

Diversity-Glossar

Zu diesem Glossar und dem Werkzeugkasten „Diversity in der Lehre“

Die Studierendenschaft der Universität Freiburg ist vielfältig. Diese Vielfalt zu erkennen und wertzuschätzen und andererseits Ungleichheiten und Barrieren abzubauen sind daher für all diejenigen wichtige Themen, die an unserer Universität in der Lehre beschäftigt sind. Wer sich als Lehrende*r mit Diversität auseinandersetzen möchte, findet in diesem Diversity-Glossar einen ersten Zugang. In ihm werden in alphabetischer Reihenfolge Begriffe erklärt, die im Kontext einer diversitätssensiblen Hochschullehre wichtig sind.

Das Glossar ist Teil des Werkzeugkastens „Diversity in der Lehre“. Dieser entstand im Rahmen des von den autonomen Referaten der Studierendenvertretung beantragten Projekts „Diversity-Sensibilisierung an der Universität Freiburg“ und wurde von der Stabsstelle Gender and Diversity ausgearbeitet. Über dieses Glossar hinaus finden Sie im Werkzeugkasten viele weitere Informationen wie Checklisten für eine diversitätssensible Lehre, Leitfäden und Lernmodule für verschiedene Lehrsettings sowie weiterführende Literaturhinweise und relevante Ansprechpartner*innen an der Universität Freiburg.

Das Glossar erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir sind vielmehr an einer kontinuierlichen Weiterentwicklung interessiert und freuen uns daher über Ihre Hinweise und Anregungen! Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf.

Kontakt

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Stabsstelle Gender and Diversity

Felix Wittenzellner

0761-203 4432

felix.wittenzellner@zv.uni-freiburg.de



Ableismus und Behindertenfeindlichkeit

Der Begriff Ableismus (abgeleitet von dem engl. Begriff *able*: fähig, in der Lage) stammt aus den anglophonen Disability Studies und bezeichnet eine Sichtweise und institutionalisierte Praxis, durch die bestimmte kognitive und körperliche Fähigkeiten als Normalitätsanforderungen konstruiert werden. Die Erfüllung oder Nichterfüllung dieser gesellschaftlich konstruierten Anforderungen entscheidet dann über die Bewertung und die soziale Positionierung aller Menschen: sowohl derer, die als abweichend von dieser Normalität markiert werden, als auch jener, die als „normal“ konstruiert werden. Durch Ableismus werden Menschen in homogene Gruppen eingeteilt und unterschiedlich bewertet. Die vermeintliche Unterschiedlichkeit der Gruppen wird dann oft mit naturalisierenden Argumenten legitimiert.*)

*) Quelle: Köbsell, Swantje: „Doing Dis_ability: Wie Menschen mit Beeinträchtigungen zu ‚Behinderten‘ werden“, in: Karim Fereidooni/Antonietta P. Zeoli (Hrsg.): *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung*. Wiesbaden 2016, S. 93.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Gesetz auf Bundesebene, das seit 2006 in Kraft ist. Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1).

„Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Schwerpunkt des AGG. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot geregelt.“*)

*) Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/80790>

Alter und Ageismus

Alter gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und ist als solche auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert. Es beschreibt die unterschiedliche Einstufung von Personen in Lebensphasen und „ist Träger biologischer, medizinischer, entwicklungspsychologischer, anthropologischer, religiöser, kultureller und sozialer Zuschreibungen.“**)

Das Alter kann zum Ausgangspunkt einer Diskriminierung werden, etwa wenn Personen aufgrund ihres tatsächlichen oder wahrgenommenen Alters andere Eigenschaften zugeschrieben werden oder weil sie als „zu jung“ oder „zu alt“ wahrgenommen werden. Daran knüpft der Begriff Ageismus an. Er beschreibt „Altersfeindlichkeit als Form sozialer und ökonomischer Diskriminierung. Die negative Wahrnehmung des Alters und die damit zusammenhängende Stigmatisierung des Alterungsprozesses, des Altseins und der davon betroffenen Gruppe von Menschen führen zu gesellschaftlichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungspraxen.“***)

*) Quelle: Klammer, Ute/Ganseuer, Christian: *Diversity Management. Kernaufgaben der künftigen Hochschulentwicklung*. Münster 2015, S. 151.

***) Quelle: <http://www.genderinstitut-bremen.de/glossar/ageismus.html>

Ambiguitätstoleranz

Ambiguitätstoleranz bezeichnet „die Fähigkeit, Unterschiedlichkeiten aushalten zu können und in komplexen, schwierigen Situationen nicht abzuwerten, sondern offen zu bleiben, Ungeklärtes auch mal stehen zu lassen und Widersprüche zu dulden. Zur Ambiguitätstoleranz gehört es, Mehrdeutigkeiten zu akzeptieren und auf Eindeutigkeit zu verzichten (d.h. man lebt ein ‚sowohl als auch‘ statt ‚entweder oder‘.“*)

*) Quelle: Lüthi, Erika et al.: *Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools*. Bern 2013, S. 54.

