

Einführung in die Benutzung des Lexikons

Ein simples Farbleitsystem führt Sie durch die Broschüre und den Aufbau von A-Z. Sie finden links Symbole, die Ihnen auf einen Blick aufzeigen, ob es sich um einen „richtigen“ Begriff handelt oder ob wir empfehlen dieses Wort besser zu vermeiden.

- Der „blaue Punkt“ erklärt Ihnen was dieses Wort bedeutet.
- ✓ Das „grüne Hakerl“ zeigt Ihnen an, dass Sie dieses Wort jederzeit verwenden können.
- Der „gelbe Punkt“ weist darauf hin, dass dieser Begriff nicht unbedingt verwendet werden muss.
- ✗ Das „rote X“ markiert jene Begriffe die Sie vermeiden sollten. Sie sind durchgestrichen und bedürfen aus unserer Sicht weitgehend keiner zusätzlichen Erklärung. Sofern Alternativen existieren führt sie der → zum richtigen Begriff.

Das Lexikon der Vielfalt. Diversity von A-Z

A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z

A

- ✓ ● Ableism: reiht sich nahtlos in die Reihe jener Begriffe die als „-ismen“ zusammengefasst werden. Also all jene Begriffe die ihren Ursprung in so genannter „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ haben. Ableism (Behindertenfeindlichkeit) meint die Ablehnung bzw. offene Abwertung und Verachtung von Menschen mit Behinderungen, die sich bspw. durch den Gebrauch von „behindert“ als Schimpfwort ausdrückt. Auch übertrieben bemitleidende Haltungen können als „ableist“ bezeichnet werden.
- ✓ ● Ageism: ist der englische Begriff für Alter/sdiskriminierung und zeigt sich als eine weitere Form von sozialer Diskriminierung und meint eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Alters. Betroffenen wird es erschwert, am beruflichen und gesellschaftlichen Alltag uneingeschränkt teilzunehmen. Probleme zeigen sich v.a. am Arbeitsmarkt. (vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 3) Ageism drückt sich aber auch durch die Furcht vor (dem eigenen) Alter oder Gebrechlichkeit aus.
- ✗ ~~Aids-Kranker~~: Menschen mit HIV werden oft fälschlich als „aids-krank“ bezeichnet. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist eine Unterscheidung relevant, denn eine Person mit positivem HIV Status ist in der Regel in der Lage, ihren Geschäften ohne weitergehende Einschränkungen nach zu gehen. Das Leid der betroffenen Personen wird zuallererst durch die drohende soziale Ausgrenzung verursacht. Informationen und Aufklärung zu HIV und Aids finden sich bei sämtlichen lokalen Aids-Hilfen.
- ✓ ● Akkulturation: bedeutet die Erlernung und Aneignung kultureller Werte, Symbole, Rituale und Symbolsysteme im Zuge des Sozialisationsprozesses in einer Kultur. Akkulturationen können unabhängig vom Lebensalter - also auch im Laufe des Lebens - vollzogen werden. (vgl. Lüsebrink 2008, S. 130)
- ✓ ● Akzeptanz: Auf der Stufe der Akzeptanz werden kulturelle Differenzen nicht mehr als Bedrohung empfunden, sondern als Bedingung menschlichen Lebens respektiert. Die eigene Weltsicht wird als relatives, kulturelles Konstrukt → Konstruktivismus und lediglich als eine von weiteren, ebenso komplexen Weltsichten gesehen. Bedeutung erlangt dabei der Respekt vor kulturellen Differenzen in Verhalten, Sprache, verbalen und nonverbalen Kommunikationsstilen und vor unterschiedlichen Werthaltungen. (vgl. Lüthi, Oberpriller 2009, S. 37)
- ✓ ● Alleinerziehende: Im Jahr 2010 gab es in Österreich laut Statistik Austria 7.300 alleinerziehende Väter und 105.300 alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 15 Jahren (vgl. Statistik Austria, 2011). Da die vorhandenen institutionellen Angebote vorwiegend auf die Bedürfnisse von zusammenlebenden Eltern abgestimmt sind und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in nicht ausreichendem Ausmaß vorhanden sind, gestaltet es sich für Alleinerziehende oft schwierig, im Berufsleben Fuß zu fassen. Alleinerziehende gehören zu den von materiellen

Risiken besonders betroffenen Bevölkerungsgruppen.
(vgl. Limmer 2004 S.18-22)

✓ ● Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Dieses Gesetz (AGG) trat im August 2006 in Kraft und zielt darauf ab Benachteiligungen aus Gründen von fünf Diversity-Dimensionen: ethnische Zugehörigkeit (inkl. Hautfarbe), Geschlecht, Religion (Weltanschauung), Alter und sexueller Orientierung zu verhindern und zu beseitigen. Die durch das Gesetz geschützten Personen erhalten zur Verwirklichung dieses Ziels Rechtsansprüche gegen ArbeitgeberInnen und Private wenn diese ihnen gegenüber gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Für Menschen mit Behinderungen wurde zusätzlich das so genannte Behindertengleichstellungsgesetz beschlossen.
(vgl. Vinz; Schiederig 2010, S. 33)

✓ ● Alter/n: Die Alterspyramide für Österreich zeigt ein für Industriestaaten typisches Bild - sinkende Geburtenraten und höhere Lebenserwartung. Aufgrund der veränderten demografischen Datenlage, die u.a. durch geburtenschwächere Jahrgänge und eine höhere Lebenserwartung verursacht wurde (→ Generationenvertrag), hat das Thema Alter/n auf vielfältigen Ebenen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Proaktives Alter/nmanagement in Betrieben versteht Alter/n als einen Prozess, der alle MitarbeiterInnen betrifft. Darüber hinaus wird am Abbau von Stereotypen gearbeitet und es werden Strategien für ein gelungenes Altern im Betrieb entworfen. Das Thema Alter/n beschränkt sich nicht auf die „älteren“ Generationen sondern meint die unterschiedlichen Lebensphasen von erwerbstätigen Menschen. Das Bevölkerungswachstum wird dabei über Zuzug gewährleistet.
(vgl. Eberherr; Fleischmann; Hofmann 2011, S. 129-141)

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

✓ ● Androzentrismus: Ein androzentristisches Weltbild rückt Männer und Männlichkeit ins Zentrum der Gesellschaft und ihre Institutionen und versteht diese als Norm und Maßstab, wohingegen Frauen als (explizite oder implizite) Abweichung dieser Norm verstanden werden. Geprägt wurde dieser Begriff von der feministischen Wissenschaftskritikerin Charlotte Perkins Gilman. Bei Androzentrismus handelt es sich um eine Form von Sexismus.
(vgl. Vedder; Reuter 2008, S. 15)

✓ Anspruchsgruppen: → Stakeholder

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

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

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

✓ ● Arbeitsassistenz: Durch Arbeitsassistenz werden Menschen mit Behinderung in die Lage versetzt, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu sichern, der ihren persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Wünschen entspricht.
(vgl. Firlinger 2003, S. 36)

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

✓ ● AsylwerberInnen: Wenn es sich bei einer Person um einen Flüchtling laut der Genfer Flüchtlingskonvention

handelt, hat er bzw. sie Anspruch auf Asyl in einem für ihn oder sie sicheren Land. Diese sogenannten AsylwerberInnen suchen um Aufnahme in einem fremden Staat an, um Schutz vor politischer oder sonstiger Verfolgung zu finden.

(Was heißt hier Migrant?, S. 3)

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

(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 22)

✓ Ausgleichstaxe → Beschäftigungspflicht

✗ ~~AusländerInnen~~ → Bevölkerung ausländischer Herkunft

✓ ● Autismus: ist eine Entwicklungsstörung, die auf neurobiologischen Ursachen beruht. Bei autistischen Menschen verlaufen bestimmte Entwicklungen anders, die Nervenzellen verarbeiten Impulse aus der Umwelt in anderer Form. Autistische Menschen und ihr Umfeld sind im sozialen Miteinander sowie in der Kommunikation herausgefordert. Es fehlt ihnen ein „natürliches“ Verständnis für die Gefühle, Gedanken, Vorstellungen und Wünsche anderer. Ganzheitliche und auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Förderung macht eine harmonische Entwicklung der Persönlichkeit autistischer Menschen möglich.

(vgl. Autistenzentrum Arche Noah: <http://www.autismus.at/allgemeines.html>)

✓ Autist → siehe Autismus

✓ ● autochthon: Der Terminus autochthon stammt aus dem Lateinischen und bedeutet in Bezug auf Völker oder Volksgruppen soviel wie „alteingesessen“, „eingeboren“ oder „bodenständig“.

(vgl. Duden 2001, S. 106) Der Begriff autochthone Volksgruppe bezeichnet eine ethnische, rechtlich geschützte, nationale Minderheit. In Österreich anerkannte (autochthone) Volksgruppen sind: Slowenen in Kärnten, Kroaten, Ungarn und Roma im Burgenland und in Wien sowie Slowaken und Tschechen in Wien.

✓ ● autochthone Mehrheitsgesellschaft: bezeichnet die ursprüngliche, „alteingesessene“ Mehrheitsbevölkerung eines Gebietes.

B

✓ ● Barrierefreiheit: Dieser Begriff bezieht sich auf die allgemeine Zugänglichkeit und Benützbarkeit von Gebäuden oder Informationen für alle Menschen, mit oder ohne körperlicher Behinderung, jeglichen Alters, Mütter mit Kleinkindern, Personen mit nicht deutscher Muttersprache, Blinde, Gehörlose usw.

(vgl. Firlinger 2003, S. 98)

✓ ● begünstigt behindert: sind jene Personen, die einen Feststellbescheid besitzen, der beantragt und amtsärztlich von der jeweiligen Landesstelle des Bundessozialamtes ausgestellt wurde. Voraussetzung ist ein Grad an Behinderung von mindestens 50 Prozent und eine EWR-Staatsbürgerschaft bzw. ein anerkannter Flüchtlingsstatus.

