden AgnostikerInnen die Frage nach der Existenz Gottes wahrscheinlich mit: „Ich weiß es nicht“ beantworten. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 22).

Autismus²⁵

ist eine Entwicklungsstörung, die auf neurobiologischen Ursachen beruht. Bei autistischen Menschen verlaufen bestimmte Entwicklungen anders, die Nervenzellen verarbeiten Impulse aus der Umwelt in anderer Form. Autistische Menschen und ihr Umfeld sind im sozialen Miteinander sowie in der Kommunikation herausgefordert. Es fehlt ihnen ein „natürliches“ Verständnis für die Gefühle, Gedanken, Vorstellungen und

²² Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Wünsche anderer. Ganzheitliche und auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Förderung macht eine harmonische Entwicklung der Persönlichkeit autistischer Menschen möglich. (vgl. Autistenzentrum Arche Noah: <http://www.autismus.at/allgemeines.html>).

autochthon²⁶

Der Terminus autochthon stammt aus dem Lateinischen und bedeutet in Bezug auf Völker oder Volksgruppen soviel wie „alteingesessen“, „eingeboren“ oder „bodenständig“. (vgl. Duden 2001, S. 106) Der Begriff autochthone Volksgruppe bezeichnet eine ethnische, rechtlich geschützte, nationale Minderheit. In Österreich anerkannte (autochthone) Volksgruppen sind: Slowenen in Kärnten, Kroaten, Ungarn und Roma im Burgenland und in Wien sowie Slowaken und Tschechen in Wien.

Barrierefreiheit²⁷

Primär handelt es sich um den Zugang zu Informationen für alle, u. a. über barrierefreie Gebäude, Websites, Broschüren, aber auch zu und über den Studien- oder Arbeitsplatz, in erster Linie für körperlich, psychisch und/oder geistig beeinträchtigte Menschen. Sekundär kann die Barrierefreiheit aber auch auf alle anderen benachteiligten Gruppen und den problemlosen Zugang zu allen o. g. Bereichen erweitert werden.

Barrierefreiheit²⁸

Dieser Begriff bezieht sich auf die allgemeine Zugänglichkeit und Benützbarkeit von Gebäuden oder Informationen für alle Menschen, mit oder ohne körperlicher Behinderung, jeglichen Alters, Mütter mit Kleinkindern, Personen mit nicht deutscher Muttersprache, Blinde, Gehörlose usw. (vgl. Firlinger 2003, S. 98).

Behinderung²⁹

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von der Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist“ (§ 2 des SGB IX).

Behinderung (inkl. Disability Studies)³⁰

Nach dem Gesetz sind behinderte Menschen jene, „die in einem oder mehreren lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt sind bzw. werden. Lebenswichtige soziale Beziehungsfelder sind z.B. Erziehung, Schulbildung, Arbeit, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung.“ Ein Wissenschaftsansatz, der zunehmend an Einfluß gewinnt liegt mit den Disability Studies

²⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁷ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

³⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

vor, welche die Analyse der Mehrheitsgesellschaft in ihrem Umgang mit Menschen mit Behinderung zum Forschungsschwerpunkt machen und Behinderung als gesellschaftliche Konstruktion betrachten. Einer der damit verbundenen Selbstvertretungs-Slogans lautet da: „Wir sind nicht behindert, wir werden behindert!“ (vgl. Haider 2011, S. 145).

Beeinträchtigung³¹

Der Begriff Beeinträchtigung bezieht sich neben den anerkannten Behinderungen auch auf alle weiteren Beeinträchtigungen, Gesundheitszustände und Krankheiten, die sich auf den Zugang zu Hochschule und auf das Studier- & Arbeitsleben negativ auswirken können.

Bildungsinländer*in bzw. Bildungsausländer*in³²

Der Begriff Bildungsinländer*in bezeichnet Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben, jedoch keinen deutschen Pass besitzen. Zudem werden auch Personen als Bildungsinländer*in bezeichnet, die ihre Hochschulreife an einer deutschen Auslandsschule erreicht haben. Als Bildungsausländer*in gelten demgegenüber Personen ohne deutschen Pass, die eine nicht-deutsche Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.

Bildungsinländerinnen und Bildungsinländerinnen³³

Als Bildungsinländerinnen und -inländer werden Studierende mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bezeichnet, deren Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben wurde.

Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer³⁴

Bei Bildungsausländerinnen und -ausländern handelt es sich um ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erlangt haben.

Bisexualität³⁵

Bisexualität ist eine Form der sexuellen Orientierung. Bisexuelle Menschen fühlen sich sowohl zu Frauen als auch zu Männern hingezogen. Die Beziehungswahl kann im Laufe ihres Lebens variieren.

Blinde³⁶

als blind werden Menschen bezeichnet, deren (Rest-)Sehvermögen trotz Ausnützung aller Sehbehelfe bei 2% oder weniger liegt. Die Ursachen für Blindheit sind vielfältig, neben

³¹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

³² Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

³³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

³⁴ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

³⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

³⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

angeborener bzw. genetischer Blindheit kann eine Blindheit auch im Laufe des Lebens z.B. durch Unfall oder Krankheit erworben werden.

Burn-Out³⁷

Das Burnout-Syndrom (engl. Ausbrennen) bezeichnet eine umfassende physische und psychische Erschöpfung, die meist durch starken Stress im Berufs- oder Privatleben verursacht wird, wenn mangelnde Entspannung gegeben ist. Häufig betroffen sind Menschen, die sich beruflich übermäßig engagieren oder auch Personen, die leitende Positionen innehaben. Gegenwärtige Schätzungen gehen davon aus, dass ca. zehn Prozent der Erwerbstätigen an einem Burnout-Syndrom leiden. (vgl. Burnout.info: <http://www.burnout.info/index.php?action=artikel&cat=1&id=3&artlang=de>).

Care³⁸

Das englische Wort ‚Care‘ bedeutet Fürsorge, aber auch Achtsamkeit, Obhut, Pflege und Umsicht. Es steht sowohl für eine bestimmte Haltung der Welt und anderen Menschen gegenüber als auch für konkrete ‚Care-Arbeiten‘ wie Pflege, Kindererziehung, Waschen und Putzen oder Essenszubereitung. Durch routinierte Abläufe an der Universität können Barrieren für Lehrende und Studierende mit hoher Care-Verantwortung, beispielsweise gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern, entstehen. Daher ist es wichtig, auch im Kontext der Lehre nach flexiblen Unterstützungsmöglichkeiten zu suchen.

Chancengleichheit³⁹

Chancengleichheit bezeichnet den Zugang zu gleichen Lebenschancen für alle, unabhängig von Zuschreibungen oder gesellschaftlicher Positionierung. Chancengleichheit ist ein zentrales Ziel liberaler Gesellschaften und fokussiert im Gegensatz zur Ergebnisgleichheit auf die Gleichheit der Startchancen für alle Individuen.

Chancengleichheit⁴⁰

Der Grundsatz, der für alle Bürgerinnen und Bürger unabhängig von ihrer sozialen Herkunft das Recht auf gleiche Lebens- und Sozialchancen in Ausbildung und Beruf fordert. Die Maxime fordert für alle zumindest gleiche Startchancen, d. h. Zugang zu allen Bildungs- und Ausbildungsgängen.

³⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

³⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

³⁹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁴⁰ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

Chancengleichheit⁴¹

In modernen Gesellschaften versteht man unter Chancengleichheit das grundsätzliche Recht aller Personen, Zugang zu allen Angeboten zu haben. Chancengleichheit beinhaltet auch das Verbot von → Diskriminierung.

Coming Out⁴²

Der Entwicklungsprozess des Coming Outs umfasst zwei Vorgänge. Zum einen die innerpsychische Dimension - sprich das Gewährwerden und die anschließende Gewissheit lesbisch, schwul oder bisexuell zu sein, zum anderen die soziale Dimension, bei der es darum geht, die eigene sexuelle Orientierung (mehr oder weniger) offen zu kommunizieren und einen eigenen Lebensstil zu finden (Rauchfleisch 2011, S. 73). Der Begriff „Outing“ wird zuweilen auch schon in anderen Zusammenhängen verwendet und meint in der Regel dennoch eine emanzipatorische Selbstoffenbarung im Hinblick auf die eigene Vielfalt.

Commitment⁴³

Darunter wird in der Regel die Akzeptanz und Identifikation mit der Organisation, den Unternehmenswerten oder der Organisationskultur verstanden. Ein/e MitarbeiterIn, die sich dem Unternehmen emotional, normativ oder funktional zugehörig fühlt, soll in Folge eine bessere Performance erbringen. Dass Commitment im Hinblick auf Prozesse von Diversity notwendig ist wird immer wieder betont.

Corporate Governance⁴⁴

beschreibt die Rahmenbedingungen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen oder Organisationen. Es sollen sowohl die Interessen der internen als auch der externen → Stakeholder gewahrt werden. Die vier Ziele der Corporate Governance sind Transparenz, Gewaltenteilung, Reduzierung von Interessenkonflikten und Motivation zu wertorientiertem Verhalten. Der österreichische Arbeitskreis für Corporate Governance hat mit dem Corporate Governance Kodex ein Regelwerk für die Leitung von börsennotierten Unternehmen entworfen. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 42).

Corporate Social Responsibility

bedeutet die „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“. Dieser Begriff umfasst gezielte Prozesse der Nachhaltigkeit auf Basis von sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung von Organisationen. Es handelt sich dabei um einen Managementansatz, der in der Einführung und Umsetzung mit einer Diversity Implementierung verglichen werden kann. Es gibt – bei aller Unterschiedlichkeit dieser Strategien – Schnittmengen von DiM und CSR Prozessen. (vgl. Pauser 2011d, S. 35).

⁴¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Dekulturation⁴⁵

Dekulturation bezeichnet den Prozess des Verlernens der eigenen Kultur, der mit der Übernahme fremder Kulturen oft einhergeht bis hin zum Vergessen der Muttersprache. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 130).

Disability⁴⁶

Der Begriff Disability bedeutet nach der WHO-Klassifizierung von 1976 soviel wie Beeinträchtigung. Dieser Begriff beinhaltet eine Vielzahl von Funktionseinschränkungen, die aus einer körperlichen oder geistigen Behinderung, einer Sinnesbehinderung, einem Krankheitszustand oder einer psychischen Krankheit resultieren können. Disability erfasst auch die individuellen Konsequenzen einer Schädigung in Bezug auf bestimmte Aktivitäten bzw. Tätigkeiten. (vgl. Firlinger 2003, S. 24).

Differenzen⁴⁷

Wenn es bei Diversity um Differenzen geht, so ist ein wesentliches Moment dabei, dass sie zwar komplementär (er-)scheinen, es in der Regel aber nicht sind. Differenzen werden laufend einer → Bewertung unterzogen. Die geläufigsten bipolaren Differenzen sind z.B. männlich – weiblich, heterosexuell – homosexuell, weiß – schwarz usw. Zwischen den jeweiligen Begriffen existieren allerdings noch viele Graustufen. (vgl. Pauser 2011a, S.221-222).

Diskriminierung⁴⁸

Unter Diskriminierung versteht man die merkmalsbezogene Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen. Diskriminierung kann unterschiedliche Formen annehmen: Sie reicht von der unüberlegten, beleidigenden Äußerung über bewusstes Ignorieren und Willkür bis hin zu gewalttätigen Übergriffen. Sie umfasst individuelle Verhaltensweisen wie auch Formen der Benachteiligung ganzer Bevölkerungsgruppen durch staatliche Organisationen und Einrichtungen (institutionelle Diskriminierung). Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist die Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z.B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme. Ausschlaggebend für das Erkennen einer Diskriminierung ist nicht die Absicht der diskriminierenden Person oder der betreffenden Maßnahme – diese kann von den Urheber*innen der Benachteiligung ja „gut gemeint“ sein –, sondern die Wirkung auf die benachteiligte Person.

⁴⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁴⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Diskriminierung⁴⁹

Diskriminierung bezeichnet eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion, Alter, Ethnizität oder Aussehen und damit verbundener gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Diskriminierung lässt sich in strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung unterscheiden. Sowohl gesellschaftliche Minderheiten und Personengruppen als auch ganze Gesellschaften können Zielgruppen von Diskriminierung sein.

Diskriminierung⁵⁰

Das Wort Diskriminierung stammt aus dem Lateinischen von „discriminare“, was soviel bedeutet wie trennen, absondern, unterscheiden. Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen aufgrund von vermeintlich gruppenspezifischen Kriterien. Benachteiligungen betreffen besonders Einschränkungen an der Teilhabe am öffentlichen Leben, in der Freizügigkeit, Gesundheit, Ausbildung, Berufsleben oder beim Entgelt. Betroffen von Diskriminierung sind meist gesellschaftliche Minderheiten, die von der → Norm abweichen, aber auch Mehrheiten können diskriminiert werden.

Diversity/Diversität⁵¹

Der Begriff Diversität oder auch Diversity dient zur Beschreibung der Vielfalt von Menschen bzw. Gruppen. In der Regel werden unter Diversität Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und Religion gefasst, wobei die Perspektive um vielfältige weitere (individuelle) Merkmale erweiterbar ist. Soziologische Ansätze argumentieren zudem, dass Differenz nicht per se gegeben ist, sondern in Interaktionen und durch institutionelle Praktiken erst hervorgebracht wird. Durch Diversity Management und Antidiskriminierungsarbeit wirkt die Universität auf die Anerkennung und Wertschätzung dieser Vielfalt – Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Heterogenität, Individualität – ihrer derzeitigen und zukünftigen Mitglieder (Studierende, Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Verwaltung, Service und Technik) hin. Zu diesem Auftrag gehört auch, Ungleichheiten und Barrieren im Kontext der Universität zu erkennen und abzubauen.

Diversität⁵²

Der Begriff Diversität oder auch Diversity (engl.) bezeichnet die Vielfalt von Menschen bzw. Gruppen, die sowohl gruppenspezifische wie individuelle Unterscheidungsmerkmale umfasst. In der Regel werden unter Diversität Merkmale wie die ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit bzw. geschlechtliche Identität, aber auch

⁴⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁵⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁵¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁵² Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

Behinderung, Alter, Religion gefasst, wobei die Perspektive um vielfältige weitere individuelle Merkmale erweiterbar ist.

Diversity⁵³

Unter Diversity wird in der Regel der positiv besetzte Gebrauch des Wortes „Vielfalt“ verstanden. Diversity impliziert nämlich in der Regel Respekt und Wertschätzung für (soziale) Unterschiede (aber auch Gemeinsamkeiten). Die so genannten Kerndimensionen von Diversity sind: Geschlecht/Gender, ethnische Zugehörigkeit/Hautfarbe, Alter, Behinderungen, sexuelle Orientierungen und Religion/Weltanschauung. Darüber hinaus lassen sich auf der Basis von Diversity sämtliche, für Organisationen und Unternehmen relevante, Differenzen sicht- und bearbeitbar machen.

Diversity-Kompetenz⁵⁴

Diversity-Kompetenz umfasst verschiedene soziale und kommunikative Kompetenzen. Sie zielt darauf ab, gesellschaftliche Ausschlussmechanismen wie Rassismus, Homofeindlichkeit oder Sexismus zu erkennen und damit umzugehen. Hierbei spielt die Fähigkeit, sich selbst und andere in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihren Gemeinsamkeiten wahrzunehmen und zu respektieren, eine zentrale Rolle. Diversity-Kompetenz bedeutet demnach auch, selbstreflexiv mit eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und Privilegien umzugehen.

Diversity Kompetenz⁵⁵

Diversity Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, Analysen und systematische Reflexionen aus Diversitätsperspektive vornehmen zu können. Analyse und Reflexion können sich auf die Gruppensituation, Strukturen, Denksysteme, Organisationen und Institutionen beziehen. Darüber hinaus geht es um die Fähigkeit, aus diesem Prozess adäquate Handlungen entwickeln zu können. Voraussetzung dafür sind Kompetenzen auf der Wissens- und der Selbstreflexionsebene, soziale Kompetenz und diversitätssensible Einstellungen sowie Handlungskompetenz.

Diversity Management⁵⁶

Unter Diversity Management wird im Allgemeinen die Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen und Organisationen verstanden. Hierzu zählen alle Maßnahmen und Initiativen, die die Vielfalt bewahren, erhöhen und wertschätzen und als Ressource für den Erfolg bewusst nutzen. Für die Universität Freiburg bedeutet dies ein ausdrückliches Bekenntnis zur Vielfalt ihrer Beschäftigten und Studierenden. Die Universität versteht es als ihre Aufgabe, eine Organisationskultur zu schaffen und zu pflegen, in der die Gleichheit in der Vielfalt wertgeschätzt und als

⁵³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁵⁴ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁵⁵ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁵⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Bereicherung in Forschung und Lehre angesehen wird. Sie stellt gleiche Teilhabemöglichkeiten für alle Universitätsmitglieder sicher und sorgt für eine nachhaltige Beseitigung von Ausgrenzungsmechanismen jedweder Art.

