



100 BEGRIFFE DER VIELFALT

Was sie bedeuten und
wie wir sie nutzen



DIVERSITY,
EQUITY
& INCLUSION

**“ Die Grenzen
meiner Sprache
sind die Grenzen
meiner Welt.”**

Ludwig Wittgenstein

Was bedeutet eigentlich cisgender? Wofür steht BIPoC? Welche Begriffe sollte man als Führungskraft kennen? Wenn es um Gespräche rund um Themen der Vielfalt geht, kommen viele wichtige Fragen auf. Viele Menschen beteiligen sich oft nicht an der Diskussion aus Unsicherheit und Angst, etwas Falsches zu sagen. Aus diesem Grund haben wir uns mit Menschen aus unserem Unternehmen zusammengesetzt und mit ihnen diese Fragen besprochen. Herausgekommen ist ein Ratgeber: Das Diversity Glossar mit 100 Begriffen der Vielfalt.

Wir haben dieses Glossar gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden-Netzwerken erstellt. Es soll als Kompass dienen, um sich innerhalb der Begrifflichkeiten zurecht zu finden und unser gemeinsames Verständnis von Vielfalt, Chancengerechtigkeit & Teilhabe und den dahinterliegenden Dimensionen zu prägen.

Es soll also als Orientierungshilfe beim Umgang mit Themen dienen, die für viele immer noch schwierig oder mit Unsicherheit verbunden sind. Am Ende ist und bleibt es aber ein Ratgeber: Nichts davon ist verpflichtend, nichts davon wird kontrolliert.

VORWORT

Wie unsere Sprache entwickelt sich auch dieser Leitfaden ständig weiter, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben. Bei Bedarf wird er schrittweise ergänzt und aktualisiert.

Als internationales Unternehmen sind Themen wie Vielfalt, ein integrativer Ansatz und fairer Umgang miteinander ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und gleichzeitig eine Voraussetzung für unseren langfristigen Erfolg.

Wir bleiben neugierig und wachsen – gemeinsam. So können wir als Deutsche Telekom einen positiven Wandel vorantreiben und ein wertschätzendes Miteinander schaffen. Wir hoffen, dass dieses Glossar unser gemeinsames Lernen fördert, und laden alle Mitarbeitenden ein, das Dokument zu erkunden.



01

02

03



04

INHALT

01 Was bedeutet Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?

02 Allgemeine Begriffe

03 Begriffe nach den 7 Dimensionen der Diversität

- Alter
- Geschlecht
- Ethnizität/Nationalität
- LGBTQIA+
- Körperliche und mentale Fähigkeiten
- Religion/Glaube
- Soziale Herkunft

04 Index



01

02

03



04

01

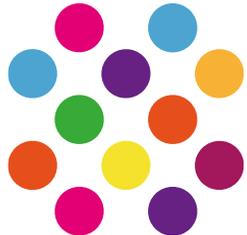
Was bedeutet Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?



Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Vielfalt

Vielfalt beschreibt die Unterschiede in unseren Teams aufgrund demografischer, persönlicher oder gesellschaftlicher Faktoren. Dazu gehören die Dimensionen Geschlecht, Alter, Religion/Glaube, sexuelle Orientierung, körperliche und mentale Fähigkeiten, Ethnizität/Nationalität sowie soziale Herkunft.



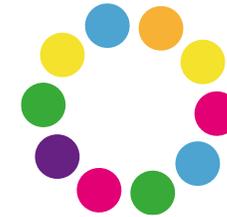
Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit bedeutet, dass jede Person unter Berücksichtigung der individuellen Umstände faire Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten haben sollte. Chancengerechtigkeit wird oft mit Chancengleichheit gleichgesetzt, muss aber voneinander abgegrenzt werden.



Teilhabe

Teilhabe ist die Praxis, unterschiedliche Menschen bewusst in Arbeit, Entscheidungsfindung sowie Produkte und Prozesse einzubeziehen und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und der Wertschätzung zu vermitteln.



02

Allgemeine Begriffe



Allgemeine Begriffe



Begriffe, die an anderer Stelle definiert werden, sind *kursiv* gekennzeichnet.

Ähnlichkeits-Verzerrung

Die Ähnlichkeits-Verzerrung ist eine kognitive Verzerrung, die erklärt, dass Personen andere Menschen bevorzugen, die ähnlich wie sie aussehen und denken. Es besteht ein stärkerer Bezug zu allem, was einem vertraut ist, daher wird die Ähnlichkeits-Verzerrung auch Affinitätsbias genannt.

Ausschluss

Ausschluss/Exklusion bedeutet das strukturelle und systemische Ausschließen von *diskriminierten* oder *marginalisierten* Gruppen von gesellschaftlichen, politischen und oder beruflichen Prozessen.

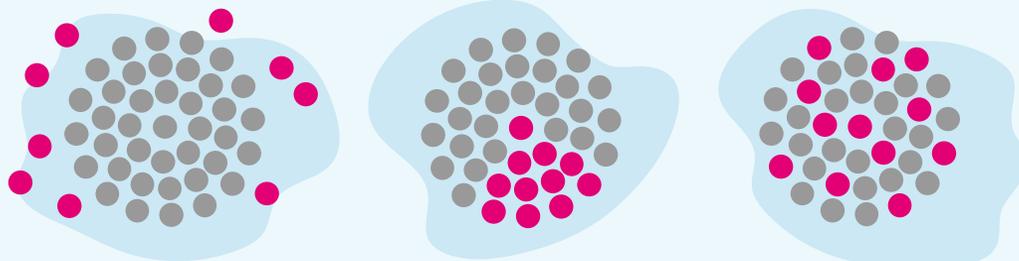
Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit bedeutet, dass jede Person unter Berücksichtigung der individuellen Umstände faire Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten haben sollte. Chancengerechtigkeit wird oft mit *Chancengleichheit* gleichgesetzt, muss aber voneinander abgegrenzt werden.

Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet, dass jeder Mensch die gleichen Ressourcen oder Chancen inne hat, ohne dass individuelle Umstände berücksichtigt werden. Chancengleichheit wird oft mit *Chancengerechtigkeit* gleichgesetzt, muss aber voneinander abgegrenzt werden.

Inklusion vs. Integration



EXKLUSION

INTEGRATION

INKLUSION

Chancengleichheit vs. Chancengerechtigkeit



CHANCENGLEICHHEIT

CHANCENGERECHTIGKEIT

Allgemeine Begriffe

Diskriminierung

Bei Diskriminierung wird zwischen individueller und systemischer Diskriminierung unterschieden. Individuelle Diskriminierung geschieht von einer Person gegenüber einer anderen. Systemische Diskriminierung beschreibt die Summe individueller Diskriminierungen. Sie lässt sich vor allem in Institutionen und Einrichtungen erkennen, da hier Ungleichheiten, bspw. durch bestimmte Gesetze oder ungeschriebene Regeln, aufrecht erhalten werden.

Empowerment

Mit Empowerment sind Strategien gemeint, die die Unabhängigkeit und Selbstbestimmung von *diskriminierten* Menschen oder Gemeinschaften verbessern sollen.

Wie kann man Personen helfen, sich zu empowern? Es ist essentiell, Betroffenen zuzuhören und ihre Wünsche und Bedürfnisse zu verstehen. Im besten Fall schafft man es, sich für diese Bedürfnisse mit den Personen (im Arbeitskontext) einzusetzen. Wichtig ist hierbei, auch nur das umzusetzen, was die betroffenen Personen wollen.

Gaslighting

Gaslighting ist eine Form von psychischer und emotionaler Manipulation und bedeutet, Personen Erfahrungen abzusprechen bzw. die wahrgenommene Realität von Personen zu verneinen. Hierzu gehört u.a. Personen, die von *Diskriminierung* betroffen sind, nicht zuzugestehen, dass ihnen diese widerfährt.

Gewalt

Gewalt kann viele Dimensionen annehmen. Sie kann bspw. körperlich, mental oder institutionell stattfinden. Gewalt bedeutet oft Macht über eine andere Person auszuüben und über eine betroffene Person zu bestimmen. *Strukturelle Gewalt* bezeichnet bspw. die Ungleichbehandlung von diskriminierten Personen, die nicht (nur) auf persönlicher und zwischenmenschlicher Ebene passiert, sondern gesellschaftlich, politisch und/oder institutionell stattfindet. Hierbei werden Betroffenen Macht (-positionen), *Teilhabe* und Ressourcen vorenthalten. Strukturelle Gewalt kann sich also auch im Arbeitsleben manifestieren.

Hochstapler-Syndrom

Das Hochstapler-Syndrom (auch Imposter Syndrom genannt) ist ein psychologisches Phänomen, bei welchem Betroffene von Selbstzweifeln bzgl. ihrer Fähigkeiten oder Leistungen beeinträchtigt werden. Besonders stark kann sich dies im beruflichen Alltag bemerkbar machen und die *mentale Gesundheit* Betroffener negativ beeinflussen. Gerade Personen, die sowieso schon *strukturelle Diskriminierung* erfahren, können besonders anfällig für das Syndrom sein.

Allgemeine Begriffe

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt, wie sich verschiedene *Diversitätsdimensionen* gegenseitig beeinflussen und/oder verstärken. Der Begriff erklärt, dass Menschen nicht nur von einer Diversitätsdimension geprägt sind, sondern dass sich diese überschneiden können. Auch *Diskriminierung* kann durch Intersektionalität beeinflusst und/oder verstärkt werden.



Mainstreaming

Mainstreaming bedeutet, dass in bestimmten Entscheidungsbereichen Vorgaben zu einem inhaltlich relevanten Bestandteil (also zum Beispiel zur Integration von Menschen mit unterschiedlichen *körperlichen oder mentalen Fähigkeiten*) gemacht werden und für alle Entscheidungen und Vorgänge gelten. Hier werden die verschiedenen Lebenssituationen, Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten umfassend in Betracht gezogen und miteinberechnet. Eine weitere Ausprägung kann beispielsweise Gender Mainstreaming sein.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen sind Aussagen oder Handlungen, die meist unterschwellig, in Witzen oder Sarkasmus verpackt und/oder verharmlosend eine vorurteilsbehaftete Einstellung in Form von bspw. *Stereotypen* gegenüber einer *marginalisierten* Person zum Ausdruck bringen.

