

Das Diversity-ABC



Definitionen von Begrifflichkeiten rund um Diversity

A

Ableismus/Behindertenfeindlichkeit

Der Begriff Ableismus (abgeleitet von dem engl. Begriff "able": fähig, in der Lage sein) stammt aus den anglophonen Disability Studies und bezeichnet eine Sichtweise und institutionalisierte Praxis, durch die bestimmte kognitive und körperliche Fähigkeiten als Normitätsanforderungen 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.

Ageism

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

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Bereits im Grundgesetz ist das Prinzip verankert, dass alle Menschen gleich sind und eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, "Rasse", Herkunft, Behinderung, Glauben, Religion oder politischen Anschauung nicht erfolgen darf. Dieser Schutz bestand zuerst nur im Verhältnis vom Bürger*innen gegen staatliches Handeln. Aufgrund von Richtlinien der Europäischen Union wurde dem Bund aufgegeben, dieses Prinzip auch im Zivilrecht zu verankern und speziell im Arbeitsrecht auszugestalten.

Entstanden ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im Jahr 2006 in Kraft trat und umgangssprachlich oft auch Antidiskriminierungsgesetz genannt wird. Es enthält Vorschriften, die Arbeitgebende zur Gleichbehandlung von Mitarbeitenden verpflichten und im Fall einer Zuwiderhandlung Ansprüche auf Schadensersatz begründen. Das AGG deckt jedoch nur in gewissen Maße den Lebensbereich Arbeit (Arbeitsrecht) und Dienstleistungen (Zivilrecht) ab.

Alltagsrassismus

Mit dem Wort „Alltagsrassismus“ werden alltägliche Formen von Benachteiligung und Ausgrenzung bezeichnet, die viele Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Herkunft oder Religion, ihres Aussehens oder sonstiger Zuschreibungen in vielen Situationen im Alltag erfahren. Ob auf der Straße, in der U-Bahn, im Café, bei der Wohnungssuche oder im Sportverein - neben sehr offen gezeigtem rassistischen Verhalten kann Alltagsrassismus manchmal für andere kaum wahrnehmbar, erkennbar oder überhaupt greifbar sein. Menschen ohne Rassismus Erfahrung fassen solche Handlungen teilweise auch nicht als Rassismus auf, z.B. in Situationen, in denen ein vermeintlich nicht böse gemeinter Spruch fällt oder Menschen mit „nicht-deutschen“ Namen (un)bewusst, aber nicht offen ausgesprochen, in bestimmten Alltagssituationen ausgeschlossen werden. Nicht immer geschieht dies bewusst oder gewollt. Unbewusste Vorurteile (Unconscious biases) spielen hier eine Rolle. Oft handeln die Personen aber auch innerhalb von bestehenden Strukturen, die (möglicherweise unbeabsichtigt) Rassismus festigen.

Ally

Wer sich in einer privilegierten (gewollt oder ungewollt) und machtvollen Position befindet, kann Allyship betreiben. Das bedeutet: sich aktiv und konsequent im Verlernen und Neubewerten der eigenen Stereotypen, Vorurteilen und Privilegien zu üben. Ein Ally (deutsch: ein*e Verbündete*r) handelt u.a. in Solidarität mit Menschen mit Rassismus- oder anderer Diskriminierungserfahrung. Ein Ally setzt sich auch aus Eigenmotivation für eine Gesellschaft, die allen Menschen die gleiche Teilhabe ermöglicht. Siehe auch Straight Ally.

Aber Vorsicht: Allyship ist keine Identität - es ist ein lebenslanger Prozess. Er ist damit verbunden, immer wieder aufs Neue Beziehungen mit Menschen mit Diskriminierungserfahrung aufzubauen. Allyship ist somit auch keine Selbstdefinition - die Arbeit und die Bemühungen von Verbündeten müssen von den Menschen, mit denen sie sich verbünden wollen, anerkannt werden.

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 Schiefelagen, Macht- und Herrschaftsverhältnisse in den Blick.

Asexuell/Asexualität

Asexuelle Menschen haben kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen. Es handelt sich also in der Regel nicht um eine bewusste Entscheidung, auf Sex zu verzichten, wie sie z.B. katholische Priester mit dem Zölibat treffen, sondern um die Abwesenheit sexueller Erregung oder deren Ablehnung.

B

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet die einfache Zugänglichkeit für alle Menschen unabhängig ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Barrierefreiheit umfasst sowohl räumliche Anforderungen in Gebäuden und Verkehrsanlagen, als auch technische und grafische Anforderungen in der Kommunikation und Informationsvermittlung. Im deutschen Sprachgebrauch ersetzt der Begriff zunehmend die Bezeichnung „behindertengerecht“. So sollen weniger die Beeinträchtigungen von Menschen als vielmehr die menschengemachten Barrieren in den Fokus genommen werden.