Antiromanismus

Antiromanismus bezeichnet die „Diskriminierung, Feindschaft und Ablehnung der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Roma und Romnija sowie Sinti und Sintize. Als →ethnisierte Gruppe waren Roma und Romnija sowie Sinti und Sintize von der Vernichtung im Nationalsozialismus betroffen. Bis heute existieren zahlreiche rassistische Stereotype und innere Vorbehalte, die zur Ablehnung, Ausgrenzung, Vertreibung bis hin zur Tötung führen.“*)

*) Quelle: <http://www.genderinstitut-bremen.de/glossar/antiromanismus.html>

Antisemitismus

Das European Forum on Antisemitism definiert Antisemitismus als „eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen [im Sinne einer Zuschreibung] und/oder deren Eigentum, sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“*)

Der Begriff Antisemitismus entstand in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als Selbstbezeichnung im Kreise politisch aktiver Judenfeinde, die mit dem Begriff eine vermeintlich „rationale“ Grundlegung des Antisemitismus erzielen wollten.***) Eine neuere Form des Antisemitismus ist der „sekundäre Antisemitismus“. Dieser bezeichnet eine Form der Erinnerungsabwehr, bei der der Holocaust mithilfe verschiedener Konstrukte relativiert wird, beispielsweise indem Jüdinnen und Juden selbst die Schuld für ihre Verfolgung und Vernichtung zugeschrieben wird.

*) Quelle: Arbeitsdefinition des European Forum on Antisemitism, <https://european-forum-on-antisemitism.org/definition-of-antisemitism/deutsch-german>

**) Quelle: <https://www.demokratie-leben.de/wissen/glossar/glossary-detail/antisemitismus.html>

Barrierefreiheit

Im Allgemeinen bedeutet Barrierefreiheit, dass niemand von der Nutzung einer Sache, einer Dienstleistung oder eines Inhalts ausgeschlossen wird. Insofern ist es Aufgabe der Universität, allen Angehörigen den barrierefreien Zugang zu Gebäuden, Räumen, Webseiten, Informations- und Orientierungsangeboten, Publikationen, Geräten und Produkten zu ermöglichen. Für eine Diversity-sensible Lehre bedeutet dies, dass eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium und Lehre für

körperlich, psychisch und geistig beeinträchtigte Studierende – aber auch andere potenziell benachteiligte Studierende (z.B. mit familiären Verpflichtungen) – sichergestellt wird.

Behinderung

Laut Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen zählen zu den Menschen mit Behinderungen Personen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“^(*) (Artikel 1). Eine Behinderung ist jedoch nicht nur medizinisch diagnostiziert, sondern auch gesellschaftlich hergestellt: Behindernd wirken in der Umwelt des beeinträchtigten Menschen sowohl Alltagsgegenstände und Einrichtungen (physische Faktoren) als auch die Einstellung anderer Menschen (soziale Faktoren) (→Ableismus/Behindertenfeindlichkeit). Gerade für Studierende mit Behinderung ist demzufolge ein barrierefreier Zugang zum Studium von zentraler Bedeutung (→Barrierefreiheit).

^(*) Quelle: https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bildungsinländer*in bzw. Bildungsausländer*in

Der Begriff Bildungsinländer*in bezeichnet Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben, jedoch keinen deutschen Pass besitzen. Zudem werden auch Personen als Bildungsinländer*in bezeichnet, die ihre Hochschulreife an einer deutschen Auslandsschule erreicht haben. Als Bildungsausländer*in gelten demgegenüber Personen ohne deutschen Pass, die eine nicht-deutsche Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.

Care

„Das englische Wort ‚Care‘ bedeutet Fürsorge, aber auch Achtsamkeit, Obhut, Pflege und Umsicht. Es steht sowohl für eine bestimmte Haltung der Welt und anderen Menschen gegenüber als auch für konkrete ‚Care-Arbeiten‘ wie Pflege, Kindererziehung, Waschen und Putzen oder Essenszubereitung.“^(*)

Durch routinierte Abläufe an der Universität können Barrieren für Lehrende und Studierende mit hoher Care-Verantwortung, beispielsweise gegenüber Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern, entstehen. Daher ist es wichtig, auch im Kontext der Lehre nach flexiblen Unterstützungsmöglichkeiten zu suchen.

Eine Anlaufstelle für Studierende ist das Autonome Referat für Studierende mit familiären Verpflichtungen: <https://www.stura.uni-freiburg.de/gremien/referate/sfv>

^(*) Quelle: <https://www.feministischesnetzwerk.org/glossar/>

Chancengleichheit

Chancengleichheit bezeichnet den Zugang zu gleichen Lebenschancen für alle, unabhängig von Zuschreibungen oder gesellschaftlicher Positionierung. Chancengleichheit ist ein zentrales Ziel liberaler Gesellschaften und fokussiert im Gegensatz zur Ergebnisgleichheit auf die Gleichheit der Startchancen für alle Individuen.

Eine Anlaufstelle für Beschäftigte in Verwaltung und Technik ist die Beauftragte für Chancengleichheit: <https://www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/>

Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man die merkmalsbezogene Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen. Diskriminierung kann unterschiedliche Formen annehmen: Sie reicht von der unüberlegten, beleidigenden Äußerung über bewusstes Ignorieren und Willkür bis hin zu gewalttätigen Übergriffen. Sie umfasst individuelle Verhaltensweisen wie auch Formen der Benachteiligung ganzer Bevölkerungsgruppen durch staatliche Organisationen und Einrichtungen (→institutionelle Diskriminierung).

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist die Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z.B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme. Ausschlaggebend für das Erkennen einer Diskriminierung ist nicht die Absicht der diskriminierenden Person oder der betreffenden Maßnahme – diese kann von den Urheber*innen der Benachteiligung ja „gut gemeint“ sein –, sondern die Wirkung auf die benachteiligte Person.