(vgl. Haider 2011, S. 153)

✓ ● Behindertengleichstellungsgesetz: Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

(vgl. Verein BIZEPS: <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/rechte/bgstg.php>)

✗ ~~Behinderter~~ → Menschen mit Behinderung

✓ ● Behinderung (inkl. Disability Studies): Nach dem Gesetz sind behinderte Menschen jene, „die in einem oder mehreren lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt sind bzw. werden. Lebenswichtige soziale Beziehungsfelder sind z.B. Erziehung, Schulbildung, Arbeit, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung.“ Ein Wissenschaftsansatz, der zunehmend an Einfluß gewinnt liegt mit den Disability Studies vor, welche die Analyse der Mehrheitsgesellschaft in ihrem Umgang mit Menschen mit Behinderung zum Forschungsschwerpunkt machen und Behinderung als gesellschaftliche Konstruktion betrachten. Einer der damit verbundenen Selbstvertretungs-Slogans lautet da: „Wir sind nicht behindert, wir werden behindert!“

(vgl. Haider 2011, S. 145)

✓ ● Beschäftigungspflicht: ArbeitgeberInnen in Österreich mit 25 oder mehr Beschäftigten sind dazu verpflichtet pro 25 ArbeitnehmerInnen eine → begünstigt behinderte Person einzustellen. Wird dieser Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen muss eine Ausgleichstaxe bezahlt werden, die (Stand 2011) zwischen 226,- und 336,- Euro pro Monat liegt. Diese Taxe fließt in einen Ausgleichsfonds mit dem behinderte Menschen (vor allem im beruflichen Bereich) und deren ArbeitgeberInnen gefördert werden. Der so genannte Kündigungsschutz für behinderte ArbeitnehmerInnen wurde mit 1. Jänner 2011 vorläufig für drei Jahre ausgesetzt. (vgl. Haider 2011, S. 153)

✓ ● Bevölkerung ausländischer Herkunft: Zu dieser Personengruppe zählen entweder Menschen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen bzw. jene, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben, aber im Ausland geboren sind. (vgl. WKO-Glossar: Begriffserklärungen aus dem Diversitybereich: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=529543&dstid=8730)

✓ ● Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Als Personen mit Migrationshintergrund gelten jene Menschen deren (einer oder beide) Elternteile im Ausland geboren wurden, unabhängig von der eigenen Staatsangehörigkeit. (vgl. WKO-Glossar: Begriffserklärungen aus dem Diversitybereich: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=529543&dstid=8730)

✓ ● BSK: ist die gängige Abkürzung für die drei Sprachen bosnisch, serbisch und kroatisch.

✓ ● Bewertung: Für die Bewertung von Menschen gibt es keine festen Maßstäbe. Der Wert eines Menschen ist ein zugedachtes Attribut und haftet nicht an, er ergibt sich nicht aus der Person selbst, sondern nur aus der subjektiven Bewertung, die diese Person erfährt. (vgl. Korte 2011, S. 91)

✓ ● Bisexualität: Bisexualität ist eine Form der sexuellen Orientierung. Bisexuelle Menschen fühlen sich sowohl zu Frauen als auch zu Männern hingezogen. Die Beziehungswahl kann im Laufe ihres Lebens variieren. (vgl. work:out, 2008)

✓ ● Blinde: als blind werden Menschen bezeichnet, deren (Rest-)Sehvermögen trotz Ausnützung aller Sehbehelfe bei 2% oder weniger liegt. Die Ursachen für Blindheit sind vielfältig, neben angeborener bzw. genetischer Blindheit kann eine Blindheit auch im Laufe des Lebens z.B. durch Unfall oder Krankheit erworben werden.

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

C

✓ ● Chancengleichheit: In modernen Gesellschaften versteht man unter Chancengleichheit das grundsätzliche Recht aller Personen, Zugang zu allen Angeboten zu haben. Chancengleichheit beinhaltet auch das Verbot von → Diskriminierung. (vgl. Was heißt hier Migrant?, S. 9)

✓ ● Clearing: Clearingprojekte in Österreich betreuen Jugendliche an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf mit: sonderpädagogischem Förderbedarf in mindestens einem Unterrichtsfach, einer Behinderung jeglicher Art, sozial-emotionaler Benachteiligung oder KandidatInnen für eine integrative Berufsausbildung, die vorab ein Clearing absolvieren. Ziel ist es, die Jugendlichen unter Einbeziehung ihrer Eltern über Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzuklären. (vgl. Bundessozialamt Österreich: http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Kinder_Jugendliche_&_Studierende/Clearing/Was_ist_Clearing)

✓ ● Civil Rights: Bürgerrechtsbewegungen haben maßgeblich zum heutigen Verständnis von Diversity beigetragen. Es handelt sich um - in unterschiedlichen Ländern - jeweils eigene emanzipatorische Bewegungen und Zusammenschlüsse. Die USA werden häufig als die Wiege der Bürgerrechtsbewegung genannt. Aber auch in Europa und Österreich gab es Bürgerrechtsbewegungen wie bspw. die 1. und 2. Frauenbewegung (vgl. Engel, 2007 S. 98). Die betriebswirtschaftliche Relevanz von gesellschaftlicher Vielfalt kam erst zu einem späteren Zeitpunkt hinzu. Der Gedanke der wertschätzenden Vielfalt entspringt einer emanzipatorischen Bewegung.

- ✓ ● Code of Conduct: Ein Code of Conduct ergänzt gebräuchliche arbeitsrechtliche Instrumente wie z.B. Betriebsvereinbarungen. Gemeinsame Werte und Verhaltensregeln, die im Unternehmensalltag gelebt werden sollen, werden darüber hinaus hier festgelegt. Das wären beispielsweise Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen oder respektvoller Umgang miteinander.
(vgl. Projekt: Gleiche Chancen im Betrieb: <http://www.gleiche-chancen.at/hm/codesp.htm>)
- ✓ ● Coming Out: Der Entwicklungsprozess des Coming Outs umfasst zwei Vorgänge. Zum einen die innerpsychische Dimension - sprich das Gewahrwerden und die anschließende Gewissheit lesbisch, schwul oder bisexuell zu sein, zum anderen die soziale Dimension, bei der es darum geht, die eigene sexuelle Orientierung (mehr oder weniger) offen zu kommunizieren und einen eigenen Lebensstil zu finden (Rauchfleisch 2011, S. 73). Der Begriff „Outing“ wird zuweilen auch schon in anderen Zusammenhängen verwendet und meint in der Regel dennoch eine emanzipatorische Selbstoffenbarung im Hinblick auf die eigene Vielfalt.
- ✓ ● Commitment: Darunter wird in der Regel die Akzeptanz und Identifikation mit der Organisation, den Unternehmenswerten oder der Organisationskultur verstanden. Ein/e MitarbeiterIn, die sich dem Unternehmen emotional, normativ oder funktional zugehörig fühlt, soll in Folge eine bessere Performance erbringen. Dass Commitment im Hinblick auf Prozesse von Diversity notwendig ist wird immer wieder betont.
- ✓ ● Corporate Governance: beschreibt die Rahmenbedingungen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen oder Organisationen. Es sollen sowohl die Interessen der internen als auch der externen → Stakeholder gewahrt werden. Die vier Ziele der Corporate Governance sind Transparenz, Gewaltenteilung, Reduzierung von Interessenkonflikten und Motivation zu wertorientiertem Verhalten. Der österreichische Arbeitskreis für Corporate Governance hat mit dem Corporate Governance Kodex ein Regelwerk für die Leitung von börsennotierten Unternehmen entworfen.
(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 42)
- ✓ ● Corporate Social Responsibility: bedeutet die „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“. Dieser Begriff umfasst gezielte Prozesse der Nachhaltigkeit auf Basis von sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung von Organisationen. Es handelt sich dabei um einen Managementansatz, der in der Einführung und Umsetzung mit einer Diversity Implementierung verglichen werden kann. Es gibt - bei aller Unterschiedlichkeit dieser Strategien - Schnittmengen von DiM und CSR Prozessen.
(vgl. Pauser 2011d, S. 35)

D

- ✓ ● Defizitorientierung: Der Begriff der Defizitorientierung bedeutet, dass ein Mensch nur über seine Schwächen definiert wird und seine Ressourcen vollkommen unberücksichtigt bleiben.
(vgl. Wolframm 2007, S. 14)
- ✓ ● Dekulturation: Dekulturation bezeichnet den Prozess des Verlernens der eigenen Kultur, der mit der Übernahme fremder Kulturen oft einhergeht bis hin zum Vergessen der Muttersprache.
(vgl. Lüsebrink 2008, S. 130)
- ✓ ● Differenzen: Wenn es bei Diversity um Differenzen geht, so ist ein wesentliches Moment dabei, dass sie zwar komplementär (er-)scheinen, es in der Regel aber nicht sind. Differenzen werden laufend einer → Bewertung unterzogen. Die geläufigsten bipolaren Differenzen sind z.B. männlich - weiblich, heterosexuell - homosexuell, weiß - schwarz usw. Zwischen den jeweiligen Begriffen existieren allerdings noch viele Graustufen.
(vgl. Pauser 2011a, S.221-222)
- ✓ ● Disability: Der Begriff Disability bedeutet nach der WHO-Klassifizierung von 1976 soviel wie Beeinträchtigung. Dieser Begriff beinhaltet eine Vielzahl von Funktionseinschränkungen, die aus einer körperlichen oder geistigen Behinderung, einer Sinnesbehinderung, einem Krankheitszustand oder einer psychischen Krankheit resultieren können. Disability erfasst auch die individuellen Konsequenzen einer Schädigung in Bezug auf bestimmte Aktivitäten bzw. Tätigkeiten.
(vgl. Firlinger 2003, S. 24)
- ✓ ● Diskriminierung: Das Wort Diskriminierung stammt aus dem Lateinischen von „discriminare“, was soviel bedeutet wie trennen, absondern, unterscheiden. Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen aufgrund von vermeintlich gruppenspezifischen Kriterien. Benachteiligungen betreffen besonders Einschränkungen an der Teilhabe am öffentlichen Leben, in der Freizügigkeit, Gesundheit, Ausbildung, Berufsleben oder beim Entgelt. Betroffen von Diskriminierung sind meist gesellschaftliche Minderheiten, die von der → Norm abweichen, aber auch Mehrheiten können diskriminiert werden.

(vgl. Vinz; Schiederig 2010, S. 14)

✓ ● DiversCity: ist der erste Diversity-Award, der in Österreich verliehen wird. Vergeben von der WKW - Wirtschaftskammer Wien unter der Patronanz der Präsidentin der WKW, KommR.ⁱⁿ Brigitte Jank, zeichnet DiversCity herausragende Leistungen im Rahmen von Groß- und Mittelbetrieben aus. Zusätzlich gibt es jedes Jahr einen Sonderpreis in einer ausgewählten Dimension von Diversity.