BIPoC

BIPoC ist die Abkürzung für Black, Indigenous and People of Color, um Schwarze Menschen und indigene Menschen ausdrücklich zu der Abkürzung PoC einzuschließen, um unterschiedliche Positionen innerhalb von Rassismus Erfahrungen zu benennen. Dieser Begriff kommt aus dem englischsprachigen Raum und ist eine Selbstbezeichnung über diese Grenzen hinaus.

Bisexuell/Bisexualität

Bisexuelle Menschen (nach der lateinischen Vorsilbe bi- = zwei) fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Männern und Frauen hingezogen.

Black Lives Matter

Der Begriff (dt. Schwarzes Leben zählt) steht für eine Protestbewegung, die sich in den Vereinigten Staaten von Amerika im Jahr 2013 formierte und sich gegen rassistische Polizeigewalt einsetzt. Was als Online-Kampagne in den Sozialen Medien zur Mobilisierung gegen Polizeigewalt, die "Gefängnisindustrie" und die Ungerechtigkeiten des US-Justizsystems begann, entwickelte sich ab August 2014 zu einer nationalen Protestbewegung. Der Tod von George Floyd in Minneapolis, Minnesota, am 25. Mai 2020 markiert einen traurigen Höhepunkt und löste die größte, mehrere Wochen anhaltende Protestwelle in den USA aus, die rasch auf Städte und Gemeinden in allen 50 US-Bundesstaaten sowie auf Länder in anderen Erdteilen übergriff.

C

Christopher Street Day (CSD)

Der Christopher Street Day ist ein weltweiter Fest- und Demonstrationstag der LGBTIQ-Bewegung. Der Name erinnert an die gewalttätigen Konflikte zwischen homosexuellen Menschen & Polizeibeamten, die 1969 in der gleichnamigen Straße in New York stattfanden.

Cisgender/Cisgeschlecht

Als Cisgender werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität dem biologischen Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Da dies auf die Mehrheit zutrifft, kann die Bezeichnung Erstaunen auslösen - schließlich betrachtet sich die Mehrheit meist als „Normalbevölkerung“, die keiner besonderen Bezeichnung bedarf. Genau hier setzt die Kritik aber auch an: Denn es ist nicht selbstverständlich, dass alle Menschen im Einklang mit dem ihnen zugewiesenen Geschlecht leben, wie die Kritik von Trans*Personen zeigt. Um dies zu verdeutlichen, wird nicht nur die lateinische Vorsilbe „Trans“ für „jenseits/ darüber hinaus“ verwendet, sondern auch die Bezeichnung „cis“, die lateinisch für „diesseits“ steht.

Colour Blindness/Farbenblindheit

Farbenblindheit oder farbenblinder Rassismus beschreibt die Überzeugung, dass Rassismus kein Problem mehr ist und alle Menschen die gleichen Chancen haben. Wer farbenblind ist, glaubt keine Hautfarben und Unterschiede in Menschen mehr zu sehen. Meistens weiße Menschen wollen sich dadurch von (ihrem eigenen) Rassismus distanzieren. Diese Einstellung verhindert jedoch, die Ursachen von Rassismus zu verstehen und den weiterhin (auch strukturellen) Rassismus in der Gesellschaft zu erkennen.

Coming-Out

Coming-out heißt wörtlich „herauskommen“ und meint den Schritt, mit der eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität an die Öffentlichkeit zu gehen.

Critical Whiteness

Critical Whiteness ist eine Forschungsrichtung, die weiße Menschen in den Vordergrund stellt, ganz im Gegenteil zur gängigen Rassismus Forschung, in der Menschen mit Rassismus Erfahrung in den Blick genommen werden. Die "kritische Weißseinsforschung" will auf Hierarchien und Privilegien aufmerksam machen - zum Beispiel die Möglichkeit, ein rassistisches Wort im Kinderbuch beizubehalten. Solche Sonderrechte - bewusst, aber oft auch unbewusst wahrgenommen - sollen hinterfragt werden.

Grundsätzlich sollten sich Privilegierte darüber bewusstwerden, dass auch ihre äußere Erscheinung nicht unsichtbar ist, sondern ebenso Auswirkungen auf die Lebenssituation hat wie bei People of Color. Mit einem grundlegenden Unterschied: Die einen werden wegen ihres Aussehens oder ihrer vermeintlichen ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, während die anderen Privilegien erhalten.