Mitarbeitenden-Netzwerke (ERGs)

Mitarbeitenden-Netzwerke bzw. Employee Resource Groups (ERGs) sind freiwillige Diversity-Netzwerke, die von Mitarbeiter*innen für Mitarbeiter*innen organisiert werden. Ihre Mitglieder finden sich auf Basis einer gemeinsamen Identität oder geteilter (Diskriminierungs-) Erfahrungen zusammen. Dadurch unterscheiden sie sich von anderen unternehmensinternen Gruppen und Netzwerken, die sich auf Grundlage gemeinsamer Interessen oder Fähigkeiten zusammenschließen und auch vom Unternehmen selbst ins Leben gerufen werden können. Die ERGs sind klar in einer oder mehreren der *Vielfaltsdimensionen* verankert, z. B. *Alter*, *Geschlecht* oder *ethnische* Herkunft. Sie setzen sich aktiv für ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld ein und fördern die Sichtbarkeit, das Verständnis sowie die Unterstützung für ihre Anliegen im Unternehmen.

Einige ERGs laden explizit Unterstützende/*Verbündete* (eng.: Allies) ein, Teil ihres Netzwerks zu werden.

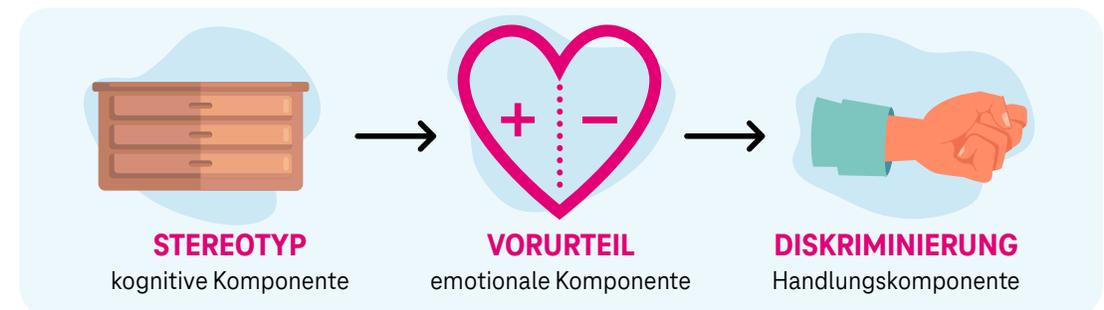
Mikroaggressionen können beispielsweise Witze über die Deutschkenntnisse einer Person of Colour sein, obwohl Deutsch deren Muttersprache ist. Es kann aber auch die ständige Thematisierung der queeren Partnerschaft eine*r Kolleg*in sein. Diese Bemerkungen sind oft nicht offen diskriminierend, wirken sich als kleine Seitenhiebe in der Summe aber trotzdem negativ auf Betroffene aus.



Allgemeine Begriffe

- Norm** Eine (soziale) Norm ist eine allgemein anerkannte konkrete (soziale) Handlungsweisung innerhalb einer Gesellschaft. Diese sind in der Regel gesellschaftlich oder kulturell bedingt und unterscheiden sich daher. Normen sind Bestandteile sozialer Ordnung und bringen Erwartungen der Gesellschaft an das Verhalten ihrer Mitglieder zum Ausdruck.
- Otherring** Beim Otherring distanziert sich eine Gruppe von einer anderen, um sich selbst als „normal“ oder überlegen darzustellen. Der Gruppe, die als „anders“ abgebildet wird, werden meist negative Eigenschaften zugeschrieben, um sie somit als unterlegen zu bewerten.
- Privileg** Privilegien sind (unverdiente) Vorteile, welche eine Person genießt. Sie entstehen dann, wenn eine Person in einem Diskriminierungskontext eine Machtposition (oder die Position der nicht-diskriminierten Person) einnimmt. Darunter fallen Merkmale wie *cisgender*, *weiß*, männlich, Personen ohne Behinderung oder Personen, die eine Art von Kapital (bspw. ökonomisches) innehalten.
- Safe(r) Space** Eine Umgebung oder ein Umfeld gilt als Safe Space, wenn in diesem Personen oder Communities sicher sein können, keine *Diskriminierung*, Belästigung oder eine andere Art von emotionaler oder physischer Schädigung zu erfahren. Das (r) bedeutet, dass nicht immer ein vollkommen sicherer Raum garantiert werden kann, aber versucht wird, diese so sicher wie möglich zu gestalten.

- Silencing** Bei Silencing werden die Empfindungen von negativ-Betroffenen heruntergespielt und unterdrückt. So wird versucht von dem eigentlichen Inhalt (der *Diskriminierung*) abzulenken, wobei die Stimmen von Betroffenen mit ihren Meinungen und Empfindungen zum Schweigen gebracht oder bewusst nicht gehört werden.
- Stereotyp** Ein Stereotyp ist eine Einschätzung über andere Personen oder Dinge, die der Vereinfachung oder Verallgemeinerung dienen sollen. Stereotype bezeichnen das unvollständige Wissen über bestimmte soziale Gruppen. Diese sind nicht unbedingt mit positiver oder negativer Bewertung einhergehend.
- Strukturell** Strukturell bedeutet, eine Situation zu beschreiben, die eine bestimmte Struktur mit zugehörigen Handlungsabläufen aufweist.



Allgemeine Begriffe

Zwei gebräuchliche Synonyme zu „**Teilhabe**“ sind auch die Begriffe „**Einbindung**“ und „**Inklusion**“. Beide Begriffe klingen jedoch nach einem aktiven (einbindenden) und einem passiven (eingebundenen) Teil der Beziehung. Der Begriff Inklusion hat darüber hinaus (in Deutschland) einen starken Bezug zu der **Teilhabe von Menschen mit Behinderung**. Aus diesem Grund wurde nach einer Alternative gesucht, um alle Diversitäts-Dimensionen anzusprechen.



Teilhabe

Teilhabe ist die Praxis, unterschiedliche Menschen bewusst in Arbeit, Entscheidungsfindung sowie Produkte und Prozesse einzubeziehen und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und der Wertschätzung zu vermitteln.

Token

Als Token werden *marginalisierte/diskriminierte* Menschen bezeichnet, die eingeladen werden, um oberflächlich oder nach außen ein Bild von *Vielfalt* darzustellen. Hier geht es aber nicht um die tatsächliche Realisierung von Diversität, sondern um die Vortäuschung dieser.

Unbewusste Voreingenommenheit

Unbewusste *Voreingenommenheit* beschreibt das unbewusst wahrnehmungsverzerrte Denken von Personen. Obwohl es sich um einen unterbewussten Vorgang handelt, hat dieser reale Konsequenzen für das Umfeld einer Person.

Verbündete*r

Verbündete (Allies) unterstützen *marginalisierte* oder *diskriminierte* Gruppen, indem sie sich für deren Rechte und Schutz einsetzen, z. B. durch Engagement, Austausch oder auch Selbstlernen und Reflexion. Sie befinden sich oft in *privilegierten* Positionen und sind daher nicht direkt von einer bestimmten Form der *Diskriminierung* betroffen. Allies müssen von denjenigen, die davon betroffen sind, als solche anerkannt werden – es handelt sich nicht um eine Selbstbezeichnung.

Vielfalt

Vielfalt beschreibt die Unterschiede in unserer Gesellschaft aufgrund demografischer, persönlicher oder gesellschaftlicher Faktoren. Dazu gehören die Dimensionen *Geschlecht, Alter, Religion/Glaube, sexuelle Orientierung, körperliche und mentale Fähigkeiten, Ethnizität/Nationalität* sowie *soziale Herkunft*.

Vielfaltsdimensionen

Vielfaltsdimensionen beschreiben die verschiedenen Ausprägungen oder Kategorien, in denen sich gesellschaftliche *Vielfalt* äußern kann.

Voreingenommenheit

Voreingenommenheit beschreibt die Verzerrung eines Ergebnisses. Hier kommt es zu fehlerbehafteten Einstellungen, Denkmustern und Meinungen bei der Wahrnehmung oder Beurteilung einer Situation oder eines Sachverhaltes. Eine solche Voreingenommenheit, auch Bias genannt, entsteht häufig durch die Sozialisierung der jeweiligen Person.

Zugehörigkeit

Zugehörigkeit bedeutet, dass jeder Mensch, unter Berücksichtigung der individuellen Umstände, gleich behandelt wird, sich als vollwertiges Mitglied der größeren Gemeinschaft fühlt und sich entfalten kann.



03

Begriffe nach den 7 Dimensionen der Diversität



01

02

03



04

Alter

Geschlecht

Ethnizität/Nationalität

LGBTQIA+

Körperliche und geistige Fähigkeiten

Religion/Glaube

Soziale Herkunft

ALTER

Alter ist eine Dimension, die uns alle betrifft, denn unser Unternehmen und unsere Teams bestehen aus Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher *Generationsen*, die so effektiv, kreativ und dynamisch wie möglich zusammenarbeiten sollen.



01

02

03



04

Alter

Altersdiskriminierung

Altersdiskriminierung bezeichnet die bewusste oder unbewusste Benachteiligung oder Ungleichbehandlung einer Person aufgrund der ihr durch das jeweilige Alter zugeschriebenen Vorurteile und Stereotype.

Generationen

Generation bezeichnet eine Gruppierung von Menschen, die als Altersgruppen oder -kohorten in einer Gesellschaft auftreten. Menschen einer Generation teilen bestimmte Erfahrungen kultureller oder geschichtlicher Art.