✓ Diversität → Diversity

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

✓ ● Diversity Management: DiM wird definiert als strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt von Personen und relevanten Organisationsumwelten bzw. Stakeholdern, um strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolges entwickeln und entfalten können. (vgl. ÖNORM S 2501: 2008, S. 5)

Das Ziel eines betrieblichen Diversity Managements ist nicht größtmögliche Vielfalt, sondern die strategisch sinnvolle Nutzung von Vielfalt zur Erreichung der Unternehmensziele. Bei DiM handelt es sich um einen planvollen organisationalen Wandel der personelle Vielfalt als einen zentrales Moment der Wettbewerbs- und Anschlußfähigkeit versteht. Wie ein solcher Wandel vollzogen werden kann wird in der Broschüre “Leitfaden zur Umsetzung von Diversity Management”, herausgegeben von der WKW, genau erläutert.

✓ ● Diversity Marketing: nutzt eine der Stärken von Diversity. So wie bei Ethno-Marketing werden, aufgrund der genauen Kenntnis der Zielgruppen, Produkte und Dienstleistungen noch passgenauer und gezielter platziert. Was vor einigen Jahren noch ein Tabu war ist heute ein umworbener Markt: Age-Marketing, Gender-Marketing, LGBT-Marketing uvm. Auch hier besteht allerdings große Gefahr im Zuge von Pauschalisierungen und Simplifizierungen vermeintliche Gruppen festzumachen die so möglicherweise gar nicht existieren.

✓ ● Diversity Scorecard: Die Diversity Scorecard (DSC) ist ein betriebswirtschaftliches Instrument, welches unternehmerische Visionen und Strategien formuliert, und diese in messbare Größen übersetzt. Der Vorteil liegt in der Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit, die aus Indikatoren, Zielen, Maßnahmen und Messgrößen erwächst. Die DSC begründet sich auf die von Kaplan & Norton entwickelte Balanced Scorecard und wurde im Jahre 2004 von Edward E. Hubbard vorgestellt. (Pauser 2011c, S. 230)

✓ ● Dominanzkultur: Unter dem Begriff Dominanzkultur (der Begriff wurde von Birgit Rommelsbacher Mitte der 90er Jahre eingeführt) versteht man jenen Bevölkerungsteil, der aufgrund der zahlenmäßigen Überlegenheit (Mehrheitsgesellschaft) eine kulturelle → Norm definiert. Das entscheidende ist daran, dass sich diese Form der Unterdrückung durch strukturelle Diskriminierungen ausdrückt - verwoben innerhalb eines komplexen, gesellschaftlichen Machtgefüges. (Pauser 2011a, S.221-224)

✗ ~~Down-Syndrom~~: → Trisomie 21

E

✗ ~~Emanze~~: → Emanzipation

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

✓ ● Empathie: ist eine für Diversity-Prozesse bedeutsame Kompetenz. Im Gegensatz zu → Sympathie zielt diese Fähigkeit darauf ab sich in andere hinein versetzen zu können, ihre Gefühle und Absichten also interpretieren zu

können. Darüber hinaus ist sie bedeutsam für das Miteinander. So reagieren wir auf eine traurige Person indem wir versuchen Trost zu spenden, oder lachen gemeinsam mit anderen. Es geht im Kern um das Bemühen den oder die anderen durch Einfühlsamkeit zu verstehen.

- ✓ ● Empowerment: meint eine psychosoziale Praxis, deren Handlungsziel es ist, Menschen vielfältige Vorräte von Ressourcen für ein gelingendes Leben zur Verfügung zu stellen, auf die diese zurückgreifen können, um Lebensstärke und Kompetenz zur Selbstgestaltung der Lebenswelt zu gewinnen.
(vgl. Herriger 2006, S. 17)
- ✓ ● Ethik: Unter dem Begriff Ethik versteht man die Lehre vom sittlichen Wollen und Handeln des Menschen in verschiedenen Lebenssituationen bzw. die Normen und Maximen der Lebensführung, die sich aus der Verantwortung gegenüber anderen herleiten.
(vgl. Duden 2001, S.282-283)
- ✓ ● Ethnie: meint eine kulturell bestimmte Einheit deren Mitgliederzahl jedoch sehr stark variieren kann. Die kulturellen Grenzen müssen dabei keineswegs den sozialen, politischen oder linguistischen Grenzen entsprechen. Wesentlich ist das Bekenntnis zu einer Einheit, die meist über mindestens eine Eigenbezeichnung verfügt. Die Grenzen von ethnischen Gruppen sind dabei keinesfalls starr, sondern oft verhandelbar und umstritten oder auch situativ.
(vgl. Heidemann 2011, S. 215-216)
- ✓ ● ethnische Ökonomien: sind all jene unternehmerischen Aktivitäten von Personen, die sich in Österreich niedergelassen haben und einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, in der Regel also UnternehmerInnen bzw. ArbeitgeberInnen sind.
- ✓ ● Ethnizität: Der Begriff Ethnizität leitet sich aus dem griechischen Wort „ethnos“ (Volk) ab und bedeutet die von einem Kollektiv empfundene Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, welche sich durch eine (vermeintlich) gemeinsame Kultur konstituiert. Neben Sprache, Kultur, Geschichte oder gemeinsamer Abstammung definiert sich Ethnizität auch durch das Selbstbewusstsein der ethnischen Identitätsinhaber oder eine durch Fremdzuweisung geprägte kollektive Identität und schließt Solidaritätsbewusstsein mit ein.
(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 69)
- ✓ ● Ethnologie: Ursprünglich war die Ethnologie mit der Dokumentation und Einordnung kaum erfasster Regionen bzw. kleinen und schriftlosen Kulturen beschäftigt. Auch weiterhin zählen die abgelegenen und administrativ ökologischen Nischen zu den Untersuchungsorten, aber auch urbane Zentren oder Megastädte. Kulturelle Prozesse der Globalisierung, Diaspora, Migration und Transnationalität bilden die neuen Forschungsrahmen.
(vgl. Heidemann 2011, S. 10)
- ✓ ● Ethnozentrismus: Unter Ethnozentrismus wird die Aufwertung der Eigengruppe verstanden, deren Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen besonders betont werden bei gleichzeitiger Abwertung einer Fremdgruppe.
(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 70)
- ✓ ● Ethno-Marketing: Unter dem Begriff Ethno-Marketing versteht man die gezielte Spezialisierung des Marketings auf ethnische Gruppen. Die Marktsegmentierung erfolgt durch Kriterien wie nationale Herkunft, Kultur oder Ethnie. KritikerInnen des Ethno-Marketings merken an, dass die Zielgruppe auf ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe reduziert werden könnte, von der man gruppentypische Einstellungen und Verhaltensweisen erwarten würde. Da die Diversität der Gruppenmitglieder nicht berücksichtigt werden kann Ethno-Marketing zu Stereotypisierung führen.
(Schuchert-Güler; Eisend 2007, S. 217-231)
- ✓ ● Ethos: Der Begriff Ethos meint die vom Bewusstsein sittlicher Werte geprägte Gesinnung oder Gesamthaltung.
(vgl. Duden 2001, S. 283)
- ✓ ● Eugenik: Mit der Idee der vermeintlichen Überlegenheit einer „weißen Herrenrasse“ und der daraus folgenden Forderung nach „Rassenreinheit“, wurde die Eugenik oder Rassenhygiene begründet. Auslese und Ausmerze waren die zentralen Begriffe der Eugenik, die schon lange vor dem → Nationalsozialismus propagiert wurde. Nach rassistischen und/oder sozialen Kriterien Unerwünschte wurden durch Sterilisation und Heiratsverbot an der Fortpflanzung gehindert oder gleich getötet (vgl. Pelinka/Haller, S. 3-4). Eine nach wie vor gängige Form der Eugenik ist die eugenische Indikation, welche die Eliminierung behinderter bzw. von Behinderung bedrohter ungeborener Kinder auch nach dem dritten Schwangerschaftsmonat vorsieht.
(vgl. Benz 2010, S. 3-4)
- ✓ ● Eurozentrismus: mit Eurozentrismus ist die mehr oder weniger explizite Annahme verknüpft, dass die allgemeine historische Entwicklung, die als charakteristisch für das westliche Europa und das nördliche Amerika betrachtet wird, ein Modell darstellt, an dem die Geschichten und sozialen Formationen aller Gesellschaften gemessen und bewertet werden können.

(vgl. Conrad, Randeria 2002, S. 12)

✓● Exklusion: Der Begriff Exklusion beschreibt den Umstand, dass Personen oder Gruppen aufgrund von sozialen Barrieren, Vorurteilen oder Stereotypen nur eine mangelnde Teilhabe an Bereichen des gesellschaftlichen oder politischen Lebens sowie Zugang zu Entscheidungspositionen oder Ressourcen in der Arbeitswelt und Gesellschaft zugestanden wird.

(Appiano-Kugler, Kogoj 2008, S. 173)

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

F

✓● familienfreundliche Politik: ist eine Unternehmenspolitik, die familienbedingte Verpflichtungen im Rahmen von individuellen Vereinbarungen regelt. Im Zuge der flexibleren Arbeitsplatz und -Zeitgestaltung entwickeln Organisationen Modelle um auf bestimmte Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen besser reagieren zu können. Diese werden oft auch im Zuge der → Life Balance Maßnahmen verarbeitet.

✗ Farbig

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

(vgl. Wippermann 2011, S. 14-22)

✓● Feminismus: Feminismus meint die praktische (Frauenbewegung als politisch-kulturelle Bewegung) und theoretische bzw. wissenschaftliche Kritik der hierarchischen Geschlechterverhältnisse. Das Erkenntnisinteresse feministischer Wissenschaft ist verbunden mit dem Interesse an der Aufhebung von Unterdrückung, Ausbeutung und Diskriminierung von Frauen.