Diversity Management⁵⁷

DiM wird definiert als strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt von Personen und relevanten Organisationsumwelten bzw. Stakeholdern, um strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolges entwickeln und entfalten können. (vgl. ÖNORM S 2501: 2008, S. 5) Das Ziel eines betrieblichen Diversity Managements ist nicht größtmögliche Vielfalt, sondern die strategisch sinnvolle Nutzung von Vielfalt zur Erreichung der Unternehmensziele. Bei DiM handelt es sich um einen planvollen organisationalen Wandel der personelle Vielfalt als einen zentrales Moment der Wettbewerbs- und Anschlußfähigkeit versteht. Wie ein solcher Wandel vollzogen werden kann wird in der Broschüre "Leitfaden zur Umsetzung von Diversity Management", herausgegeben von der WKW, genau erläutert.

Diversity Monitoring⁵⁸

Hauptzweck des Diversity Monitoring ist die systematische Erfassung und umfassende Darstellung statistischer Daten mit Diversity-Bezug. Dabei sollen die Daten so aufbereitet und verteilt werden, dass sie direkt von den Entscheidungsträger*innen der Organisationseinheiten genutzt werden können. Das Diversity Monitoring an der Universität Freiburg schafft eine einheitliche Datenbasis Diversity relevanter Kennzahlen, die als Grundlage strategischer Entscheidungen dient. Es richtet sich an alle Entscheidungsträger*innen, insbesondere das Rektorat. Erhobene Daten können zum Beispiel die Grundlage für eine gendergerechte Personalentwicklung bilden, Aufschluss über die Abbruchquote von Studentinnen im Vergleich zu der von Studenten geben oder fundierte Aussagen über die Studiendauer von Studierenden mit Behinderung erlauben.

Diversity Monitoring⁵⁹

Diversity Monitoring beschreibt die statistische Erfassung von Diversity-Merkmalen, um ihre Repräsentanz festzustellen. Liegt eine (Unter-/Über-)Repräsentanz gewisser Diversity-Merkmale vor, kann die Entwicklung mittel- und langfristig erfasst und beobachtet werden und bei Bedarf strategisch angegangen werden.

Dominanzkultur⁶⁰

Unter dem Begriff Dominanzkultur (der Begriff wurde von Birgit Rommelsbacher Mitte der 90er Jahre eingeführt) versteht man jenen Bevölkerungsteil, der aufgrund der

⁵⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁵⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁵⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁶⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

zahlenmäßigen Überlegenheit (Mehrheitsgesellschaft) eine kulturelle → Norm definiert. Das entscheidende ist daran, dass sich diese Form der Unterdrückung durch strukturelle Diskriminierungen ausdrückt – verwoben innerhalb eines komplexen, gesellschaftlichen Machtgefüges. (Pauser 2011a, S.221-224).

Emanzipation⁶¹

Sozialgeschichtlich gesehen bezeichnet Emanzipation die Befreiung aus wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Abhängigkeitsverhältnissen und die daraus folgende gesellschaftliche Gleichstellung. Heutzutage wird der Begriff Emanzipation hauptsächlich für die Frauenemanzipation herangezogen. Die Ursprünge der Frauenbewegung finden sich bereits im 18. und 19. Jahrhundert. Während damals Themen wie Wahlrecht für Frauen, Recht auf Eigentum, Bildung und Arbeit im Mittelpunkt standen, geht es heute um die Überwindung patriarchaler Gesellschaftsformen und um Gleichberechtigung in Beruf, Familie und Gesellschaft. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 65).

Empathie⁶²

ist eine für Diversity-Prozesse bedeutsame Kompetenz. Im Gegensatz zu Sympathie zielt diese Fähigkeit darauf ab sich in andere hinein versetzen zu können, ihre Gefühle und Absichten also interpretieren zu können. Darüber hinaus ist sie bedeutsam für das Miteinander. So reagieren wir auf eine traurige Person indem wir versuchen Trost zu spenden, oder lachen gemeinsam mit anderen. Es geht im Kern um das Bemühen den oder die anderen durch Einfühlsamkeit zu verstehen.

Empowerment⁶³

Empowerment bezeichnet sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Empowerment als Konzept, das sich durch eine Abwendung von einer defizitorientierten hin zu einer stärkenorientierten Wahrnehmung auszeichnet, findet sich zunehmend auch in Managementkonzepten.

Empowerment⁶⁴

meint eine psychosoziale Praxis, deren Handlungsziel es ist, Menschen vielfältige Vorräte von Ressourcen für ein gelingendes Leben zur Verfügung zu stellen, auf die diese zurückgreifen können, um Lebensstärke und Kompetenz zur Selbstgestaltung der Lebenswelt zu gewinnen. (vgl. Herriger 2006, S. 17).

⁶¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁶² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁶³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁶⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Ethnische Herkunft und Ethnisierung⁶⁵

Ethnie/Ethnische Herkunft gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die sich selbst eine kollektive kulturelle Identität oder Herkunft zuschreiben oder denen eine solche zugeschrieben wird. Ethnizität ist keine feststehende Eigenschaft, sondern ein dynamischer Prozess, in dem die Identitäten und Bezüge in ständiger Veränderung begriffen sind. Der Begriff der Ethnie wird zum Teil selbst als eine machtvolle Zuschreibung verwendet, die sich rassialisierter Vorstellungen bedient. In diesem Zusammenhang spricht man von Ethnisierung, bei der Unterschiede zwischen Menschen auf vermeintliche ethnische Unterschiede reduziert werden und einzelne Menschen oder Gruppen als „fremd“ oder abweichend von der „eigenen“ Gesellschaft etikettiert werden. Ethnisierung ist ein Prozess, der meistens von einer selbst unmarkierten Mehrheitsgesellschaft ausgeht, die Minderheiten konstruiert und diese als grundlegend anders markiert und damit eigene Privilegien sichert.

Ethnie⁶⁶

meint eine kulturell bestimmte Einheit deren Mitgliederzahl jedoch sehr stark variieren kann. Die kulturellen Grenzen müssen dabei keineswegs den sozialen, politischen oder linguistischen Grenzen entsprechen. Wesentlich ist das Bekenntnis zu einer Einheit, die meist über mindestens eine Eigenbezeichnung verfügt. Die Grenzen von ethnischen Gruppen sind dabei keinesfalls starr, sondern oft verhandelbar und umstritten oder auch situativ. (vgl. Heidemann 2011, S. 215-216).

Ethnizität⁶⁷

Ethnizität bezeichnet eine empfundene Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft. Diese Zugehörigkeit wird von einem Kollektiv geteilt und begründet sich durch den Glauben an eine gemeinsame Kultur. Zu den gemeinsamen Kulturmerkmalen gehören u. a. Sprache, Religion und Traditionen.

Ethnizität⁶⁸

Der Begriff Ethnizität leitet sich aus dem griechischen Wort „ethnos“ (Volk) ab und bedeutet die von einem Kollektiv empfundene Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, welche sich durch eine (vermeintlich) gemeinsame Kultur konstituiert. Neben Sprache, Kultur, Geschichte oder gemeinsamer Abstammung definiert sich Ethnizität auch durch das Selbstbewusstsein der ethnischen Identitätsinhaber oder eine durch Fremdzuweisung geprägte kollektive Identität und schließt Solidaritätsbewusstsein mit ein. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 69).

⁶⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁶⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁶⁷ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁶⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Ethnologie⁶⁹

Ursprünglich war die Ethnologie mit der Dokumentation und Einordnung kaum erfasster Regionen bzw. kleinen und schriftlosen Kulturen beschäftigt. Auch weiterhin zählen die abgelegenen und administrativ ökologischen Nischen zu den Untersuchungsorten, aber auch urbane Zentren oder Megastädte. Kulturelle Prozesse der Globalisierung, Diaspora, Migration und Transnationalität bilden die neuen Forschungsrahmen. (vgl. Heidemann 2011, S. 10).

Ethnozentrismus⁷⁰

„Der von dem US-amerikanischen Soziologen W. G. Sumner geprägte Begriff betont allgemein einen auf die Eigengruppe bezogenen Egozentrismus. Im engeren Verständnis bedeutet Ethnozentrismus die Beurteilung anderer Gruppen, Ethnien und Kulturen aus der Sicht der eigenen Gruppe und der mit ihr verbundenen Wertmaßstäbe. Dabei kann es durch Auswahl und Hervorhebung bestimmter Informationen sowie Leugnung oder Ausblendung anderer Informationen zu einer Überhöhung der Eigengruppe kommen. Im Extremfall handelt es sich um eine Deutung der Welt, in der die eigene Gruppe das Zentrum aller guten Dinge ist und alle anderen als negativ bewertet werden.“

Quelle: <https://www.idaev.de/researchtools/glossar/>

Ethnozentrismus⁷¹

Unter Ethnozentrismus wird die Aufwertung der Eigengruppe verstanden, deren Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen besonders betont werden bei gleichzeitiger Abwertung einer Fremdgruppe. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 70).

Ethos⁷²

Der Begriff Ethos meint die vom Bewusstsein sittlicher Werte geprägte Gesinnung oder Gesamthaltung. (vgl. Duden 2001, S. 283).

Eugenik⁷³

Mit der Idee der vermeintlichen Überlegenheit einer „weißen Herrenrasse“ und der daraus folgenden Forderung nach „Rassenreinheit“, wurde die Eugenik oder Rassenhygiene begründet. Auslese und Ausmerze waren die zentralen Begriffe der Eugenik, die schon lange vor dem → Nationalsozialismus propagiert wurde. Nach rassischen und/oder sozialen Kriterien Unerwünschte wurden durch Sterilisation und Heiratsverbot an der Fortpflanzung gehindert oder gleich getötet (vgl. Pelinka/Haller, S. 3-4). Eine nach wie vor gängige Form der Eugenik ist die eugenische Indikation, welche die Eliminierung behinderter bzw. von Behinderung bedrohter ungeborener Kinder auch nach dem dritten Schwangerschaftsmonat vorsieht. (vgl. Benz 2010, S. 3-4).

⁶⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁷¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Eurozentrismus⁷⁴

Mit Eurozentrismus ist die mehr oder weniger explizite Annahme verknüpft, dass die allgemeine historische Entwicklung, die als charakteristisch für das westliche Europa und das nördliche Amerika betrachtet wird, ein Modell darstellt, an dem die Geschichten und sozialen Formationen aller Gesellschaften gemessen und bewertet werden können.

Exklusion⁷⁵

Der Begriff Exklusion beschreibt den Umstand, dass Personen oder Gruppen aufgrund von sozialen Barrieren, Vorurteilen oder Stereotypen nur eine mangelnde Teilhabe an Bereichen des gesellschaftlichen oder politischen Lebens sowie Zugang zu Entscheidungspositionen oder Ressourcen in der Arbeitswelt und Gesellschaft zugestanden wird. (Appiano-Kugler, Kogoj 2008, S. 173).

Exotismus⁷⁶

Exotik, Exotismus und der damit verbundene Prozess der Exotisierung fremder Menschen, Kulturen und Lebenswelten beruht auf einer emotionalen Einstellung zum Fremden, die Interesse, Teilnahme und Faszination mit einschließt. Allerdings bedeutet Exotismus eine eher oberflächliche Annäherung an andere Menschen und Kulturen (vgl. Lüsebrink 2008, S. 114-116). Vermeintlich wohlwollende Darstellungen (wie zB in der Werbung) exotisieren bestimmte Bevölkerungsgruppen nach wie vor.

Faschismus⁷⁷

Das Wort Faschismus kommt aus dem Italienischen und bedeutet übersetzt Bündlertum. Namensgeber war Benito Mussolini. Später wurde dieser Begriff auch auf andere Parteien und Regime übertragen. Faschistische Bewegungen sind solche, die sich durch ihr Erscheinungsbild (uniformierte, bewaffnete und nach dem „Führerprinzip“ aufgebaute Partei), ihren politischen Stil (Terror und Propaganda) und ihre Ideologie (Nationalismus, Rassismus, Antidemokratismus, Antisemitismus, Führerkult) von anderen rechten und linken Parteien sowohl unterscheiden als auch gleichen. (vgl. Wippermann 2011, S. 14-22).

Feminismus⁷⁸

Feminismus meint die praktische (Frauenbewegung als politisch-kulturelle Bewegung) und theoretische bzw. wissenschaftliche Kritik der hierarchischen Geschlechterverhältnisse. Das Erkenntnisinteresse feministischer Wissenschaft ist verbunden mit dem Interesse an der Aufhebung von Unterdrückung, Ausbeutung und Diskriminierung von Frauen. (vgl. Grubitzsch; Weber 1998, S. 159-160).

⁷⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁷⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

First-Generation Students⁷⁹

Der Begriff first-generation students (engl. für: Studierende der ersten Generation) bezeichnet Studierende, die als Erste in ihrer Familie ein Hochschulstudium aufgenommen bzw. abgeschlossen haben. Teilweise werden first-generation students auch als „nichttraditionelle Studierende“ bezeichnet – ein Begriff, der zudem auch jene Studierende umfasst, die den Hochschulzugang auf dem zweiten oder dritten Bildungsweg erworben oder die als beruflich Qualifizierte eine Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben. Aus diversitätssensibler Perspektive ist der Begriff „nichttraditionelle Studierende“ jedoch kritisch zu betrachten, da er die Studierendenschaft in zwei Gruppen einteilt und in ein Machtverhältnis bringt – die „traditionellen“ Studierenden als Normalfall, die „nichttraditionellen“ Studierenden als Abweichung –, das strukturelle Ungleichheit reproduziert. Verschiedene Programme und Unterstützungsmaßnahmen richten sich speziell an first-generation students und an sogenannte „nichttraditionelle Studierende“. Weiterführende Informationen bietet z.B. die Initiative ArbeiterKind.de, die auch in Freiburg mit einer Lokalgruppe vertreten ist.

Flüchtling⁸⁰

Flüchtlinge stellen eine besondere Form von MigrantInnen dar, da sie in der Regel ihr Land nicht freiwillig, sondern aufgrund von Krieg, Verfolgung, wirtschaftlicher Not oder Umweltkatastrophen verlassen haben bzw. gewaltsam vertrieben wurden. Für solche Menschen gibt es Flüchtlingslager, in denen sie vorübergehend Aufnahme finden. Flüchtlinge können in einem sicheren Drittland um Asyl ansuchen.

Fokusgruppe⁸¹

Zu einer der erfolgreichen Initiativen, mit denen DiM im Unternehmen vorangetrieben werden kann, zählen die sogenannten Diversity-Fokusgruppen. Zu solchen gehören MitarbeiterInnen-Netzwerke, DiversityNetzwerke oder Employee Resource Groups. Im Rahmen von DiM handelt es sich bei Diversity-Fokusgruppen um MitarbeiterInnen, die ein gemeinsames Interesse an Themen wie Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion bzw. sexueller Orientierung haben, oder die selbst betroffen sind. Im Englischen werden sie häufig als Affinity Groups bezeichnet. (Wondrak 2011 a, S. 321-322).

Frauenquote⁸²

ist ein normatives Moment zur Sicherung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben. Über die gezielte Bevorzugung von Frauen (bei gleicher Qualifikation) sollen implizite oder unreflektierte Ausleseverfahren unterbunden werden.

⁷⁹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁸⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Fremdwahrnehmung⁸³

Die Annahmen, die man selbst über Personen, Gruppen oder Gesellschaften trifft (die nicht unbedingt mit der Realität übereinstimmen müssen), nennt man Fremdwahrnehmung. Diese dienen auch zur Bestimmung des Selbstbildes, das sich aus dem Bezug zum Fremdbild ergibt. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 84).

Fundamentalismus⁸⁴

Unter Fundamentalismus versteht man die Haltung von Gruppen innerhalb einer Religion oder politischen Bewegung, die sich auf die eigenen traditionellen Grundlagen (Fundamente) berufen und diese kompromisslos vertreten. Fundamentalisten lehnen Veränderungen der Kultur und der Wertvorstellungen ab. Eines der wichtigsten Ziele ist die Aufhebung der Trennung von Kirche und Staat, um religiöse Normen als politische Forderungen geltend machen zu können. (vgl. Bohn 2005, S. 77).

gehörlos⁸⁵

Dieser Begriff wird im Gegensatz zu taubstumm nicht als diskriminierend aufgefasst. Gehörlose Menschen können sich nämlich verständigen, sei es mit ihrer Stimme oder durch Gebärdensprache. (vgl. Firlinger 2003, S. 25).