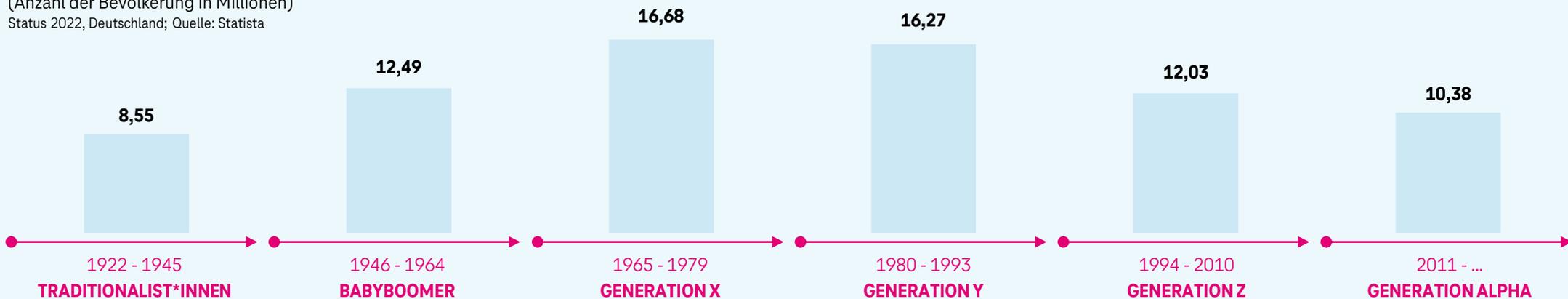


Während die Generationen hier zur zeitlichen Einordnung dargelegt werden, ist wichtig zu betonen, dass bei der Telekom keine Unterscheidungen oder Bewertungen des Alters vorgenommen werden.

Übersicht der Generationen

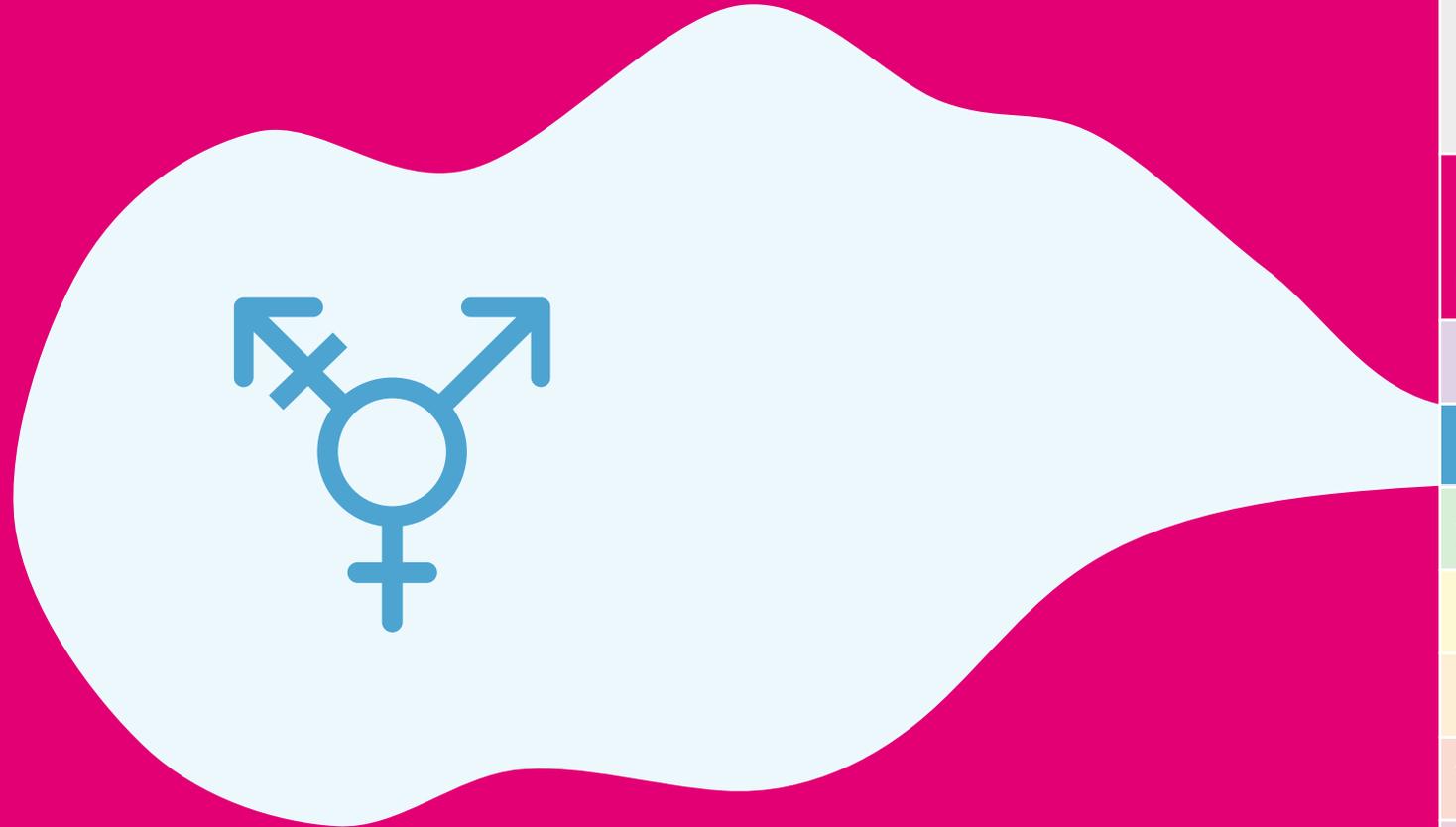
(Anzahl der Bevölkerung in Millionen)

Status 2022, Deutschland; Quelle: Statista



GESCHLECHT

Geschlecht beschreibt die körperlichen Merkmale und die *Geschlechtsidentität* einer Person. Sie geht über die binären Kategorien Mann und Frau hinaus und schließt *nicht-binäre*, *transgeschlechtliche*, *intergeschlechtliche* und *agender* Menschen ein.



01

02

03



04

Geschlecht

Feminismus

Feminismus ist eine politische Bewegung, die eine grundlegende Veränderung gesellschaftlicher *Normen* und patriarchaler Kultur anstrebt. Als Bewegung setzt sich der Feminismus für die Gleichstellung der Geschlechter ein – auf persönlicher, institutioneller oder ökonomischer Ebene.

Frauenquote

Frauenquote bedeutet, dass ein bestimmter Prozentsatz an Stellen mit Frauen besetzt werden muss, es höhere Beteiligungsgebote oder die Verpflichtung zur Festlegung individueller Zielgrößen gibt. Dazu gehört bspw. eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten oder Vorständen. Manche Unternehmen setzen sich selbst auch Frauenquoten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zum Ziel.

(bei Geburt zugewiesenes) Geschlecht (eng. „sex“)

Das (bei Geburt zugewiesene) Geschlecht (im englischen „sex“) umfasst Merkmale wie innere und äußere Geschlechtsorgane. Das Geschlecht einer Person wird bei der Geburt zugewiesen, basierend auf dem äußeren Erscheinungsbild der jeweiligen Genitalien. Geschlecht ist nicht binär, d. h. nicht nur eindeutig männlich oder weiblich, siehe auch „*Intergeschlechtlich/Inter**“. In Deutschland steht daher auf der Geburtsurkunde entweder männlich, weiblich, divers oder das entsprechende Feld bleibt eintragsfrei.

(soziales) Geschlecht (eng. „gender“)

Der Begriff „Gender“ basiert auf gesellschaftlich festgelegten Eigenschaften. Im Deutschen spricht man auch vom sozialen Geschlecht oder dem *Geschlechtsausdruck* einer Person. Dies kann „geschlechtstypische“ Kleidung und Accessoires oder Verhaltensweisen umfassen. Wie Menschen Gender wahrnehmen und leben, kann unterschiedlich sein und basiert in der Regel auf ihrer Sozialisation und ihren erlernten Verhaltensweisen. Die *Geschlechterrolle* im Speziellen ist der äußere Ausdruck der eigenen *Geschlechtsidentität*.

AFAB/AMAB

ist eine häufig genutzte Abkürzung aus dem Englischen: Assigned Female at Birth, Assigned Male at Birth. Hier geht es um eines der binären Geschlechter, die einer Person bei der Geburt zugewiesen werden.



Gendern beschreibt eine Art von Sprache, die alle Geschlechter sprachlich miteinbezieht. Dies kann entweder durch die Umformulierung von Begriffen in Form von genderneutraler Sprache (bspw. Studierende anstatt Studenten, Mitarbeitende anstatt Mitarbeiter) oder durch die Nutzung des Gender-Sterns, Gender-Doppelpunkts oder Gender Gap in Form von gendersensibler Sprache (bspw. Student*innen, Mitarbeiter:innen, Schüler_innen) geschehen.



Geschlecht

Geschlechterrolle Geschlechterrollen sind ein soziales Konstrukt, welche die stereotypische, binäre Sicht auf Männlichkeit und Weiblichkeit prägen. Die Geschlechterrolle definiert, was gesellschaftlich, durch die geschlechtliche Zuweisung bei Geburt, von Menschen erwartet wird und welche Eigenschaften ihnen zugesprochen werden.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (im englischen „Gender Pay Gap“) beschreibt die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern Mann und Frau. Besonders zu beachten ist der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap: Hier liegt der Fokus auf dem Teil des Verdienstunterschiedes, der durch strukturelle Unterschiede zustande kommt, beispielsweise die Qualifikation, den Beruf, das Karrierelevel oder die Branche.

Gläserne Decke Die gläserne Decke ist eine Metapher, die beschreibt, dass es bspw. kulturelle Hürden gibt, die den Erfolg von Frauen und weiblich gelesenen Personen im Berufsleben einschränken. Hierzu gehören unter anderem *Voreingenommenheiten*, mangelnde Repräsentation oder die ungleiche Bezahlung zwischen den *Geschlechtern*.

Gläserne Klippe Der Begriff der gläsernen Klippe (eng.: glass cliff) beschreibt den Vorgang, weibliche Führungskräfte in eine Position mit großer Unsicherheit zu befördern. Oft geschieht dies in unternehmerischen Krisenzeiten, was bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, in dieser Position zu scheitern, höher ist.