Diversity/Diversität

„Aus einer soziologischen Perspektive dient der Begriff Diversität oder auch Diversity (engl.) zur Beschreibung der Vielfalt von Menschen bzw. Gruppen, die sowohl gruppenspezifische wie individuelle Unterscheidungsmerkmale umfasst. In der Regel werden unter Diversität Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit, soziale Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit resp. [geschlechtliche] Identität, aber auch Behinderung, Alter, Religion u. Ä. gefasst, wobei die Perspektive um vielfältige weitere individuelle Merkmale wie z.B. Wahrnehmung oder Belastbarkeit erweiterbar ist.“*) Soziologische Ansätze argumentieren zudem, dass Differenz nicht per se gegeben ist, sondern in Interaktionen und durch institutionelle Praktiken erst hervorgebracht wird.

Diversity im Kontext Universität bedeutet die Anerkennung und Wertschätzung dieser Vielfalt – Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Heterogenität, Individualität, Verschiedenheit – ihrer heutigen und zukünftigen Mitglieder (Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Verwaltung, Service und Technik). Zu diesem Auftrag gehört auch, Ungleichheiten und Barrieren im Kontext der Universität zu erkennen und abzubauen.

*) Quelle: <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/diversitaetdiversity>

Diversity-Kompetenz

Diversity-Kompetenz umfasst verschiedene soziale und kommunikative Kompetenzen. Sie zielt darauf ab, gesellschaftliche Ausschlussmechanismen wie Rassismus, Homofeindlichkeit oder Sexismus zu erkennen und damit umzugehen. Hierbei spielt die Fähigkeit, sich selbst und andere in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihren Gemeinsamkeiten wahrzunehmen und zu respektieren, eine zentrale Rolle. Diversity-Kompetenz bedeutet demnach auch, selbstreflexiv mit eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und →Privilegien umzugehen.

Diversity Management

Unter Diversity Management wird im Allgemeinen die Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen und Organisationen verstanden. Hierzu zählen alle Maßnahmen und Initiativen, die die Vielfalt bewahren, erhöhen und wertschätzen und als Ressource für den Erfolg bewusst nutzen. Für die Universität Freiburg bedeutet dies ein ausdrückliches Bekenntnis zur Vielfalt ihrer Beschäftigten und Studierenden. Die Universität versteht es als ihre Aufgabe, eine Organisationskultur zu schaffen und zu pflegen, in der die Gleichheit in der Vielfalt wertgeschätzt und als Bereicherung in Forschung und Lehre angesehen wird. Sie stellt gleiche Teilhabemöglichkeiten für alle Universitätsmitglieder sicher und sorgt für eine nachhaltige Beseitigung von Ausgrenzungsmechanismen jedweder Art.

Weitere Informationen unter: www.diversity.uni-freiburg.de/GDManagement

Diversity Monitoring

Hauptzweck des Diversity Monitoring ist die systematische Erfassung und umfassende Darstellung statistischer Daten mit Diversity-Bezug. Dabei sollen die Daten so aufbereitet und verteilt werden, dass sie direkt von den Entscheidungsträger*innen der Organisationseinheiten genutzt werden können.

Das Diversity Monitoring an der Universität Freiburg schafft eine einheitliche Datenbasis Diversity-relevanter Kennzahlen, die als Grundlage strategischer Entscheidungen dient. Es richtet sich an alle Entscheidungsträger*innen, insbesondere das Rektorat. Erhobene Daten können zum Beispiel die Grundlage für eine gendergerechte Personalentwicklung bilden, Aufschluss über die Abbruchquote von Studentinnen im Vergleich zu der von Studenten geben oder fundierte Aussagen über die Studiendauer von Studierenden mit Behinderung erlauben.

Ethnische Herkunft und Ethnisierung

Ethnie/Ethnische Herkunft gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die sich selbst eine kollektive kulturelle Identität oder Herkunft zuschreiben oder denen eine solche zugeschrieben wird. Ethnizität ist keine feststehende Eigenschaft, sondern ein dynamischer Prozess, in dem die Identitäten und Bezüge in ständiger Veränderung begriffen sind.

Der Begriff der Ethnie wird zum Teil selbst als eine machtvolle Zuschreibung verwendet, die sich rassistischer Vorstellungen bedient. In diesem Zusammenhang spricht man von Ethnisierung, bei der Unterschiede zwischen Menschen auf vermeintliche ethnische Unterschiede reduziert werden

und einzelne Menschen oder Gruppen als „fremd“ oder abweichend von der „eigenen“ Gesellschaft etikettiert werden. Ethnisierung ist ein Prozess, der meistens von einer selbst unmarkierten Mehrheitsgesellschaft ausgeht, die Minderheiten konstruiert und diese als grundlegend anders markiert und damit eigene → Privilegien sichert.