Gehörlosigkeit⁸⁶

Gehörlos sind jene Menschen, denen es – trotz Ausnützung aller Hörreste durch technische Hilfsmittel – nicht möglich ist gesprochene Sprache akustisch zu verarbeiten. Die Grenzen von „an Taubheit grenzender Schwerhörigkeit“ und Gehörlosigkeit sind fließend.

Gender⁸⁷

Der Begriff gender kommt aus dem Englischen und bezieht sich auf das soziokulturelle Geschlecht eines Menschen (als Gegenbegriff zum körperlichen Geschlecht, engl. sex). Mit dieser Abgrenzung wird deutlich, dass Geschlecht und mit ihm einhergehende Vorstellungen von Frauen und Männern kulturell und historisch konstruiert sind, zum Beispiel hinsichtlich vermeintlich geschlechtsspezifischer Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten. Weitere Informationen finden Sie unter dem folgenden Link: <https://queer-lexikon.net/2017/06/15/gender/> sowie in einem einführenden Aufsatz von Paula-Irene Villa: „Soziale Konstruktion: Wie Geschlecht gemacht wird“, in: Sabine Hark (Hrsg.): Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. Wiesbaden 2001.

⁸³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁸⁷ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Gender⁸⁸

Gender bedeutet das soziale Geschlecht. Das heißt, zu dem biologischen Geschlecht kommen eine Vielzahl von Zuschreibungen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen hinzu, die als weiblich oder männlich bewertet werden. Gender entsteht, indem Menschen in Interaktion mit ihrer Umwelt Rahmenbedingungen schaffen und verändern. In der Fachsprache wird dies als doing gender bezeichnet. Deutlich wird damit, dass diesen Zuschreibungen ein individueller und gesellschaftlicher Prozess zugrunde liegt, der veränderbar ist.

Gender⁸⁹

Der englische Ausdruck Gender bezeichnet das soziale Geschlecht im Gegensatz zum biologischen Geschlecht (engl. Sex). Gender meint also die sozialen und kulturellen Aspekte des Geschlechts, der Geschlechterrollen bzw. der Geschlechteridentität. (vgl. Vinz; Schiederig 2010, S. 20-21).

Gender Mainstreaming⁹⁰

„Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die darauf [...] ausgerichtet ist, sämtliche Entscheidungen in einer Organisation kritisch auf ihre Auswirkungen auf die von geschlechterbezogenen Ungleichheiten unterschiedlich geprägte Lebensrealität von Frauen und Männern zu überprüfen und diesbezüglich bestehende Differenzen abzubauen.“*) Die Entwicklung dieser Strategie geht auf die internationale Frauenbewegung zurück. Sie wurde 1995 im Abschlussdokument der Aktionsplattform der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking verankert und Ende der 1990er Jahre von der Europäischen Union übernommen und ist damit auch für Deutschland geltend.

Quelle: <http://gender-glossar.de/glossar/item/34>

Gender Mainstreaming⁹¹

Gender Mainstreaming ist eine auf Gleichstellung ausgerichtete prozessorientierte Querschnittsaufgabe. Im Rahmen von Gender Mainstreaming werden gleichstellungspolitische Ziele formuliert und umgesetzt. Gender Mainstreaming wurde in den 1980er Jahren als eine Strategie zur Erhöhung der geschlechtsspezifischen Sensibilität und Wirkung von politischem und administrativem Handeln entworfen. Es zielt darauf ab, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und diese für die Gleichstellung von Frauen und Männern nutzbar zu machen.

⁸⁸ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁸⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁹⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁹¹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

Gender Mainstreaming⁹²

Der Begriff Gender meint das soziale Geschlecht (weiblich-männlich und nicht biologisch: Mann-Frau), Mainstreaming bedeutet soviel wie „in den Hauptstrom“ bringen. Der Sachverständigenrat für den Europarat definiert Gender Mainstreaming wie folgt: „Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsätzlicher Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechtsspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen. (Europarat 1998, 9)“. (vgl. Vinz; Schiederig 2010, S. 33-34).

Gender Studies⁹³

„Gender Studies bezeichnen inter- und transdisziplinär ausgerichtete Forschungsansätze, die in allen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen die Bedeutung von Geschlecht und das Verhältnis der Geschlechter untersuchen.“ Sie behandeln unter anderem Fragen der Ungleichartigkeit und der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sowie Fragen der Differenzen innerhalb der Geschlechter und sensibilisieren für die Veränderbarkeit sozialer Praxis.

Quelle: <https://www.zag.uni-freiburg.de/gender-studies/masterstudiengang-gender-studis>

Generationenvertrag⁹⁴

Die Grundlage der nach dem Prinzip der intergenerationellen Solidarität ausgestalteten Verhältnisse ist der Generationenvertrag. Er kennzeichnet die wechselseitige, in erster Linie materielle Abhängigkeit und Leistungsverpflichtung der verschiedenen Generationen. Aufgrund dieser unausgesprochenen und nicht schriftlich festgelegten Vereinbarung sorgt die mittlere Generation für den Unterhalt der noch nicht erwerbstätigen Kinder sowie der nicht mehr erwerbstätigen Älteren und hofft dafür im Alter auf eine entsprechende Versorgung. (vgl. Velladics 2004, S. 63).

Geschlechterforschung⁹⁵

oder mit dem englischen Begriff zusammengefasst unter „Gender Studies“ sind in den 1970er Jahren aus der Frauenforschung heraus entstanden. In der Geschlechterforschung geht es um die Analyse von Geschlechterverhältnissen und die Kritik an gesellschaftlichen Leitbildern, Normen und Diskursen, die Ein- und Auschlüsse (re-)produzieren. (vgl. Degele 2008, S. 10 und 29-30).

⁹² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁹³ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁹⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁹⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Geschlechterrolle⁹⁶

In der Soziologie wird der Begriff Geschlechterrolle verwendet für Verhaltensmuster, Fähigkeiten und Eigenschaften, die Männern bzw. Frauen zugeschrieben werden. Geschlechterrollen werden jedoch nicht primär durch das biologische Geschlecht sondern durch gesellschaftliche Bedingungen hervor gebracht. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 94).

Geschlechtliche Identität⁹⁷

Das Geschlecht eines Menschen sowie seine Sexualität tragen neben seiner Herkunft, seinem Alter oder seiner Weltanschauung maßgeblich zur Ausbildung einer Identität bei – auch deswegen, weil Geschlecht ein häufiger Bezugspunkt sozialer Zuschreibungen ist. Der Begriff „geschlechtliche Identität“ bezeichnet dabei das elementare Selbstverständnis über das geschlechtliche Wesen eines Menschen. Grundlegend dabei ist, sich von diesem unterscheiden (Transidentität) oder anderen selbstbestimmten Identitätskonzepten folgen.

Gleichberechtigung⁹⁸

Gleichberechtigung bezeichnet die rechtliche und formale Gleichbehandlung von Individuen oder Gruppen, die zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Glauben oder sozialer Herkunft benachteiligt oder sogar ausgeschlossen werden.

Gleichberechtigung⁹⁹

Unter Gleichberechtigung versteht man gleiche formale Rechte für Personen in einem bestimmten Rechtssystem. Gleichberechtigung ist allerdings keine hinreichende Bedingung für Gleichstellung. (vgl. Degele 2008, S.150).

Gleichstellungsbeauftragte¹⁰⁰

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.

Weitere Informationen unter: <https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de>

⁹⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

⁹⁷ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

⁹⁸ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

⁹⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Globalisierung¹⁰¹

Globalisierung beschreibt die zunehmende Verflechtung des internationalen Systems in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur, Umwelt, Infrastruktur und Kommunikation. (vgl. Was heißt hier Migrant, S. 16-17).

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit¹⁰²

Der Begriff zielt darauf ab, feindselige Einstellungen zu Menschen unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft sowie unterschiedlicher Lebensstile in einer Gesellschaft mittels eines Begriffes zu erfassen. Das Phänomen beinhaltet folgende Elemente: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Abwertung von Obdachlosen, Abwertung von Behinderten, Islamfeindlichkeit, Sexismus, Etabliertenvorrechte, Abwertung von Langzeitarbeitslosen. Der Begriff bezeichnet ferner ein Forschungsprogramm zur empirischen Langzeituntersuchung solcher Einstellungen in Deutschland.

Handicap¹⁰³

Handicap bedeutet nach der WHO-Klassifizierung soviel wie Behinderung und bezieht sich auf die sozialen Benachteiligungen, die Menschen infolge einer Schädigung oder Beeinträchtigung in ihren körperlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Aktivitäten erfahren. (vgl. Firlinger 2003, S. 26) Der Begriff wird von weiten Teilen der Selbstvertretung abgelehnt (engl. „cap in hand“ zu Deutsch: unterwürfig, demütig).

Hautfarbe¹⁰⁴

Die unterschiedlichen Hautfarben geben uns lediglich Auskunft über das Maß der Pigmentierung der Haut. Der Teint eines Menschen variiert sehr stark, da der Anteil von Melanin in der Haut einerseits genetisch determiniert ist, andererseits aber auch durch Sonneneinstrahlung verändert werden kann. Auch die Blutgefäße spielen eine Rolle bei der Farbe der Haut. Eine schwarze Hautfarbe zu haben bedeutet dennoch häufig mit einer Vielzahl an Vorurteilen bzw. Vorverurteilungen konfrontiert zu sein. Die Wurzeln dieser Form des Rassismus liegen in der Rassenlehre die seit der Aufklärung und noch bis heute wirksam ist. (vgl. Achaleke; Akinyosoye 2011, S. 125).

Heteronormativität¹⁰⁵

Der Begriff Heteronormativität bezeichnet ein gesellschaftlich verankertes Machtverhältnis im Umgang mit Geschlecht und Sexualität, das als vermeintlich normal oder natürlich gilt. Dieses Machtverhältnis fußt auf zwei Annahmen, die meist zusammen auftreten und ausschließende Effekte haben: Zum einen wird angenommen, dass die Gesellschaft eine zweigeschlechtliche Ordnung sei, in der es nur Männer und Frauen gibt.

¹⁰¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰² Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁰³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Zweitens wird daraus abgeleitet, es existiere nur gegengeschlechtliches Begehren (Heterosexualität). Zugespitzt formuliert: Heteronormativität beschreibt die Idee, dass es nur Männer und Frauen gibt und dass diese – und nur diese – ausschließlich in Paaren auftreten können. Alle Menschen und Lebensformen, die von dieser Idee abweichen, werden benachteiligt. So werden intersexuelle Menschen oder Homosexualität immer wieder als Abweichung von einer vermeintlichen Normalität konstruiert.

Heteronormativität ist nicht naturgegeben: Sie wird zum Beispiel durch Gesetze, wissenschaftliche Theorien und alltägliche Praktiken zur vermeintlichen Normalität gemacht. Ein Beispiel für die alltägliche Herstellung von Zweigeschlechtlichkeit an der Universität sind Formulare, die Studierende zwingen, sich als Mann oder Frau einzuordnen. Dieselbe Logik verfolgen geschlechtergetrennte Toiletten.

Heterosexismus¹⁰⁶

Dieser Ausdruck beschreibt den Umstand, dass Heterosexualität in der Gesellschaft im Allgemeinen ein höherer Wert zugemessen wird als z.B. Homo- oder Bisexualität. Es handelt sich dabei um eine weitere Ausprägungsform von Sexismus. (vgl. Köllen 2011, S. 163).

Heterosexualität¹⁰⁷

Unter Heterosexualität versteht man den Umstand, dass sich eine Person sexuell und emotional zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlt.

Homofeindlichkeit und Bi+feindlichkeit¹⁰⁸

Homofeindlichkeit bezeichnet negative Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen. Diese Einstellungen können sich in Vorurteilen und abwertenden Sprachhandlungen, der Befürwortung von Diskriminierung oder in physischer Gewaltausübung äußern. Der Begriff der Homofeindlichkeit grenzt sich explizit vom Begriff der Homophobie ab, um zu verdeutlichen, dass es sich bei diesen Einstellungen meist nicht um pathologische Angst (Phobie) handelt, sondern um feindselige Abwertungen. Während der Begriff Bi (kurz für bisexuell) eine sexuelle Orientierung meint, die sich sowohl auf Frauen und Männer richtet, schließt die Bezeichnung Bi+ alle Menschen ein, die sich zu mehr als einem Gender hingezogen fühlen. Diese Bezeichnung sprengt damit den Rahmen der Zweigeschlechtlichkeit und will deutlich machen, dass sich die sexuelle Orientierung auf mehr als nur Männer und Frauen richten kann. Auch diesen sexuellen Orientierungen wird oft feindselig begegnet, was im Begriff der Bi+feindlichkeit zum Ausdruck kommen soll.

¹⁰⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁰⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Homophobie¹⁰⁹

Homophobie bezeichnet eine Abneigung gegenüber Bisexuellen, Lesben und Schwulen, die mehr oder weniger offensichtlich gezeigt wird und mit negativen Emotionen wie Ärger oder Abscheu verbunden ist.

Homophobie¹¹⁰

Dieser Begriff leitet sich aus den griechischen Wörtern „homos“ (gleich) und „phobos“ (Furcht, Angst) ab und bezeichnet eine negative Einstellung gegenüber homo- oder bisexuellen Menschen. Der Grund für Homophobie liegt zum größten Teil in einer Überhöhung eines alleinigen Wertes von Heterosexualität → Heterosexismus (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 109).

Homosexualität¹¹¹

Bei homosexuellen Menschen richtet sich die sexuelle Orientierung auf das eigene Geschlecht. Wenn die Orientierung zum gleichen Geschlecht öffentlich kommuniziert wird, nennt man das Coming Out. Neben der sexuellen Präferenz ist auch die damit verbundene Identität häufig wichtig, so z.B. ein schwuler oder lesbischer Lebensstil. Seit 2010 gibt es in Österreich auch die Möglichkeit, dass gleichgeschlechtliche Paare eine Eingetragene Partnerschaft (EP) eingehen. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 110).

HR (Human Resources)¹¹²

Den so genannten HR kommt im Diversity Management eine besondere Bedeutung zu. Häufig wird das Personalwesen als erster Bezugs- bzw. Ausgangspunkt für Diversity-Aktivitäten gewählt. Oft ist die Gesamtverantwortung für DiM-Prozesse organisatorisch im Personalwesen angesiedelt.

Humankapital (Humanressource)¹¹³

Die Kompetenzen, das Wissen und das Engagement von ArbeitnehmerInnen stellen Werte für das Unternehmen in Form von Humankapital (engl. human capital) dar. DiM soll dazu beitragen, die Humanressourcen unabhängig von Ethnie, Alter, Geschlecht usw. in ein Umfeld zu betten, das die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen voll ausschöpft, die Zusammensetzung der Belegschaft dahingehend justiert und Menschen einstellt, fördert und beschäftigt, die durch eine hohe Qualifikation überzeugen können. (vgl. Peter 2009, S. 23).

Identität¹¹⁴

Die Identität kennzeichnet das Wesen eines Menschen und unterscheidet ihn zugleich von anderen. Durch bestimmte Merkmale identifizieren sich Menschen mit anderen, die

¹⁰⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹¹⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹¹¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹¹² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹¹³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹¹⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

ähnliche Merkmale besitzen. So kommt es auch zur Gruppenbildung. Identität beruht gleichzeitig auf Unterscheidung von und Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder Kultur. Es sollte nicht außer Acht lassen werden, dass (Sub-)Kulturen trotz Ähnlichkeiten aus ganz verschiedenen Individuen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Voraussetzungen, Zielen und Vorstellungen bestehen.

Individualismus / Individualität¹¹⁵

In einer individualistischen Gesellschaft hat das Interesse des Individuums Vorrang vor den Interessen der Gruppe. Hier wird das „Ich“ nicht durch Gruppenzugehörigkeit klassifiziert, sondern nach individuellen Merkmalen. Bei diesem Gesellschaftstyp wird von Menschen erwartet, dass sie nicht dauerhaft auf eine bestimmte Gruppe angewiesen sind. (vgl. Hofstede 2009, S.101-102).