Geschlecht

Sexismus

Sexismus beschreibt ein System, in dem geschlechtliche Minderheiten und/oder weiblich gelesene Menschen diskriminiert und *cis*-Männer privilegiert werden. Auf den ersten Blick sind vor allem (aber nicht nur) Frauen von Sexismus betroffen. Vielmehr geht es um die Wahrnehmung von Weiblichkeit als schwach oder minderwertig. Das heißt, auch weiblich gelesene *non-binäre* Menschen können von Sexismus betroffen sein.

Sorgearbeit/ Care-Arbeit

Sorgearbeit bzw. Care-Arbeit beschreibt Arbeit des Kümmerns um andere. Dies kann beispielsweise die Arbeit im Haushalt, Pflege älterer Menschen oder Kindererziehung und -betreuung sein. Care-Arbeit wird häufig von Frauen übernommen, als selbstverständlich wahrgenommen und ist unbezahlt, da sie im Privaten stattfindet. Hierdurch werden auch die Differenzen bspw. im Einkommen zwischen den *Geschlechtern* verstärkt.



ETHNIZITÄT/ NATIONALITÄT

Die Begriffe Ethnizität und Nationalität sind zwar eng miteinander verbunden, können aber nicht deckungsgleich verwendet werden.

Die Nationalität bezieht sich auf die offizielle Staatsbürgerschaft einer Person und ist daher unabhängig von der ethnischen Herkunft eines Menschen zu sehen.

Die Ethnizität bzw. ethnische Herkunft hingegen schließt identitätsstiftende Faktoren wie beispielsweise die Abstammung, Sprache, Kultur oder Bräuche ein.



Ethnizität/Nationalität

BIPoC

BIPoC (Black, Indigenous, People of Color) ist eine politische Selbstbezeichnung. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont von rassistisch diskriminierten Personen. Da es für diese Abkürzung keine deutsche Übersetzung gibt, wird häufig von BIPoC gesprochen – auch in diesem Glossar behalten wir diesen Begriff bei.

Colorblindness (Rassismus)

Colorblindness beschreibt ein Phänomen, bei dem *weiße* Menschen angeben, Hautfarbe nicht wahrzunehmen oder dass diese für sie unwichtig ist. Als Konsequenz gehen sie davon aus, nicht diskriminierend handeln zu können. Wenn aber die Hautfarbe und damit auch die Herkunft einer Person aberkannt wird, so wird gleichsam die *Diskriminierung*, die eine Person erfährt, verharmlost oder gar abgesprochen. Das bedeutet, dass es besonders schwer ist, gegen Diskriminierung vorzugehen, wenn Personen im Rahmen von Colorblindness von sich selbst denken, dass sie nicht diskriminieren (können).

Colorism

Colorism beschreibt eine *Diskriminierung*, welche BIPoC mit dunklerem Hautton gegenüber jenen mit hellem Hautton abwertet. Einer Logik der Kolonialzeit folgend werden Personen je nach Helligkeit ihrer Hautfarbe in eine Hierarchie gebracht – helle Haut wird hier am positivsten bewertet. Schwarze Menschen mit sehr dunkler Hautfarbe sind stark von Colorism betroffen.

(Inter-)Kulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren, zusammenzuarbeiten und sich in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zurechtzufinden. Sie beinhaltet das Verständnis und die Achtung unterschiedlicher kultureller *Normen*, Werte und Verhaltensweisen sowie die Fähigkeit, sich darauf einzustellen und harmonisch über kulturelle Grenzen hinweg zu arbeiten. Es geht hier auch darum, sich des eigenen kulturellen Kontextes bewusst zu sein – und diesen kritisch zu hinterfragen.



Ethnizität/Nationalität

Kulturelle Aneignung

Kulturelle Aneignung beschreibt Handlungsweisen, in welchen Nicht-Betroffene sich kulturelles Eigentum und Errungenschaften von Gruppen, die von *Rassismus* betroffen sind, zu eigen machen. Kulturell relevante Symbole werden hierbei beispielsweise als Modeschmuck oder Kostüm zu Karneval getragen, wobei die historische oder politische Bedeutung – und häufig schmerzhaft Erfahrungen – für die diskriminierten Gruppen nicht gewürdigt werden. Dazu gehören zum Beispiel hinduistische Bindis oder der traditionelle Kopfschmuck indigener Nationen.

Migrant*in

Migrant*innen sind Personen, die von einem Land in ein anderes ziehen. Das heißt beispielsweise, dass das Land, in dem sie aktuell leben, nicht ihr Geburtsland ist. Im rechten politischen Spektrum wird der Begriff häufig fälschlicherweise mit Geflüchtete*r gleichgesetzt. Der Sinn dahinter ist, Schutzsuchenden, die aus ihrem Heimatland fliehen müssen, eine freiwillige Entscheidung zu unterstellen, dieses zu verlassen.

Misogynoir

Misogynoir ist ein Begriff, der die *intersektionale Diskriminierung* von Schwarzen Frauen beschreibt. Genauer bedeutet dies die Kopplung von Frauenfeindlichkeit und Anti-Schwarzem *Rassismus*, die ausschließlich auf Schwarze Frauen abzielt.

Race

Der Englische Begriff Race beschreibt die koloniale, politische und damit auch soziale Bewertung von Menschen verschiedener *Ethnien* auf vermeintlich biologischer Basis. Im Rahmen dessen wurde eine Hierarchie geschaffen, welche zur Unterdrückung bestimmter Gruppen diente. Race als Begriff wird heute im Kontext von *Anti-Rassismus* verwendet, um die *Diskriminierung* von Personen basierend auf ihrer Ethnie zu beschreiben. Die Deutsche Übersetzung von „Race“ ist auch aufgrund der historischen Erfahrung im Dritten Reich als problematisch einzuordnen und wird hier nicht repliziert.



Die Übersetzung für den englischen Begriff „**Race**“ wird im Deutschen als problematisch eingestuft. Während sich Vertreter*innen verschiedener Gruppen für die Nutzung des Wortes einsetzen, erklären sich Institutionen wie das Deutsche Institut für Menschenrechte gegen dessen Verwendung. Das Human Genome Projekt und zahlreiche weitere Studien belegen zudem, dass es keinen genetischen Marker für menschliche Rassen gibt. Gleichzeitig wird im Deutschen Grundgesetz der Begriff verwendet, um auf Rassismus hinzuweisen und diesen anzuerkennen. Es ist wichtig zu betonen, dass dieser Begriff nicht alltäglich zu verwenden ist, um Menschen zu beschreiben.

Ethnizität/Nationalität

Rassismus

Rassismus ist ein System, welches *strukturell weiße* Personen bevorzugt, *BIPoC* diskriminiert und somit eine Hierarchie herstellt. *BIPoC* werden hier aufgrund von vermeintlich kulturellen, biologischen oder sozialen Eigenschaften diskriminiert und benachteiligt. Diese Benachteiligung äußert sich auf individueller, institutioneller und systemischer Ebene. Rassismus kann neben der allgemeinen Definition außerdem noch unterschiedliche Ausprägungen haben. Die Ausprägung richtet sich nach der Minderheit, auf die sie sich bezieht. Beispielsweise ist zwischen Anti-Schwarzem Rassismus, Anti-asiatischem Rassismus und Anti-muslimischem Rassismus zu unterscheiden.

Rassistische Sozialisierung

Rassistische Sozialisierung verweist darauf, dass jeder Mensch in einer Welt aufwächst, die von Vorurteilen und *Stereotypen* geprägt ist. Die Folge dessen ist, dass diese Vorurteile auf unbewusste Art und Weise aufgenommen werden. Wir alle haben schon einmal basierend auf rassistischen Stereotypen, die durch eben diese Sozialisierung zustande gekommen sind, gedacht oder Aussagen getroffen – das heißt nicht, dass wir bewusst rassistisch motiviert handeln. Beispielsweise wirkt auch eine interkulturelle Partner*innenschaft oder Freund*innenschaft nicht automatisch rassistischer Sozialisierung oder *Rassismus* entgegen.

weiß

Der Begriff „*weiß*“ ist eine Bezeichnung für Menschen im Rassismuskontext. Damit ist nicht unbedingt die (Haut)Farbe, sondern ihre (gesellschafts)politische Bedeutung gemeint. Das heißt, die Bevorzugung *weißer* Menschen gegenüber *BIPoC* im Rahmen von Machtverhältnissen im rassistisch geprägten System und die Nicht-Erfahrung von z. B. *Marginalisierung* und *Diskriminierung*.

Warum schreibt man „*weiß*“ klein und kursiv und „Schwarz“ groß?

Schwarz und *weiß* sind im Kontext rassismuskritischer Sprache nicht als äußerliche Beschreibungen anzusehen, sondern als Positionierung und soziale bzw. politische Bezeichnung. Der Begriff „Schwarz“ ist eine politische Selbstbezeichnung und gilt als gängiger Begriff. „Schwarz“ wird bewusst groß geschrieben um auf die Position in *weiß* dominierten Gesellschaften zu verweisen. Die Bezeichnung „*weiß*“ mit der Schreibweise in klein und kursiv dient dazu, die Positionierung *weißer* Menschen in der Gesellschaft und damit einhergehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen sichtbar zu machen. Die Schreibweise für „*weiß*“ variiert allerdings in verschiedenen Quellen und Expert*innenmeinungen und wird so beispielsweise in Analogie zu „Schwarz“ groß geschrieben. Nach obiger Beschreibung funktioniert die Verwendung wie folgt: „In Unterhaltungen über Vielfalt ist es hilfreich, wenn *weiße* Personen beispielsweise Schwarzen Menschen zuhören, um ihren Erfahrungen Raum zu geben und von diesen zu lernen.“



Ethnizität/Nationalität

Weißer Fragilität

Mit *weißer* Fragilität ist die Reaktion *weißer* Personen gemeint, wenn sie auf rassistische Aussagen oder Verhaltensweisen ihrerseits oder auf ihre *Privilegien* angesprochen werden. Die Privilegierung *weißer* Personen führt häufig dazu, dass sich wenig mit Unterdrückungssystemen wie *Rassismus* auseinandergesetzt wird. Daher entstehen oft Reaktionen wie Wut oder eine Abwehrhaltung, möglicherweise ausgelöst durch Scham oder Schuld, wenn eben jene Privilegien oder die eigene *rassistische Sozialisierung* thematisiert werden.