(vgl. Grubitzsch; Weber 1998, S. 159-160)

✓● Flüchtling: Flüchtlinge stellen eine besondere Form von MigrantInnen dar, da sie in der Regel ihr Land nicht freiwillig, sondern aufgrund von Krieg, Verfolgung, wirtschaftlicher Not oder Umweltkatastrophen verlassen haben bzw. gewaltsam vertrieben wurden. Für solche Menschen gibt es Flüchtlingslager, in denen sie vorübergehend Aufnahme finden. Flüchtlinge können in einem sicheren Drittland um Asyl ansuchen. → AsylwerberInnen (vgl. Was heißt hier Migrant?, S. 13)

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

(Wondrak 2011a, S. 321-322)

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

✗ Fräulein

✓● Fremdwahrnehmung: Die Annahmen, die man selbst über Personen, Gruppen oder Gesellschaften trifft (die nicht unbedingt mit der Realität übereinstimmen müssen), nennt man Fremdwahrnehmung. Diese dienen auch zur Bestimmung des Selbstbildes, das sich aus dem Bezug zum Fremdbild ergibt.

(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 84)

✗ Fundi

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

G

● Gastarbeiter: Bis in die 1970er hinein hatte sich der Begriff „Gastarbeiter“ in der Umgangssprache und in der Öffentlichkeit eingebürgert. Er geht davon aus, dass angeworbene Arbeitskräfte aus anderen Ländern nur vorübergehend als Gäste beschäftigt werden und dann wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren. Da sich aber viele entschlossen in Österreich zu bleiben, ist dieser Ausdruck inzwischen sprachlich überholt.
(vgl. Geißler 2008, S. 231)

✓ ● Gebärdensprache: Die Gebärdensprache (ÖGS - Österr. Gebärdensprache) ist eine seit 2005 in der österreichischen Verfassung anerkannte Minderheitensprache. Sie besteht aus Zeichensystemen, die über einen großen lexikalischen Wortschatz und eine ganz eigene Grammatik verfügen. Wichtig für die Verständigung sind Gebärden, Mimik, Körperausdruck und das sogenannte Mundbild. Die Gebärdensprache hat einen anderen Aufbau als bedeutungsgleiche Sätze in der jeweiligen Lautsprache. Sie kann auch schriftlich aufgezeichnet werden mit der sogenannten GebärdenSchrift (engl. Sign Writing). Gebärdensprachen sind nicht international und weisen regionale Dialekte auf.
(vgl. Firlinger 2003, S. 82-85)

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

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

✗ ~~Geistige Behinderung~~ Lernschwierigkeiten

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

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

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

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

● Geschlechterkampf: beim vermeintlichen Geschlechterkampf handelt es sich um eine überwiegend medial inszenierte übertriebene Darstellung eines Kampfes der Geschlechter. Mittels der Reproduktion von „typisch Frau“

und „typisch Mann“ mit all den dazu gehörigen Sterotypen treten die Geschlechter quasi in einer Arena gegeneinander an. Dabei sollen in der Regel bestehende Dichotomien verschleiert bzw. aufrecht erhalten werden.

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

● Gleichbehandlungsgesetz → Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

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

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

H

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

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

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

✓ ● Heterosexualität: Unter Heterosexualität versteht man den Umstand, dass sich eine Person sexuell und emotional zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlt. (work:out)

✘ ~~Home~~ → Homosexualität

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

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

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

✓ ● Humankapital (Humanressource): Die Kompetenzen, das Wissen und das Engagement von ArbeitnehmerInnen stellen Werte für das Unternehmen in Form von Humankapital (engl. human capital) dar. DiM soll dazu beitragen,

die Humanressourcen unabhängig von Ethnie, Alter, Geschlecht usw. in ein Umfeld zu betten, das die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen voll ausschöpft, die Zusammensetzung der Belegschaft dahingehend justiert und Menschen einstellt, fördert und beschäftigt, die durch eine hohe Qualifikation überzeugen können.
(vgl. Peter 2009, S. 23)

✓ ● Identität: Die Identität kennzeichnet das Wesen eines Menschen und unterscheidet ihn zugleich von anderen. Durch bestimmte Merkmale identifizieren sich Menschen mit anderen, die ähnliche Merkmale besitzen. So kommt es auch zur Gruppenbildung. Identität beruht gleichzeitig auf Unterscheidung von und Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder Kultur. Es sollte nicht außer Acht lassen werden, dass (Sub-)Kulturen trotz Ähnlichkeiten aus ganz verschiedenen Individuen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Voraussetzungen, Zielen und Vorstellungen bestehen.

(vgl. Was heißt hier Migrant?, S. 20)

✓ ● Implementierung: Die Umsetzung eines gedanklich formulierten Konzepts in konkretes Handeln innerhalb einer Organisation nennt man Implementierung.

(vgl. Weber; Bramseemann; Heineke; Hirsch 2004. 333)

✓ ● Individualismus / Individualität: In einer individualistischen Gesellschaft hat das Interesse des Individuums Vorrang vor den Interessen der Gruppe. Hier wird das „Ich“ nicht durch Gruppenzugehörigkeit klassifiziert, sondern nach individuellen Merkmalen. Bei diesem Gesellschaftstyp wird von Menschen erwartet, dass sie nicht dauerhaft auf eine bestimmte Gruppe angewiesen sind.

(vgl. Hofstede 2009, S.101-102)

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

(Pauser 2011b, S. 51-58)

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

(vgl. Was heißt hier Migrant?, S. 21)

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

(vgl. Lüsebrink 2008, S. 14)

✓ ● Interkulturelle Kommunikation: Wenn Mitglieder verschiedener kultureller Gruppen in Dialog treten, kann diese Interaktion als interkulturelle Kommunikation bezeichnet werden. In der Regel kennzeichnet interkulturelle Kommunikation ein entsprechendes Bewusstsein für die möglichen kommunikativen „Stolpersteine“. Weiter gefasst schließt der Begriff auch die medialen Darstellungsformen der interkulturellen Kommunikation mit ein.

(vgl. Litters 1995, S. 20)

✓ ● Interkulturelle Kompetenz: Für das Gelingen der Verständigung und Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ist u.a. interkulturelle Kompetenz erforderlich, für die der Begriff „Aushandlung von Realität“ (engl. negotiating reality) geprägt wurde. Diese Methode ermöglicht es, dass kulturelle Unterschiede in ungewissen, unvorhersehbaren oder konflikthaften Situationen als Anstoß zum Lernen fruchtbar gemacht werden können.

(vgl. Berthoin Antal; Friedman 2010, S. 103)

✓ ● Intersektionalität: Konzepte der Intersektionalität gehen davon aus, dass sich nicht einzelne Dimensionen von Diversity abbilden, bzw. nacheinander aufzählen lassen (Mehrfachdiskriminierung), sondern unterschiedliche

Dimensionen immer in einer untrennbaren, jeweils anderen Verflochtenheit zu bedenken sind. Während Cornelia Klinger noch drei Kerndimensionen als Bezugsrahmen sieht: „Gender“, „Race“ & „Class“ (Geschlecht, Hautfarbe und sozialer Status) gehen Intersektionalitätsansätze mittlerweile darüber hinaus und bleiben bewusst durchlässig, was die Vielschichtigkeit dieser Zusammensetzungen und deren Konsequenzen betrifft.

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

● Invalide: Invalide ist ein heutzutage veralteter Begriff für Menschen mit Behinderungen und wurde verstärkt für Kriegsversehrte verwendet. Das Wort kommt allerdings noch in diversen Bezeichnungen wie Zivilinvalidenverband, Invalidenpension oder Invalidität vor.
(vgl. Firlinger 2003, S. 27)

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

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

J

✗ Jugo

K

✓● Karenz: Unselbständig arbeitende Mütter und Väter haben Anspruch auf Karenz, d.h. auf eine Freistellung von der Arbeit bei Entfall des Arbeitsentgelts. Statt des Gehalts bzw. des Lohns erhält die Mutter oder der Vater Kinderbetreuungsgeld. Die maximale Dauer der Karenzzeit liegt bei insgesamt zwei Jahren und beginnt frühestens mit Ende der Schutzfrist, also acht bzw. zwölf Wochen nach der Geburt des Kindes.
(vgl. karenz.at-Glossar: <http://www.karenz.at/karenz.html>)

✓● Kerndimensionen: 1994 wurden von Gardenswartz und Rowe die „Vier Dimensionen“ von Diversity folgendermaßen dargestellt: Die innerste Dimension stellt die Persönlichkeit dar. Weitere innere Dimensionen sind Alter, Geschlecht, Sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit bzw. Hautfarbe und Religion. Diese Eigenschaften sind unabänderbar und auch durch Antidiskriminierungsgesetze geschützt. Sie bilden den Kern und werden darum auch als die Kerndimensionen von Diversity bezeichnet. Die äußere Dimension betrifft Sprache, Gewohnheiten, geographische Lage, Ausbildung, Einkommen, Berufserfahrung, Elternschaft, Freizeitverhalten, Auftreten und Familienstand. Als letzte folgt die organisationale Dimension. Diese umfasst Funktion bzw. Einstufung, Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsfeld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Dauer der Zugehörigkeit, Gewerkschaftszuordnung, Arbeitsort und Management-Status.
(vgl. Pauser nach Hanappi-Egger 2011d, S. 32)

✓● kleinwüchsige Menschen: Kleinwuchs kann verschiedene Ursachen haben. Es bedeutet aber keinesfalls, dass kleinwüchsige Menschen weniger intelligent sind. Die Tatsache, dass unsere Umwelt auf Menschen mit einer Körpergröße zwischen 165cm und 185cm ausgerichtet ist, stellt kleinwüchsige Menschen vor Schwierigkeiten.
(vgl. BKMF - Österreich: Bundesverband kleinwüchsige Menschen und ihre Familien: <http://www.bkmf.at/index.html>)

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

✓● Kommunikation: Unter dem Blickpunkt des Diversity Managements umfasst Kommunikation zwei Bereiche, die interne und die externe Kommunikation. Letztere nennt man auch Öffentlichkeitsarbeit oder PR. Wichtig sind hier

Informationen über Ziele und Strategien von DiM (Diversity Management), Mobilisierung und Einbeziehung interner und externer → Stakeholder, sowie interne Kommunikationsmaßnahmen für MitarbeiterInnen. Bei einer Diversity-gerechten Kommunikation ist es wichtig, möglichst vielfältige Positionen mit einzubeziehen und in diesem Sinne unterschiedliche Kanäle mehrdimensional bedient werden.
(vgl. Wondrak 2011c, S. 208)

✓ ● **Konflikt:** Interne gesellschaftliche Widersprüche und Ungleichheiten verursachen oft Konflikte. Um die gesellschaftliche Sprengkraft abzufangen, die in solchen sozialen Gegensätzen enthalten ist, werden Konflikte oft externalisiert und äußern sich dann als → Rassismus oder → Sexismus. (vgl. Rätzhel 2010, S. 73) Konflikte entstehen aufgrund von unterschiedlichen Positionen, können diese nicht harmonisiert bzw. überwunden werden kann der Konflikt eskalieren.