Inklusion¹¹⁶

Als bildungspolitischer Leitgedanke meint Inklusion in einem umfassenden Verständnis die Reflexion und den Abbau von Barrieren, Diskriminierung und Exklusion unterschiedlicher Gruppen und entsprechend die individuell notwendige Unterstützung jeder*s Einzelnen im Bildungsverlauf. Eine inklusive Lehre geht dementsprechend über die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung hinaus und berücksichtigt explizit die individuellen Bedarfe jeder*s einzelnen Studierenden.

Inklusion¹¹⁷

Als bildungspolitischer Leitgedanke meint Inklusion in einem umfassenden Verständnis die Reflexion und den Abbau von Barrieren, Diskriminierung und Exklusion unterschiedlicher Gruppen und entsprechend die individuell notwendige Unterstützung jedes Einzelnen im Bildungsverlauf. Eine inklusive Lehre geht dementsprechend über die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung hinaus und berücksichtigt explizit die individuellen Bedarfe jeder einzelnen studierenden Person.

Inklusion (pädagogisch/soziologisch)¹¹⁸

Bereits 1993 legte Annedore Prengel mit ihrem Buch „Pädagogik der Vielfalt“ einen der Grundsteine für die pädagogische Auseinandersetzung mit Diversity-Dimensionen wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung usw. und deren untrennbare Verflechtung. Im Jahr 1994 formulierte die UNESCO eine Erklärung, die eine inklusive Orientierung an Schulen als das geeignetste Mittel sieht, um gesellschaftlichen Diskriminierungen vorzubeugen. Soziologisch gesehen meint Inklusion ebenfalls das uneingeschränkte Recht auf Teilhabe (auch in Unternehmen). Damit verbunden ist die Akzeptanz sowohl der vertikalen als auch der horizontalen Position Einzelner im

¹¹⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹¹⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹¹⁷ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹¹⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

gesamtgesellschaftlichen System. Inklusion ist als ein Prozess der wechselseitigen Integration zu verstehen. (Pauser 2011b, S. 51-58).

Institutionelle Diskriminierung¹¹⁹

Der Begriff der institutionellen Diskriminierung bezeichnet die Einbettung von Diskriminierung in organisatorische Strukturen. Er macht deutlich, dass Diskriminierung nicht nur das Ergebnis von individuellen Vorurteilen und Handlungen sein kann, sondern auch von Strukturen und Verfahren in Organisationen. So können beispielsweise bestimmte Vorschriften oder eingelebte Routinen Menschen ausschließen oder benachteiligen. Wie jede Organisation sind auch Hochschulen Orte institutioneller Diskriminierung. Beispielsweise wirkt es benachteiligend, wenn Hochschulen Deutsch als Erstsprache voraussetzen und keine Möglichkeiten für Studierende mit anderer Erstsprache bieten, ihre sprachlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln oder Leistungen in anderer Form zu erbringen. Durch Diversity Management und andere Maßnahmen versuchen Hochschulen, reflexiv mit diesen und anderen institutionellen Barrieren umzugehen und diese abzubauen.

Integration¹²⁰

Dieser Begriff bezieht sich auf die Eingliederung von Gruppen oder Personen in ein bestehendes soziales Gebilde (Gesellschaft, Gemeinschaft, soziale Gruppe bzw. Staat).

Integration¹²¹

bezeichnet die Eingliederung von Personen oder Gruppen in ein bereits bestehendes soziales Gefüge. In der Migrationspolitik ist das Heimischwerden von MigrantInnen in der neuen Gesellschaft gemeint, das ein gleichberechtigtes Nebeneinander ermöglicht. Integration ist nicht zu verwechseln mit Assimilation. Häufig wird Integration – in der Alltagssprache oder in der medialen Darstellung – als lediglich einseitige Anpassungsleistung verstanden.

Interkulturalität¹²²

Der Begriff Interkulturalität betrifft alle Phänomene, die aus dem Kontakt zwischen unterschiedlichen Kulturen entstehen wie z.B. Phänomene der Sprachmischung, der Kulturmischung (Synkretismus) oder Prozesse der kreativen Integration Elemente fremder Kulturen in die eigene (Literatur, Theater, bildende Kunst). (vgl. Lüsebrink 2008, S. 14).

¹¹⁹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹²⁰ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹²¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹²² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Interkulturelle Kommunikation¹²³

Wenn Mitglieder verschiedener kultureller Gruppen in Dialog treten, kann diese Interaktion als interkulturelle Kommunikation bezeichnet werden. In der Regel kennzeichnet interkulturelle Kommunikation ein entsprechendes Bewusstsein für die möglichen kommunikativen „Stolpersteine“. Weiter gefasst schließt der Begriff auch die medialen Darstellungsformen der interkulturellen Kommunikation mit ein. (vgl. Litters 1995, S. 20).

Interkulturelle Kompetenz¹²⁴

Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf das Wissen über kulturspezifische Besonderheiten anderer Kulturkreise. Sie umfasst auch die Fähigkeit eines konstruktiven Umgangs mit der kulturellen Diversität.

Interkulturelle Kompetenz¹²⁵

Für das Gelingen der Verständigung und Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ist u.a. interkulturelle Kompetenz erforderlich, für die der Begriff „Aushandlung von Realität“ (engl. negotiating reality) geprägt wurde. Diese Methode ermöglicht es, dass kulturelle Unterschiede in ungewissen, unvorhersehbaren oder konflikthafter Situationen als Anstoß zum Lernen fruchtbar gemacht werden können. (vgl. Berthoin Antal; Friedman 2010, S. 103).

Interkulturelle Öffnung¹²⁶

Der Begriff bezeichnet die interkulturelle Ausrichtung eines Unternehmens oder einer Organisation. Dabei werden verschiedene Bereiche beeinflusst, wie z. B. der strukturelle Aufbau, der organisatorische Ablauf und die einzelnen Arbeitsprozesse. Angestrebt wird der Abbau von Hindernissen für kulturelle und ethnische Minderheiten.

Intersektionalität¹²⁷

Intersektionalität bezeichnet die Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen in einer Person. Das Konzept wurde zunächst von Schwarzen Feministinnen aus den USA ausgearbeitet und basiert auf der Erkenntnis, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität oder Klasse nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in ihren „Verwobenheiten“ oder „Überkreuzungen“ (engl. intersections) analysiert werden müssen. Beispielsweise kann eine Studentin sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch durch eine psychische oder physische Behinderung im Studium beeinträchtigt bzw. benachteiligt werden. Sie kann dadurch andere Erfahrungen machen als ein männlicher Student mit Behinderung oder eine weibliche Studentin ohne Behinderung.

¹²³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹²⁴ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹²⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹²⁶ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹²⁷ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Intersektionalität¹²⁸

Unter Intersektionalität wird verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander stehen, sondern in ihren ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert

werden müssen. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern um die Analyse ihrer Wechselwirkungen.

Intersektionalität¹²⁹

Konzepte der Intersektionalität gehen davon aus, dass sich nicht einzelne Dimensionen von Diversity abbilden, bzw. nacheinander aufzählen lassen (Mehrfachdiskriminierung), sondern unterschiedliche Dimensionen immer in einer untrennbaren, jeweils anderen Verflochtenheit zu bedenken sind. Während Cornelia Klinger noch drei Kerndimensionen als Bezugsrahmen sieht: „Gender“, „Race“ & „Class“ (Geschlecht, Hautfarbe und sozialer Status) gehen Intersektionalitätsansätze mittlerweile darüber hinaus und bleiben bewusst durchlässig, was die Vielschichtigkeit dieser Zusammensetzungen und deren Konsequenzen betrifft.

Inter*/Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit¹³⁰

Inter* ist ein Begriff, der als ein emanzipatorischer Oberbegriff die Identität von intergeschlechtlichen Menschen bezeichnet. Der Begriff grenzt sich von der medizinischen Verwendung des Begriffs Intersexualität ab, der eine pathologisierende Diagnose darstellt. Intergeschlechtlich sind jene Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale als medizinisch uneindeutig gelten – die also weder nur männlich noch nur weiblich sind. Intergeschlechtliche Menschen sind häufig mit körperlichen und sozialen Eingriffen konfrontiert, die das Ziel haben, Zweigeschlechtlichkeit herzustellen: Durch solche Eingriffe werden sie – oft ohne medizinische Indikation – gezwungen, entweder eine Frau oder ein Mann zu sein. Auch im universitären Alltag wird Zweigeschlechtlichkeit immer wieder als Norm hergestellt – sei es in Formularen, in Seminarlektüren, in denen nur Männer und Frauen vorkommen, oder durch geschlechtergetrennte Toiletten.

Intersexualität¹³¹

Wenn das Geschlecht eines Menschen nicht eindeutig männlich oder weiblich zugeordnet werden kann bzw. beide Geschlechtsmerkmale vorhanden sind, spricht man von Intersexualität. (vgl Lang 2006, S. 7).

¹²⁸ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹²⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹³⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹³¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Islamfeindlichkeit¹³²

Islamfeindlichkeit bezeichnet eine spezifische Form des Rassismus, die sich gegen Muslim*innen und gegen Menschen richtet, denen eine Religionszugehörigkeit zum Islam zugeschrieben wird. In dieser Einstellung kommt es also nicht auf die Persönlichkeit der betroffenen Person oder die Bedeutung an, die Religion für sie hat. Sie wird vielmehr nur als Vertreter*in des Islam wahrgenommen und dabei als Ausdruck einer homogenen Gruppe konstruiert. Der Islam wird dabei grundsätzlich als etwas „Schlechtes“ abgewertet und beispielsweise mit Rückständigkeit, Gefahr und Gewalt oder der Unterdrückung von Frauen assoziiert. Von dieser Abwertung profitieren wiederum jene Menschen, die von solchen Zuschreibungen Gebrauch machen und damit ihre eigene Position aufwerten, indem sie sich z.B. implizit als fortschrittlich, zivilisiert und aufgeklärt darstellen.

Weiterführende Informationen: Blickpunkt – Antimuslimischer Rassismus. Herausgegeben von der DGB-Jugend, 2013. Online abrufbar unter: <http://jugend.dgb.de/++co++76d173e2-9c68-11e2-b5dd-525400808b5c>

Islamismus¹³³

wird meist synonym zu dem Begriff „islamischer Fundamentalismus“ verwendet. Islamisten fordern, dass das gesamte private und öffentliche Leben durch die Religion geregelt werden müsse. Islamisten unterscheiden sich vom Rest der Muslime dadurch, dass sie ihre Interpretation des Islam zum politischen Programm erheben. Es handelt sich um eine Bewegung im Sinne einer spezifischen, kulturbezogenen Antwort und Reaktion auf die westliche Dominanz und die so genannte Moderne. (vgl. Schiffer; Wagner 2009, S. 254).

Islamophobie¹³⁴

Der Begriff Islamophobie wird in der aktuellen Debatte oft synonym zu Islamfeindlichkeit verwendet und bezeichnet die Ablehnung des Islam und MuslimInnen. (vgl. Schiffer, Wagner 2009, S. 253).

Klassismus¹³⁵

Als Klassismus wird eine Form der Diskriminierung bezeichnet, die sich auf die soziale Herkunft oder die soziale Position in der Gesellschaft bezieht. Beispielsweise werden Menschen aufgrund der Tatsache diskriminiert, dass ihre Eltern arm sind oder sie selbst auf staatliche Unterstützungsleistungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld angewiesen sind. Durch Klassismus werden Menschen herabgewürdigt und ihnen der Zugang zu Ressourcen (z.B. Bildung) erschwert.

Weiterführende Quelle: Andreas Kemper: Klassismus. Eine Bestandsaufnahme. Herausgegeben vom Landesbüro Thüringen der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/erfurt/12716.pdf10>

¹³² Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹³³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹³⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.¹³⁵

Kollektivismus¹³⁶

Von Kollektivismus spricht man, wenn in Gesellschaften das Interesse der Gruppe dem Interesse des Individuums übergeordnet ist. Die so entstehenden Wir-Gruppen bilden die Hauptquelle der Identität des Menschen und dienen dem Schutz vor Gefahren. Dafür wird oft bedingungslose Loyalität erwartet. (vgl. Hofstede 2009, S.100-101).

Kolonialität

Kolonialität beschreibt das Fortwirken von im Kolonialismus entstandenen Praktiken, Zuschreibungen und Deutungsmustern. Der Begriff wurde zunächst von der lateinamerikanischen Forscher*innen-Gruppe „proyecto modernidad/colonialidad“ entwickelt und verweist darauf, dass der Kolonialismus und die in ihm entstandenen Denkweisen und Strukturen keine Abweichung der europäischen Moderne ist, sondern ihre Grundlage sowie ihre Begleiterscheinung. Ein nach wie vor fortwirkender Ausdruck der Kolonialität ist der Rassismus, der in seiner modernen Form mit der Eroberung und Kolonisierung Amerikas entstand. Kolonialität strukturiert nicht nur ehemals kolonisierte Länder, sondern auch die europäischen Gesellschaften.

Deutsche Universitäten haben im Kolonialismus und in der Produktion von kolonialen Denkmustern eine wichtige Rolle gespielt, etwa durch die Produktion von rassistischen und eurozentristischen Theorien sowie das Sammeln von unrechtmäßig angeeigneten Kulturgütern oder menschlichen Überresten, die sich oft noch immer in ihrem Besitz befinden. Dadurch wird Kolonialität auch heute noch reproduziert.

Quelle: Sebastian Garbe/Pablo Quintero (Hrsg.): Kolonialität der Macht. De/koloniale Konflikte: zwischen Theorie und Praxis. Münster 2013.

Kommunikation¹³⁷

Unter dem Blickpunkt des Diversity Managements umfasst Kommunikation zwei Bereiche, die interne und die externe Kommunikation. Letztere nennt man auch Öffentlichkeitsarbeit oder PR. Wichtig sind hier Informationen über Ziele und Strategien von DiM (Diversity Management), Mobilisierung und Einbeziehung interner und externer → Stakeholder, sowie interne Kommunikationsmaßnahmen für MitarbeiterInnen. Bei einer Diversitygerechten Kommunikation ist es wichtig, möglichst vielfältige Positionen mit einzubeziehen und in diesem Sinne unterschiedliche Kanäle mehrdimensional bedient werden. (vgl. Wondrak 2011c, S. 208).

Konflikt¹³⁸

Interne gesellschaftliche Widersprüche und Ungleichheiten verursachen oft Konflikte. Um die gesellschaftliche Sprengkraft abzufangen, die in solchen sozialen Gegensätzen enthalten ist, werden Konflikte oft externalisiert und äußern sich dann als → Rassismus oder → Sexismus. (vgl. Rätzkel 2010, S. 73) Konflikte entstehen aufgrund von

¹³⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹³⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹³⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

unterschiedlichen Positionen, können diese nicht harmonisiert bzw. überwunden werden kann der Konflikt eskalieren.

Konstruktivismus¹³⁹

der Konstruktivismus vertritt die Ansicht, dass ein Phänomen, das wir gemeinhin als selbständig und an sich existierend betrachten, im Grunde vom Denken, von der Sprache und von der sozialen Praxis der Menschen erschaffen oder eben konstruiert ist. (vgl. Collin 2008, S. 9).

körperbehindert¹⁴⁰

ist lediglich eine Ausprägungsform von Behinderung. Unterschieden wird zwischen körperlichen Behinderungen, Sinnesbehinderungen, psychischen Erkrankungen und Lernbehinderungen. Menschen mit mehreren Behinderungen werden auch als „mehrfach behindert“ bezeichnet. Sehr oft wird nur eine bestimmte körperliche Behinderung imaginiert, wenn von Behinderungen die Rede ist. Ein typisches Beispiel dafür ist die Person im Rollstuhl. Unsere Vorstellung (→ Konstruktivismus) von Behinderung wird stark von gängigen Bildern und Klischees beeinflusst.

Krankheit¹⁴¹

In Abgrenzung zum Begriff „Behinderung“ handelt es sich bei einer Krankheit um einen vorübergehenden Zustand, der im günstigsten Fall einer Heilung zugeführt wird. Bei einer dauerhaften Erkrankung liegt ebenfalls keine Behinderung, sondern eine chronische Erkrankung vor. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bezeichnen sich als psychisch krank, da auch hier eine Veränderung zu einem positiven Befinden zumeist im Vordergrund steht.

Kultur¹⁴²

es gibt unzählige Definitionen von Kultur. Unter Kultur kann die Gesamtheit der kollektiven Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster einer Gesellschaft verstanden werden. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 10) In einem weiter gefassten Verständnis handelt es sich um alle (kulturellen) Hervorbringungen, die in einem unbestimmten Raum und zu einer unbestimmten Zeit für eine (zumeist) unbestimmbare Zahl von Personen gültig sind. Ein heutiges Verständnis kennzeichnet das fluide und veränderbare von Kultur, und verzichtet auf starre, fassbare Modelle.