Xenophobie

Xenophobie (grie.: xenos = „fremd“¹) bezeichnet Handlungen oder Aussagen, die abwertend oder diskriminierend gegenüber Personen gemeint sind, die als vermeintlich fremd gelesen werden (im Nationalkontext). Fremdenfeindlichkeit wird oft deckungsgleich mit *Rassismus* verwendet. Es ist jedoch wichtig, beide Begriffe getrennt voneinander zu verstehen (siehe Definition zu Rassismus).

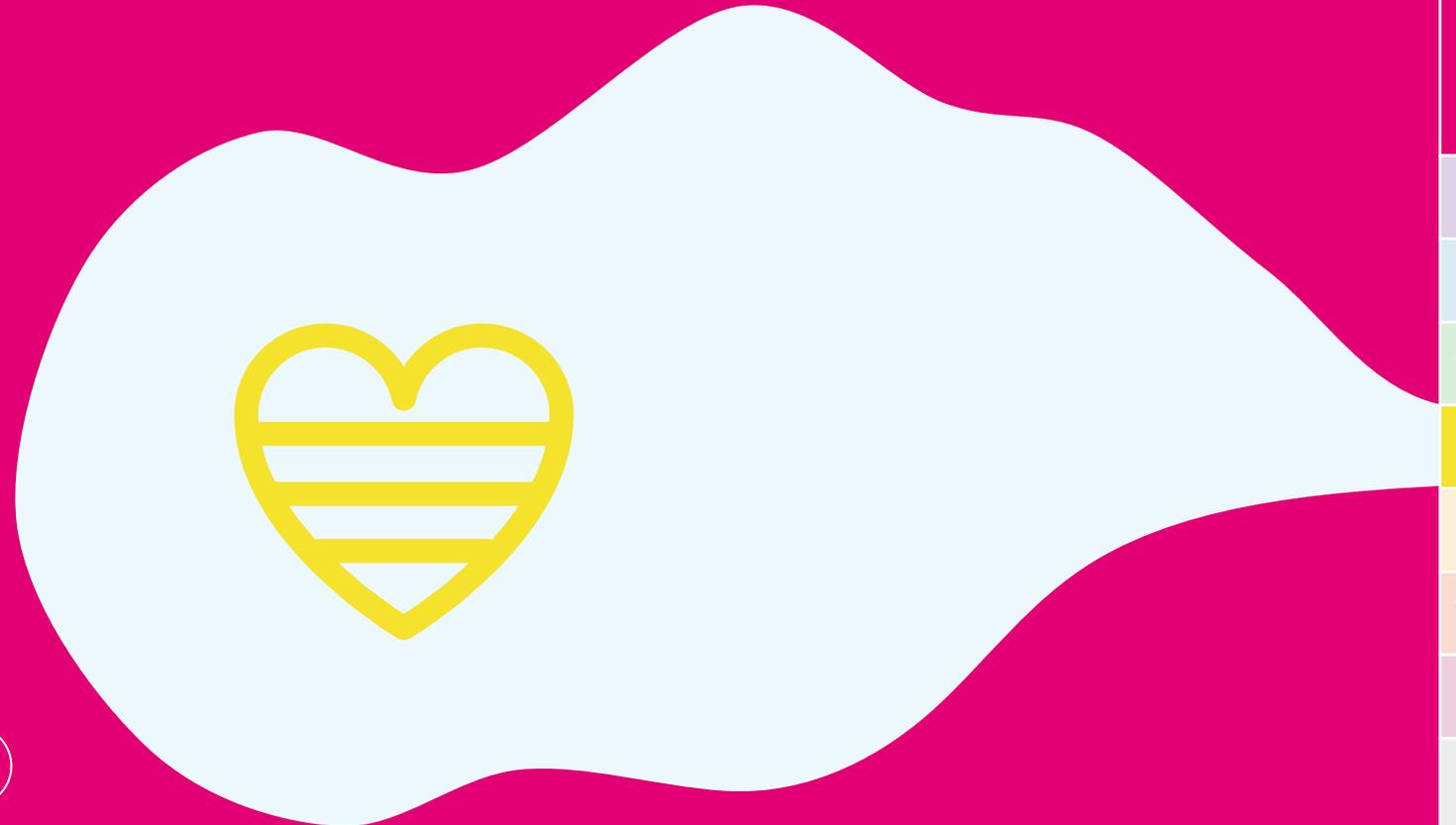
¹Der Begriff „fremd“ wird teilweise problematisch eingeschätzt. In dieser Definition nutzen wir das Wort mit Bezug auf die wörtliche Bedeutung im Griechischen, nicht als tatsächliche Verwendung des Begriffs.



LGBTQIA+

LGBTQIA+ (deutsch: LSBTQIA+) ist die Abkürzung für lesbisch, schwul, *bisexuell*, *transgeschlechtlich*, *queer*, *intergeschlechtlich* und *ageschlechtlich*, -romantisch und -sexuell.

Das + lässt Raum für andere sichtbare oder unsichtbare Identitäten, Orientierungen und *Verbündete*.



Bitte beachte: Auch in einer offenen Unternehmenskultur steht es natürlich jedem Menschen frei, offen bzgl. der eigenen sexuellen Orientierung zu sein.



01

02

03



04

LGBTQIA+

Agender/ Ageschlechtlich

Agender oder ageschlechtlich ist ein Begriff, der Menschen bezeichnet, die sich keinem *Geschlecht* zugehörig fühlen.

Bisexuell

Bisexualität bedeutet sich zu mindestens zwei *Geschlechtern* romantisch oder sexuell hingezogen zu fühlen.

Cisgender/ Cisgeschlechtlich

Cisgender oder cisgeschlechtlich (oft auch kurz: cis) beschreibt eine Person, deren *Geschlechtsidentität* dem bei der Geburt zugewiesenen *Geschlecht* entspricht. Beispielsweise, wenn auf der Geburtsurkunde das weibliche Geschlecht eingetragen wurde und die Person sich auch als Frau identifiziert. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. cis Mann oder cis Frau.

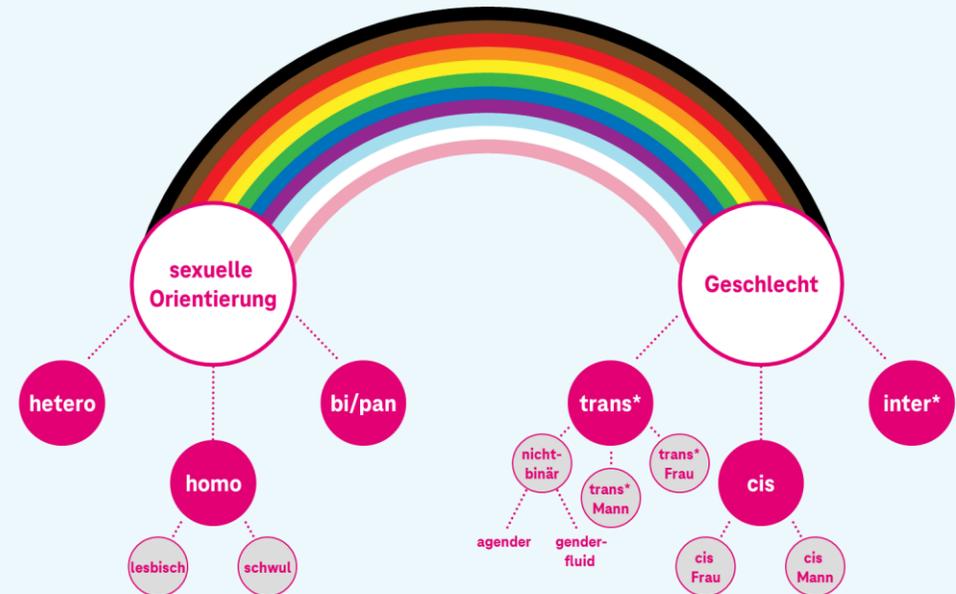
Coming-out

Coming-out beschreibt den Prozess, bei dem jemand etwas über sich selbst preisgibt, das als Abweichung von der gesellschaftlichen „*Norm*“ angesehen werden könnte. Dazu kann die Information gehören z. B. lesbisch oder *trans** zu sein. Es gibt ein inneres und ein äußeres Coming-out. Beim inneren Coming-out gilt es, die eigenen Gefühle zu verstehen und zu akzeptieren. Beim äußeren Coming-out geht es darum, diese Gefühle gegenüber anderen Menschen zu äußern.

Dead Name

Deadnaming bezeichnet den Akt, eine *trans** Person bei ihrem Geburtsnamen oder einem anderen abgelegten Namen (Dead Name) zu nennen, ohne jedoch ihre Erlaubnis dafür zu haben. Deadnaming kann auch ein Fremdouting sein, wenn andere Personen dadurch erst erfahren, dass die Person *trans** ist.

Geschlecht vs. sexuelle Orientierung



Geschlechter- ausdruck

Der Geschlechterausdruck beschreibt das Verhalten, Besonderheiten, Interessen und Aussehen einer Person, die gesellschaftlich mit dem jeweiligen *Geschlecht* in Verbindung gebracht werden. Er kann sich im oder außerhalb des binären Geschlechtersystems befinden, bspw. feminin, maskulin, androgyn etc.

Geschlechter- dysphorie

Geschlechtsdysphorie beschreibt ein Gefühl des Unbehagens oder der Verzweiflung. Dies kann aufgrund einer empfundenen Diskrepanz zwischen dem *bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht* und der *Geschlechtsidentität* auftreten. Dieses Gefühl kann so tief verwurzelt sein, dass es sogar zu Angstzuständen oder Depressionen kommen kann.

