

Begriffe Glossar – Definitionen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (§1) ist, Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG regelt, was im Arbeits- und Zivilrecht unter Diskriminierung fällt und welche Rechtsansprüche den Benachteiligten zustehen (§21). Zudem werden zulässige Gründe für unterschiedliche Behandlung (§20 „Zulässige unterschiedliche Behandlung“, § 5 „Positive Maßnahmen“) benannt. Das AGG ist seit 2006 in Kraft und setzt vier europäische Gleichbehandlungsrichtlinien um.

Antidiskriminierung

Antidiskriminierung beschreibt ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Ungleichbehandlung verbunden mit einer menschenrechtsbasierten Haltung. Ziel ist es, die Grundsätze von Gleichberechtigung und Chancengleichheit durchzusetzen. Die Maßnahmen zur Durchsetzung sind vielfältig. Sie reichen von der Schaffung und Durchsetzung rechtlicher Grundlagen (z.B. AGG) und Einrichtung struktureller Beratungs- und Unterstützungsangebote (z.B. Beschwerdestellen) bis hin zu konkreten Maßnahmen. Aber auch die Durchführung öffentlicher Kampagnen sowie die Sensibilisierung bzw. Stärkung Einzelner (z.B. in Antidiskriminierungs- bzw. Empowerment-Angeboten) gehören dazu.

Antirassismus

Unter dem Begriff Antirassismus können Strategien, Haltungen und Maßnahmen zusammengefasst werden, die sich umfassend gegen jede Form von Rassismus richten. Dabei kann es sich u.a. um Präventions-, Lobby- oder Sensibilisierungsvorhaben handeln. Konkrete Umsetzung finden diese in Projektarbeit, Beratungsangeboten, Fachdiskursen, Bildungsformaten, Kampagnen und Sensibilisierungsseminaren. Politische und gesetzliche Regelungen, wie das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, der Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD) und die EU-weite Anti-Rassismus-Richtlinie bilden den Rahmen dafür.

Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Ausgrenzung von Gruppen und Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Der Begriff bezieht sich sowohl auf

den Vorgang als auch auf das Ergebnis. Bestimmte soziale Kategorien wie Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder sozioökonomischer Status können zum Anlass für Diskriminierung genommen werden. Sie findet damit in allen Bereichen des täglichen Lebens auf verschiedenen Ebenen wie Ideologie (z.B. Haltung, Vorurteile), Institution (z.B. Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen und Positionen), Begegnung (z.B. Witze, Beleidung, Kontaktvermeidung) oder Individuum (z.B. verinnerlichter Rassismus) statt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG unterscheidet zwischen mittelbarer (direkter), unmittelbarer (indirekter) Diskriminierung sowie Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung.

Diversity

Diversity bezeichnet Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen. Diese Vielfalt bezieht sich auf Lebens- und Arbeitsweisen sowie auf verschiedene Identitätsmerkmale (wie z.B. Geschlecht, Alter, Weltanschauung etc.). Diversity beinhaltet die Wertschätzung und Anerkennung und Gestaltung dieser Vielfalt.

Diversity Dimensionen

Das Modell der Diversity Dimensionen versucht die Vielfalt von Mitarbeitenden in einer Organisation darzustellen. Die sogenannte „Kerndimension“ enthält Identitätsmerkmale, wie Lebensalter, körperliche und psychische Befähigung, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Religion/Weltanschauung. Diese beeinflussen sich gegenseitig und sind veränderbar bzw. unveränderbar. Sie sind deckungsgleich mit den geschützten Merkmalen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zunehmend werden aber auch soziale Herkunft bzw. sozio-ökonomische Unterschiede als wichtiges Kriterium für Ungleichbehandlungen z.B. in Auswahlverfahren und somit als weitere zentrale Diversity-Dimension betrachtet. Wechselwirkungen und Mehrfachzugehörigkeiten und daraus entstehende Effekte werden vom Diversity-Ansatz berücksichtigt. In der Praxis konzentrieren sich viele Unternehmen und Organisationen allerdings meist auf eine Auswahl aus den Kerndimensionen (z.B. Gender).