Kulturdimensionen¹⁴³

Kultur kann als eine Art kollektive Programmierung des Geistes verstanden werden, die die Mitglieder einer Gruppe von Menschen von einer anderen unterscheidet. Hofstede formulierte fünf Kulturdimensionen, wobei diese Dimensionen Aspekte einer Kultur darstellen, die im Verhältnis zu anderen messbar und vergleichbar sind. Die von ihm geprägten Kulturdimensionen sind Machtdistanz, Individualismus/Kollektivismus, Maskulinität/Femininität, Unsicherheitsvermeidung und

¹³⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Langfristorientierung/Kurzfristorientierung. (vgl. <http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/5/52>).

Kulturelle Adaption¹⁴⁴

Kulturelle Adaption bedeutet, dass Menschen vermehrt die Fähigkeit erlangen, sich auf Menschen anderer Kulturen zu beziehen, mit ihnen zu kommunizieren und auf unterschiedliche Weltansichten angemessen zu reagieren. Die eigene kulturelle Identität wird dadurch nicht ersetzt, jedoch erweitert bzw. ergänzt, um bestimmte Teile anderer Weltansichten (erfolgreich) zu integrieren. (vgl. Lüthi; Oberpriller 2009, S. 37).

Kulturelle Vielfalt¹⁴⁵

wird oft Synonym zu Diversität verwendet. Dabei werden die Phänomene von Vielfalt allerdings (zumeist fast) ausschließlich unter dem Aspekt von „kultureller Vielfalt“ betrachtet.

Kulturtransfer¹⁴⁶

Kulturtransfer meint die Übertragung von Ideen, kulturellen Artefakten, Praktiken und Institutionen aus einem spezifischen System gesellschaftlicher Handlungs-, Verhaltens- und Deutungsmuster in ein anderes. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 129).

Leadership¹⁴⁷

Leadership meint in deutscher Sprache Führung. Der (oder die) Leader (AnführerIn) führt durch Überzeugung, Motivation und Machtübertrag. Darüber hinaus entwickeln Leader nicht nur die Performance Einzelner, sondern ganzer Gruppen und erzeugen → Commitment innerhalb ihrer Arbeitsgruppe. (vgl. Zapke-Schauer 2005, S. 17).

Lebenslanges Lernen¹⁴⁸

ist im Kern die permanente Bereitschaft zu Lernen und Entwicklung über alle Lebensspannen hinweg. Dieser Strategie kommt im Zuge der europäischen Einheit und den damit verbundenen Herausforderungen große Bedeutung zu. Aber auch Organisationen und Unternehmen verstehen sich zunehmend als „lebenslang lernende Organisationen“. Lebenslanges Lernen, Persönlichkeitsentwicklung und Lernen der Organisation stehen in einer engen Wechselbeziehung zueinander und prägen die Organisationskultur nachhaltig (vgl. Arnold 2001, S. 497).

Legitimität¹⁴⁹

Unter Legitimierung wird der Prozess des Erklärens und Rechtfertigens verstanden. Er besteht darin, dass er dem objektivierten Sinn der institutionellen Ordnung Gültigkeit zuschreibt. (vgl. Dimbath 2011, S. 283-284) Neu ist, dass im Zuge des Legitimitäts- und Zugänglichkeitsansatzes des Diversity Managements bestimmte Diversity-Dimensionen

¹⁴⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁴⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

konkret ins Zentrum unternehmerischer Aktivitäten rücken. Als relevante (Ziel-)Gruppen im Innen und Außen.

Leitbild¹⁵⁰

Unternehmensleitbilder gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die Umsetzung von → DiM als Leitbild folgt der Logik der Erkenntnis, dass die Bedeutung von Konzepten zur Berücksichtigung von Chancengleichheit und Verschiedenheit in Organisationen in den kommenden Jahren zunehmen wird. Aufgrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels werden Beschäftigte verschiedenster ethnischer und sozialer Herkunft, mit unterschiedlichsten (Lebens-) Orientierungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Auch der Frauenanteil an den Erwerbstätigen wächst weiter. Daraus ergibt sich eine sukzessive Veränderung bzw. Neuentstehung von Märkten, an der sich Organisationen und Unternehmen zunehmend orientieren (müssen). (vgl. Elmerich; Hornberger; Karl; Watrinet 2007, S. 18-19).

Lesbisch¹⁵¹

Frauen, die sich sowohl sexuell als auch emotional zu Frauen hingezogen fühlen, bezeichnet man als lesbisch.

Life Balance¹⁵²

DiM, welches auch Work-Life-Balance-Modelle integrieren kann, zielt darauf ab, die Arbeitswelt für unterschiedliche Personen(gruppen) und deren Bedürfnisse so flexibel wie möglich zu gestalten, so dass eine gute Balance zwischen Arbeits- und privaten Interessen möglich wird. Eine gute (Work-)Life-Balance ist nicht nur ökonomisch notwendig sondern auch sozial gerechtfertigt. (vgl. Kloimüller 2011, S. 468).

LGBT¹⁵³

Das Akronym kommt aus dem Englischen und steht für: Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender. Das deutsche Pendant, LSBT (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender), wird kaum verwendet. Oftmals wird der Begriff um weitere Buchstaben ergänzt, zum Beispiel: LGBTQIA (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Queer, Intersex, Asexual). All diesen Begriffen ist gemeinsam, dass Heteronormativität aufmerksam machen.

LGBTIQ¹⁵⁴

LGBTIQ ist eine aus dem Englischen kommende Abkürzung und schließt lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*, intersexuelle und queere Menschen und Identitäten ein. Die Abkürzung ist ein Überbegriff für sehr unterschiedliche Lebensweisen, Orientierungen und Identitäten. Sie werden in politischen Diskursen oft zusammen genannt, weil sie sich

¹⁵⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁵⁴ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

der gesellschaftlichen Norm der Heteronormativität widersetzen, nach der es nur zwei Geschlechter gibt, die sich jeweils gegenseitig begehren. Die Abkürzung tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf. So wird vielfach auch die Abkürzung LSBTIQ verwendet, die im Gegensatz zu LGBTIQ auf die deutschsprachigen Begriffe verweist.

Lookismus¹⁵⁵

Lookismus bezeichnet die Benachteiligung und Bewertung von Menschen aufgrund des äußerlichen Erscheinungsbilds, der Kleidung oder bestimmter Körpermerkmale. Lookismus liegen bestimmte Normalitätserwartungen an Aussehen und Körper zugrunde, die mit anderen Diskriminierungsdimensionen zusammenhängen können. Eine Abweichung von diesen Erwartungen wird häufig negativ gewertet und kann zum Ausgangspunkt weiterer negativer Projektionen auf die betroffene Person werden und zur Ausgrenzung führen.

Menschenbild¹⁵⁶

Das Menschenbild in Europa bis ins 21. Jahrhundert ist im Wesentlichen geprägt durch die Menschenrechte, Demokratiebewegungen und den Kapitalismus. Die philosophische Auseinandersetzung mit dem Menschenbild führt direkt zu Fragen der Gleichheit, Freiheit und Sinnstiftung. Eine gegenwärtige Zunahme von Toleranz und Individualität ist verbunden mit einem Menschenbild, welches unterschiedliche, auch z.T. brüchige, einander widersprechende Lebensentwürfe aushält und zulässt.

Menschenrechte¹⁵⁷

Durch die Erklärung der Menschenrechte sollen die Rechte und die Freiheit aller Menschen, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand sichergestellt werden. (vgl. United Nations Human Rights: <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/language.aspx?langid=ger>).

Mentoring¹⁵⁸

Mentoring bezeichnet ein Instrument der Nachwuchsförderung, mithilfe dessen eine auf Wissens- und Erfahrungstransfer aufgebaute Lernbeziehung zwischen einer*m Mentor*in und einer*m Mentee aufgebaut werden soll. Das Mentoring dient dabei der persönlichen sowie studienbezogenen Entwicklung der Mentees. Die Mentor*innen haben vor allem eine Vorbildfunktion, wobei der Schwerpunkt nicht auf der Vermittlung fachspezifischer Inhalte liegt, sondern auf dem Aufbau von Handlungs- und Lösungskompetenzen, die im universitären Kontext zum Einsatz kommen können.

¹⁵⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁵⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁵⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Mentoring¹⁵⁹

Mentoring wird in der Wirtschaft seit den 1970er Jahren als Instrument der Karriere- und Nachwuchsförderung verwendet. Beim klassischen Mentoring unterstützt eine erfahrene Person (MentorIn) eine junge Person (Mentee) mit Rat und Fachwissen, um deren berufliche und persönliche Entwicklung zu fördern. Erweitert man das klassische Konzept um Diversity-Aspekte, sodass sich MentorIn und Mentee z.B. auch in Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft oder Behinderung unterscheiden, findet einerseits ein Wissenstransfer statt, und andererseits werden die Beteiligten mit unterschiedlichen (oder gemeinsamen) kulturellen Prägungen, Denk- und Verhaltensweisen sowie möglichen (Karriere-) Barrieren konfrontiert. (vgl. Wondrak 2011b, S. 279-280).

Migration¹⁶⁰

Unter Migration versteht man einen zeitweisen oder definitiven Aufenthalt von Personen in anderen Gesellschaften und Kulturen. Unter Migration werden sowohl die Gruppen der ZuwanderInnen (ImmigrantInnen) als auch jene Personen, die abwandern (Emmigranten) verstanden. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 2).

Migrationshintergrund¹⁶¹

Der Begriff Migrationshintergrund ist in erster Linie ein statistischer Begriff und umfasst sowohl zugewanderte Personen als auch in Deutschland geborene Menschen, die aufgrund eines zugrundeliegenden Verständnisses einer Generationenfolge dieser statistischen Gruppe zugerechnet werden (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/migrationshintergrund.html?nn=208952>). Die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund sind deutsche Staatsbürger*innen. Wenngleich der Begriff des Migrationshintergrunds nur ein statistischer Kunstbegriff ist, ist er politisch stark aufgeladen. In dieser Verwendung suggeriert er, Menschen mit Migrationshintergrund seien eine homogene Gruppe, die sich zudem durch eine „Andersartigkeit“ gegenüber Menschen ohne Migrationshintergrund auszeichne. Oft wird dabei der Migrationshintergrund mit einer Prägung durch eine ethnische Herkunft oder bestimmte kulturelle Werte und Normen gleichgesetzt. Dies ist eine Form der Ethnisierung, die statistisch und wissenschaftlich nicht haltbar ist. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zeichnet sich durch eine ähnliche Vielfalt aus wie diejenige ohne Migrationshintergrund.

Migrationshintergrund¹⁶²

Statistiken in Deutschland unterscheiden sowohl die Nationalität als auch das Merkmal Migrationshintergrund. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der BRD Zugewanderten sowie alle in Deutschland

¹⁵⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁶⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁶¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁶² Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

geborenen Ausländerinnen und Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Monokultur¹⁶³

Der Begriff ist auch im Kontext von Diversity bedeutsam. Die monokulturelle Organisation ist eine, die Vielfalt nicht verarbeiten kann oder will. In monokulturellen Organisationen wird der unbedingte Wert von Gleichheit hochgehalten. Das ist nicht notwendigerweise vordergründig, sondern mitunter subtil, und erst auf den zweiten Blick auf struktureller Ebene sichtbar. Unterschiedliche Theorien weisen uns darauf hin, dass „Artenvielfalt“ zahlreiche Vorteile mit sich bringen kann. Gleichheit ist prinzipiell auch ein Wert.

Multikulturalität¹⁶⁴

Unter Multikulturalität versteht man das Nebeneinander verschiedener Kulturen innerhalb eines sozialen Systems (meist einer Nation) (vgl. Lüsebrink 2008, S. 16). In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die Vorstellung einer selbstverständlichen Koexistenz von Mehr- und Minderheiten Herausforderungen mit sich bringt.

Mutterschutzgesetz¹⁶⁵

Das Mutterschutzgesetz ist ein Gesetz auf Bundesebene, das das Ziel hat, „den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten. Es soll nicht dazu kommen, dass Frauen durch Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden oder dass die selbstbestimmte Entscheidung einer Frau über ihre Erwerbstätigkeit verletzt wird“ (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Seit 1. Januar 2018 werden erstmals auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen. Dadurch wird die Position schwangerer und stillender Studentinnen rechtlich gestärkt. Für den Kontext der Universität haben sich durch die Neuregelung des Gesetzes unter anderem folgende Änderungen ergeben: Es besteht nun eine von den Studentinnen selbst verantwortete Erfassungs- und Meldepflicht der Schwangerschaft. Außerdem müssen Universitäten eine anlassunabhängige Bewertung von Studienprogrammen und -abläufen auf mögliche Gefährdungen hin gewährleisten.

Nachhaltigkeit (Sustainability)¹⁶⁶

bezieht sich auf die Dauerhaftigkeit von Aktivitäten bspw. im Umweltschutz. Aber auch soziale Belange werden der Nachhaltigkeit zugeordnet. Ein einfaches Beispiel für einen herkömmlichen Produktzyklus ist: „from cradle to grave“ (von der Wiege bis zur Bahre). Dieses Produkt hinterlässt nach dem Verbrauch nicht mehr nutzbaren Abfall. Ein Produktzyklus im Sinne der Nachhaltigkeit ist demnach „from cradle to cradle“ (von der

¹⁶³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁶⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁶⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁶⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Wiege wieder zur Wiege). Hier werden Ressourcen so eingesetzt bzw. genutzt, dass das Produkt (bzw. Verpackungsmaterialien) nach dem Verbrauch wieder der Rohstoffkette zu(rück)geführt werden kann.

Nachteilsausgleich¹⁶⁷

Ziel des Nachteilsausgleichs ist es, bestimmten Gruppen von Studierenden, die institutionell benachteiligt sind, zu ermöglichen, unter angemessenen Bedingungen Studien- und Prüfungsleistungen chancengleich zu erbringen. Einen Anspruch auf Nachteilsausgleich haben beispielsweise Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie Studierende mit familiären Verpflichtungen. Nachteile, die diese Studierenden gegenüber anderen Studierenden bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen haben, sollen so weit als möglich ausgeglichen werden. Auf die Anforderungen, die zum Leistungsbild der Prüfung gehören, darf dabei aber nicht verzichtet werden.

Nachteilsausgleich¹⁶⁸

Ziel des Nachteilsausgleichs ist es, Studierenden mit Behinderungen, chronischen Krankheiten oder nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen, unter angemessenen Bedingungen Studien- und Prüfungsleistungen chancengleich zu erbringen. Nachteile, die Studierende mit den genannten Beeinträchtigungen gegenüber anderen Studierenden bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen haben, sollen so weit als möglich ausgeglichen werden. Auf die Anforderungen, die zum Leistungsbild der Prüfung gehören, darf dabei aber nicht verzichtet werden. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich ergibt sich aus dem prüfungsrechtlichen Grundsatz der Chancengleichheit und ist in den jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnungen für die einzelnen Studiengänge geregelt und definiert.

Nation¹⁶⁹

Der Begriff Nation leitet sich von lateinisch natio ab, was Abstammung oder Geburtsort, im übertragenen Sinne auch schon Volksstamm bedeutet. Nationen sind große Kollektive, welche auf einem grundlegenden Konsens ihrer Mitglieder beruhen, die sich z.B. aufgrund der gemeinsamen Sprache, Kultur, Tradition, Geschichte oder eines gemeinsamen Territoriums einer Nation zugehörig fühlen. Die Idee der Nation ermöglicht es, einen Teil als „Wir“ und den Rest als „Fremde“ zu definieren (Inklusion und Exklusion). (vgl. Jansen; Borggräfe 2007, S. 10-13).

Nationalsozialismus¹⁷⁰

Unter Nationalismus verstehen die Historiker zwei unterschiedliche Phänomene. Zum einen ein Konglomerat politischer Ideen, Gefühle und damit verbundener Symbole, das

¹⁶⁷ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁶⁸ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁶⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

sich zu einer geschlossenen Ideologie fügen kann, zum anderen die politischen Bewegungen, die diese Ideen tragen. Der Nationalismus geht von einer Einteilung der Welt in → Nationen aus, in die sich Menschen eingliedern lassen. (vgl. Jansen; Borggräfe 2007, S. 18-20).