Genderfluid/ Geschlechterfluid

Genderfluid oder geschlechterfluid beschreibt eine *Geschlechtsidentität*, die sich im Laufe der Zeit ändern kann.

LGBTQIA+

Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichheit beschreibt die soziale und politische Gleichstellung aller *Geschlechter*.

Geschlechtsangleichung

Geschlechtsangleichung ist der Prozess, den eine *trans** Person durchläuft, um ihre physischen Geschlechtsmerkmale an ihre *Geschlechtsidentität* angleichen zu lassen. Dies kann chirurgisch oder auch nicht-chirurgisch erfolgen.

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität beschreibt das eigene innere Selbstverständnis. Dieses kann sowohl weiblich, männlich, eine Mischung aus beidem oder keins von alledem sein. Die Geschlechtsidentität wird nicht gewählt oder ausgesucht und ist nicht binär (also nur eindeutig männlich oder weiblich) – es gibt ein ganzes Spektrum. Bei vielen Menschen entspricht die eigene Geschlechtsidentität dem *bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht* (genannt: „*cis*“). Bei einigen Menschen hingegen unterscheidet sich die Geschlechtsidentität von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (genannt: *transgender* oder *trans**).

Heteronormativität

Beim Konzept der Heteronormativität wird *Geschlecht* und *Sexualität* als normal bezeichnet, in diesem Fall ist das binäre Geschlechtersystem gemeint.

Heterosexuell

Heterosexualität bedeutet sich zu einer Person eines anderen *Geschlechts* hingezogen zu fühlen.

Homosexuell

Homosexualität bedeutet sich zu einer Person des gleichen *Geschlechts* hingezogen zu fühlen.

Intergeschlechtlich/Inter*¹

Inter* wird auch wie ein Adjektiv gebraucht und bedeutet, dass ein Mensch mit inneren oder äußeren Geschlechtsmerkmalen geboren wurde, die nicht eindeutig in eine der beiden medizinischen Kategorien (Mann und Frau) eingeordnet werden können. Inter* unterscheidet sich von *trans** insofern, als dass inter* die Anatomie einer Person beschreibt, *trans** bezieht sich vorrangig auf das eigene Erleben, obgleich der Körper davon natürlich auch betroffen ist oder sein kann.

Nach wissenschaftlichen Schätzungen von United Nations for LGBTQ Equality zu urteilen, werden zwischen 0.05% and 1.7% der Bevölkerung mit Eigenschaften der Intergeschlechtlichkeit geboren.

Genderqueer

Genderqueer ist ein Überbegriff für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht spezifisch zuordnen möchten und sich nicht als ausschließlich weiblich oder männlich verstehen.



¹ Der Stern am Ende des Wortes ist ein Platzhalter, welcher darauf hinweist, dass es ein ganzes Spektrum von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten gibt.

LGBTQIA+

Misgendern

Misgendern bedeutet Personen mit der falschen Anrede anzusprechen/anzuschreiben oder über sie mit falschen *Pronomen* zu sprechen.

Non-binär

Non-binär ist ein Begriff für Personen, die sich weder als männlich noch weiblich identifizieren. Er wird vor allem als Sammelbegriff für weitere *Geschlechtsidentitäten* verwendet, die sich außerhalb von männlich und weiblich bewegen.

Pinkwashing

Bei Pinkwashing wird die (politische) *LGBTQIA+*-Bewegung genutzt, um als Unternehmen nach außen (bspw. gegenüber Kund*innen) ein Bild der Toleranz, Weltoffenheit und Progressivität darzustellen. Firmenintern werden diese Werte meist jedoch nicht authentisch gelebt.

Pronomen

Pronomen fungieren stellvertretend für Menschen, Dinge oder Tiere. Personalpronomen ersetzen einen (bereits genannten) Namen. Sie werden vor allem dafür verwendet, wenn über eine Person gesprochen wird.

Pronomen

Gerade im Arbeitskontext ist es recht leicht möglich, die Angabe von Pronomen und die richtige Verwendung zu normalisieren. Signaturen in E-Mails können beispielsweise mit Pronomen versehen werden, in Meetings wird die Nennung der Pronomen in die Vorstellungsrunde integriert oder mit auf die Namensschilder geschrieben oder man fragt neue Mitarbeitende nach der bevorzugten Nutzung der Pronomen. Beispiele für Pronomen sind: **sie/ihr, er/ihm** oder **dey/dem**.

sie

dey

er



LGBTQIA+

Queer

Queer ist ein inklusiver Begriff, mit dem die Abgrenzung zu gesellschaftlichen „Normen“ zum Ausdruck gebracht wird. Das „Q“ kann auch für Questioning stehen – Personen, die noch auf der Suche nach der für sie passenden Sexualität/ *Geschlechtsidentität* sind oder sich (noch) keiner Kategorie eindeutig zugehörig fühlen.

Sexuelle Orientierung

Sexuelle Orientierung beschreibt, zu welchen Menschen man sich sexuell hingezogen fühlt. Also ob jemand z. B. *hetero-* oder *homosexuell* ist.

Trans*¹/ Transgender

Trans*/Transgender ist ein inklusiver Begriff für alle, deren *Geschlechtsidentität* nicht ihrem *bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht* entspricht. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. trans* Person.

Transition

Eine Transition kann z. B. nur die Änderung eines Namens oder eines *Pronomens* sein, aber sie kann auch eine Veränderung am Körper bedeuten. Eine Transition kann mit einer Operation verbunden sein, aber ebenso ohne Operation vonstattengehen. Nicht alle *trans** Personen wünschen sich eine Transition oder sind gesellschaftlich oder medizinisch dazu in der Lage. Wenn die eigene *Geschlechtsidentität* von dem *zugewiesenen Geschlecht* abweicht, kann dies für die Person eine große psychische Belastung sein. Durch den Prozess einer sozialen und/oder medizinischen Transition kann dies gelindert werden.

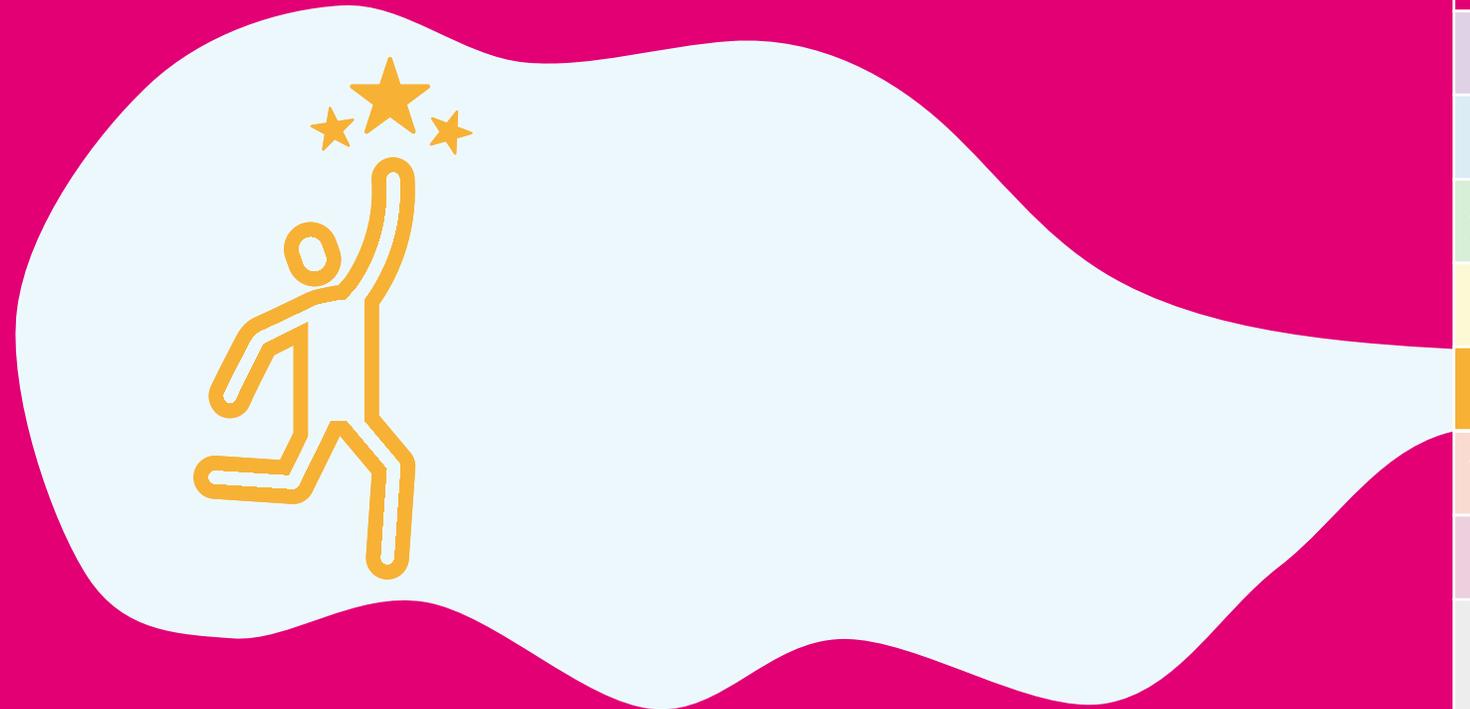


¹ Der Stern am Ende des Wortes ist ein Platzhalter, welcher darauf hinweist, dass es ein ganzes Spektrum von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten gibt.

KÖRPERLICHE UND MENTALE FÄHIGKEITEN

Menschen haben unterschiedliche kognitive und körperliche Fähigkeiten. Diese unterschiedlichen Voraussetzungen haben Auswirkungen auf unser tägliches Leben und unsere Arbeit. Diese Dimension bezieht sich auf körperliche und geistige Gegebenheiten (angeboren, chronisch oder akut), die unsere Leistungsfähigkeit in einem nicht-inklusiven Umfeld beeinträchtigen können.