Diversity Management

Diversity Management ist ein Personal- und Organisationsentwicklungsansatz mit Wurzeln in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Es ist ein Gesamtkonzept zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes sowie zur Förderung und Nutzung personaler Vielfalt in den Strukturen von Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen/Einrichtungen. Basis ist eine individuelle Haltung der wechselseitigen Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt. Es soll ein produktiver und wertschätzender Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten in einer vielfältigen Belegschaft erfolgen. Diversity Management geht daher von einem ressourcen- und potentialorientierten Ansatz als Chance für organisatorischen und wirtschaftlichen Gewinn zum Vorteil aller Beteiligten aus. Diese Vorteile können z.B. in einer erhöhten Flexibilität der Organisation oder des Unternehmens durch vielfältige Teams oder neue Produkte und Dienstleistungen für neue Märkte sowie Kundinnen und Kunden liegen.

Empowerment

Empowerment (Selbstermächtigung, Selbstbefähigung) beschreibt ein komplexes Strategie- und Handlungskonzept, um Diskriminierung bzw. Rassismus zu begegnen und gesellschaftliche wie individuelle Teilhabe zu stärken. Der Ansatz hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und kann bezogen auf einzelne Personen oder auf gesellschaftlich marginalisierte Gruppen verstanden werden. Auf individueller Ebene heißt dies vor allem, dass sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen in ihrer Selbstwahrnehmung, ihrem Selbstschutz und ihrer Eigenmacht stärken, unabhängig vom Wohlwollen Anderer bzw. Mächtigerer.

Ethnie

Ethnie oder ethnische Gruppe wird aus dem Altgriechischen ἔθνος *éthnos* „[fremdes] Volk, Volkzugehörige“ abgeleitet und bezeichnet damit eine Gruppenzugehörigkeit aufgrund bestimmter Gemeinsamkeiten, wie z.B. Sprache, Religion, Kultur und Siedlungsraum. Diese können real oder sozial konstruiert sein. Die tatsächlichen oder zugeschriebenen Unterschiede zwischen Ethnien gehen auf Prozesse der Selbst- und/oder Fremdzuschreibung zurück und werden durch soziale Praktiken der Grenzziehung konstruiert.

Der Begriff wird aufgrund seiner unterschiedlichen Verwendung kritisch diskutiert. So wird er z.B. selbstzuschreibend benutzt, um die Zusammengehörigkeit einer Minderheit in Abgrenzung zu einer Mehrheitsgesellschaft zu betonen und um einen Schutzstatus oder Anspruch auf bestimmte Rechte und Ressourcen anzumelden. Manchmal wird er aber auch als Ersatz zum Begriff „Volk“ im Sinne einer rassistischen und biologistischen Logik genutzt.

Inklusion

Der Begriff „Inklusion“ steht im erweiterten Sinne für ein umfassendes Gesellschaftskonzept, das eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe unabhängig von der individuellen Ausgangslage fordert. Es liegt an der Gesellschaft und ihren Organisationen, Zugangsbarrieren abzubauen, damit beispielsweise körperliche und psychische Bedürfnisse, Sprachkenntnisse und Lebensentwürfe keine Ausschlusskriterien mehr sind. In einer inklusiven Gesellschaft gibt es keine definierte Normalität, die jedes Individuum anzustreben oder zu erfüllen hat. Normal ist allein die Tatsache, dass Unterschiede vorhanden sind. Vielfalt wird als Bereicherung aufgefasst.

Im engeren Sinne wird der Begriff „Inklusion“ im Kontext von Behinderung verortet. Im Jahr 2008 trat dazu die „UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ in Kraft, welche die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung fordert.