Ethnozentrismus

„Der von dem US-amerikanischen Soziologen W. G. Sumner geprägte Begriff betont allgemein einen auf die Eigengruppe bezogenen Egozentrismus. Im engeren Verständnis bedeutet Ethnozentrismus die Beurteilung anderer Gruppen, Ethnien und Kulturen aus der Sicht der eigenen Gruppe und der mit ihr verbundenen Wertmaßstäbe. Dabei kann es durch Auswahl und Hervorhebung bestimmter Informationen sowie Leugnung oder Ausblendung anderer Informationen zu einer Überhöhung der Eigengruppe kommen. Im Extremfall handelt es sich um eine Deutung der Welt, in der die eigene Gruppe das Zentrum aller guten Dinge ist und alle anderen als negativ bewertet werden.“*)

*) Quelle: <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/>

First-Generation Students

Der Begriff *first-generation students* (engl. für: Studierende der ersten Generation) bezeichnet Studierende, die als Erste in ihrer Familie ein Hochschulstudium aufgenommen bzw. abgeschlossen haben. Teilweise werden *first-generation students* auch als „nichttraditionelle Studierende“ bezeichnet – ein Begriff, der zudem auch jene Studierende umfasst, die den Hochschulzugang auf dem zweiten oder dritten Bildungsweg erworben oder die als beruflich Qualifizierte eine Hochschulzugangsberechtigung erlangt haben. Aus diversitätssensibler Perspektive ist der Begriff „nichttraditionelle Studierende“ jedoch kritisch zu betrachten, da er die Studierendenschaft in zwei Gruppen einteilt und in ein Machtverhältnis bringt – die „traditionellen“ Studierenden als Normalfall, die „nichttraditionellen“ Studierenden als Abweichung –, das strukturelle Ungleichheit reproduziert.

Verschiedene Programme und Unterstützungsmaßnahmen richten sich speziell an *first-generation students* und an sogenannte „nichttraditionelle Studierende“. Weiterführende Informationen bietet z.B. die Initiative ArbeiterKind.de, die auch in Freiburg mit einer Lokalgruppe vertreten ist.

Gender

Der Begriff *gender* kommt aus dem Englischen und bezieht sich auf das soziokulturelle Geschlecht eines Menschen (als Gegenbegriff zum körperlichen Geschlecht, engl. *sex*). Mit dieser Abgrenzung wird deutlich, dass Geschlecht und mit ihm einhergehende Vorstellungen von Frauen und Männern kulturell und historisch konstruiert sind, zum Beispiel hinsichtlich vermeintlich geschlechtsspezifischer Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten.

Weitere Informationen finden Sie unter dem folgenden Link: http://queer-lexikon.net/doku.php?id=gender:doing_gender sowie in einem einführenden Aufsatz von Paula-Irene Villa: „Soziale Konstruktion: Wie Geschlecht gemacht wird“, in: Sabine Hark (Hrsg.): *Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie*. Wiesbaden 2001.

Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die darauf [...] ausgerichtet ist, sämtliche Entscheidungen in einer Organisation kritisch auf ihre Auswirkungen auf die von geschlechterbezogenen Ungleichheiten unterschiedlich geprägte Lebensrealität von Frauen und Männern zu überprüfen und diesbezüglich bestehende Differenzen abzubauen.“*) Die Entwicklung dieser Strategie geht auf die internationale Frauenbewegung zurück. Sie wurde 1995 im Abschlussdokument der Aktionsplattform der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking verankert und Ende der 1990er Jahre von der Europäischen Union übernommen und ist damit auch für Deutschland geltend.

*) Quelle: <http://gender-glossar.de/glossar/item/34>

Gender Studies

„Gender Studies bezeichnen inter- und transdisziplinär ausgerichtete Forschungsansätze, die in allen gesellschaftlichen und kulturellen Bereichen die Bedeutung von Geschlecht und das Verhältnis der Geschlechter untersuchen.“*) Sie behandeln unter anderem Fragen der Ungleichartigkeit und der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sowie Fragen der Differenzen innerhalb der Geschlechter und sensibilisieren für die Veränderbarkeit sozialer Praxis.

*) Quelle: <https://www.genderstudies.uni-freiburg.de/Masterstudiengang>

Geschlechtliche Identität

Das Geschlecht eines Menschen sowie seine Sexualität tragen neben seiner Herkunft, seinem Alter oder seiner Weltanschauung maßgeblich zur Ausbildung einer Identität bei – auch deswegen, weil Geschlecht ein häufiger Bezugspunkt sozialer Zuschreibungen ist. Der Begriff „geschlechtliche Identität“ bezeichnet dabei das elementare Selbstverständnis über das geschlechtliche Wesen eines Menschen. Grundlegend dabei ist, wie ein Mensch sich selbst wahrnimmt und von anderen wahrgenommen werden will. Die geschlechtliche Identität kann zum Beispiel mit dem körperlichen Geschlecht übereinstimmen (Cisidentität), sich von diesem unterscheiden (Transidentität) oder anderen selbstbestimmten Identitätskonzepten folgen.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.

Weitere Informationen unter: <https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/gleichstellungsbeauftragte/aufgaben-und-gesetzliche-grundlagen>

Heteronormativität

Der Begriff Heteronormativität bezeichnet ein gesellschaftlich verankertes Machtverhältnis im Umgang mit Geschlecht und Sexualität, das als vermeintlich normal oder natürlich gilt. Dieses Machtverhältnis fußt auf zwei Annahmen, die meist zusammen auftreten und ausschließende

Effekte haben: Zum einen wird angenommen, dass die Gesellschaft eine zweigeschlechtliche Ordnung sei, in der es nur Männer und Frauen gibt. Zweitens wird daraus abgeleitet, es existiere nur gegengeschlechtliches Begehren (Heterosexualität). Zugespitzt formuliert: Heteronormativität beschreibt die Idee, dass es nur Männer und Frauen gibt und dass diese – und nur diese – ausschließlich in Paaren auftreten können. Alle Menschen und Lebensformen, die von dieser Idee abweichen, werden benachteiligt. So werden intersexuelle Menschen oder Homosexualität immer wieder als Abweichung von einer vermeintlichen Normalität konstruiert.

