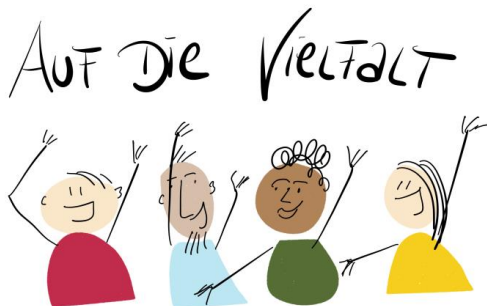


Diversity Glossar

In dem Diversity Glossar finden Sie zahlreiche Begriffe rund um das Thema Vielfalt an der Leibniz Universität. Das Glossar wurde im Rahmen des Diversity Managements erarbeitet und dient dem Austausch und Verständnis zum Themenbereich an der Leibniz Universität. Das Diversity Glossar wird kontinuierlich erweitert. Für Fragen steht Dr. Isabel Sievers, Referentin für Diversity Management, zur Verfügung.



Zusammengestellt von Dr. Isabel Sievers
2018, aktualisierte Fassung von 2020

Inhalt

Ageism.....	4
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	4
Anti-Bias.....	4
Ambiguitätstoleranz.....	4
Awareness-Training.....	4
Barrierefreiheit.....	4
Behinderung.....	4
Beeinträchtigung.....	5
Bildungsinländerinnen und Bildungsinländerinnen.....	5
Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer.....	5
Care.....	5
Chancengleichheit.....	5
Diskriminierung.....	5
Diversität / Diversity.....	5
Diversity Kompetenz.....	6
Diversity Management.....	6
Diversity Monitoring.....	6
Empowerment.....	6
Ethnizität.....	6
First-Generation Students.....	6
Gender.....	7
Gender Mainstreaming.....	7
Geschlechtliche Identität.....	7
Gleichberechtigung.....	7
Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.....	7
Heteronormativität.....	7
Homophobie.....	8
Inklusion.....	8
Integration.....	8
Interkulturelle Kompetenz.....	8
Interkulturelle Öffnung.....	8
Intersektionalität.....	8
LGBT/LGBTQ.....	8

Migrationshintergrund.....	9
Nachteilsausgleich	9
Nicht-traditionelle Studierende.....	9
Queer	9
Rassismus	9
Sexismus	10
Stereotyp	10
Toleranz.....	10
Vorurteile.....	10
Xenophobie	10
Literatur:	10

Ageism

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

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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 und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot geregelt.

Anti-Bias

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 Schief lagen, Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den Blick.

Ambiguitätstoleranz

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 akzeptieren.

Awareness-Training

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.

Barrierefreiheit

Im Allgemeinen bedeutet Barrierefreiheit, dass keine Person von der Nutzung einer Sache, einer Dienstleistung oder eines Inhalts ausgeschlossen wird. Insofern ist es Aufgabe der Universität, allen ihren Angehörigen den barrierefreien Zugang zu Gebäuden, Räumen, Webseiten, Informations- und Orientierungsangeboten, Publikationen, Geräten und Produkten zu ermöglichen. Für eine Barrierefreie Lehre bedeutet dies, dass eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium und Lehre für körperlich, psychisch und geistig beeinträchtigte Studierende – aber auch andere Studierende (z. B. mit familiären Verpflichtungen) – sichergestellt wird.

Behinderung

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).

Laut Sozialgesetzbuch (SGB) gelten Menschen als 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).

Beeinträchtigung

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.

Bildungsinländerinnen und Bildungsinländerinnen

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

Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer

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

Care

Das Wort ‚Care‘ bedeutet Fürsorge, aber auch Achtsamkeit, Pflege und Umsicht. Es steht sowohl für eine bestimmte Haltung anderen Menschen gegenüber als auch für konkrete ‚Care-Arbeiten‘ wie Pflege, Kindererziehung, Waschen und Putzen oder Essenszubereitung.

Chancengleichheit

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.

Diskriminierung

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.

Diversität/Diversity

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

Diversity Kompetenz

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 Management

Unter Diversity Management wird die Anerkennung 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.