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

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

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

✗ **Krüppel**

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

✓ ● **Kulturdimensionen:** Kultur kann als eine Art kollektive Programmierung des Geistes verstanden werden, die die Mitglieder einer Gruppe von Menschen von einer anderen unterscheidet. Hofstede formulierte fünf Kulturdimensionen, wobei diese Dimensionen Aspekte einer Kultur darstellen, die im Verhältnis zu anderen messbar und vergleichbar sind. Die von ihm geprägten Kulturdimensionen sind Machtdistanz, Individualismus/Kollektivismus, Maskulinität/Feminität, Unsicherheitsvermeidung und Langfrist-Orientierung/Kurzfristorientierung.
(vgl. <http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/5/52>)

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

✓ ● **Kulturelle Vielfalt:** wird oft Synonym zu Diversität verwendet. Dabei werden die Phänomen von Vielfalt allerdings (zumeist fast) ausschließlich unter dem Aspekt von „kultureller Vielfalt“ betrachtet. Siehe auch → Interkulturalität

✓ ● **Kulturstandards:** Unter Kulturstandards werden alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns verstanden, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden. Eigenes und fremdes Verhalten wird auf der Grundlage dieser Kulturstandards beurteilt und reguliert.
(vgl. Thomas 1996, S. 112)

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

L

- ✓ ● Leadership: Leadership meint in deutscher Sprache Führung. Der (oder die) Leader (AnführerIn) führt durch Überzeugung, Motivation und Machtübertrag. Darüber hinaus entwickeln Leader nicht nur die Performance Einzelner, sondern ganzer Gruppen und erzeugen → Commitment innerhalb ihrer Arbeitsgruppe. (vgl. Zapke-Schauer 2005, S. 17)
- ✓ ● Lebenslanges Lernen: ist im Kern die permanente Bereitschaft zu Lernen und Entwicklung über alle Lebensspannen hinweg. Dieser Strategie kommt im Zuge der europäischen Einheit und den damit verbundenen Herausforderungen große Bedeutung zu. Aber auch Organisationen und Unternehmen verstehen sich zunehmend als „lebenslang lernende Organisationen“. Lebenslanges Lernen, Persönlichkeitsentwicklung und Lernen der Organisation stehen in einer engen Wechselbeziehung zueinander und prägen die Organisationskultur nachhaltig (vgl. Arnold 2001, S. 497).
- ✓ ● Legal Compliance: bedeutet, dass Organisationen und Unternehmen gesetzliche Verpflichtungen ernst- und wahrnehmen. Die Einhaltung von (häufig im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit stehenden) Gesetzen (aber bspw. auch arbeitsrechtlichen Bestimmungen) werden dabei laufend überprüft und angepasst.
- ✓ ● Legitimität: Unter Legitimierung wird der Prozess des Erklärens und Rechtfertigens verstanden. Er besteht darin, dass er dem objektivierten Sinn der institutionellen Ordnung Gültigkeit zuschreibt. (vgl. Dimbath 2011, S. 283-284) Neu ist, dass im Zuge des Legitimitäts- und Zugänglichkeitsansatzes des Diversity Managements bestimmte Diversity-Dimensionen konkret ins Zentrum unternehmerischer Aktivitäten rücken. Als relevante (Ziel-)Gruppen im Innen und Außen.
- ✓ ● Leitbild: Unternehmensleitbilder gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die Umsetzung von → DiM als Leitbild folgt der Logik der Erkenntnis, dass die Bedeutung von Konzepten zur Berücksichtigung von Chancengleichheit und Verschiedenheit in Organisationen in den kommenden Jahren zunehmen wird. Aufgrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels werden Beschäftigte verschiedenster ethnischer und sozialer Herkunft, mit unterschiedlichsten (Lebens-) Orientierungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Auch der Frauenanteil an den Erwerbstätigen wächst weiter. Daraus ergibt sich eine sukzessive Veränderung bzw. Neuentstehung von Märkten, an der sich Organisationen und Unternehmen zunehmend orientieren (müssen). (vgl. Elmerich; Hornberger; Karl; Watrinet 2007, S. 18-19)
- ● Leitkultur: Der Terminus Leitkultur wird insbesondere seit dem Jahr 2002 in der politischen Debatte um die Forderung nach Integration (eigtl. → Assimilation) von Zuwanderern verwendet. Der Begriff ist einerseits als europäische, andererseits als deutsche Leitkultur präzisiert worden und polemisiert v.a. gegen Zuwanderer und Multikulturalismus-Konzepte, indem eine Assimilation an eine Vorstellung der Mehrheitskultur gefordert wird. (vgl. Schiffer, Wagner 2009, S. 255)
- ✓ ● Lerntransfer: meint jene „Übersetzungsleistung“, die es ermöglicht Gelerntes in den (Arbeits-)Alltag zu integrieren. Voraussetzung dafür ist, dass Lernen als wirklichkeitsnahe und praxisrelevant erlebt wird. Der Lerntransfer im Diversity-Kontext wäre bspw. Toleranz und Respekt nicht nur für eigene Belange einzufordern sondern die Bereitschaft diese auch anderen gegenüber zulassen zu können.
- ✓ ● Lesbe: Als Lesbe bezeichnet man eine → lesbische Frau.
- ✓ ● Lesbisch: Frauen, die sich sowohl sexuell als auch emotional zu Frauen hingezogen fühlen, bezeichnet man als lesbisch. (work:out)
- ✓ ● Life Balance: DiM, welches auch Work-Life-Balance-Modelle integrieren kann, zielt darauf ab, die Arbeitswelt für unterschiedliche Personen(gruppen) und deren Bedürfnisse so flexibel wie möglich zu gestalten, so dass eine gute Balance zwischen Arbeits- und privaten Interessen möglich wird. Eine gute (Work-)Life-Balance ist nicht nur ökonomisch notwendig sondern auch sozial gerechtfertigt. (vgl. Kloimüller 2011, S. 468)
- ✓ ● LGBT: ist eine (mögliche und) gängige Abkürzung für die so genannte „Rainbow-Community“: lesbian/gay/bisexual/transgender
- ✗ Liliputaner → kleinwüchsige Menschen

M

✓ ● Management: Der Begriff Management oder Unternehmensführung kann als Institution oder als Funktion verwendet werden. Als Institution beinhaltet das Management alle leitenden Instanzen, d.h. alle Aufgaben- bzw. Funktionsträger, die Entscheidungs- und Anordnungskompetenzen haben. Als Funktion umfasst das Management im weitesten Sinne alle zur Steuerung einer Unternehmung notwendigen Aufgaben.
(vgl. Schierenbeck 2002, S. 95-96)

✗ ~~Mannsweib~~

✓ ● Marktperspektive: Die Marktperspektive beinhaltet die Außensicht von Unternehmen, indem sie den Blick auf KundInnen und WettbewerberInnen richtet. In den Phasen des Entwicklungszyklus steht vor allem die Abschätzung des mengenmäßigen Absatzpotentials im Vordergrund, wie auch Wettbewerbsvorteile und Entwicklungen von Konkurrenzunternehmen. Die Marktzutrittsperspektive wird als weiterer Vorteil eines betrieblichen DiM angesehen.
(vgl. Becker; Kunz 2009, S. 219)

✓ ● Mehrsprachigkeit: ist ein wesentliches Charakteristikum einer globalisierten Arbeitswelt. Die Vorteile von Mehrsprachigkeit sind daher nicht nur für Individuen evident, Organisationen (an)erkennen zunehmend den Wert von Mehrsprachigkeit und nutzen den Zugang zu neuen Märkten und Regionen.

● ● Menschen mit besonderen Bedürfnissen: Durch diese Formulierung werden behinderte Menschen in der Öffentlichkeit offenbar als Menschen mit besonderen oder speziellen Bedürfnissen gezeigt. Allerdings trifft diese Phrase nicht nur auf behinderte Menschen zu sondern auch auf odachlose, arbeitslose, drogenkranke und alte Menschen. Allerdings sind auch Kinder, MigrantInnen oder Verbrechensopfer Menschen mit besonderen Bedürfnissen, so wie eigentlich jeder Mensch besondere Bedürfnisse hat.
(vgl. Firlinger 2003, S. 29)

✓ ● Menschen mit Lernschwierigkeiten: Der Begriff der geistigen Behinderung wird als diskriminierend abgelehnt und ersetzt durch Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Lernschwächen. Dadurch wird ausgedrückt, dass diese Menschen nur Probleme beim Lernen und Aneignen von Wissen haben, jedoch Gedanken, Gefühle und Wünsche haben wie andere Menschen auch.
(vgl. Firlinger 2003, S. 29)

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

✓ ● Menschenhandel: Menschenhandel ist organisierte Kriminalität auf internationaler Ebene. Die Notlage von Menschen wird ausgenutzt um sie in eine Abhängigkeit zu zwingen. Schätzungen zufolge sind in Österreich insbesondere die sexuelle Ausbeutung sowie sklavereiähnliche Zustände bei Hausangestellten und Kinderhandel verbreitet.) ???
(Was heißt hier Migrant?, S. 24)

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

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

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

● Migrationshintergrund: → Menschen mit Migrationshintergrund

✘ Mischling

✓ ● Metatrend (auch Megatrend): Diversity Expertise beansprucht für sich die Fähigkeit der Verarbeitung von so genannten gesellschaftlichen Metatrends. Durch die Einnahme einer Meta-Perspektive (oder auch Vogel-Perspektive) lassen sich einzelne gesellschaftlich bedeutsame Phänomene in einen schlüssigen (Gesamt-)Kontext bringen. Metatrends sind bspw.: Globalisierung, europäische Einheit, Individualisierung und demografischer Wandel.