Heteronormativität ist nicht naturgegeben: Sie wird zum Beispiel durch Gesetze, wissenschaftliche Theorien und alltägliche Praktiken zur vermeintlichen Normalität gemacht. Ein Beispiel für die alltägliche Herstellung von Zweigeschlechtlichkeit an der Universität sind Formulare, die Studierende zwingen, sich als Mann oder Frau einzuordnen. Dieselbe Logik verfolgen geschlechtergetrennte Toiletten.

Homofeindlichkeit und Bi+feindlichkeit

Homofeindlichkeit bezeichnet negative Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen. Diese Einstellungen können sich in Vorurteilen und abwertenden Sprachhandlungen, der Befürwortung von Diskriminierung oder in physischer Gewaltausübung äußern. Der Begriff der Homofeindlichkeit grenzt sich explizit vom Begriff der Homophobie ab, um zu verdeutlichen, dass es sich bei diesen Einstellungen meist nicht um pathologische Angst (Phobie) handelt, sondern um feindselige Abwertungen.

Während der Begriff Bi (kurz für bisexuell) eine sexuelle Orientierung meint, die sich sowohl auf Frauen und Männer richtet, schließt die Bezeichnung Bi+ alle Menschen ein, die sich zu mehr als einem Gender hingezogen fühlen. Diese Bezeichnung sprengt damit den Rahmen der Zweigeschlechtlichkeit und will deutlich machen, dass sich die sexuelle Orientierung auf mehr als nur Männer und Frauen richten kann. Auch diesen sexuellen Orientierungen wird oft feindselig begegnet, was im Begriff der Bi+feindlichkeit zum Ausdruck kommen soll.

Inklusion

Als bildungspolitischer Leitgedanke meint Inklusion in einem umfassenden Verständnis die Reflexion und den Abbau von Barrieren, Diskriminierung und Exklusion unterschiedlicher Gruppen und entsprechend die individuell notwendige Unterstützung jeder*s Einzelnen im Bildungsverlauf. Eine inklusive Lehre geht dementsprechend über die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit Behinderung hinaus und berücksichtigt explizit die individuellen Bedarfe jeder*s einzelnen Studierenden.

Institutionelle Diskriminierung

Der Begriff der institutionellen Diskriminierung bezeichnet die Einbettung von →Diskriminierung in organisatorische Strukturen. Er macht deutlich, dass Diskriminierung nicht nur das Ergebnis von individuellen Vorurteilen und Handlungen sein kann, sondern auch von Strukturen und Verfahren in Organisationen. So können beispielsweise bestimmte Vorschriften oder eingelebte Routinen Menschen ausschließen oder benachteiligen.

Wie jede Organisation sind auch Hochschulen Orte institutioneller Diskriminierung. Beispielsweise wirkt es benachteiligend, wenn Hochschulen Deutsch als Erstsprache voraussetzen und keine Möglichkeiten für Studierende mit anderer Erstsprache bieten, ihre sprachlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln oder Leistungen in anderer Form zu erbringen. Durch → Diversity Management und andere Maßnahmen versuchen Hochschulen, reflexiv mit diesen und anderen institutionellen Barrieren umzugehen und diese abzubauen.

Intersektionalität

Intersektionalität bezeichnet die Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen in einer Person. Das Konzept wurde zunächst von Schwarzen Feministinnen aus den USA ausgearbeitet und basiert auf der Erkenntnis, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität oder Klasse nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in ihren „Verwobenheiten“ oder „Überkreuzungen“ (engl. *intersections*) analysiert werden müssen. Beispielsweise kann eine Studentin sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch durch eine psychische oder physische Behinderung im Studium beeinträchtigt bzw. benachteiligt werden. Sie kann dadurch andere Erfahrungen machen als ein männlicher Student mit Behinderung oder eine weibliche Studentin ohne Behinderung.

Inter*/Intersexualität/Intergeschlechtlichkeit

Inter* ist ein Begriff, der als ein emanzipatorischer Oberbegriff die Identität von intergeschlechtlichen Menschen bezeichnet. Der Begriff grenzt sich von der medizinischen Verwendung des Begriffs Intersexualität ab, der eine pathologisierende Diagnose darstellt. Intergeschlechtlich sind jene Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale als medizinisch uneindeutig gelten – die also weder nur männlich noch nur weiblich sind. Intergeschlechtliche Menschen sind häufig mit körperlichen und sozialen Eingriffen konfrontiert, die das Ziel haben, Zweigeschlechtlichkeit herzustellen: Durch solche Eingriffe werden sie – oft ohne medizinische Indikation – gezwungen, entweder eine Frau oder ein Mann zu sein. Auch im universitären Alltag wird Zweigeschlechtlichkeit immer wieder als Norm hergestellt – sei es in Formularen, in Seminarlektüren, in denen nur Männer und Frauen vorkommen, oder durch geschlechtergetrennte Toiletten.

Islamfeindlichkeit

Islamfeindlichkeit bezeichnet eine spezifische Form des Rassismus, die sich gegen Muslim*innen und gegen Menschen richtet, denen eine Religionszugehörigkeit zum Islam zugeschrieben wird. In dieser Einstellung kommt es also nicht auf die Persönlichkeit der betroffenen Person oder die Bedeutung an, die Religion für sie hat. Sie wird vielmehr nur als Vertreter*in des Islam wahrgenommen und dabei als Ausdruck einer homogenen Gruppe konstruiert. Der Islam wird dabei grundsätzlich als etwas „Schlechtes“ abgewertet und beispielsweise mit Rückständigkeit, Gefahr und Gewalt oder der Unterdrückung von Frauen assoziiert. Von dieser Abwertung profitieren wiederum jene Menschen, die von solchen Zuschreibungen Gebrauch machen und damit ihre eigene Position aufwerten, indem sie sich z.B. implizit als fortschrittlich, zivilisiert und aufgeklärt darstellen.