Beispiele dafür sind unter anderem: eingeschränkte Mobilität oder Wahrnehmung, *Neurodivergenz* (z. B. *Autismus*, *ADHS*, etc.), körperliche/geistige Erkrankungen, Intro-/Extraversion und viele mehr.



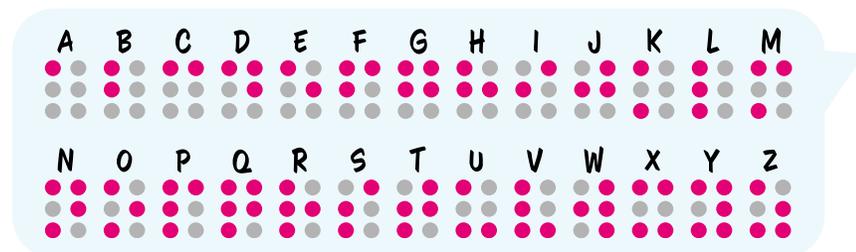
Körperliche und mentale Fähigkeiten

Ableismus

Ableismus beschreibt ein Wertesystem, welches die körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen bewertet. Die Art der Bewertung ist gesellschaftlich und kulturell geprägt. Körperlich oder geistig behinderte Menschen werden somit in ableistischen Systemen diskriminiert, während nicht-behinderte Menschen privilegiert werden.

ADHS

ADHS ist die Abkürzung für Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung und gilt als Form der neurologischen Vielfalt. ADHS-Symptome umfassen motorische, aber auch Antriebs-, Aufmerksamkeits-, Gedächtnis-, Denk-, Wahrnehmungs- und emotionale Auffälligkeiten. Diese Symptome können ebenso als Stärken angesehen werden. Impulsivität beispielsweise kann sich durch Anpassungsfähigkeit, schnelle Reaktionszeit oder Kreativität äußern.



Autismus

Im Falle von Autismus wird häufig auch vom Autismus-Spektrum gesprochen. Dieses stellt eine komplexe und vielgestaltige neurologische Entwicklungsauffälligkeit dar, also eine Abweichung vom Neurotypischen. Häufig wird Autismus auch als Störung der Informations- und Wahrnehmungsverarbeitung eingestuft, die sich auf die Entwicklung der sozialen Interaktion, der Kommunikation und des Verhaltens auswirkt. Viele autistische Menschen sehen das anders. Für sie ist Autismus ein normaler und wünschenswerter Teil der neurologischen Vielfalt der Menschheit und keine Störung. Häufig verwenden Autist*innen die Formulierung „Ich bin auf dem Spektrum“ als Selbstbeschreibung.

Barrierefrei

Barrierefreiheit bedeutet das Bestreben, bspw. Gebäude, Dokumente oder Webseiten, so zugänglich wie möglich für alle zu gestalten, indem bspw. Hindernisse entfernt werden. Hierzu gehört unter anderem Gebäude zugänglich für Rollstuhlfahrende zu machen oder Dokumente in leichte Sprache zu übersetzen.

Braille

Braille ist ein international angewandtes System, das blinden und hochgradig sehbehinderten Personen das Schreiben und Lesen ermöglicht. Das Basis Braille-Symbol ist die sogenannte Braille-Zelle, bestehend aus 6 Punkten. Die jeweilige Anordnung der Punkte hat die Bedeutung von bestimmten Buchstaben, Ziffern oder Satzzeichen.

Körperliche und mentale Fähigkeiten

Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung gilt als Maß für die Beeinträchtigungen körperlicher, geistiger oder seelischer Funktionen mit Fokus auf deren Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Der Grad der Behinderung (GdB) sagt jedoch nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus und ist unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Zur Erleichterung oder zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit können Menschen mit Behinderungen oder ihre Arbeitgeber*innen Fördergelder erhalten. Dazu gehören z. B. die Arbeitsplatzausstattung, Kraftfahrzeughilfen oder Schulungen.

Mentale Gesundheit

Damit eine Person mental gesund ist, müssen die alltäglichen Anforderungen mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen erfüllbar sein. Wenn dies nicht möglich ist, wirkt sich das negativ auf die mentale Gesundheit aus. Die mentale Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit einer Person beeinträchtigen sich gegenseitig. Ein positives, inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld hat somit einen positiven Einfluss auf die mentale Gesundheit eines Menschen.

Nachteilsausgleiche

Nachteilsausgleiche sind verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderungen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen oder von Mehraufwendungen, die sich nach der Art und Schwere der Behinderung richten. Nachteilsausgleiche sollen die gleichberechtigte, selbstbestimmte und eigenverantwortliche *Teilhabe* von Menschen mit Behinderungen ermöglichen und fördern. Im Arbeitsleben gehören z. B. der besondere Kündigungsschutz, Zusatzurlaub oder die Freistellung von Mehrarbeit dazu.

Unsichtbare Behinderung

Unsichtbare Behinderungen sind Behinderungen, die nicht bei der ersten Betrachtung einer Person sichtbar sind. Betroffenen wird häufig die Einschränkung abgesprochen, da diese nicht sichtbar ist.

Von einer sichtbaren Behinderung spricht man beispielsweise bei einer Person, die im Rollstuhl sitzt. Eine unsichtbare Behinderung kann zum Beispiel Epilepsie, Gehörlosigkeit oder eine chronische Krankheit wie Diabetes sein.



Körperliche und mentale Fähigkeiten

Neurodivergenz Neurodivergenz beschreibt, dass es natürliche neurobiologische Unterschiede gibt. Es wird angenommen, dass etwa 15-20% der Menschen neurodivergent sind. Zu Neurodivergenz zählt unter anderem *ADHS*, *Autismus*, Dyslexie (Legasthenie) oder Dyskalkulie (Rechenschwäche). Anstatt Menschen mit bestimmten Neurodivergenzen abzuwerten, wird in einem neuroinklusiven Umfeld die Verschiedenartigkeit der Denkweisen gewürdigt und geschätzt.

Schwerbehinderung Die Definition von Schwerbehinderung ist von Land zu Land unterschiedlich und hängt von der Beurteilung des Grades der Behinderung ab. Manche Personen, die schwerbehindert sind, besitzen einen Schwerbehindertenausweis. In Deutschland beispielsweise wird von einer Schwerbehinderung ab einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 (§ 2 Absatz 2 SGB IX) gesprochen.

Telefondolmetschdienst Der Telefondolmetschdienst ist eine Dienstleistung für gehörlose Menschen, bei der Gebärdensprachdolmetscher*innen Telefonanrufe für den gehörlosen Menschen führen und diese per Videocall in Gebärdensprache zurückübersetzen. Diese Dienstleistung ermöglicht die telefonische Kommunikation zwischen Menschen, die Lautsprache sprechen und denen, die Gebärdensprache nutzen.

Universelles Design/ Design für Alle Universelles Design, auch genannt Design für Alle, beschreibt die Gestaltung von Produkten und Umgebungen, die für alle Menschen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, zugänglich sind.

Person First- vs. Identity First-Ansatz

Dem sogenannten „**Person First**“-Ansatz folgend, wird eine Person mit einer Behinderung so angesprochen oder über sie gesprochen, dass der Mensch im Zentrum steht und nicht seine Merkmale (in diesem Fall die jeweilige Behinderung). Die relevanten Eigenschaften werden nur dann erwähnt, wenn sie für den Kontext wichtig sind. Im Gegensatz dazu gibt es noch den sogenannten „**Identity First**“-Ansatz: dabei wird das Merkmal, hier die Behinderung, in den Vordergrund gestellt und danach die Person. Dieser Ansatz betont, dass die Behinderung sich stark auf das Leben und damit auch die Identität einer Person auswirkt und daher angesprochen werden sollte. Welcher Ansatz der richtige ist, ist von der jeweiligen Person abhängig – hierzu sollte man fragen, womit sie sich wohler fühlen.



RELIGION/ GLAUBE

Neben *Buddhismus*, *Christentum*, *Hinduismus*, *Islam* und *Judentum* umfasst diese Dimension alle spirituellen Glaubensrichtungen sowie *Atheismus* und *Agnostizismus*.

Neben den genannten Weltreligionen sind weitere häufig vertretene Religionen der Sikhismus, das orthodoxe Christentum oder der Shintoismus. Alle Formen der *Weltanschauung* haben einen Einfluss auf die Lebenswirklichkeit oder auch auf die soziale Stellung einer Person.



01

02

03



04

Religion/Glaube

Agnostizismus

Beim Agnostizismus wird davon ausgegangen, dass es zwar eine oder mehrere Gottheiten oder ein übernatürliches Wesen geben kann. Dies ist für Agnostiker*innen aber nicht logisch erklärbar. Dementsprechend wird die Existenz einer Gottheit nicht verneint. Es wird stattdessen erklärt, dass es kein logisches Wissen gibt, dass die Existenz bestätigt oder verneint.

Atheismus

Der Atheismus folgt der Annahme, dass es keine eine oder mehrere Gottheit(en) gibt.

Buddhismus

Der Buddhismus ist eine der Weltreligionen. Als Begründer der *Religion* gilt Siddharta Gautama, welcher nach einer Erleuchtung über ein sinnvolles Leben den Namen Buddha (Sanskrit für „Der Erwachte“) erhielt und danach in Indien seine Lehren verbreitete. Besonders relevant ist im Buddhismus das Konzept der Wiedergeburt, von welcher Gläubige bei richtiger Lebensweise erlöst werden und in das Nirwana eingehen.

Christentum

Das Christentum ist eine monotheistische¹ Weltreligion und entstand aus dem Judentum. Neben Gott ist Jesus eine zentrale Figur, welcher als Sohn Gottes gilt und auf den die *Religion* zurückgeht. Als heilige Schrift des Christentums gilt die Bibel.

Hinduismus

Der Hinduismus ist eine henotheistische² Weltreligion. Hier gibt es keine Person, auf den die *Religion* zurückführt. Besonders relevant ist im Hinduismus das Kastensystem, welches Menschen verschiedenen Gesellschaftsschichten zuordnet.