✘ Mehr

✘ mongoloid → Trisomie 21

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

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

N

✓ ● Nachhaltigkeit (Sustainability): bezieht sich auf die Dauerhaftigkeit von Aktivitäten bspw. im Umweltschutz. Aber auch soziale Belange werden der Nachhaltigkeit zugeordnet. Ein einfaches Beispiel für einen herkömmlichen Produktzyklus ist: „from cradle to grave“ (von der Wiege bis zur Bahre). Dieses Produkt hinterlässt nach dem Verbrauch nicht mehr nutzbaren Abfall. Ein Produktzyklus im Sinne der Nachhaltigkeit ist demnach „from cradle to cradle“ (von der Wiege wieder zur Wiege). Hier werden Ressourcen so eingesetzt bzw. genutzt, dass das Produkt (bzw. Verpackungsmaterialien) nach dem Verbrauch wieder der Rohstoffkette zu(rück)geführt werden kann.

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

✓ ● Nationalsozialismus: Unter Nationalismus verstehen die Historiker zwei unterschiedliche Phänomene. Zum einen ein Konglomerat politischer Ideen, Gefühle und damit verbundener Symbole, das sich zu einer geschlossenen Ideologie fügen kann, zum anderen die politischen Bewegungen, die diese Ideen tragen. Der Nationalismus geht von einer Einteilung der Welt in → Nationen aus, in die sich Menschen eingliedern lassen. (vgl. Jansen; Borggräfe 2007, S. 18-20)

✘ N*g*fr

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

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

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

O

- ✓ ● Okzident: Abendland
- ✓ ● Organisation: Unter einer Organisation kann im weitesten Sinne der organisierte (soziale) Zusammenschluss von Menschen verstanden werden. Darunter fallen Unternehmen, nicht-gewinnorientierte Organisationen (Non-Profit-Organisation), politische und kirchliche Institutionen, Vereine usw.
(vgl. Pauser 2011d, S. 28)
- ✓ ● Organisationsentwicklung: Unter Organisationsentwicklung versteht man den sozialen Wandel in → Organisationen, wobei gemeinsame Lernprozesse initiiert und methodisch begleitet werden. Dabei werden die Fähigkeiten aller und der Organisation als Ganzes zur Entwicklung und Veränderung der Organisation und deren Abläufe genutzt.
(vgl. Appiano-Kugler, Kogoj 2008, S. 176)
- ✓ ● Organisationskultur: Organisations- oder auch Unternehmenskultur umfasst sämtliche Normen, Werte, Traditionen usw., die von den MitarbeiterInnen geprägt und gewohnheitsmäßig getragen werden. Diese teils bewussten, teils unbewussten Regelwerke sind über einen längeren Zeitraum wirksam und oft nur schwer veränderbar.
(vgl. Pauser 2011a, S. 219)
- ✓ ● Orient: Morgenland

P

- ✓ ● Partizipation: steht alltagssprachlich für alles, was mit Beteiligung oder Teilhabe im engeren und weiteren Sinn zu tun hat. Mit dem Begriff Partizipation waren und sind demokratiethoretisch begründete Vorstellungen von partizipatorischer Demokratie, von Mitbestimmung und Selbstentfaltung in Organisationen (Institutionen und Gesellschaft) und damit von innerorganisatorischer Demokratie verbunden.
(vgl. Kißler 2007, S. 71)
- ✓ ● Paternalismus: Der Begriff des Paternalismus meint Handlungen bzw. Entscheidungen, die andere in deren alleinigen oder wenigstens Hauptinteressen betreffen, ohne oder gegen deren aktuellen Willen.
(vgl. Von der Pfordten 2010, S. 307)
- ✓ ● Patriarchat: Das Patriarchat ist ein System, in dem Männer dominant und Frauen untergeordnet sind. Dies führt zu Monopolisierung von Machtpositionen durch Männer in allen sozialen Bereichen.
(vgl. Degele 2008, S.38)
- ✓ ● Persönliche Assistenz: Durch persönliche Assistenz, die auf die individuellen Bedürfnisse der AssistenznehmerInnen eingeht, sind diese dazu in der Lage, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Persönliche Assistenz umfasst u.a. Körperpflege, Haushaltshilfe, Mobilitätshilfe sowie Kommunikationshilfe. So sind Menschen mit Behinderung unabhängig von Vorgaben und Bevormundung durch Institutionen.
(vgl. Firlinger 2003, S. 41)
- ● Physische und psychische Fähigkeiten: ist eine Wortschöpfung die versucht die Diversity Dimension „Behinderung“ sprachlich angemessen auszudrücken. Da alle Menschen von den sechs Kerndimensionen betroffen sind soll auch hier eine inklusive Sprache verdeutlichen, dass tatsächlich „alle“ gemeint sind. Der Begriff wird von Teilen der Selbstvertretungsorganisationen allerdings abgelehnt.
- ✓ ● Pluralismus: meint die Vielfalt der Meinungen oder Gruppeninteressen in einer Gesellschaft. Die Anerkennung des Rechts auf Glaubens-, Gewissens- und Meinungsfreiheit und die Zulassung einer Vielzahl von Verbänden und Gruppierungen führt notwendigerweise zu einer pluralistischen Struktur der Gesellschaft. Pluralismus gewährleistet die Organisation von Interessen in Gruppen und Verbänden und ist Kennzeichen einer freiheitlichen Gesellschaft, die weder einen potentiell omnipotenten Staat anerkennt, noch nur einzelne Individuen sieht.
(vgl. Honecker 1995, S. 642)
- ✓ ● Pluralitätskompetenz: ist die Fähigkeit plurale Meinungen und Ansichten zuzulassen und „auszuhalten“. Eine wesentliche Fähigkeit im 21. Jahrhundert wird es sein mit ambivalenten und brüchigen Positionen umgehen zu können. Pluralitätskompetente Menschen und Organisationen bringen gewissermaßen „alles unter einen Hut“, weil sie keinen Anspruch auf alleinstellige Wahrheit haben. Dies entspricht dem Konzept der → Transkulturalität.

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

Q

✓ ● Queer(-Studies): Die Queer Studies entstanden in den 1990er Jahren v.a. aus philosophischen und literaturwissenschaftlichen Zusammenhängen. Queer heißt übersetzt soviel wie *seltsam, komisch, unwohl, gefälscht, fragwürdig*. Ziel der Queer Studies ist es, Normalitäten sowie daran geknüpfte Mechanismen und Prozesse gesellschaftlicher Normierungen und Ausschlussmechanismen sichtbar zu machen und zu kritisieren. Sie wollen keine normale wissenschaftliche Disziplin sein, sondern vielmehr die etablierte, gesellschaftliche Ordnung als zweigeschlechtlich und heterosexuell organisierte „Zwangsveranstaltung“ auf den Kopf stellen. (vgl. Degele 2008, S.10-12,41)

✓ ● Quote: ist ein normatives Moment zur Sicherung der Gleichstellung von Personen und Gruppen im Erwerbsleben. Über die gezielte Bevorzugung von diesen Personen und Gruppen (bei gleicher Qualifikation) sollen implizite oder unreflektierte Ausleseverfahren unterbunden werden.

✗ ~~Quoten (Türke, Frau, ...)~~: ist mittlerweile eine Form der sprachlichen Herabwürdigung für Personen in (höheren) beruflichen Positionen, die sie vorgeblich nur aufgrund einer Quotierung erreicht hätten.

R

✗ ● Rasse: Im → Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird der Begriff Rasse vom Gesetzgeber nicht mehr verwendet, da er im Deutschen durch die Nähe zum Nationalsozialismus negativ konnotiert ist und darüber hinaus die Existenz menschlicher Rassen nahelegt, wobei es inzwischen einen breiten Konsens darüber gibt, dass menschliche Rassen nicht existieren. (vgl. Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern: <http://www.klagsverband.at/begriffe/ethnische-zugehoerigkeitherkunft>)

✓ ● Rassismus: Unter Rassismus versteht man die Haltung, dass Menschen aufgrund naturwissenschaftlich definierter Merkmale ungleich sind. Daraus ergibt sich eine verallgemeinernde Bewertung realer oder vermeintlicher Unterschiede zwischen Menschen, die dazu dienen sollen, Privilegien oder Aggressionen zu rechtfertigen. (vgl. Benz 2010, S. 1)

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

✓ ● Recruiting: Ganzheitliches DiM bedingt die Neuausrichtung des Recruitings (der Personalbeschaffung) auf Basis der Diversity-Vision und -Strategie des Unternehmens. Zu den bedeutendsten Vorteilen von Diversity-positivem Recruiting zählt der wesentlich größere Pool an qualifizierten KandidatInnen. Weiters wird durch Diversity-Recruiting die Reputation als ArbeitgeberIn durch Wertschätzung personeller Vielfalt und die damit verbundene Fairness, Toleranz und Chancengleichheit maßgeblich verbessert. (vgl. Weghuber; Graf 2011, S. 291)

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

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

Bekenntnisgemeinschaften.
(vgl. Spittersberger 2011, S. 177)

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

✓ ● RollifahrerIn / RollstuhlfahrerIn: sind Personen, die sich überwiegend oder ausschließlich mittels Rollstuhl fortbewegen. Dabei sind in der Regel nicht daran gefesselt. Diese Formulierung wird von weiten Teilen der Betroffenen abgelehnt. Es wird zwischen mechanischen und elektrischen Rollstühlen unterschieden. Je nach Bedürfnislage gibt es Sportmodelle, Sportgeräte, Rollstühle für zuhause etc.

✓ Roma → Roma und Sinti

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

S

✓ ● Schwarze: Entgegen der Befürchtungen vieler ist es politisch nicht inkorrekt Menschen als „schwarze Menschen“ zu bezeichnen. Auch Afro-ÖsterreicherIn findet Verbreitung und ist weitgehend akzeptiert. „ScharzafrikanerIn“ hingegen wird, aufgrund der medialen Verwendung des Wortes für bestimmte Gruppen von kriminellen Personen, oder die Auseinandersetzung von Menschen in kriegerischen Gebieten als Abwertung erlebt. Am ersten „Black European Women's Congress“ im September 2008 wurde in der so genannten Vienna Declaration der Begriff „Black European (Women)“ fest gehalten um auch auf eine klar europäische Dimension des Themas hinzuweisen.