D

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel beschreibt im allgemeinen Sprachgebrauch die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung einer Gesellschaft - insbesondere in Bezug auf die

Alterszusammensetzung. Laut Daten des Statistischen Bundesamts zeigt sich, dass der demografische Wandel in Deutschland bereits weit vorangeschritten ist und sich auch in Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter fortsetzen wird. So reduzierte sich der Anteil der unter 20-Jährigen an der Bevölkerung zwischen 1970 und 2017 von 29,7 auf 18,4 Prozent. Gleichzeitig stieg der Anteil der Personen, die 67 Jahre und älter sind, von 11,1 auf 19,0 Prozent.

Diskriminierung

Mit Diskriminierung wird eine Ungleichbehandlung eines Menschen oder von Menschengruppen aufgrund von bestimmten Merkmalen bezeichnet.

Sie findet auf unterschiedlichen Ebenen statt:

Individuell/alltäglich: Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen bzw. Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.

Institutionell: Institutionalisierte Abläufe und strukturelle Barrieren, die oft unsichtbar sind, führen zu Benachteiligung.

Strukturell: Ungleichbehandlung werden durch das gesellschaftliche System mit seinen Normen sowie seinen politischen und ökonomischen Strukturen erzeugt und hat Auswirkungen auf Organisationen. Oft sind es eingeschliffene Gewohnheiten und bewährte Handlungsmaximen, die bereits im Kindergarten auftreten.

Wissenschaftlich: Diskriminierungen entstehen durch gesellschaftliche Wert- und Normvorstellungen sowie durch das Denken und Reden über „Uns“ und die „Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien, Politik oder im privaten Kreis. Sie werden wiederholt und festigen sich.

Drittes Geschlecht

Das „dritte Geschlecht“ wird von und für Personen verwendet, die sich aufgrund ihrer biologischen Geschlechtsentwicklung weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen (wollen). Seit Dezember 2018 wird das dritte Geschlecht in Deutschland offiziell anerkannt und mit der Möglichkeit im Geburtenregister und Reisepass neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ einzutragen, auch bürokratisch geregelt. Da es beim dritten Geschlecht aber nur um das biologische Geschlecht und nicht um die Geschlechtsidentität geht, können derzeit nur intergeschlechtliche Personen (mit weiblichen und männlichen biologischen Geschlechtsmerkmalen) von dem neuen Gesetz Gebrauch machen - Trans*Personen müssen sich bei der Geschlechtsangabe in offiziellen Dokumenten noch immer zwischen den zwei Optionen „männlich oder weiblich“ entscheiden.

E

Empowerment

Der Begriff kann mit "Selbstermächtigung" ins Deutsche übersetzt werden. Menschen mit Rassismus Erfahrung und/oder anderen Diskriminierungsformen, oder auch Communities solcher Menschen entwickeln selbstständig Strategien, wie sie gegen rassistische/sexistische/queerfeindliche/ableistische/klassizistische/religiöse & alters-Diskriminierung vorgehen können. Dies geschieht in "geschützten" Räumen, in denen erlebtes möglichst nicht wiederholt wird. Betroffene stärken sich gegenseitig und sich selbst. Dabei ist wichtig: Empowerment-Prozesse gegen Diskriminierung werden immer von Personen gestaltet, die selbst von der jeweiligen Diskriminierung betroffen sind und das entsprechende Erfahrungswissen mitbringen.

F

Fachkräftemangel

Ein Fachkräftemangel beschreibt eine langfristig anhaltende Knappheit ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, die vor allem durch den Demografischen Wandel hervorgerufen wird. Meist tritt dieses Phänomen nicht in der gesamten Wirtschaft, sondern nur in bestimmten Regionen oder Berufsbildern auf. In Deutschland sind vor allem handwerkliche und technische Berufe, sowie Gesundheits- und Pflegeberufe betroffen. Ein möglicher Lösungsansatz ist die (Re-)Aktivierung von Personengruppen, die bislang nicht auf dem Arbeitsmarkt sind oder lange Zeit nicht waren. Eine weitere Möglichkeit setzt auf Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Familienfreundlichkeit

Weil sich leider noch immer zu viele Arbeitnehmer*innen zwischen Karriere und Familie entscheiden müssen, setzen Organisationen vermehrt auf Familienfreundlichkeit. Eine betriebliche Kinderversorgung und Elternzeit für Mütter und Väter können Maßnahmen im entsprechenden Diversity Management sein. Aber auch die Betreuung älterer oder kranker Angehöriger sollte bei einer umfassenden familienfreundlichen Ausrichtung mitgedacht werden. Eine Lösung hierfür sind z.B. flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit zu Homeoffice.