Diversity Monitoring

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 langfristige erfasst und beobachtet werden und bei Bedarf strategisch angegangen werden.

Empowerment

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.

Ethnizität

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. Ethnizität ist keine feststehende Eigenschaft, sondern ein dynamischer Prozess, in dem die Identitäten und Bezüge in ständiger Veränderung begriffen sind.

First-Generation Students

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**. Dieser Begriff umfasst aber auch Studierende, die den Hochschulzugang auf dem zweiten oder dritten Bildungsweg erworben oder die als beruflich Qualifizierte eine Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben.

Gender

Gender bedeutet das soziale Geschlecht. Das heißt, zu dem biologischen Geschlecht kommen eine Vielzahl von Zuschreibungen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen hinzu, die z.B. 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.

Gender Mainstreaming

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.

Geschlechtliche Identität

Das Geschlecht eines Menschen sowie seine Sexualität tragen maßgeblich zur Ausbildung einer Identität bei. Der Begriff „geschlechtliche Identität“ bezeichnet dabei das Selbstverständnis über das geschlechtliche Wesen. Grundlegend dabei ist, wie ein Mensch sich selbst wahrnimmt und von anderen wahrgenommen werden will. Die geschlechtliche Identität kann zum Beispiel mit dem körperlichen Geschlecht übereinstimmen (Cisidentität), sich von diesem unterscheiden (Transidentität) oder anderen selbstbestimmten Identitätskonzepten folgen.

Gleichberechtigung

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.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

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.

Heteronormativität

Der Begriff Heteronormativität bezeichnet ein gesellschaftlich verankertes Machtverhältnis im Umgang mit Geschlecht und Sexualität, das als vermeintlich normal oder natürlich gilt. Dieses fußt auf die Annahme, dass die Gesellschaft eine zweigeschlechtliche Ordnung sei, in der es nur Männer und Frauen

gibt. So werden intersexuelle Menschen oder Homosexualität immer wieder als Abweichung von einer vermeintlichen Normalität konstruiert.

Homophobie

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.

Inklusion

Als bildungspolitischer Leitgedanke meint Inklusion 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.

Integration

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

Interkulturelle Kompetenz

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 Öffnung

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.

Intersektionalität

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.

LGBT/LGBTQ

Das Akronym kommt aus dem Englischen und steht für: Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender. Das deutsche Pendant, LSBT (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender), wird seltener verwendet. Oftmals wird der Begriff um weitere Buchstaben oder Zeichen ergänzt. Die Abkürzung LGBTQIA+ steht z. B. für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen. All diesen Begriffen ist gemeinsam, dass sie auf das Konzept der Heteronormativität aufmerksam machen.

Migrationshintergrund

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

Nachteilsausgleich

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.

Nicht-traditionelle Studierende

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.

Queer

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 ist zudem eine Denkrichtung und eine wissenschaftliche Analyseperspektive (Queer Studies), die sich gegen ein ausschließendes Schubladendenken wehrt und die gegebene Ordnung kritisch hinterfragt.

Rassismus

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.

Sexismus

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung, Unterdrückung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Unter dem Begriff Sexismus werden Stereotype und Verhaltensweisen gefasst, die einen ungleichen sozialen, finanziellen, rechtlichen Status von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen zur Folge haben oder darauf hinwirken.

Stereotyp

Stereotyp bezeichnet kognitive Simplifizierungsmuster, welche durch Übergeneralisierung entstanden sind.

Toleranz

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.

Vorurteile

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.

Xenophobie

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

Weiterführende Quellen:

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Klammer, Ute/Ganseuer, Christian (2015): Diversity Management. Kernaufgaben der künftigen Hochschulentwicklung. Münster

Lüthi, Erika et al. (2013): Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools. Bern

Schambach, Gabriele: Begriffsdefinitionen (2014): Begriffsdefinitionen Sex, Gender und Diversity.

Schubert, Klaus/Martina Klein (2011): Das Politiklexikon. 5., aktual. Aufl. Bonn: Dietz

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Vedder, G./Reuter, J. (Hrsg.) (2008): Glossar: Diversity Management & Work-Life-Balance. Trierer Beiträge zum Diversity Management. Band 9. München und Mering.