Integration

Der Begriff „Integration“ beschreibt den dauerhaften Prozess der Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in alle Lebensbereiche der Aufnahmegesellschaft. Dazu gehört vor allem die gleichberechtigte Teilhabe im Bildungssystem, am Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt, in der

Gesundheitsversorgung und am gesellschaftlichen Leben (z.B. Parteien, Vereine und Kultureinrichtungen). Integration ist ein wechselseitiger Prozess, für den alle Institutionen und Mitglieder der Einwanderungsgesellschaft Verantwortung tragen.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung von Organisationen strebt den Abbau von Zugangsbarrieren und die Erhöhung von Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund in Anerkennung ihrer Vielfalt an. Im Rahmen eines umfassenden Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesses werden bestehende Strukturen kritisch analysiert und auf Ausgrenzungsmechanismen hin untersucht. Migration und Pluralität von lebensweltlichen Konzepten und Arbeitsstilen sollten dabei genauso thematisiert werden wie Diskriminierung und Machtstrukturen. Gleichzeitig sollten bisher ungenutzte Chancen und Potenziale sichtbar gemacht werden. Interkulturelle Öffnung ist Querschnittsaufgabe und wird idealerweise in allen Arbeitsfeldern und auf allen Hierarchieebenen umgesetzt. Dazu werden entsprechende Ziele und Maßnahmen auf den Ebenen Organisationsstruktur, Personal, Angebote/ Dienstleistungen/ Produkte sowie Kooperation und Vernetzung entwickelt.

Kultur

Kultur ist ein mehrdeutiger Begriff, der unterschiedlich verwendet und kontrovers diskutiert wird. In einem weiten Verständnis steht er für die Gesamtheit der (im)materiellen Ergebnisse menschlichen Tuns (z.B. Kommunikationsformen, Praktiken, Dinge, Normen und Werte). Kulturen sind damit von Menschen hervorgebrachte Orientierungssysteme, die das Wahrnehmen, Bewerten und Handeln in den Lebenswelten beeinflussen. Kulturen sind heterogene, dynamische und offene Konstrukte, die sich im Lauf der Geschichte kontinuierlich verändern. Sie sind nicht „ethnisch“ konstituiert oder an ein bestimmtes Territorium gebunden. Menschen bewegen sich immer in verschiedenen kulturellen Kontexten (z.B. Arbeit, Freizeit, Familie).

Kulturalisierung

Im Prozess der Kulturalisierung wird Kultur im Sinne ethnischer Zugehörigkeit als alleinige Erklärung für Denk- und Verhaltensweisen von Menschen herangezogen. Andere Faktoren werden dabei ausgeblendet, wie z.B. die aktuelle Lebenssituation, individuelle Persönlichkeitsmerkmale, Geschlecht, Alter, Biographie, sozio-ökonomischer Status, Bildung, Rechte und Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und Institutionen, Diskriminierungserfahrungen.

Positive Maßnahmen

Internationale und nationale Erfahrungen zeigen, dass weder die bestehenden gesetzlichen Diskriminierungsverbote noch rein formale Gleichbehandlung ausreichen, um für verschiedene gesellschaftliche Gruppen Benachteiligungen und Unterrepräsentationen abzubauen. Positive

(Förder-)Maßnahmen nach dem AGG zielen vor diesem Hintergrund darauf ab, durch „geeignete und angemessene Maßnahmen (...) bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen.“ (§ 5 AGG). Die Bandbreite positiver Maßnahmen beinhaltet ein breites Spektrum rechtlich zulässiger Instrumente und Strategien (z.B. gezielte Stellenanzeigen, bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung, Diversity-Checks, Betriebsvereinbarungen und Mentoring-Programme). Sie sind ein geeignetes Instrument zum Abbau struktureller Barrieren, zur Förderung von mehr tatsächlicher Gleichbehandlung und zur Gestaltung von Vielfalt in Gesellschaft und Arbeitswelt.

Rassismus

Rassismus ist eine Ideologie und Handlungspraxis der Zuschreibung und Ausgrenzung. Hierbei werden homogene Gruppen aufgrund zugeschriebener kollektiver Merkmale (z.B. Aussehen, Sprache, Herkunft) konstruiert, bewertet und hierarchisiert. Die Konsequenz sind Abwertung, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung bis hin zu Gewalt und Genoziden. Eine Rechtfertigung dafür wird in tatsächlichen und fiktiven biologischen und/oder kulturellen Unterschieden gefunden. Rassismus wird durch gesellschaftliche Überlegenheit und Macht durchgesetzt und manifestiert diese gleichzeitig. Privilegien werden dabei als Unterdrückungsmöglichkeit genutzt.