Islam

Der Islam ist eine monotheistische¹ Weltreligion. Im Islam wird Allah als Gott verehrt. Als sein Prophet gilt Mohammed, welcher die *Religion* begründete. Als heilige Schrift des Islams gilt der Koran, in welchem die Lehren Mohammeds niedergeschrieben wurden.

Judentum

Das Judentum gilt als älteste der monotheistischen¹ Weltreligionen. Jüd*innen sind Teil einer Traditionsgemeinschaft, die auf einer religiösen, aber auch ethnischen Basis beruht. Als heilige Schrift des Judentums gilt die Tora.

Weltanschauung

Mit Weltanschauung ist ein Verständnis des menschlichen Lebens und der Welt, das die Identität eines Menschen stiftet, gemeint. Sie beschreibt ebenso die Lebensführung eines Menschen. Um eine Weltanschauung handelt es sich auch, wenn sie von einer relevanten Zahl anderer geteilt wird. Wichtig ist außerdem, dass eine Weltanschauung religiöse Züge hat, aber sich auf das Diesseits bezieht. Zudem ist zu betonen, dass politische Einstellungen und Ansichten nicht als Weltanschauung gelten.

¹ der Glaube an nur einen Gott

² der Glaube an eine hervorgehobene Gottheit und anderen untergeordneten Gottheiten

Religion/Glaube

i Aus Platzgründen, haben wir hier auf die häufigsten Religionen innerhalb des Konzerns fokussiert, um einen Überblick über die Religionen und wichtige Feiertage zu geben. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

BUDDHISMUS

Vesakh: Am Vesakh-Tag wird im Buddhismus der Geburtstag Buddhas gefeiert. Er gilt als wichtigster religiöser Feiertag im Buddhismus.

Parinirvana: Der Parinirvana Tag, auch genannt Nirvana Tag, ist ein buddhistisches Fest, welches den Tod Buddhas und damit auch seine Erreichung des vollständigen Nirvanas feiert.

Bodhi: Am Bodhi Tag wird im Buddhismus der Zeitpunkt gefeiert, an welchem Buddha seine Erleuchtung erfahren haben soll.



ISLAM

Ramadan: Ramadan ist der Fastenmonat im Islam, auch heiliger Monat genannt.

Eid El-Fitr: Das Zuckerfest ist das dreitägige Fest direkt nach Ramadan

Mekka: Mekka ist die heilige Stadt, die alle Muslim*innen mindestens einmal im Leben besuchen. Hier befindet sich das Ca'aba, das heilige Gebäude Mekkas, in dessen Richtung Muslim*innen weltweit ihr Gebet richten.



CHRISTENTUM

Pfingsten: Pfingsten ist ein christliches Fest, das die Sendung des Heiligen Geistes an die Jünger von Jesus Christus feiert.

Ostern: Ostern ist ein christliches Fest, das die Auferstehung von Jesus Christus feiert. Für orthodoxe Kirchen ist Ostern das wichtigste religiöse Fest.

Heiligabend: Heiligabend ist im Christentum der Vorabend des Weihnachtsfestes, welches die Geburt von Jesus Christus feiert.



JUDENTUM

Pessach: Pessach ist ein jüdisches Fest, das an den Auszug aus Ägypten erinnert. Dieser Auszug bedeutete die Befreiung der Israelit*innen aus der Versklavung. Pessach ist eins der wichtigsten jüdischen Feste.

Jom Kippur: Jom Kippur ist das jüdische Versöhnungsfest und zeichnet sich durch Ruhe- und Fastenzeit aus. Jom Kippur ist der wichtigste jüdische Feiertag.

Chanukka: Das jüdische Fest Chanukka wird auch Lichterfest genannt. Chanukka dauert acht Tage und wird zum Gedenken an die Wiedereinweihung des zweiten Tempels in Jerusalem gefeiert.



HINDUISMUS

Holi: Holi ist ein hinduistisches Frühlingsfest. Es wird auch Fest der Farben genannt. Je nach Region, in der es gefeiert wird, hat es einen anderen Namen.

Dussehra: Dussehra ist ein hinduistisches Fest und der Höhepunkt des Hindu-Monats Ashvayuja. Es ist der Abschluss eines zehntägigen Festivals.

Lichterfest (Diwali): Diwali ist ein mehrtägiges hinduistisches Festival, welches auch Lichterfest genannt wird.



ORTHODOXES CHRISTENTUM

Darstellung des Herrn: Das orthodoxe Fest „Darstellung des Herrn“ wird umgangssprachlich auch „Mariä Lichtmess“ genannt. Es handelt sich hier um das Fest der Darstellung Jesus Christus.

Die Verkündigung: Dieses orthodoxe Fest feiert die Verkündigung des Engels Gabriel an die Jungfrau Maria, dass sie ein Kind bekommen wird, welches der Sohn Gottes ist.



SOZIALE HERKUNFT

Die Soziale Herkunft bezieht sich auf das soziokulturelle und auch wirtschaftliche Erbe, das jeder Mensch durch Geburt und Sozialisation mitbringt. Dazu gehören Faktoren wie das Vermögen oder Einkommen einer Person sowie ihr Bildungsstand oder der ihrer Familie.



Soziale Herkunft

Armutsgrenze

Die sogenannte Armutsgrenze beschreibt nach EU-Standard ein Einkommen, welches weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung entspricht.

Klassismus

Klassismus beschreibt die *Diskriminierung* von Menschen basierend auf deren finanziellem oder wirtschaftlichem Kapital, dementsprechendem Lebensstil, Umfeld, Lebensraum und Bildung. Klassismus beinhaltet die systemische und strukturelle Diskriminierung von armen oder finanziell benachteiligten Personen.

Marginalisierung

Marginalisierung bedeutet, dass es im Gesellschaftskontext Personengruppen gibt, die an den gesellschaftlichen Rand gedrängt werden. Diese Verdrängung kann damit auch auf verschiedenen Ebenen geschehen, bspw. wirtschaftlicher oder kultureller. Diese Randgruppen sind oft (mehrfacher) *Diskriminierung* ausgesetzt, besitzen häufig weniger soziales Kapital und somit weniger Macht und Handlungsfähigkeit.

Soziale Mobilität

Soziale Mobilität beschreibt die Bewegung von Personen zwischen unterschiedlichen sozialen Klassen. Ein Beispiel hierfür ist sozialer Aufstieg, also der Wechsel einer Person in eine höhergestellte soziale Gruppe, verbunden mit einem höheren sozialen Status. Das Gegenteil hiervon ist sozialer Abstieg.

Soziales Kapital

Soziales Kapital ist ein soziologisch geprägter Begriff. Teilweise wird auch die Bezeichnung gesellschaftliches Kapital verwendet. Soziales Kapital bezeichnet die Sammlung an sozialen Beziehungen, die Personen gesellschaftlich (und/oder politisch) weiterhelfen. Daher gibt es, u.a. aufgrund der Klasse, in der sich eine Person befindet, Menschen mit unterschiedlichem sozialen Kapital.



04

Index



01

02

03



04

Index

Ableismus	30	Diskriminierung	8	Heterosexuell	26	Mitarbeitenden-Netzwerke (ERGs)	9	Soziales Kapital	37
ADHS	30	Empowerment	8	Hinduismus	34	Nachteilsausgleiche	31	Stereotyp	10
Ähnlichkeits-Verzerrung	7	Ethnizität/Nationalität	19	Hochstapler-Syndrom	8	Neurodivergenz	32	Strukturell	10
Agender/Ageschlechtlich	25	Feminismus	16	Homosexuell	26	Non-binär	27	Teilhabe	5,11
Agnostizismus	34	Frauenquote	16	Intergeschlechtlich/Inter*	26	Norm	10	Telefondolmetschdienst	32
Alter	14	Gaslighting	8	(Inter-)Kulturelle Kompetenz	20	Othering	10	Token	11
Altersdiskriminierung	14	Gender	16	Intersektionalität	9	Pinkwashing	27	Trans*/Transgender	28
Armutsgrenze	37	Generationen	14	Islam	34	Privileg	10	Transition	28
Atheismus	34	Geschlecht	15,16	Judentum	34	Pronomen	27	Unbewusste	
Ausschluss	7	Geschlechtersdruck	25	Klassismus	37	Queer	28	Voreingenommenheit	11
Autismus	30	Geschlechterdysphorie	25	Körperliche und mentale Fähigkeiten	29	Race	21	Universelles Design/ Design für Alle	32
Barrierefrei	30	Genderfluid/		Kulturelle Aneignung	21	Rassismus	22	Verbündete*r	11
BIPoC	20	Geschlechterfluid	25	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	31	Rassistische Sozialisierung	22	Vielfalt	5,11
Bisexuell	25	Geschlechtergleichheit	26	LGBTQIA+	24	Religion/Glaube	33	Vielfaltsdimensionen	11
Braille	30	Geschlechterrolle	17	Mainstreaming	9	Safe(r) Space	10	Voreingenommenheit	11
Buddhismus	34	Geschlechtsangleichung	26	Marginalisierung	37	Schwerbehinderung	32	weiß	22
Chancengerechtigkeit	5,7	Geschlechtsidentität	26	Mentale Gesundheit	31	Sexismus	18	Weißer Fragilität	23
Chancengleichheit	7	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	17	Migrant*in	21	Sexuelle Orientierung	28	Weltanschauung	34
Christentum	34	Gewalt	8	Mikroaggressionen	9	Silencing	10	Xenophobie	23
Cisgender/Cisgeschlechtlich	25	Gläserne Decke	17	Misgendern	27	Sorgearbeit/Care-Arbeit	18	Zugehörigkeit	11
Colorblindness (Rassismus)	20	Gläserne Klippe	17	Misogynoir	21	Soziale Herkunft	36		
Colorism	20	Grad der Behinderung	31			Soziale Mobilität	37		
Coming-Out	25	Heteronormativität	26						
Dead Name	25								



© Alle Rechte vorbehalten

DIVERSITY,
EQUITY
& INCLUSION