G

Gender

Gender bedeutet das soziale Geschlecht. Gender kann auch als das "gelebte" und "gefühlte" Geschlecht bezeichnet werden. Das heißt, zu dem biologischen Geschlecht - bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschriebenem Geschlecht - kommen eine Vielzahl von Zuschreibungen, Tätigkeiten und Verhaltensweisen hinzu, die als weiblich oder männlich

*Quellen: Charta der Vielfalt
Anders & Gleich*

bewertet werden. Gender entsteht, indem Menschen in Interaktionen 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 ein strategischer und präventiver Ansatz der Geschlechterpolitik, der nicht nur auf Frauen, sondern auf alle Geschlechter zielt. Zudem umfasst er von der Personalabteilung, der Prozess- und Produktgestaltung, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und der Steuerung alle Bereiche und Projekte eines Unternehmens oder einer Institution. Das heißt, dass bei allen Entscheidungen und in allen Phasen der Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen immer die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und von Männern und die Auswirkungen auf alle Geschlechter berücksichtigt werden müssen. Gender Mainstreaming richtet sich als Aufgabe somit auch nicht nur an Gleichstellungsbeauftragte, sondern an alle Beteiligten einer Organisation.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap gilt als Indiz für mangelnde Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. In Deutschland lag die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern im Jahr 2019 beispielsweise noch immer bei 20 Prozent. Die Ursachen des Gender Pay Gap sind dabei auch auf unterschiedliche Erwerbsbiografien zurückzuführen: So arbeiten Frauen oft in schlechter bezahlten Berufen (z.B. in der Pflege oder im Erziehungswesen) und mit Kindern häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen.

H

Heterosexuell

Der griechische Begriff „hetero“ bedeutet „verschieden“ oder „ungleich“ (im Gegensatz zu „homo“ = gleich). Heterosexuelle Frauen lieben oder begehren also Männer, heterosexuelle Männer lieben oder begehren Frauen. Lange Zeit galt Heterosexualität, also Sexualität zwischen Männern und Frauen, als Norm. Bewertungen wie „normal“ oder „unnormale“ sind hier jedoch fehl am Platze, weil sie verletzen und diskriminieren.

Homofeindlichkeit

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 Homophobie ab, um zu verdeutlichen, dass es sich bei diesen Einstellungen meist nicht um pathologische Angst (Phobie) handelt, sondern um feindselige Abwertung.

Homosexuell/Homosexualität

Der griechische Begriff „homo“ bedeutet „gleich“ (im Gegensatz zu „hetero“ = ungleich, verschieden). Homosexuelle Frauen lieben oder begehren also Frauen und homosexuelle Männer lieben und begehren Männer. 1969 wurde der § 175 StGB, der sexuelle Beziehungen zwischen Männern unter Strafe stellte, erstmals abgeschwächt, aber erst 1994 vollständig gestrichen (siehe § 175 StGB / Homosexuellenverfolgung). Erst 1992 entfernte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Homosexualität aus der International Classification of Diseases (ICD), der internationalen statistischen Klassifikation von Krankheiten.



Inklusion

Inklusion beschreibt die Einbeziehung von Menschen und hat den Anspruch, dass jede Person ein aktiver Teil der Gesellschaft sein kann. In einer inklusiven Gesellschaft soll keine*r außen vorgelassen werden: Vielmehr werden Barrieren abgebaut, die die Teilhabe für alle erschweren. Der Begriff Inklusion wird vor allem in Zusammenhang mit der Förderung von Menschen mit Behinderung verwendet. Das heißt: Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen, sondern diese ist von vornherein so ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können. Der Begriff kann aber auch umfassender verstanden werden. Wenn es zum Beispiel weniger Treppen gibt, können Personen mit Behinderungen, aber auch Menschen mit Kinderwagen und ältere Mitbürger*innen viel besser am sozialen Leben teilnehmen.

Inter/Intergeschlechtlich

Inter bezeichnet Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind. Die Merkmale können gleichzeitig typisch für diese beiden oder nicht eindeutig für eines von diesen Geschlechtern sein. Das kann sich in den sekundären Geschlechtsmerkmalen (z.B. Muskelmasse, Haarverteilung, Brüste und Statur) zeigen oder in den primären Geschlechtsorganen (Fortpflanzungsorgane und Genitalien) und/oder in chromosomalen Strukturen und Hormonen.

Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität kommt aus dem Englischen (intersection) und kann übersetzt werden mit Kreuzung oder Schnittpunkt. Er bezieht sich auf das Zusammenwirken von verschiedenen Vielfaltsdimensionen, die besonders von Diskriminierung betroffen sind (Geschlecht und geschlechtliche Identität, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche & geistige Fähigkeiten sowie Religion). Obwohl man auch von Mehrfachdiskriminierung spricht, geht es nicht nur um das bloße Addieren der Kategorien. Vielmehr geht es um das Verständnis, wie sich diese Strukturen gegenseitig beeinflussen und bedingen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die finanzielle Situation: Schwarze Personen, ältere Menschen und Menschen mit Behinderung sind beispielsweise häufiger von Armut

betroffen als der Rest der Gesellschaft, weil sich die Vielfaltsdimensionen gegenseitig beeinflussen können.