✗ Schwuchtet

✓ ● schwul: Männer, die sich sowohl sexuell als auch emotional zu anderen Männern hingezogen fühlen, bezeichnet man als schwul.
(work:out)

✓ ● Schwuler: als Schwulen bezeichnet man einen → schwulen Mann

✓ ● sehbehindert: sind Menschen die im Alltagsleben auf verstärkende Sehilfen zurückgreifen. Der Grad der Sehbehinderung variiert.

✓ ● Selbstbestimmt Leben / Selbstbestimmung: Die Bürgerrechtsbewegung von Menschen mit Behinderung ging Ende der 1960er Jahre von den USA aus (Independent Living). Auch in Österreich gab und gibt es Selbstbestimmt Leben-Initiativen, wo Menschen mit Behinderung an politischer Selbstvertretung arbeiten und sich für Gleichstellung und Antidiskriminierung engagieren. Ein bekannter Slogan der Selbstvertretungsbewegung lautet: „Nichts über uns ohne uns.“
(vgl. Firlinger 2003, S. 42)

✓ ● Separation: ist auch im 21. Jhd eine gängige Praxis um das gesellschaftliche Gefüge aufrecht zu erhalten. So ist ein nach wie vor bestehendes Sonderschulwesen klar auf Separation begründet. Separation wird allerdings nicht nur unfreiwillig erlebt, sondern bestimmte selbst gewählte Rückzugsräume werden von von Minderheit betroffenen Personen als wichtige Rückzugsmöglichkeit erlebt.

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

✓ ● sexuelle Belästigung: Die EU-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit (2006) besagt, dass sexuelle Belästigung einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen darstellt und somit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen ist. Unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen z.B. verbale oder körperliche Übergriffe, sexistische Gesten oder Aufhängen und Verbreiten

von sexistischen Bildern oder Texten. ArbeitgeberInnen sind dazu verpflichtet, eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung ernst zu nehmen und solches Verhalten dauerhaft zu unterbinden. Betroffene können sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Bundeskanzleramt oder an das Arbeitsgericht wenden.
(Logar 2008, S. 168-169)

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

✓● Shareholder: oder Stockholder sind Personen oder Zusammenschlüsse, die relevante Eigentumsverhältnisse (z.B. in Form von Aktien) aufweisen. Ihnen erwächst folglich ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung und sie haben ein (in der Regel) festgelegtes Mitspracherecht.

✓ Sinti → Roma und Sinti

✓● soziale Kohäsion: beschreibt die Stärke und Stärkung des sozialen Zusammenhalts im Wandel der Gesellschaft. Zentrale Aspekte zur Förderung sozialer Kohäsion sind soziale Anerkennung, Gerechtigkeit, Solidarität und Partizipation aller BürgerInnen. Im Zuge der europäischen Einheit, der Frage von Bildungsbe(nach)teilung und dem Abbau von Exklusion ist Diversity auch für Fragen der sozialen Kohäsion bedeutsam geworden.

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

✓● Soziologie: ist die Wissenschaft, die sich mit dem Ursprung, der Entwicklung und der Struktur der menschlichen Gesellschaft befasst.
(vgl. Duden 2001, S.934)

✗ Spasti

✓● spastisch: Spastik ist keine Krankheit, sondern eine Behinderung bei der in völlig unterschiedlichem Ausmaß eine Verkrampfung der Muskulatur vorliegt. Da alle Muskelregionen davon betroffen sein können fällt die Schwere von spastischen Lähmungen unterschiedlich aus.

✓● sprachbehindert: sind all jene Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht oder nur eingeschränkt in der Lage sind in „Lautsprache“ zu kommunizieren. Das kann sich in leichter Form von Stottern zeigen, oder zu einem völligen „Verstummen“ in Form von bspw. Mutismus führen.

✓● Stakeholder: Dieser aus dem englischen stammende Begriff beschreibt diejenigen Personen, die die Ziele und das Handeln eines Unternehmens beeinflussen sowie durch diese beeinflusst werden. Es gibt interne und externe Stakeholder. Zu den interenen zählen Management, Beschäftigte, EigentümerInnen, zu den externen Lieferanten, Kunden, Anteilseigner, Gewerkschaften, Medien sowie private und staatliche Vereinigungen. Im Deutschen wird auch häufig das Wort Anspruchsgruppen verwendet.
(vgl. Vedder & Reuter 2008, S. 178)

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

✓● Strategie: in wirtschaftlichen, organisationalen Zusammenhängen werden unter „der Strategie“ jene Verhaltensweisen verstanden, welche in Form von mittel- und langfristigen Zielen operationalisierbar werden. In der Regel stehen die Vision/Mission, Strategie und die strategischen/operationalen Ziele miteinander in Wechselbeziehung um größtmöglichen Output zu erzielen. Es gibt keine einheitliche Definition was eine „Strategie“ umfasst. Eine Strategie ist jedoch gekennzeichnet durch die Festlegung relevanter Aktivitätsfelder in der Organisation.

✓● Supervision: Supervision ist ein berufsbezogenes Beratungsverfahren, das sich in einem geschützten Rahmen mit Themen rund um das Arbeitsleben auseinandersetzt. Ziel ist die personale, soziale und fachliche Kompetenz und Professionalität von Berufstätigen zu fördern und die Effizienz und Humanität professioneller Praxis zu sichern und zu entwickeln.

(vgl. Petzold 1998, S. 28)

✓● Sympathie: ist eine emotionale Voraussetzung für das Gelingen von zwischenmenschlichen Begegnungen auf der Basis von Ähnlichkeit und Übereinstimmung. Der Grad der Gleichheit entscheidet über Sympathie bzw. Antipathie (also Ablehnung). Gefühle der Sympathie begründen sich auf vordergründig nicht oder nur bedingt logisch erklärbaren positiven Empfindungen gegenüber anderen.

T

✗ taubstumm: → gehörlos

✗ Taubstumme

✗ Tschusch

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

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

✓● Transgender: Der Begriff Transgender meint die Ablehnung oder bewusste Veränderung der eigenen, vermeintlich natürlichen Geschlechts- und Rollenzuschreibungen.
(work:out)

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

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

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

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

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

U

✓ Unternehmenskultur: → Organisationskultur

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

V

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

✓ ● Vielfalt: Vielfalt ist eine gegebene Tatsache, die in alle Lebensbereiche vordringt. So kann man Menschen z.B. beschreiben nach Geschlecht, Ethnie, sexueller Orientierung, Alter, geistigen und körperlichen Fähigkeiten und Religion. Neben diesen nur relativ schwer veränderbaren Eigenschaften gibt es noch viele weitere Unterscheidungsmerkmale wie soziale Herkunft, Beruf, Hobbys, Familienstand usw. Für die Entwicklung einer Gesellschaft ist es wichtig, diese Vielfalt in die Bereiche Politik, Wirtschaft und kulturelles Leben miteinzubeziehen. In einem positiven Sinn wird Vielfalt mittlerweile als Diversity und neuerdings auch als Diversität bezeichnet.
(Was heißt hier Migrant?, S. 34)

✓ ● Vision: Die Vision ist der Ursprung unternehmerischer Tätigkeit und eine Vorstellung davon, wie das Unternehmen zukünftig gestaltet sein soll. Sie beschreibt den Sinn des Unternehmens und gibt die grundsätzliche Richtung der angestrebten Unternehmensentwicklung vor. Visionen besitzen Identitäts-, Identifikations- und Mobilisierungsfunktion. In der Regel leiten sich die Diversity-Aktivitäten von Organisationen aus ihrer Diversity-Vision ab.
(vgl. Hungenberg 2004, S. 26)

✓ ● Volksgruppensprachen: Die Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen vom 5. November 1992 definiert den Begriff als von einer Minderheit in einem Staatsgebiet gebrauchte Sprache, die sich von der Amtssprache unterscheidet und weder ein Dialekt, noch die Sprache von Zuwanderern ist. In Österreich haben die anerkannten Volksgruppen lt. Bundesverfassungsgesetz Anspruch auf den Gebrauch ihrer jeweiligen Volksgruppensprache als zusätzliche Amtssprache.

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

W

✗ Warmer

✗ Weib

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

✓ ● Wertschöpfung: Kulturelle Vielfalt in einer Gesellschaft muss nicht als Bedrohung sondern kann als Chance für Wachstum und Innovation begriffen werden. Gelingt es, diese Vielfalt und Andersartigkeit zuzulassen und damit in Verbindung stehende Potentiale und Ressourcen zu generieren und einzusetzen, dann entsteht nicht nur subjektive Akzeptanz und Zufriedenheit, sondern es resultieren daraus auch ein sozialer und wirtschaftlicher Nutzen. Vielfalt ist daher auch von volkswirtschaftlicher, hoher Bedeutung. „Wertschöpfung durch Wertschätzung.“

(vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.familienwegweiser.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/wertschoepfung-durch-wertschaetzung-projektevaluation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf#page=5>)

✓● Wiedereinstieg: Für Angestellte geht die Karenzzeit spätestens mit dem zweiten Geburtstages des Kindes zu Ende. Je früher der Wiedereinstieg geplant wird, desto leichter kann dieser auch vollzogen werden. Planen Mütter oder Väter ihren Wiedereinstieg, so muss auch Kinderbetreuung organisiert werden. Welche Form der Betreuung für das Kind am besten ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab und muss individuell entschieden werden.
(vgl. Karenz.at-Glossar: <http://www.karenz.at/wiedereinstieg.html>)

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

● Work-Life-Balance: → Life Balance

X

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

Y

Z

✘ Zigeuner: → Roma und Sinti

✓● Zugänglichkeit: mitunter wird dieser Begriff auch statt → Barrierefreiheit verwendet. Er leitet sich vom englischen Wort „accessibility“ ab. „Zugänglich“ können Medien, Veranstaltungen, Aus- und Weiterbildung, Gebäude uvm sein.