Neoliberalismus¹⁷¹

Als wirtschaftswissenschaftliches Konzept mit Auswirkungen auf Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, will der Neoliberalismus den Einfluss des Staates auf das Wirtschaftsgeschehen minimieren. Im neoliberalen Sinn hat sich der Staat den Marktkräften zu unterwerfen und die Marktbedingungen lediglich in einem Mindestmaß zu sichern. Es handelt sich also um einen Ansatz, der ökonomischen Selbstregulierung durch den Markt. (vgl. Bendl 2007, S. 14).

Netzwerke¹⁷²

In Großunternehmen, die DiM anwenden, finden sich oft Netzwerke. Diese Netzwerke leisten umfassende Austausch-, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit und tragen somit den Hauptteil der Einbindung der verschiedenen → Kerndimensionen in das DiM bei. (vgl. Köppel 2010, S. 24).

Nicht-traditionelle Studierende¹⁷³

Studierende, die zu den bis dato unterrepräsentierten Studierenden gehören. Dazu zählen z. B. Studierende, die den Hochschulzugang auf dem 2. bzw. 3. Bildungsweg erworben haben.

Norm¹⁷⁴

Unter einer Norm wird eine von Individuen geäußerte Erwartung der Art verstanden, dass etwas der Fall sein soll oder muss oder nicht der Fall sein soll oder muss. Normen sind also Standards, Regeln oder Vorschriften. (vgl. Opp 1983, S. 4).

Organisation¹⁷⁵

Unter einer Organisation kann im weitesten Sinne der organisierte (soziale) Zusammenschluss von Menschen verstanden werden. Darunter fallen Unternehmen, nicht-gewinnorientierte Organisationen (Non-ProfitOrganisation), politische und kirchliche Institutionen, Vereine usw. (vgl. Pauser 2011d, S. 28).

Organisationsentwicklung¹⁷⁶

Unter Organisationsentwicklung versteht man den sozialen Wandel in → Organisationen, wobei gemeinsame Lernprozesse initiiert und methodisch begleitet werden. Dabei

¹⁷¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁷⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

werden die Fähigkeiten aller und der Organisation als Ganzes zur Entwicklung und Veränderung der Organisation und deren Abläufe genutzt. (vgl. Appiano-Kugler, Kogoj 2008, S. 176).

Organisationskultur¹⁷⁷

Organisations- oder auch Unternehmenskultur umfasst sämtliche Normen, Werte, Traditionen usw., die von den MitarbeiterInnen geprägt und gewohnheitsmäßig getragen werden. Diese teils bewussten, teils unbewussten Regelwerke sind über einen längeren Zeitraum wirksam und oft nur schwer veränderbar. (vgl. Pauser 2011a, S. 219).

Othering¹⁷⁸

Der Begriff „Othering“ bedeutet, jemanden zum/zur „Anderen“ zu machen. Dabei wird die andere Person als negatives Gegenbild zu einem unbestimmten „Wir“ konstruiert, welches dadurch aufgewertet wird. „Othering“ stellt also hierarchische Unterscheidungen zwischen vermeintlichen Gruppen her, die zum Beispiel entlang von Ungleichwertigkeitsideologien wie Sexismus, Rassismus oder Ableismus gezogen werden.

Partizipation¹⁷⁹

Mit dem Begriff der Partizipation wird die Beteiligung und Mitbestimmung bei wichtigen Ereignissen oder Entscheidungsprozessen beschrieben. Aus einer diversitätssensiblen Perspektive ist es erstrebenswert, einen möglichst vielfältigen Einbezug zu erreichen und die Barrieren abzubauen, die Partizipation verhindern. Auch im Kontext der universitären Lehre ist Partizipation ein wichtiges Mittel, um auf die verschiedenen Bedürfnisse aller Teilnehmenden einzugehen und eine gemeinsame Basis für den Lernprozess zu schaffen.

Partizipation¹⁸⁰

steht alltagssprachlich für alles, was mit Beteiligung oder Teilhabe im engeren und weiteren Sinn zu tun hat. Mit dem Begriff Partizipation waren und sind demokratiethoretisch begründete Vorstellungen von partizipatorischer Demokratie, von Mitbestimmung und Selbstentfaltung in Organisationen (Institutionen und Gesellschaft) und damit von innerorganisatorischer Demokratie verbunden. (vgl. Kißler 2007, S. 71).

Paternalismus¹⁸¹

Der Begriff des Paternalismus meint Handlungen bzw. Entscheidungen, die andere in deren alleinigen oder wenigstens Hauptinteressen betreffen, ohne oder gegen deren aktuellen Willen. (vgl. Von der Pfordten 2010, S. 307).

¹⁷⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁷⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁷⁹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁸⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Patriarchat¹⁸²

Das Patriarchat ist ein System, in dem Männer dominant und Frauen untergeordnet sind. Dies führt zu Monopolisierung von Machtpositionen durch Männer in allen sozialen Bereichen. (vgl. Degele 2008, S.38).

People of Colour (PoC)¹⁸³

Der Begriff People of Colour, kurz PoC, entstand in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und wird auch in Deutschland genutzt. Er ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erleben, und versteht sich als emanzipatorischer Begriff.

Pluralismus¹⁸⁴

meint die Vielfalt der Meinungen oder Gruppeninteressen in einer Gesellschaft. Die Anerkennung des Rechts auf Glaubens-, Wissens- und Meinungsfreiheit und die Zulassung einer Vielzahl von Verbänden und Gruppierungen führt notwendigerweise zu einer pluralistischen Struktur der Gesellschaft. Pluralismus gewährleistet die Organisation von Interessen in Gruppen und Verbänden und ist Kennzeichen einer freiheitlichen Gesellschaft, die weder einen potentiell omnipotenten Staat anerkennt, noch nur einzelne Individuen sieht. (vgl. Honecker 1995, S. 642).

Pluralitätskompetenz¹⁸⁵

ist die Fähigkeit plurale Meinungen und Ansichten zuzulassen und „auszuhalten“. Eine wesentliche Fähigkeit im 21. Jahrhundert wird es sein mit ambivalenten und brüchigen Positionen umgehen zu können. Pluralitätskompetente Menschen und Organisationen bringen gewissermaßen „alles unter einen Hut“, weil sie keinen Anspruch auf alleinstellige Wahrheit haben. Dies entspricht dem Konzept der Transkulturalität.

Privileg¹⁸⁶

Der Begriff Privileg bezeichnet eine Form struktureller Bevorteilung aufgrund bestimmter Merkmale, die als „normal“ wahrgenommen werden. Privilegien können auf individueller und struktureller Ebene wirksam werden und sind den Menschen, die von ihnen profitieren, oft nicht bewusst. Privilegien sind ein bedeutsamer Teil von Formen der Ungleichheit, da durch diese nicht nur Menschen benachteiligt, sondern auch andere bevorteilt werden. Der Privilegienbegriff wurde von der US-amerikanischen Forscherin und Aktivistin Peggy McIntosh geprägt, die in ihrem Aufsatz „White Privilege and Male Privilege“ auch verschiedene Beispiele für Privilegien nennt. Privilegien spielen auch im Kontext universitärer Lehre eine große Rolle. Beispielsweise werden männliche

¹⁸² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸³ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁸⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Studierende oft privilegiert, indem sie Seminardiskussionen dominieren können, ohne dafür negativ beurteilt oder unterbrochen zu werden.

Quelle: https://nationalseedproject.org/images/documents/White_Privilege_and_Male_Privilege_Personal_Account-Peggy_McIntosh.pdf13

Produktivität¹⁸⁷

ist ein weiteres Argument, das häufig mit Diversity Management in Verbindung gebracht wird. Menschen die in ihrem gesamten sozialen Sein akzeptiert bzw. inkludiert werden sind demnach in der Lage ihre Talente und Fähigkeiten besser einbringen zu können. Hier wird wiederum die Nutzen- und Werteorientierung von Diversity sichtbar.

Queer¹⁸⁸

Queer ist ein Sammelbegriff für alle sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, die nicht der dominanten gesellschaftlichen Norm von Geschlecht und Sexualität entsprechen. In seiner ursprünglichen Bedeutung ist der englische Begriff negativ konnotiert und bedeutet „verrückt“, „sonderbar“ oder „seltsam“. Durch politischen Aktivismus wurde er positiv gewendet und als Selbstbezeichnung angeeignet. Queer ist zudem eine Denkrichtung und eine wissenschaftliche Analyseperspektive (Queer Studies), die sich gegen ein ausschließendes Schubladendenken wehrt und die gegebene Ordnung kritisch hinterfragt. Eine queere Perspektive ist mit wissenschaftlichem und politischem Aktivismus verbunden und verweist auf die Veränderbarkeit unseres Denkens und Handelns.

Quelle: <http://queer-lexikon.net/doku.php?id=queer:queer>

Weitere Informationen bei Degele, Nina: Gender/Queer Studies. Eine Einführung. Paderborn 2008, S. 11.

Queer¹⁸⁹

Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als quer zur vorherrschenden Norm beschreiben und die eine heteronormative Regulierung von Gender und Sexualität kritisieren. Der englische Begriff „queer“ (seltsam, sonderbar, leicht verrückt, gefälscht, fragwürdig) war ursprünglich ein Schimpfwort, mit dem Schwule abgewertet wurden, dient heute aber als gesellschaftskritische Eigenbezeichnung.

Queer(-Studies)¹⁹⁰

Die Queer Studies entstanden in den 1990er Jahren v.a. aus philosophischen und literaturwissenschaftlichen Zusammenhängen. Queer heißt übersetzt soviel wie seltsam, komisch, unwohl, gefälscht, fragwürdig. Ziel der Queer Studies ist es, Normalitäten sowie daran geknüpfte Mechanismen und Prozesse gesellschaftlicher Normierungen und

¹⁸⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁸⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁸⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁹⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Ausschlussmechanismen sichtbar zu machen und zu kritisieren. Sie wollen keine normale wissenschaftliche Disziplin sein, sondern vielmehr die etablierte, gesellschaftliche Ordnung als zweigeschlechtlich und heterosexuell organisierte „Zwangsveranstaltung“ auf den Kopf stellen. (vgl. Degele 2008, S.10-12,41).

Rassismus¹⁹¹

„Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Rassismus schließt immer den Gruppenkonflikt hinsichtlich kultureller und materieller Ressourcen ein. Er bedient sich der Regeln, Praktiken und bewussten Wahrnehmungen von Individuen, ist aber der Definition nach keine den Individuen innewohnende Eigenschaft. Gegen den Rassismus zu kämpfen heißt also nicht, gegen Individuen zu kämpfen, sondern den Praktiken und Ideologien entgegenzutreten, durch die der Rassismus in den kulturellen und sozialen Beziehungen seine Wirkung entfaltet.“

Quelle: Philomena Essed, „Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden“, in: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.): Rassismus und Migration in Europa: Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“, Hamburg, 26. bis 30. Sept. 1990. Hamburg 1992, S. 375. Weitere Informationen unter: <http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2016/pm.2016-09-30.135>

Rassismus¹⁹²

Rassismus leitet sich vom Begriff „Rasse“ ab, der zwar in Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) und auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch verwendet wird, jedoch anthropologisch nicht haltbar ist. Als Rassismus wird ein ideologisches Konzept bezeichnet, nach dessen Auffassung Menschen aufgrund bestimmter Merkmale in Rassen unterteilt werden. Diese Merkmale können tatsächlich oder fiktiv sein. Verschiedenen Rassen werden demzufolge unterschiedliche Wertigkeiten zugeschrieben, und diese Klassifikation dient als Legitimation für die Aufwertung der eigenen Rasse bzw. die Abwertung anderer Rassen. In seiner neueren Definition umfasst der Begriff des Rassismus alle Handlungen, welche die Menschenrechte oder Grundfreiheiten anderer Individuen beeinträchtigen oder behindern.

Rassismus¹⁹³

Unter Rassismus versteht man die Haltung, dass Menschen aufgrund naturwissenschaftlich definierter Merkmale ungleich sind. Daraus ergibt sich eine verallgemeinernde Bewertung realer oder vermeintlicher Unterschiede zwischen

¹⁹¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁹² Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

¹⁹³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Menschen, die dazu dienen sollen, Privilegien oder Aggressionen zu rechtfertigen. (vgl. Benz 2010, S. 1).

Rechtsextremismus¹⁹⁴

Rechtsextremismus meint eine Gesamtheit von Einstellungen, die von der rassistisch oder ethnisch bedingten sozialen Ungleichheit der Menschen ausgehen, nach ethnischer Homogenität von Völkern verlangen, die den Vorrang der Gemeinschaft vor dem Individuum betonen, von der Unterordnung der BürgerInnen unter die Staatsräson ausgehen und die den Wertpluralismus einer liberalen Demokratie ablehnen und Demokratisierung rückgängig machen wollen. (vgl. Jaschke 2001, S. 30).

Reflexion¹⁹⁵

Reflexion bedeutet, sich selbst und das eigene Verhalten infrage stellen zu können um aus den Erkenntnissen zu lernen, Konsequenzen zu ziehen und sich zu verändern. Reflexionen können in einer Person, zwischen Personen und in Gruppen angestellt werden. (vgl. Lüthi; Oberpriller 2009, S. 56).

Religion¹⁹⁶

Religion gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und bezeichnet eine Vielzahl kultureller Phänomene, die das Denken, Handeln und Fühlen von Menschen normativ beeinflussen und ein geschlossenes, sinngabendes Wertesystem ergeben. Im universitären Kontext ist die bewusste Berücksichtigung und Akzeptanz der Vielfalt aller Religionen und Weltanschauungen bei den Studierenden und Mitarbeitenden relevant, insbesondere die freie Ausübung der Religion und die Berücksichtigung im Arbeits- und Studienalltag. Hierzu zählen Unterschiede in der Wahrnehmung von Ritualen, Unterschiede in der Glaubensausübung, Einhaltung von Feiertagen und religiösen Festen, Kleidung und religiöse Symboliken oder bestimmten Essgewohnheiten.

Religion¹⁹⁷

In Österreich sind derzeit 14 Religionsgemeinschaften gesetzlich anerkannt. Dazu zählen: Katholische Kirche, Evangelische Kirche, Griechisch-Orientalische Kirche, Armenisch-Apostolische Kirche, Syrisch-Orthodoxe Kirche, Koptisch Orthodoxe Kirche, Altkatholische Kirche, Evangelisch-Methodistische Kirche, Mormonen, Neuapostolische Kirche, Israelitische Religionsgemeinschaft, Islamische Glaubensgemeinschaft, Buddhistische Religionsgesellschaft und Jehovas Zeugen. Darüber hinaus gibt es 10 eingetragene religiöse Bekenntnisgemeinschaften. (vgl. Spittersberger 2011, S. 177).

¹⁹⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁹⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁹⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

¹⁹⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Ressourcenorientierung¹⁹⁸

DiM wird häufig als ressourcenorientierter Ansatz beschrieben. Nach dem Motto: „Stärken stärken, statt auf Schwächen zu beharren“ macht sich Diversity auf die Suche nach inter- und intrapersonellen Ressourcen. In einer hochspezialisierten Welt sind bestimmte Fähig- und Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. Ein Beispiel wäre die hohe Konzentrationsfähigkeit und geringe Ablenkungsbereitschaft von autistischen Mitarbeitenden. In bestimmten Tätigkeitsbereichen können sich diese Fähigkeiten besser entfalten.

Roma und Sinti¹⁹⁹

Die Diskriminierung von Roma und Sinti bezeichnet man mit dem Begriff Antiziganismus, einer weiteren Form des Rassismus. Allen Ländern gemeinsam war der Umgang mit der nationalsozialistischen Vergangenheit. Systemische Ausrottung und Grausamkeiten am Volk der sogenannten „Zigeuner“ wurden überall ignoriert, tabuisiert, geleugnet oder verharmlost. Die Stigmatisierung und Kriminalisierung der Roma und Sinti findet sich auch heute noch in negativen Vorurteilen und Stereotypen. (vgl Thurner 2010, S. 113-115).