K

Kolonialismus

Kolonialismus ist eine Politik, die auf die Eroberung und Ausbeutung anderer Länder ausgerichtet ist. Im Kontext von Rassismus ist die 1492 einsetzende europäische Kolonisierung von weiten Teilen Afrikas, Asiens und Amerikas relevant: Die Unterdrückung und Versklavung der Menschen, die Zerstörung kultureller Errungenschaften und Traditionen, sowie die Ausbeutung der Ressourcen, waren Teil der kompromisslosen Aneignung. In dieser Zeit wurde die "Rassenideologie" als Legitimation für den europäischen Kolonialismus genutzt und weltweit verbreitet. Die politischen, ökonomischen, sozialen und geografischen Folgen der Kolonisation beeinflussen noch heute diese Länder. So sind zum Beispiel willkürliche Grenzziehungen (siehe die Berliner "Kongo-Konferenz" im Zeitraum 15. November 1884 - 26. Februar 1885) durch die ehemaligen Kolonialmächte Anlässe für Konflikte zwischen den neuen Staaten.

Obwohl die "Rassenideologie" wissenschaftlich widerlegt worden ist und Rassismus in der Menschenrechtserklärung der UNO von 1948 geächtet wurde, existiert das rassistische Gedankengut als postkoloniale Folge weiterhin.

L

LGBTIQ

Die Bezeichnung LGBTIQ kommt aus dem Englischen und wird auf Deutsch auch mit LSBTTIQ (lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, intersexuell und queer) abgekürzt. Sie ist eine Selbstbezeichnung, für Menschen, die wegen ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Körpers von der heterosexuellen Norm abweichen.

M

Mensch mit Behinderung

Personen als „Behinderte“, „Gehandicapte“ oder „Invalide“ zu bezeichnen, reduziert sie auf eine Eigenschaft und impliziert, dass sie als Mensch gänzlich unfähig oder gar wertlos sind. Da dies weder zutrifft, noch den unterschiedlichen Ausprägungen von Behinderungen gerecht wird, spricht man heute vielmehr von „Menschen mit Behinderung“. Wer dabei ganz genau sein möchte, kann die Behinderung auch spezifizieren, also: Mensch mit Gehbehinderung, Mensch mit Hörbehinderung etc. oder die betroffene Person einfach selbst fragen, wie sie bezeichnet werden möchte.

Migrationshintergrund

Als Menschen mit Migrationshintergrund werden in Deutschland Personen bezeichnet, die selbst oder deren Vorfahren aus einem anderen Staat eingewandert sind. Im Jahr 2019 hatten in Deutschland rund 52 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (11,1 Millionen Menschen) auch die deutsche Staatsangehörigkeit.

Definition des statistischen Bundesamtes: *"Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist."*

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Menschen;
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte;
3. (Spät-)Aussiedler;
4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen

N

Non-Binary/Nicht-Binär

Frau oder Mann - in vielen Köpfen gibt es nur diese beiden Möglichkeiten und die Vorstellung von einem zweigeschlechtlichen, binären System. In der Realität existieren allerdings viel mehr Geschlechter und Identitäten. Nicht-binäre Menschen fühlen sich in der Regel nicht eindeutig einer Kategorie, wie "Mann" oder "Frau", zugehörig. Ihre Geschlechtsidentität kann (gesellschaftlich konstruierte) "männliche" oder (gesellschaftlich konstruierte) "weibliche" Anteile haben, irgendwo dazwischenliegen oder auch ganz außerhalb dieser Kategorien sein. Die eigene Identifikation kann u.a. nicht-binär, non-binary, gender queer, oder auch genderfluid, sein. Unter diesen Sammelbegriffen lassen sich viele verschiedenste Geschlechtsidentitäten und ganz individuelle Empfindungen wiederfinden.

O

Othering

Mit dem Begriff "Othering" wird ein Prozess beschrieben, in dem Menschen als "Andere" konstruiert und von einem "Wir" unterschieden werden. Diese Differenzierung ist problematisch, da sie mit einer Distanzierung einhergeht, die "das Andere" als "das Fremde" aburteilt/abwertet.

P

Pansexuell/Pansexualität

Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Pansexualität stellt damit das zweigeschlechtliche Modell infrage.

Pansexualität ist eine sexuelle Identität, die nicht auf Männer und Frauen begrenzt ist, sondern auch alle anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einschließt. Menschen sind demnach pansexuell, wenn für sie mit jedem Menschen, der als Person zu ihnen passt, Sexualität oder eine Beziehung grundsätzlich möglich ist – unabhängig davon, ob die Person sich als Mann, Frau, Inter*, Trans*, nichtbinär oder anders definiert.