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

insgesamt: 255 Begriffe

Literaturverzeichnis

- Achaleke, Beatrice; Akinyosoye, Clara (2011): Exkurs: Diversity der Hautfarben. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 123-128.
- Appiano-Kugler, Iris; Kogoj, Traude (Hrsg.), (2008): Going Gender and Diversity. Ein Arbeitsbuch. Facultas Verlag: Wien.
- Arnold, Rolf; Nolda, Sigrid; Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (2001): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Klinkhardt Verlag: Bad Heilbrunn
- Becker, Wolfgang; Kunz, Christian (2009): Ganzheitliches Produktmanagement - Architektur, Betrachtungsperspektiven und Methoden. In: Hünerberg, Reinhard; Mann, Andreas (Hrsg.): Ganzheitliche Unternehmensführung in dynamischen Märkten. Festschrift für Univ.-Prof. Dr. Armin Töpfer. Gabler Verlag: Wiesbaden, S. 205-232.
- Benz, Wolfgang; Widmann, Peter (2007): Langlebige Feindschaften - Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt. In: Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 35-48.
- Benz, Wolfgang (2010): Rassismus. Historische und aktuelle Dimensionen eines aktuellen und alltäglichen Problems. In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien, S. 1-15.
- Bendl, Regine (2007): Betriebliches Diversitätsmanagement und neoliberale Wirtschaftspolitik In: Koall, Iris; Bruchhagen, Verena; Höher, Friedericke (Hrsg.): DIVERSITY OUTLOOKS. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. LIT Verlag: Münster, Hamburg, London S. 14-28
- Berthoin Antal, Ariane; Friedman, Victor J. (2010): Die Aushandlung von Realität: Ein Lernansatz für interkulturelle Kompetenz. In: Massing, Peter (Hrsg.): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts., S. 103-120.
- Bohn, Nicolette (2005): Kleines Lexikon der „Sekten“, Psychogruppen und Strukturvertriebe. Miltzke Verlag: Leipzig.
- Collin, Finn (2008): Konstruktivismus für Einsteiger. W. Fink UTB: München.
- Conrad, Sebastian; Randeria, Shalini (2002): Geteilte Geschichten - Europa in einer postkolonialen Welt. In: Conrad, Sebastian; Randeria, Shalini (Hrsg.): Jenseits des Eurozentrismus. Postkoloniale Perspektiven in den Geschichts- und Kulturwissenschaften. Campus Verlag: Frankfurt, Main, S. 9-49.
- Degele, Nina (2008): Gender / Queer Studies. Eine Einführung. W. Fink UTB: München.
- Dimbath, Oliver (2011): Einführung in die Soziologie. W. Fink UTB: München.
- Döge, Peter (2008): Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.
- Duden (2001): Das Fremdwörterbuch. 7. Aufl. Bibliographisches Institut & F.A. Brockhaus AG: Mannheim.
- Ebach, Jürgen (2004): Toleranz - Annäherungen an einen schwierigen Begriff. In: Hering, Sabine (Hrsg.): Toleranz - Weisheit, Liebe oder Kompromiss? Multikulturelle Diskurse und Orte. Leske + Budrich Verlag: Opladen, S. 15-34.
- Eberherr, Helga; Fleischmann Alexander; Hofmann, Roswitha (2011): Altern als Prozess: Integrative Organisationsstrategien. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 129-142.
- Elmerich, Kathrin; Hornberger, Sonja; Karl, Dorothee; Watrinet, Christine (2007): Inhalts- und Wirkungsanalyse von Leitbildern unter dem Aspekt Managing Diversity. In: Wagner, Dieter; Voigt, Bernd-Friedrich (Hrsg.): Diversity-Management als Leitbild von Personalpolitik. Gabler Verlag: Wiesbaden, S. 17-38.
- Engel, Roland (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze In: Koall, Iris; Bruchhagen, Verena; Höher, Friedericke (Hrsg.): DIVERSITY OUTLOOKS. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. LIT Verlag: Münster, Hamburg, London S. 97-110

- Firlinger, Beate; Integration: Österreich (Hrsg.), (2003): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Integration: Österreich: Wien.
- Geiger, Ingrid Katharina; Romano, Roger; Gubelmann, Josef; Badertscher, Kurt; Pifko, Clarisse (2009): Projektmanagement - Zertifizierung nach IPMA(3.0)- Ebenen D und C. Grundlagen und Kompetenzelemente, Methoden und Techniken mit zahlreichen Beispielen. 2. Aufl. Compendio Bildungsmedien AG: Zürich.
- Geißler, Rainer (2008): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 5. Aufl. VS Verlag: Wiesbaden.
- Grohall, Karl-Heinz (2006): Soziologie abweichenden Verhaltens und sozialer Kontrolle. In: Biermann, Benno; Bock-Rosenthal, Erika; Doehlemann, Martin; Grohall, Karl-Heinz; Kühn, Dietrich: Soziologie. Studienbuch für soziale Berufe. 5. Aufl. UTB, Ernst Reinhardt Verlag: München, S. 156-203.
- Grubitzsch, Siegfried; Weber, Klaus (Hrsg.), (1998): Psychologische Grundbegriffe. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Hamburg.
- Haider, Monika (2011): Risiko Behinderung? In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.), (2011): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S.143-159.
- Heidemann, Frank (2011): Ethnologie. Eine Einführung. V&R UTB: Stuttgart.
- Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 3. Aufl. Kohlhammer Verlag: Stuttgart.
- Hofstede, Geert; Hofstede, Gert Jan (2009): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. 4. Aufl. dtv: München.
- Honecker, Martin (1995): Grundriß der Sozialethik. Walter de Gruyter Verlag: Berlin, New York.
- Hungenberg, Harald (2004): Strategisches Management in Unternehmen. Ziel - Prozesse - Verfahren. 3. Aufl. Gabler Verlag: Wiesbaden.
- Jansen, Christian; Borggräfe, Henning (2007): Nation, Nationalität, Nationalismus. Campus Verlag: Frankfurt, Main.
- Jaschke, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe - Positionen - Praxisfelder. 2. Aufl. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden.
- Kißler, Leo (2007): Politische Soziologie. Grundlagen einer Demokratiewissenschaft. UTB, UVK Verlagsgesellschaft mbH: Konstanz.
- Kloimüller, Irene (2011): Life Balance: Balance von Arbeit und Privatleben als Thema von Diversity-Management. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 463-469.
- Köllen, Thomas (2011): Sexuelle Orientierung - Bedeutung und Implementierungsansätze. In: Pauser, Norbert; Wondrak, Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Facultas Verlag: Wien, S. 161-173.
- Königseder, Angelika (2010): Antisemitismus als eine spezielle Ausprägung des Rassismus? In: Pelinka, Anton; Haller, Birgitt; Sir Peter Ustinov Institut (Hrsg.): „Rasse“ - eine soziale und politische Konstruktion. Strukturen und Phänomene des Vorurteils Rassismus. Braumüller Verlag: Wien, S. 37-44)
- Köppel, Petra (2010): Diversity Management in Deutschland - eine Unternehmensbefragung. In: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potentiale nutzen. Springer Verlag: Berlin, Heidelberg, New York, S. 23-36.
- Korte, Hermann (2011): Einführung in die Geschichte der Soziologie. 9. Aufl. VS Verlag: Wiesbaden.
- Lang, Claudia (2006): Intersexualität. Menschen zwischen den Geschlechtern. Campus Verlag: Frankfurt, Main.
- Limmer, Ruth (2004): Beratung von Alleinerziehenden. Grundlagen, Interventionen und Beratungspraxis. Juventa Verlag: Weinheim, München.
- Litters, Ulrike (1995): Interkulturelle Kommunikation aus fremdsprachendidaktischer Perspektive: Konzeption eines zielgruppenspezifischen Kommunikationstrainings für deutsche und französische Manager. Narr Francke Attempto Verlag: Tübingen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Schuchert-Güler, Pakize; Eisend, Martin (2007): Ethno-Marketing - Eine kritische Betrachtung. In: Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Campus Verlag: Frankfurt, New York, S. 217-233.

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

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

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

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

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

Vinz, Dagmar; Schiedering, Katharina (2010): Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten. In: Massing,

Peter (Hrsg.): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts., S. 13-43.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Linkverzeichnis

Autistenzentrum Arche Noah:

<http://www.autismus.at/allgemeines.html>

BKMF - Österreich: Bundesverband kleinwüchsige Menschen und ihre Familien:

<http://www.bkmf.at/index.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Deutschland:

<http://www.familien-wegweiser.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/wertschoepfung-durch-wertschaetzung-projektevaluation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf#page=5>

Bundessozialamt Österreich:

http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Kinder,_Jugendliche_&_Studierende/Clearing/Was_ist_Clearing

Burnout.info:

<http://www.burnout.info/index.php?action=artikel&cat=1&id=3&artlang=de>

DiversCity Award:

<http://wko.at/wien/DiversCity/index.html>

Hautfarbe:

<http://www.bewnet.eu>

<http://www.blackaustria.at>

<http://www.schwarzefrauen.net>

<http://www.blackwomenscenter.org>

Karenz.at-Glossar:

<http://www.karenz.at/karenz.html>

<http://www.karenz.at/wiedereinstieg.html>

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern:

<http://www.klagsverband.at/begriffe/ethnische-zugehoerigkeitherkunft>

Projekt: Gleiche Chancen im Betrieb:

<http://www.gleiche-chancen.at/hm/codesp.htm>

traditio.de:

<http://www.traditio.de/etexte/ubertrad.html>

Transkulturelles Portal:

<http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/9/93>

<http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/5/52>

United Nations Human Rights:

<http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/language.aspx?langid=ger>

Verein BIZEPS:

<http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/rechte/bgstg.php>

WKO-Glossar: Begriffserklärungen aus dem Diversitybereich:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=529543&dstid=8730

Broschüren

Österreichische UNESCO-Kommission; TermNet (Hrsg.): Was heißt hier Migrant? Die 30 wichtigsten Begriffe zu Ab- und Zuwanderung in Österreich. Wien.

http://www.tirol.gv.at/fileadmin/www.tirol.gv.at/themen/gesellschaft-und-soziales/senioren/downloads/Was_heisst_hier_Migrant.pdf

agpro - austrian gay professionals (Hrsg.): work:out. Zur Sichtbarkeit von Schwulen und Lesben im Erwerbsleben. Eine Information für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Wien.

<http://www.meritus.or.at/work-out.pdf>

Impressum

Herausgeber:

Wirtschaftskammer Wien

Stubenring 8-10

1010 Wien

Autor:

factor-D Diversity Consulting GmbH

Margaretenstraße 22/3

1040 Wien

Mit besonderem Dank an: Beatrice Acheleke, Petra Gregorits, Ira Heinzl und Mag. Wolfgang Lederhaas.