Weiterführende Informationen: Blickpunkt – Antimuslimischer Rassismus. Herausgegeben von der DGB-Jugend, 2013. Online abrufbar unter: <http://jugend.dgb.de/++co++76d173e2-9c68-11e2-b5dd-525400808b5c>

Klassismus

Als Klassismus wird eine Form der Diskriminierung bezeichnet, die sich auf die soziale Herkunft oder die soziale Position in der Gesellschaft bezieht. Beispielsweise werden Menschen aufgrund der Tatsache diskriminiert, dass ihre Eltern arm sind oder sie selbst auf staatliche Unterstützungsleistungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld angewiesen sind. Durch Klassismus werden Menschen herabgewürdigt und ihnen der Zugang zu Ressourcen (z.B. Bildung) erschwert.

Weiterführende Quelle: Andreas Kemper: Klassismus. Eine Bestandsaufnahme. Herausgegeben vom Landesbüro Thüringen der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016. Online abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/erfurt/12716.pdf>

Kolonialität

Kolonialität beschreibt das Fortwirken von im Kolonialismus entstandenen Praktiken, Zuschreibungen und Deutungsmustern. Der Begriff wurde zunächst von der lateinamerikanischen Forscher*innen-Gruppe „proyecto modernidad/colonialidad“ entwickelt und verweist darauf, dass der Kolonialismus und die in ihm entstandenen Denkweisen und Strukturen keine Abweichung der europäischen Moderne ist, sondern ihre Grundlage sowie ihre Begleiterscheinung. Ein nach wie vor fortwirkender Ausdruck der Kolonialität ist der →Rassismus, der in seiner modernen Form mit der Eroberung und Kolonisierung Amerikas entstand.*) Kolonialität strukturiert nicht nur ehemals kolonisierte Länder, sondern auch die europäischen Gesellschaften.

Deutsche Universitäten haben im Kolonialismus und in der Produktion von kolonialen Denkmustern eine wichtige Rolle gespielt, etwa durch die Produktion von rassistischen und eurozentristischen Theorien sowie das Sammeln von unrechtmäßig angeeigneten Kulturgütern oder menschlichen Überresten, die sich oft noch immer in ihrem Besitz befinden. Dadurch wird Kolonialität auch heute noch reproduziert.

*) Quelle: Sebastian Garbe/Pablo Quintero (Hrsg.): *Kolonialität der Macht. De/koloniale Konflikte: zwischen Theorie und Praxis*. Münster 2013.

Weitere Informationen zu Freiburgs Rolle im Kolonialismus sowie zur Rolle der Universität Freiburg finden sich auf den Seiten des Projekts „Freiburg postkolonial“ (<http://www.freiburg-postkolonial.de/>).

LGBTIQ

LGBTIQ ist eine aus dem Englischen kommende Abkürzung und schließt lesbische, schwule, bisexuelle, Trans*, intersexuelle und queere Menschen und Identitäten ein. Die Abkürzung ist ein Überbegriff für sehr unterschiedliche Lebensweisen, Orientierungen und Identitäten. Sie werden in politischen Diskursen oft zusammen genannt, weil sie sich der gesellschaftlichen Norm der →Heteronormativität widersetzen, nach der es nur zwei Geschlechter gibt, die sich jeweils gegenseitig begehren. Die Abkürzung tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf. So wird vielfach auch die Abkürzung LSBTIQ verwendet, die im Gegensatz zu LGBTIQ auf die deutschsprachigen Begriffe verweist.

Lookismus

Lookismus bezeichnet die Benachteiligung und Bewertung von Menschen aufgrund des äußerlichen Erscheinungsbilds, der Kleidung oder bestimmter Körpermerkmale. Lookismus liegen bestimmte Normalitätserwartungen an Aussehen und Körper zugrunde, die mit anderen

Diskriminierungsdimensionen zusammenhängen können. Eine Abweichung von diesen Erwartungen wird häufig negativ gewertet und kann zum Ausgangspunkt weiterer negativer Projektionen auf die betroffene Person werden und zur Ausgrenzung führen.

Mentoring

Mentoring bezeichnet ein Instrument der Nachwuchsförderung, mithilfe dessen eine auf Wissens- und Erfahrungstransfer aufgebaute Lernbeziehung zwischen einer*m Mentor*in und einer*m Mentee aufgebaut werden soll. Das Mentoring dient dabei der persönlichen sowie studienbezogenen Entwicklung der Mentees. Die Mentor*innen haben vor allem eine Vorbildfunktion, wobei der Schwerpunkt nicht auf der Vermittlung fachspezifischer Inhalte liegt, sondern auf dem Aufbau von Handlungs- und Lösungskompetenzen, die im universitären Kontext zum Einsatz kommen können. Die Universität Freiburg verfügt über verschiedene Mentoring-Programme, unter anderem explizit für Studentinnen sowie für Interessierte an interkulturellem Austausch.

Eine Übersicht der verschiedenen Mentoring-Programme findet sich auf den Seiten des Gleichstellungsbüros (<https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/gleichstellunganunifoerderprogramme/mentoring>) und beim Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring (<https://www.mentoring.uni-freiburg.de/>).