People of Color (PoC)

Den englischen Begriff nutzen Menschen mit Rassismus Erfahrungen als Selbstbezeichnung. Zum einen wollen sie damit aufzeigen, dass ihre Lebensrealität von rassistischer Ausgrenzung geprägt ist. Sie positionieren sich. Zum anderen steht die Selbstbezeichnung für ihr eigenes politisches Bewusstsein. Sie wissen um die ungleichen rassistischen Verhältnisse. PoC ist somit auch ein politischer Begriff.

Anders als der Begriff vermuten lässt, nutzen ihn Menschen unabhängig von der eigenen Hautfarbe. Der Ursprung der Verwendung des Begriffes liegt in der Solidarisierung mit Schwarzen Menschen. Heute in Deutschland wird er zusätzlich von Menschen mit (erkennbaren/zugeschriebenen) Migrationshintergrund und migrantisierten Menschen benutzt.

Singular: Person of Color

Q

Queer

Queer ist eine Selbstbezeichnung für Menschen mit sexuellen Orientierungen und/oder geschlechtlichen Identitäten außerhalb heteronormativer Vorstellungen. Der Begriff stammt aus dem Englischen und hatte im ursprünglichen Sinne einen abwertenden Charakter. Als Selbstbezeichnung steht queer aber für einen Ausdruck von Stolz, Zusammengehörigkeit und Selbstermächtigung.

R

Race

Der englische Begriff "Race" wird in internationalen Diskussionen und in der rassismuskritischen Forschung häufig genutzt. Der Begriff beschreibt die soziale Konstruktion von "Race", die strukturell zu Ungleichheit und Diskriminierung führt. Wird der Begriff auf Deutsch in "Rasse" übersetzt, ist er sehr problematisch. Denn der Begriff wird nach wie vor

Quellen: Charta der Vielfalt

Anders & Gleich

mit etwas Biologischem verbunden, als würde es "echte" Menschenrassen geben. Dies hat im Kolonialismus und Nationalsozialismus zur Tötung von Millionen von Menschen geführt und ist heutzutage wissenschaftlich widerlegt.

Rassismus

Rassismus ist eine historisch gewachsene Denkweise. Wer rassistisch denkt, unterscheidet dauerhaft zwischen „Wir“ und „Sie“. Dieses Voneinander-Unterscheiden dient dazu, sich über die „Anderen“ zu stellen und dies als Machtvorteil zu nutzen. Dieser Denkweise zufolge können „Anderer“ auf eine Weise behandelt werden, die als grausam oder ungerecht angesehen würde, wenn Mitglieder aus der eigenen Gruppe davon betroffen wären. Rassismus ist somit ein Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und ist menschengemacht. Er ist alles andere als ein Naturgesetz. Vielmehr wird er genutzt, um ein System zu rechtfertigen, in dem Ausschluss, Beschränkung und Bevorzugung herrscht. Es entsteht ein rassistisches Klassifikationssystem.

Im Alltag oder im Beruf bedeutet das: Rassismus führt dazu, dass Menschen daran gehindert werden, am gesellschaftlichen oder privaten Leben ohne Einschränkungen teilzuhaben – und das in allen Bereichen des Lebens: ob im politischen, sozialen, wirtschaftlichen, rechtlichen kulturellen oder jedem sonstigen Bereich. Die Folge: In rassistischen Strukturen können nicht alle uneingeschränkt ihre Grundfreiheiten leben oder ihre Menschenrechte vollends ausüben. Sie sind entweder beeinträchtigt oder werden sogar überhaupt nicht gewährt. Es gibt Menschen mit und Menschen ohne Privilegien. Die Gesellschaft ist somit geprägt von sozialen Ungleichheiten, Sicherung von Privilegien und Stabilisierung von Herrschaftsverhältnissen.

Rassistische Strukturen sind oft tief - teilweise unbewusst - in Gesellschaften verankert und verfestigt – aufgrund von jahrhundertalter Verallgemeinerungen, Stereotypen und Vorurteilen sowie anhand vermeintlich körperlichen oder (imaginierte) kulturellen Zuschreibungen. Gerade letztere dienen der Abgrenzung und bestimmen, wer dazu gehört und wer nicht bzw. welche Lebensweise vermeintlich unvereinbar ist.

Schauen wir auf Deutschland, sind meist nicht-weiße Menschen von Rassismus betroffen – jene, die als nichtdeutsch, also vermeintlich nicht wirklich zugehörig angesehen werden. Rassismus findet sich in der deutschen Gesellschaft offen oder versteckt: in Talkshows, Nachrichten oder in der Zeitung, wenn über Menschengruppen herablassend gesprochen und geschrieben wird; bei der Wohnungs- und Ausbildungsplatzsuche, wenn Menschen mit deutsch klingendem Namen viel wahrscheinlicher einen Platz bekommen als andere; bei racial profiling, in Kinderbüchern, auf dem Schulhof oder in rassistischen Memes auf Facebook und Instagram. Das Verständnis von Rassismus ist in Deutschland stark an den Nationalsozialismus gekoppelt. Doch Rassismus ist kein Synonym für Rechtsextremismus.