Schwarz und Schwarzsein²⁰⁰

Die Begriffe Schwarz und Schwarzsein entstanden als Strategie der Selbstermächtigung und „bezeichnen eine politische und soziale Konstruktion, keine biologische Eigenschaft. Dieser Begriff beschreibt also nicht die Hautfarbe von Menschen, sondern eine Konstruktion, die Schwarzen Menschen eine bestimmte soziale Position zuweist. In einer durch Rassismus geprägten Gesellschaft ist dies eine benachteiligte und durch Diskriminierung geprägte Position. Schwarz – auch als Adjektiv groß geschrieben – hat in Deutschland eine Widerstandsgeschichte, die in die 1980er Jahre zurückreicht und eng mit der afrodeutschen und Schwarzen Bewegung verknüpft ist. Durch die widerständige Aneignung einer Fremdbezeichnung und in Anlehnung an die Black Power-Bewegung im englischsprachigen Raum wurde er als emanzipatorische Selbstbezeichnung und als Alternative zu eindeutig rassistischen Begrifflichkeiten eingeführt. Der Begriff ‚Schwarze Deutsche‘ setzt der angeblichen Unvereinbarkeit von Schwarzsein und Deutschsein etwas entgegen. Er verweist auf die Geschichte Schwarzer Präsenz in Deutschland, die bis lange vor die Kolonialzeit zurückreicht.“

Quelle: <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/schwarzscharzsein/>

Selbstbestimmt Leben / Selbstbestimmung²⁰¹

Die Bürgerrechtsbewegung von Menschen mit Behinderung ging Ende der 1960er Jahre von den USA aus (Independent Living). Auch in Österreich gab und gibt es Selbstbestimmt Leben-Initiativen, wo Menschen mit Behinderung an politischer Selbstvertretung arbeiten

¹⁹⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

¹⁹⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰⁰ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²⁰¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

und sich für Gleichstellung und Antidiskriminierung engagieren. Ein bekannter Slogan der Selbstvertretungsbewegung lautet: „Nichts über uns ohne uns.“ (vgl. Firlinger 2003, S. 42).

Sexismus²⁰²

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung, Unterdrückung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Unter dem Begriff Sexismus werden Stereotype, Affekte und Verhaltensweisen gefasst, die einen ungleichen sozialen, finanziellen, rechtlichen Status von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen zur Folge haben oder darauf hinwirken. Sexistische Stereotype können auch Männer betreffen und sie einschränken. Dies relativiert jedoch nicht die Tatsache, dass Männer in einem sexistischen System, das Frauen strukturell benachteiligt, grundsätzlich privilegiert sind.

Sexismus²⁰³

Mit Sexismus sind Handlungen, Äußerungen und Einstellungen gemeint, die zur Unterdrückung von Personen(gruppen) aufgrund ihres Geschlechts beitragen. (vgl. Degele 2008, S. 38).

Sexuelle Belästigung²⁰⁴

Die EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit (2006) besagt, dass sexuelle Belästigung einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen darstellt und somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen ist. Unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen z.B. verbale oder körperliche Übergriffe, sexistische Gesten oder Aufhängen und Verbreiten von sexistischen Bildern oder Texten. ArbeitgeberInnen sind dazu verpflichtet, eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung ernst zu nehmen und solches Verhalten dauerhaft zu unterbinden. Betroffene können sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bundeskanzleramt oder an das Arbeitsgericht wenden. (Logar 2008, S. 168-169).

Sexuelle Orientierung²⁰⁵

Dieser Begriff beschreibt, zu wem sich ein Mensch körperlich, emotional oder sexuell hingezogen fühlt. Meist wird unterschieden, ob sich die sexuelle Orientierung auf das andere (heterosexuell), das gleiche Geschlecht (homosexuell) oder auf beide Geschlechter (bisexuell) richtet. Bezeichnungen wie Bi+ machen aber deutlich, dass sich sexuelle Orientierung nicht nur auf Männer und/oder Frauen richten kann, sondern auch auf andere Geschlechter. Zudem gibt es auch sexuelle Orientierungen, bei denen kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen besteht (asexuell).

²⁰² Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²⁰³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Sexuelle Orientierung²⁰⁶

Die sexuelle Orientierung eines Menschen kann sich auf Personen des gleichen oder des anderen Geschlechts richten oder auf alle beide (→ Homo-, Hetero-, Bisexualität). Diversity-Maßnahmen zur Dimension „sexuelle Orientierung“ haben das Ziel Ungleichbehandlung entgegenzuwirken und ein positives Arbeitsklima für alle – unabhängig ihrer sexuellen Orientierung – zu schaffen. (vgl. Köllen 2011, S. 161-173).

Soziale Kompetenz²⁰⁷

Unter sozialer Kompetenz versteht man die Fähigkeit, kommunikative Prozesse mittels geeigneter Moderationstechniken zielorientiert zu steuern, sich mit anderen Personen kreativ auseinanderzusetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten und Gemeinsamkeiten herzustellen und zu entwickeln. (vgl. Appiano-Kugler, Kogoj 2008, S. 177).

Stereotyp²⁰⁸

Ein Stereotyp ist ein vereinfachtes und verfestigtes Bild zur Typisierung von bestimmten Menschen und Gruppen. Stereotype sind somit kognitive Zuordnungen, die die komplexe Wirklichkeit zu reduzieren suchen und Interaktionen vereinfachen, indem sie vermeintliche Erwartbarkeit schaffen. Problematisch werden Stereotype, wenn sie Ungleichheiten vertiefen. Dies kann der Fall sein, wenn zum Beispiel eine Lehrperson vom Geschlecht oder von der Hautfarbe einer Person auf bestimmte positive oder negative Eigenschaften schließt, da diese Zuordnung die Interaktionsmöglichkeiten der betroffenen Person oder der anderen Interaktionsteilnehmenden einschränkt.

Stereotyp²⁰⁹

Stereotyp bezeichnet kognitive Simplifizierungsmuster, welche durch Übergeneralisierung entstanden sind.

Stereotyp²¹⁰

Stereotype werden dadurch gebildet, dass TrägerInnen bestimmter körperlich-biologischer bzw. soziokultureller Merkmale spezifische Kompetenzen, Fähigkeiten und Charaktereigenschaften zugeschrieben werden. Stereotypisierung lässt sich in allen menschlichen Populationen beobachten und kann allgemein als Versuch einer Komplexitätsreduktion angesehen werden. Problematisch werden Stereotype dann, wenn individuelle Unterschiede zwischen einzelnen RepräsentantInnen einer bestimmten Merkmalsgruppe nicht mehr wahrgenommen werden. (vgl. Döge, S.17-18).

²⁰⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²⁰⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²⁰⁹ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²¹⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Soziale Herkunft²¹¹

Soziale Herkunft als Diversity-Merkmal bezeichnet das soziokulturelle Erbe, die milieu- bzw. schichtspezifische Verortung eines Menschen durch die Betrachtung der Lebenssituation der Eltern. Im Hochschulkontext wirkt sich die soziale Herkunft insbesondere auf die Faktoren Hochschulzugang, Studienfinanzierung, -verlauf und -erfolg aus.

Toleranz²¹²

Toleranz liegt vor, wenn Normen- und Wertesysteme, Einstellungen und Kulturen anderer respektiert werden, obwohl sie nicht den eigenen soziokulturellen Anschauungen entsprechen und in einigen Fällen sogar als falsch empfunden werden.

Toleranz²¹³

Das Wort Toleranz geht zurück auf das lateinische Wort „tolerare“, gleichbedeutend mit dulden, ertragen, aushalten. Bei der ursprünglichen Wortbedeutung steht also nicht die Anerkennung von Anderen im Vordergrund sondern eben das Dulden von etwas, das einem nicht passt - mitunter nicht gefällt. Von Toleranz wird gesprochen, wenn die Anerkennung „der Anderen“ Mühe bereitet und der eigenen Haltung nicht notwendigerweise entspricht. Heute ist allerdings das eher übliche Verständnis von Toleranz die selbstverständliche, gern und mühelos gewährte Anerkennung anderer Haltungen, Bekenntnisse und Lebensformen. (vgl. Ebach 2004, S. 16).

Tradition²¹⁴

kommt von dem lateinischen Wort „tradere“, was soviel bedeutet wie übergeben, überreichen. Übergeben werden beispielsweise Regelungen, Bräuche, Sprüche und Geschichten. In der Alltagssprache meint Tradition meistens Handlungsweisen, die einfach üblich sind. Traditionen sind auch in Organisationen „eingeschrieben“ und prägen die Organisationskultur häufig auf einer organisationsunbewussten Ebene. (vgl. traditio.de: <http://www.traditio.de/etexte/ubertrad.html>).

Trans*/Transgender/Transgeschlechtlichkeit²¹⁵

Der Begriff Trans* ist ein Oberbegriff für Menschen, die sich mit ihren körperlichen Geschlechtsmerkmalen nicht oder nur teilweise identifizieren. Trans* bezeichnet demnach den Widerspruch zwischen dem selbst erlebten und dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht. Zu Trans*Personen gehören sowohl Menschen, die eine geschlechtsangleichende Behandlung anstreben – zum Beispiel „Frau-zu-Mann“-Transsexuelle oder „Mann-zu-Frau“-Transsexuelle –, als auch Personen, die sich nicht

²¹¹ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²¹² Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²¹³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²¹⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²¹⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

einer Geschlechterkategorie zuordnen möchten. Das Sternchen* wird als Platzhalter verwendet, um Raum für verschiedene Identitäten und Positionierungen zu geben. Dies ist gerade beim Begriff Trans* sehr wichtig, da er ein Oberbegriff für verschiedene Menschen und Selbstdefinitionen ist, die nicht immer dieselben Interessen und Erfahrungen teilen. Durch das dominante gesellschaftliche Geschlechtermodell, das auf der Annahme von Binarität (Zweigeschlechtlichkeit) und vermeintlich unveränderbaren Geschlechtsidentitäten beruht, werden Trans*Personen strukturell benachteiligt. Das bringt der Begriff Trans*Feindlichkeit zum Ausdruck.

Trans*Feindlichkeit²¹⁶

Trans*Feindlichkeit beschreibt die Abwertung, Stigmatisierung und strukturelle Diskriminierung von Trans*Personen. Trans*Feindlichkeit kann von Sprachhandlungen bis hin zu physischer Gewalt reichen. Trans*Personen werden auch im universitären Alltag oft unsichtbar gemacht und durch die Konzeption starrer Geschlechtsidentitäten benachteiligt. An der Universität betrifft dies zum Beispiel den Prozess, den viele Trans*Personen durchlaufen müssen, um ihren Namen oder ihre Geschlechtszugehörigkeit auf ihrer UniCard anzugleichen. Die Änderung von Namen und Geschlechtszugehörigkeiten wird von Universitäten oft erschwert und erst nach Vorlage eines amtlichen Nachweises bewilligt, wodurch Trans*Personen in ihrem universitären Alltag stark benachteiligt werden und ihre freie Entfaltung an der Universität eingeschränkt wird. Zudem erschwert das Beharren der Universität auf einen amtlichen Nachweis paradoxerweise den Prozess für Trans*Personen, um einen amtlichen Nachweis überhaupt erst erlangen zu können: Denn dafür müssen sie zeigen können, dass sie ihren Alltag „im anderen Geschlecht“ leben – und die UniCard kann für studierende Trans*Personen dafür einer der wichtigsten Nachweise sein. Auch deshalb ist es für Trans*Personen wichtig, dass Vorname und Geschlecht in der UniCard auch abweichend von amtlichen Dokumenten geführt werden können.

Transidentität²¹⁷

steht für das Empfinden einer anderen geschlechtlichen Identität als der biologisch vorgesehenen anzugehören. (vgl. Degele 2008, S.79).

Transkulturalität²¹⁸

Dieser Begriff dient zur Bezeichnung pluraler kultureller Identitäten, die durch die Vernetzung und Verflechtung vieler Kulturen entstanden sind. Sie bilden – auf der Basis von Reflexionen – eine neue Form der Kultur, die häufig auch als „dritte Kultur“ bezeichnet wird. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 17).

²¹⁶ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²¹⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²¹⁸ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Transsexualität²¹⁹

Unter Transsexualität kann die bewusste Entscheidung eines Menschen verstanden werden im „anderen“ Geschlecht zu leben. Dieser Wechsel vollzieht sich mit oder ohne umfassende medizinische Eingriffe.

Travestie²²⁰

Das Wort Travestie wird im Zusammenhang mit Personen verwendet, die vorübergehend ein anderes Geschlecht darstellen, oft in Form einer (Bühnen-)Performance in überzeichneter, manchmal auch parodistischer Darstellung.

Trisomie 21²²¹

Menschen haben normalerweise 23 Chromosomenpaare, die jeweils von einem Elternteil stammen. Bei Trisomie 21 ist das 21. Chromosom jedoch dreimal vorhanden. Daraus folgt das für Trisomie 21 „typische Erscheinungsbild“, aber bspw. auch Lernschwierigkeiten von ganz unterschiedlichem Ausmaß. Menschen mit Trisomie 21 haben oft besondere Fähigkeiten im sozialen und emotionalen Bereich, sind bspw. kommunikativ und musikalisch begabt. (vgl. Firlinger 2003, S. 31).

Unternehmenspolitik²²²

Unter Unternehmenspolitik versteht man die zielorientierte Gestaltung und Beeinflussung der Unternehmensstrukturen und der im Unternehmen ablaufenden Prozesse. (vgl. Witte 2007, S.44).

Verantwortung²²³

Wichtig für die erfolgreiche Entwicklung einer DiM-Strategie ist die formale Ausgestaltung der Verantwortlichkeit für den Umsetzungsprozess. Es erscheint sinnvoll und notwendig, die Verantwortlichkeiten für DiM und für Antidiskriminierungsstrategien in einer organisatorischen Einheit zusammenzufassen (DiversityBeauftragte, Arbeitsgruppen). Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung von DiM sollte bei der Führung der jeweiligen Organisation liegen. Letztlich übernehmen aber alle die Verantwortung für ein gelungenes Diversity Management. (vgl. Döge, S. 82-83).

Vielfalt²²⁴

Vielfalt ist eine gegebene Tatsache, die in alle Lebensbereiche vordringt. So kann man Menschen z.B. beschreiben nach Geschlecht, Ethnie, sexueller Orientierung, Alter, geistigen und körperlichen Fähigkeiten und Religion. Neben diesen nur relativ schwer veränderbaren Eigenschaften gibt es noch viele weitere Unterscheidungsmerkmale wie soziale Herkunft, Beruf, Hobbys, Familienstand usw. Für die Entwicklung einer

²¹⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²² Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²³ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Gesellschaft ist es wichtig, diese Vielfalt in die Bereiche Politik, Wirtschaft und kulturelles Leben miteinzubeziehen. In einem positiven Sinn wird Vielfalt mittlerweile als Diversity und neuerdings auch als Diversität bezeichnet.

Vorurteil²²⁵

Ein Vorurteil ist ein pauschales Urteil über Menschen oder Gruppen, das auf stereotypen Zuschreibungen und historisch gewachsenen Interpretationsmustern basiert. Vorurteile sind oft so verfestigt, dass Menschen trotz widersprechender Erfahrungen an ihnen festhalten.

Vorurteile²²⁶

Vorurteile stellen starre vorgefasste Meinungen über Personen, Gruppen und bestimmte Sachverhalte dar, welche aus dem Norm- und Wertesystem der Eigengruppe resultieren. Sie basieren oft auf lückenhaften oder verzerrten Informationen. Sie bestimmen das Verhalten und auch Einstellungen, ohne dass eine objektive Prüfung erfolgt.

Vorurteil²²⁷

Der amerikanische Vorurteilsforscher Gordon Allport beschrieb den menschlichen Verstand als einen, der zum Denken Kategorien braucht, auf Basis derer sich normale Vorausurteile entwickeln. Diese sind notwendig, da Informationen aus der Umwelt nur begrenzt aufgenommen und verarbeitet werden können. Zum gesellschaftlichen Problem werden Vorurteile erst dann, wenn sie sich zu negativen Einstellungen gegenüber Einzelnen oder Gruppen wandeln. Die Ursachen dieser Ablehnungsgefühle finden sich also bei den Trägern dieser Vorurteile und nicht bei den Objekten ihrer Feindbilder. (vgl. Benz; Widmann 2007, S. 35-37).

Weiß und Weißsein²²⁸

Weiß und Weißsein „bezeichnen ebenso wie ‚Schwarzsein‘ keine biologische Eigenschaft und keine Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Weißsein umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das Weiße Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z.B. den Zugang zu Ressourcen betrifft. Eine kritische Reflexion von Weißsein besteht in der Umkehrung der Blickrichtung auf diejenigen Strukturen und Subjekte, die Rassismus verursachen und davon profitieren und etablierte sich in den 1980er Jahren als Paradigmenwechsel in der englischsprachigen Rassismusforschung. Anstoß hierfür waren die politischen Kämpfe und die Kritik von People of Color.“

²²⁵ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

²²⁶ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²²⁷ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²²⁸ Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Weißsein ist folglich eine rassismuskritische Analysekatgorie. Um den Konstruktionscharakter des Begriffs zu verdeutlichen, wird er meist kursiv (weiß) oder großgeschrieben (Weiß).