Migrationshintergrund

Der Begriff Migrationshintergrund ist in erster Linie ein statistischer Begriff. Dem Statistischen Bundesamt zufolge hat eine Person einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“*). Der Begriff umfasst also sowohl zugewanderte Personen als auch in Deutschland geborene Menschen, die aufgrund eines zugrunde liegenden Verständnisses einer Generationenfolge dieser statistischen Gruppe zugerechnet werden. Die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund sind deutsche Staatsbürger*innen.

Wenngleich der Begriff des Migrationshintergrunds nur ein statistischer Kunstbegriff ist, ist er politisch stark aufgeladen. In dieser Verwendung suggeriert er, Menschen mit Migrationshintergrund seien eine homogene Gruppe, die sich zudem durch eine „Andersartigkeit“ gegenüber Menschen ohne Migrationshintergrund auszeichne. Oft wird dabei der Migrationshintergrund mit einer Prägung durch eine ethnische Herkunft oder bestimmte kulturelle Werte und Normen gleichgesetzt. Dies ist eine Form der →Ethnisierung, die statistisch und wissenschaftlich nicht haltbar ist. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zeichnet sich durch eine ähnliche Vielfalt aus wie diejenige ohne Migrationshintergrund.

*) Quelle: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Glossar/Migrationshintergrund.html>

Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz ist ein Gesetz auf Bundesebene, das das Ziel hat, „den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten. Es soll nicht dazu kommen, dass Frauen durch Schwangerschaft und Stillzeit Nachteile im Berufsleben erleiden oder dass die selbstbestimmte Entscheidung einer Frau über ihre Erwerbstätigkeit verletzt wird“ (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Seit 1. Januar 2018 werden erstmals auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des Gesetzes

einbezogen. Dadurch wird die Position schwangerer und stillender Studentinnen rechtlich gestärkt. Für den Kontext der Universität haben sich durch die Neuregelung des Gesetzes unter anderem folgende Änderungen ergeben: Es besteht nun eine von den Studentinnen selbst verantwortete Erfassungs- und Meldepflicht der Schwangerschaft. Außerdem müssen Universitäten eine anlassunabhängige Bewertung von Studienprogrammen und -abläufen auf mögliche Gefährdungen hin gewährleisten.

Weitere Informationen zum Thema Schwangerschaft, Mutterschutz und Elterngeld finden sich unter: <https://www.zuv.uni-freiburg.de/service/schwangerschaft/schwangerschaft>.

Nachteilsausgleich

Ziel des Nachteilsausgleichs ist es, bestimmten Gruppen von Studierenden, die institutionell benachteiligt sind, zu ermöglichen, unter angemessenen Bedingungen Studien- und Prüfungsleistungen chancengleich zu erbringen. Einen Anspruch auf Nachteilsausgleich haben beispielsweise Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie Studierende mit familiären Verpflichtungen. Nachteile, die diese Studierenden gegenüber anderen Studierenden bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen haben, sollen so weit als möglich ausgeglichen werden. Auf die Anforderungen, die zum Leistungsbild der Prüfung gehören, darf dabei aber nicht verzichtet werden. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich ergibt sich aus dem prüfungsrechtlichen Grundsatz der →Chancengleichheit und ist in den jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnungen für die einzelnen Studiengänge geregelt und definiert.

Weitere Informationen zum Thema Nachteilsausgleich an der Universität Freiburg finden sich unter: <http://www.studium.uni-freiburg.de/de/beratung/studieren-mit-behinderung-oder-chronischer-erkrankung/nachteilsausgleich>

Otherring

Der Begriff „Otherring“ bedeutet, jemanden zum/zur „Anderen“ zu machen. Dabei wird die andere Person als negatives Gegenbild zu einem unbestimmten „Wir“ konstruiert, welches dadurch aufgewertet wird. „Otherring“ stellt also hierarchische Unterscheidungen zwischen vermeintlichen Gruppen her, die zum Beispiel entlang von Ungleichwertigkeits-Ideologien wie →Sexismus, →Rassismus oder →Ableismus gezogen werden.

Partizipation

Mit dem Begriff der Partizipation wird die Beteiligung und Mitbestimmung bei wichtigen Ereignissen oder Entscheidungsprozessen beschrieben. Aus einer diversitätssensiblen Perspektive ist es erstrebenswert, einen möglichst vielfältigen Einbezug zu erreichen und die Barrieren abzubauen, die Partizipation verhindern. Auch im Kontext der universitären Lehre ist Partizipation ein wichtiges Mittel, um auf die verschiedenen Bedürfnisse aller Teilnehmenden einzugehen und eine gemeinsame Basis für den Lernprozess zu schaffen.

People of Colour (PoC)

Der Begriff People of Colour, kurz PoC, entstand in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und wird auch in Deutschland genutzt. Er ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erleben, und versteht sich als emanzipatorischer Begriff.

Privileg

Der Begriff Privileg bezeichnet eine Form struktureller Bevorteilung aufgrund bestimmter Merkmale, die als „normal“ wahrgenommen werden. Privilegien können auf individueller und struktureller Ebene wirksam werden und sind den Menschen, die von ihnen profitieren, oft nicht bewusst. Privilegien sind ein bedeutsamer Teil von Formen der Ungleichheit, da durch diese nicht nur Menschen benachteiligt, sondern auch andere bevorteilt werden. Der Privilegienbegriff wurde von der US-amerikanischen Forscherin und Aktivistin Peggy McIntosh geprägt, die in ihrem Aufsatz „White Privilege and Male Privilege“*) auch verschiedene Beispiele für Privilegien nennt.