Regenbogenfahne

Sie ist ein internationales Symbol für die Emanzipations-Bewegung von Lesben und Schwulen und ihren Kampf um Akzeptanz und Gleichberechtigung.

Sie wurde 1978 in San Francisco von dem amerikanischen Künstler Gilbert Baker auf Wunsch schwuler Aktivist*innen entworfen, die auf der Suche nach einem positiven Symbol für ihre Aktionen waren. Mit ihren Farben rot-orange-gelb-grün-blau-violett gilt sie heute als Zeichen für die bunte Vielfalt der Communitys. Es gibt noch etliche weitere Flaggen als

Erkennungs- und Antidiskriminierungssymbole, z.B. für Intergeschlechtlichkeit, nichtbinäre Menschen und Trans-Geschlechtlichkeit

S

Schwarz

Häufig wird bei dem Begriff Schwarz davon ausgegangen, dass es um Hautfarbe geht. Allerdings ist der Begriff eine politische Eigenbezeichnung, die viele afrodiasporische Menschen und Initiativen verwenden. Als politische Selbstbezeichnung wird der Begriff Schwarz großgeschrieben und ist als Gegenbegriff zu weiß zu verstehen.

Der Begriff hat seine Wurzeln in der Auseinandersetzung mit Rassismus ("Black") im englischsprachigen Raum.

sexuelle Identität/sexuelle Orientierung

Während sich die geschlechtliche Identität auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder mehreren bezieht, geht es bei der sexuellen Identität darum, auf welches Geschlecht (oder welche Geschlechter) sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten.

Stereotype

Stereotype sind verallgemeinernde, vereinfachende und klischeehafte Vorstellungen, die wir von Einzelpersonen oder Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen haben. Dafür erklären wir ein bestimmtes Merkmal von Personen als für sie typisch und ordnen jede Person mit diesem Merkmal automatisch dieser Gruppe zu. Merkmale können z.B. Alter, Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht oder Kleidung sein. Auch wenn wir wissen, dass Menschen selbstverständlich komplexer sind und unser vorgefertigtes Denken nicht alle Nuancen widerspiegeln kann, nutzen wir solche Stereotype tagtäglich und meist im Autopilot um uns in der Gesellschaft zurechtzufinden. Schwierig wird es aber, wenn aus Stereotypen Vorurteile werden. Das heißt: Plötzlich bewerten wir unsere Einteilung in „Ich“ und „Die Anderen“ – ob nun bewusst oder unbewusst, ob positiv oder negativ. Vorurteile unterscheiden sich von Stereotypen durch diese wertende Haltung.

Straight Ally

Eine Straight Ally ist eine heterosexuelle Person, die sich trotz unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identität für die Rechte der LGTBIQ-Bewegung einsetzt.

T

Trans*

Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über ... hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere.

Jede Identität kann in den unterschiedlichsten Ausprägungen auftreten – vom reinen Rollenwechsel durch Kleidung über den sozialen Wechsel der geschlechtlichen Rolle, der Einnahme von Hormonpräparaten, bis hin zu chirurgischen Eingriffen wie beispielsweise der Geschlechtsangleichung an das gefühlte Geschlecht. Trans* wird hierbei oft als Überbegriff verwendet, um die unterschiedlichen geschlechtlichen Ausprägungen und Identitäten in einem Begriff zusammenzufassen.

Transgender

Transgender

Der Begriff Transgender wird unterschiedlich verwendet. Manche Menschen bezeichnen sich als Transgender, wenn ihr soziales Geschlecht (siehe Gender) ein anderes ist als das Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sich aber nicht vollständig körperlich angleichen lassen. Andere verwenden Transgender als Überbegriff, ähnlich oder in derselben Art wie Trans*.

Da jedoch Transgender auch all diejenigen mit einschließt, die nicht den Weg einer körperlichen Angleichung gehen, wird er oft als Abgrenzungsbegriff zu Transsexualität verstanden. Da es innerhalb der Communitys von transgender, transsexuellen, transgeschlechtlichen und Trans*Menschen keine Einigkeit über eine einheitliche Verwendung von Begriffen gibt, ist es besonders wichtig, die Selbstbezeichnung von Menschen zu achten. Wenn also ein Mensch transident ist und sich auch so bezeichnet, ist es respektvoll, auch genau diese Bezeichnung und keine andere zu benutzen, wenn über diese Person gesprochen oder geschrieben wird.