Quelle: <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/weisweissein/>

Wertschätzung²²⁹

Wertschätzung geht von einer positiven Haltung aus und ist ein wichtiger Faktor für Kommunikation und Verständigung im Umgang mit anderen Personen. Häufig wird Wertschätzung, neben Respekt und Toleranz als eines der zentralen Elemente einer proaktiven Beschäftigung mit Diversity verstanden. (vgl. Geiger; Romano; Gubelmann; Badertscher; Pifko 2009, S. 296).

Wertschöpfung²³⁰

Kulturelle Vielfalt in einer Gesellschaft muss nicht als Bedrohung sondern kann als Chance für Wachstum und Innovation begriffen werden. Gelingt es, diese Vielfalt und Andersartigkeit zuzulassen und damit in Verbindung stehende Potentiale und Ressourcen zu generieren und einzusetzen, dann entsteht nicht nur subjektive Akzeptanz und Zufriedenheit, sondern es resultieren daraus auch ein sozialer und wirtschaftlicher Nutzen. Vielfalt ist daher auch von volkswirtschaftlicher, hoher Bedeutung. „Wertschöpfung durch Wertschätzung.“(vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.familienwegweiser.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/wertschoepfung-durch-wertschaetzungprojektevaluation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf#page=5>).

Wissensbilanz²³¹

ist ein Instrument (engl.: intellectual capital statement), welches auf die strategische Bedeutung von intellektuellem Kapital in Organisationen verweist. Für eine lebenslang lernende Organisation – im Sinne des Diversity Managements – kann diese Ausrichtung von großer Bedeutung sein, denn Human,- Struktur- und Beziehungskapital werden mit dem Ziel der systematischen Erfassung sämtlicher intellektueller Ressourcen in Beziehung gesetzt. Vergleichbar mit der Diversity Scorecard können auf der Basis von Indikatoren, Zielen und Messgrößen wissensintensive Bereiche besser abgebildet und systematisiert werden.

Xenophobie²³²

Xenophobie oder Fremdenfeindlichkeit bezeichnet eine feindselige Einstellung gegenüber Menschen, die als fremd wahrgenommen werden. Problematisch ist an dem Begriff, dass er selbst ein Moment der Ausgrenzung enthält, da er suggeriert, dass die

²²⁹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²³⁰ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²³¹ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²³² Uni Freiburg, © QSM-Projekt „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“, Stabsstelle Gender and Diversity, Januar 2021.

Person, gegen die sich die Feindseligkeit richtet, als „unserer“ Gesellschaft nicht zugehörig konstruiert wird. Demgegenüber betont der Begriff Rassismus, dass nicht die vermeintliche Fremdheit einer Person der Grund der Feindseligkeit ist, sondern die Einstellungen und gesellschaftlichen Strukturen, durch die Menschen überhaupt erst zu Fremden gemacht werden.

Xenophobie²³³

Xenophobie beschreibt die Scheu, Furcht oder Angst gegenüber allem Fremden.

Xenophobie²³⁴

Der Ausdruck Xenophobie setzt sich aus den griechischen Wörtern „xénos“ (Fremde/r) und „phobos“ (Furcht, Angst) zusammen und wird im deutschen Sprachraum als Synonym für Fremdenfeindlichkeit verwendet. Xenophobie beschreibt eine ängstliche, ablehnende, abwertende Haltung gegenüber fremden Menschen oder Kulturen. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 202).

Zuschreibung²³⁵

Es wird angenommen, dass das menschliche Verhalten an sich neutral bzw. bedeutungslos ist und seinen Sinn erst in sozialen Interaktionen, die unter den Bedingungen einer bestimmten Kultur stattfinden, zugeschrieben bekommt. Diese Zuschreibung funktioniert nicht willkürlich, sondern entsprechend kulturell vorformulierter Muster. (vgl. Grohall 2006, S. 195).

²³³ Uni Hannover, Hochschulbüro für Chancenvielfalt, zusammengestellt von Dr. I. Sievers, Februar 2018.

²³⁴ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

²³⁵ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Literatur²³⁶

Achaleke, Beatrice; Akinyosoye, Clara (2011): Exkurs: Diversity der Hautfarben. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 123-128.

Appiano-Kugler, Iris; Kogoj, Traude (Hrsg.), (2008): Going Gender and Diversity. Ein Arbeitsbuch. Facultas Verlag: Wien.

Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (2001): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Klinkhardt Verlag: Bad Heilbrunn.

Becker, Wolfgang; Kunz, Christian (2009): Ganzheitliches Produktmanagement – Architektur, Betrachtungsperspektiven und Methoden. In: Hünerberg, Reinhard; Mann, Andreas (Hrsg.): Ganzheitliche Unternehmensführung in dynamischen Märkten. Festschrift für Univ.-Prof. Dr. Armin Töpfer. Gabler Verlag: Wiesbaden, S. 205-232.

Benz, Wolfgang; Widmann, Peter (2007): Langlebige Feindschaften – Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt. In: Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 35-48.

Benz, Wolfgang (2010): Rassismus. Historische und aktuelle Dimensionen eines aktuellen und alltäglichen Problems. In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien, S. 1-15.

Bendl, Regine (2007): Betriebliches Diversitätsmanagement und neoliberale Wirtschaftspolitik In: Koall, Iris; Bruchhagen, Verena; Höher, Friedericke (Hrsg.): DIVERSITY OUTLOOKS. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. LIT Verlag: Münster, Hamburg, London S. 14-28.

Berthoin Antal, Ariane; Friedman, Victor J. (2010): Die Aushandlung von Realität: Ein Lernansatz für interkulturelle Kompetenz. In: Massing, Peter (Hrsg.): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts., S. 103-120.

Bohn, Nicolette (2005): Kleines Lexikon der „Sekten“, Psychogruppen und Strukturvertriebe. Militzke Verlag: Leipzig.

Collin, Finn (2008): Konstruktivismus für Einsteiger. W. Fink UTB: München.

²³⁶ Wirtschaftskammer Wien, factor-D Diversity Consulting GmbH.

Conrad, Sebastian; Randeria, Shalini (2002): Geteilte Geschichten – Europa in einer postkolonialen Welt. In: Conrad, Sebastian; Randeria, Shalini (Hrsg.): Jenseits des Eurozentrismus. Postkoloniale Perspektiven in den Geschichts- und Kulturwissenschaften. Campus Verlag: Frankfurt, Main, S. 9-49.

Degele, Nina (2008): Gender / Queer Studies. Eine Einführung. W. Fink UTB: München.
Dimbath, Oliver (2011): Einführung in die Soziologie. W. Fink UTB: München.

Döge, Peter (2008): Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen. Duden (2001): Das Fremdwörterbuch. 7. Aufl. Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus AG: Mannheim.

Ebach, Jürgen (2004): Toleranz – Annäherungen an einen schwierigen Begriff. In: Hering, Sabine (Hrsg.): Toleranz – Weisheit, Liebe oder Kompromiss? Multikulturelle Diskurse und Orte. Leske + Budrich Verlag: Opladen, S. 15-34.

Eberherr, Helga; Fleischmann Alexander; Hofmann, Roswitha (2011): Altern als Prozess: Integrative Organisationsstrategien. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 129-142.

Elmerich, Kathrin; Hornberger, Sonja; Karl, Dorothee; Watrinet, Christine (2007): Inhalts- und Wirkungsanalyse von Leitbildern unter dem Aspekt Managing Diversity. In: Wagner, Dieter; Voigt, Bernd-Friedrich (Hrsg.): DiversityManagement als Leitbild von Personalpolitik. Gabler Verlag: Wiesbaden, S. 17-38.

Engel, Roland (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze In: Koall, Iris; Bruchhagen, Verena; Höher, Friedericke (Hrsg.): DIVERSITY OUTLOOKS. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. LIT Verlag: Münster, Hamburg, London S. 97-110.

Firlinger, Beate; Integration: Österreich (Hrsg.), (2003): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Integration: Österreich: Wien.

Geiger, Ingrid Katharina; Romano, Roger; Gubelmann, Josef; Badertscher, Kurt; Pifko, Clarisse (2009): Projektmanagement – Zertifizierung nach IPMA(3.0)- Ebenen D und C. Grundlagen und Kompetenzelemente, Methoden und Techniken mit zahlreichen Beispielen. 2. Aufl. Compendio Bildungsmedien AG: Zürich.

Geißler, Rainer (2008): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 5. Aufl. VS Verlag: Wiesbaden.

Grohall, Karl-Heinz (2006): Soziologie abweichenden Verhaltens und sozialer Kontrolle. In: Biermann, Benno; Bock-Rosenthal, Erika; Doehlemann, Martin; Grohall, Karl-Heinz; Kühn, Dietrich: Soziologie. Studienbuch für soziale Berufe. 5. Aufl. UTB, Ernst Reinhardt Verlag: München, S. 156-203.

Grubitzsch, Siegfried; Weber, Klaus (Hrsg.), (1998): Psychologische Grundbegriffe. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Hamburg.

Haider, Monika (2011): Risiko Behinderung? In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.), (2011): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S.143-159.

Heidemann, Frank (2011): Ethnologie. Eine Einführung. V&R UTB: Stuttgart.

Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 3. Aufl. Kohlhammer Verlag: Stuttgart.

Hofstede, Geert; Hofstede, Gert Jan (2009): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. 4. Aufl. dtv: München.

Honecker, Martin (1995): Grundriß der Sozialethik. Walter de Gruyter Verlag: Berlin, New York.

Hungenberg, Harald (2004): Strategisches Management in Unternehmen. Ziel – Prozesse – Verfahren. 3. Aufl. Gabler Verlag: Wiesbaden.

Jansen, Christian; Borggräfe, Henning (2007): Nation, Nationalität, Nationalismus. Campus Verlag: Frankfurt, Main.

Jaschke, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe – Positionen – Praxisfelder. 2. Aufl. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden.

Kißler, Leo (2007): Politische Soziologie. Grundlagen einer Demokratiewissenschaft. UTB, UVK Verlagsgesellschaft mbH: Konstanz.

Kloimüller, Irene (2011): Life Balance: Balance von Arbeit und Privatleben als Thema von Diversity-Management. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 463-469.

Köllen, Thomas (2011): Sexuelle Orientierung – Bedeutung und Implementierungsansätze. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 161-173.

Königseder, Angelika (2010): Antisemitismus als eine spezielle Ausprägung des Rassismus? In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ -

eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien, S. 37-44.

Köppel, Petra (2010): Diversity Management in Deutschland – eine Unternehmensbefragung. In: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potentiale nutzen. Springer Verlag: Berlin, Heidelberg, New York, S. 23-36.

Korte, Hermann (2011): Einführung in die Geschichte der Soziologie. 9. Aufl. VS Verlag: Wiesbaden.

Lang, Claudia (2006): Intersexualität. Menschen zwischen den Geschlechtern. Campus Verlag: Frankfurt, Main.

Limmer, Ruth (2004): Beratung von Alleinerziehenden. Grundlagen, Interventionen und Beratungspraxis. Juventa Verlag: Weinheim, München.

Litters, Ulrike (1995): Interkulturelle Kommunikation aus fremdsprachendidaktischer Perspektive: Konzeption eines zielgruppenspezifischen Kommunikationstrainings für deutsche und französische Manager. Narr Francke Attempto Verlag: Tübingen.

Logar, Rosa (2008): Genderkompetenz im Gewaltbereich. In: Appiano-Kugler, Iris; Kogoj, Traude (Hrsg.): Going Gender and Diversity. Ein Arbeitsbuch. Facultas Verlag: Wien, S. 163-172.

Lüsebrink, Hans-Jürgen (2008): Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. 2. Aufl. J.B. Metzler: Stuttgart, Weimar.

Lüthi, Erika; Oberpriller, Hans (2009): Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Haupt Verlag: Bern, Stuttgart, Wien.

ÖNORM S 2501 (2008): Diversity-Management – Allgemeiner Leitfaden über Grundsätze, Systeme und Hilfsinstrumente. (Hrsg.) ON Österreichisches Normungsinstitut.

Opp, Karl-Dieter (1983): Die Entstehung sozialer Normen. J.C.B. Mohr Verlag: Tübingen.

Pauser, Norbert (2011a): 3D-Modell: Differenz – Dominanz – Diskriminierung. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 219-227.

Pauser, Norbert (2011b): Diversity & Inclusion – Macht Vielfalt Schule? In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 51-58.

Pauser, Norbert (2011c): Diversity-Scorecard – Der Vielfalt einen Rahmen geben. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 229-240.

Pauser, Norbert (2011d): Grundlagen des Diversity Managements. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 27-48.

Peter, Kai (2009): Bedeutung und Implikationen des Diversity-Ansatzes bei der Rekrutierung von Auszubildenden in kleinen und mittleren Unternehmen. Diplomarbeit. GRIN Verlag: München.

Petzold, Hilarion G. (1998): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch. Junfermann Verlag: Paderborn.

Räthzel, Nora (2010): Die Bedeutung von „Rasse“ und Rassismus für die Konstruktion des modernen Nationalstaates oder: Doppelcharakter der Naturalisierung des Sozialen. In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien, S. 67-76.

Rauchfleisch, Udo (2011): Schwule, Lesben, Bisexuelle. Lebensweisen, Vorurteile, Einsichten. 4. Aufl. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

Schierenbeck, Henner (2002): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. 16. Aufl. Oldenbourg Verlag: München.

Schiffer, Sabine; Wagner, Constantin (2009): Antisemitismus und Islamophobie – ein Vergleich. HWK Verlag: Wassertrüdingen.

Schuchert-Güler, Pakize; Eisend, Martin (2007): Ethno-Marketing – Eine kritische Betrachtung. In: Krell, Gertraude;

Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 217-233.

Spittersberger, Günter (2011): Unternehmerisches Handeln im Lichte religiöser MitarbeiterInnen und KundInnen. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 175-188.

Thomas, Alexander (Hrsg.), (1996): Psychologie interkulturellen Handelns. Hogrefe Verlag: Göttingen.

Thurner, Erika (2010): Rassismus gegen die Roma – Prüfstein für Europa. In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien.

Vedder, Günther; Reuter, Julia (Hrsg.), (2008): Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance. 2. Aufl. Rainer Hampp Verlag: München, Mering.

Velladics, Katalin (2004): Generationenvertrag und demographischer Wandel. Konsequenzen des aktiven Alterns für den Arbeitsmarkt am Beispiel Deutschlands und Ungarns. DUV Verlag: Wiesbaden.

Vinz, Dagmar; Schiedering, Katharina (2010): Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten. In: Massing, Peter (Hrsg.): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts., S. 13-43.

Von der Pfordten, Dietmar (2010): Normative Ethik. Walter de Gruyter Verlag: Berlin, New York.

Weber, Jürgen; Bramseman, Urs; Heineke, Carsten; Hirsch, Bernhard (2004): Wertorientierte Unternehmenssteuerung. Konzepte – Implementierung – Praxisstatements. Gabler Verlag: Wiesbaden.

Weghuber, Elisabeth; Graf, Theres (2011): Mix it! ... Vielfältiges Recruiting bedeutet Reichtum. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 291-297.

Wippermann, Wolfgang (2011): Was ist Faschismus? In: Dietrich, Christian; Schüßler, Michael (Hrsg.): Jenseits der Epoche. Zur Aktualität faschistischer Bewegungen in Europa. Unrast Verlag: Münster, S. 14-22.

Witte, Hermann (2007): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Lebensphasen des Unternehmens und betriebliche Funktionen. Mit Aufgaben. 2. Aufl. Oldenbourg Verlag: München.

Wolfframm, Sabrina (2007): Förder- und Dokumentationssysteme als Steuerungsinstrumente beruflicher Rehabilitation von Menschen mit einer geistigen Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Diplomarbeit. GRIN Verlag: München.

Wondrak, Manfred (2011a): Diversity-Fokusgruppen. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 321-326.

Wondrak, Manfred (2011b): Diversity Mentoring. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 279-290.

Wondrak, Manfred (2011c): Implementierung von Diversity Management. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 193-216.

Zapke-Schauer, Gerhard (2005): The Art of Leadership. Reflexionen und Inspirationen für wirkungsvolle Führung. 2. Aufl. Gabler Verlag: Wiesbaden.

Mehr Bildung? Mehr Entwicklung? Mehr Beratung?

Für mehr Material, Seminare, Weiterbildungen, Organisationsberatung und Supervision schau gerne auf unserer Website nach: <https://kultur-und-gestalt.de> und in unserem Shop: <https://shop.kultur-und-gestalt.de/>.