U

Unconscious Bias / unbewusste Vorurteile

Der Begriff Unconscious Bias ist Englisch und verweist auf Vorurteile, die wir unbewusst haben.

Ein Vorurteil ist eine nicht objektive Meinung, die sich jemand ohne Prüfung der Tatsachen voreilig über eine andere Person bildet. Vorurteile sind tief in unserer Gesellschaft verankert und können übersteigert zu einer wachsenden Ablehnung bestimmter Gruppen führen und in Rassismus, Frauenfeindlichkeit und anderen Diskriminierungsmechanismen münden. Üblicherweise werden Vorurteile als negativ definiert, es kann aber durchaus auch positive Vorurteile geben (z.B. "Brillenträger*innen sind intelligent"). Das Kuriose an Vorurteilen ist, dass sie sowohl bewusst, als auch unbewusst auftreten: Genau das macht Vorurteile aber so gefährlich. Sie beeinflussen unser Handeln, ohne dass wir sie hinterfragen oder sie immer für

uns erkennbar sind. Unbewusste Vorurteile haben einen sehr großen Einfluss darauf, wie wir miteinander umgehen, wem wir Aufmerksamkeit schenken und wessen Meinung und Perspektive wir hören. So kann es vorkommen, dass wir bestimmten Gruppen von Menschen bestimmte Aufgaben weniger oder nicht zutrauen, während wir die Fähigkeiten anderer Personen gar nicht erst hinterfragen. Im Englischen werden unbewusste Vorurteile auch Unconscious Bias genannt.

V

Vielfaltsdimensionen

Die Vielfaltsdimensionen (oder auch Diversity-Dimensionen) bezeichnen im Modell des Diversity Managements diejenigen Dimensionen, die besonders von Diskriminierung betroffen sind. Beim Charta der Vielfalt e.V. sprechen wir von sieben Kern-Dimensionen, die eng mit der Persönlichkeit verbunden und daher nahezu unveränderbar sind: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. In einem ganzheitlichen Ansatz sollen diese Dimensionen alle gleichermaßen beachtet und gefördert werden, sodass ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle entstehen kann.

Vorurteile / unbewusste Vorurteile

Ein Vorurteil ist eine nicht objektive Meinung, die sich jemand ohne Prüfung der Tatsachen voreilig über eine andere Person bildet. Vorurteile sind tief in unserer Gesellschaft verankert und können übersteigert zu einer wachsenden Ablehnung bestimmter Gruppen führen und in Rassismus, Frauenfeindlichkeit und anderen Diskriminierungsmechanismen münden. Üblicherweise werden Vorurteile als negativ definiert, es kann aber durchaus auch positive Vorurteile geben (z.B. "Brillenträger*innen sind intelligent"). Das Kuriose an Vorurteilen ist, dass sie sowohl bewusst, als auch unbewusst auftreten: Genau das macht Vorurteile aber so gefährlich. Sie beeinflussen unser Handeln, ohne dass wir sie hinterfragen oder sie immer für uns erkennbar sind. Auf Englisch sagt man dazu auch: Unconscious Bias. Unbewusste Vorurteile haben einen sehr großen Einfluss darauf, wie wir miteinander umgehen, wem wir Aufmerksamkeit schenken und wessen Meinung und Perspektive wir hören. So kann es vorkommen, dass wir bestimmten Gruppen von Menschen bestimmte Aufgaben weniger oder nicht zutrauen, während wir die Fähigkeiten anderer Personen gar nicht erst hinterfragen. Im Englischen werden unbewusste Vorurteile auch Unconscious Bias genannt.

X

Xenophobie/Xenophobia

Inwieweit die Begriffe Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Fremdenangst und Xenophobia das gleiche bezeichnen, ist umstritten. Der Begriff Xenophobia setzt sich aus den Worten „xénos“ (fremd) und „Phobie“ (Angst) zusammen. Im politischen Bereich wird Xenophobie heute häufig als "Fremdenfeindlichkeit" übersetzt, wobei damit vor allem ablehnende Einstellungen

gegenüber Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund gemeint sind. Es handelt sich hierbei um einen Gefühlszustand, der ein auf Stereotypen und unbegründeter Generalisierung gründendes Vorurteil gegenüber Fremden umfasst.

Derartige Vorurteile leiten sich aus Gerüchten, Missverständnissen und unterschiedlichen Sitten ab. Laut sozialpsychologischer Ansätze stellt Xenophobie eine Ausgrenzung dar, die auf normativ konstruierten Selbst- und Fremdbildern basiert und zur Ausgrenzung der nicht diesen Normen entsprechenden Menschen führt. Hierzu gehören z.B. Menschen, die nicht der Geschlechternorm (Trans- und Homosexuelle), Körperrnorm (Menschen mit Behinderung) oder Lebensnorm (Punks etc.) entsprechen.