Privilegien spielen auch im Kontext universitärer Lehre eine große Rolle. Beispielsweise werden männliche Studierende oft privilegiert, indem sie Seminardiskussionen dominieren können, ohne dafür negativ beurteilt oder unterbrochen zu werden.

*) Quelle: https://nationalseedproject.org/images/documents/White_Privilege_and_Male_Privilege_Personal_Account-Peggy_McIntosh.pdf

Queer

Queer ist ein Sammelbegriff für alle sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, die nicht der dominanten gesellschaftlichen Norm von Geschlecht und Sexualität entsprechen. In seiner ursprünglichen Bedeutung ist der englische Begriff negativ konnotiert und bedeutet „verrückt“, „sonderbar“ oder „seltsam“. Durch politischen Aktivismus wurde er positiv gewendet und als Selbstbezeichnung angeeignet.*)

Queer ist zudem eine Denkrichtung und eine wissenschaftliche Analyseperspektive (Queer Studies), die sich gegen ein ausschließendes Schubladendenken wehrt und die gegebene Ordnung kritisch hinterfragt. Eine queere Perspektive ist mit wissenschaftlichem und politischem Aktivismus verbunden und verweist auf die Veränderbarkeit unseres Denkens und Handelns.

*) <http://queer-lexikon.net/doku.php?id=queer:queer>

Weitere Informationen bei Degele, Nina: *Gender/Queer Studies. Eine Einführung*. Paderborn 2008, S. 11. (zum Weiterlesen)

Rassismus

„Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Rassismus schließt immer den Gruppenkonflikt hinsichtlich kultureller und materieller Ressourcen ein. Er bedient sich der Regeln, Praktiken und bewussten Wahrnehmungen

von Individuen, ist aber der Definition nach keine den Individuen innewohnende Eigenschaft. Gegen den Rassismus zu kämpfen heißt also nicht, gegen Individuen zu kämpfen, sondern den Praktiken und Ideologien entgegenzutreten, durch die der Rassismus in den kulturellen und sozialen Beziehungen seine Wirkung entfaltet.“*)

In einer Senatsresolution aus dem Jahr 2016 hat sich die Universität Freiburg auf Initiative der Verfassten Studierendenschaft hin klar gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ausgesprochen.**)

*) Quelle: Philomena Essed, „Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden“, in: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.): *Rassismus und Migration in Europa: Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“*, Hamburg, 26. bis 30. Sept. 1990. Hamburg 1992, S. 375.

**) Weitere Informationen unter: <http://www.pr.uni-freiburg.de/pm/2016/pm.2016-09-30.135>

Religion

Religion gehört zu den Kerndimensionen von Diversity und bezeichnet eine Vielzahl kultureller Phänomene, die das Denken, Handeln und Fühlen von Menschen normativ beeinflussen und ein geschlossenes, sinngebendes Wertesystem ergeben. Im universitären Kontext ist die bewusste Berücksichtigung und Akzeptanz der Vielfalt aller Religionen und Weltanschauungen bei den Studierenden und Mitarbeitenden relevant, insbesondere die freie Ausübung der Religion und die Berücksichtigung im Arbeits- und Studienalltag. Hierzu zählen Unterschiede in der Wahrnehmung von Ritualen, Unterschiede in der Glaubensausübung, Einhaltung von Feiertagen und religiösen Festen, Kleidung und religiöse Symboliken oder bestimmte Essgewohnheiten.

Schwarz und Schwarzsein

Die Begriffe Schwarz und Schwarzsein entstanden als Strategie der Selbstermächtigung und „bezeichnen eine politische und soziale Konstruktion, keine biologische Eigenschaft. Dieser Begriff beschreibt also nicht die Hautfarbe von Menschen, sondern eine Konstruktion, die Schwarzen Menschen eine bestimmte soziale Position zuweist. In einer durch →Rassismus geprägten Gesellschaft ist dies eine benachteiligte und durch Diskriminierung geprägte Position. Schwarz – auch als Adjektiv groß geschrieben – hat in Deutschland eine Widerstandsgeschichte, die in die 1980er Jahre zurückreicht und eng mit der afrodeutschen und Schwarzen Bewegung verknüpft ist. Durch die widerständige Aneignung einer Fremdbezeichnung und in Anlehnung an die Black Power-Bewegung im englischsprachigen Raum wurde er als emanzipatorische Selbstbezeichnung und als Alternative zu eindeutig rassistischen Begrifflichkeiten eingeführt. Der Begriff ‚Schwarze Deutsche‘ setzt der angeblichen Unvereinbarkeit von Schwarzsein und Deutschsein etwas entgegen. Er verweist auf die Geschichte Schwarzer Präsenz in Deutschland, die bis lange vor die Kolonialzeit zurückreicht.“*)

*) Quelle: <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/schwarzschwarzsein/>

Sexismus

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung, Unterdrückung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Unter dem Begriff Sexismus werden Stereotype, Affekte und Verhaltensweisen gefasst, die einen ungleichen sozialen, finanziellen, rechtlichen Status von

Frauen, Männern und nicht-binären Menschen zur Folge haben oder darauf hinwirken. Sexistische Stereotype können auch Männer betreffen und sie einschränken. Dies relativiert jedoch nicht die Tatsache, dass Männer in einem sexistischen System, das Frauen strukturell benachteiligt, grundsätzlich privilegiert sind.

Sexuelle Orientierung

Dieser Begriff beschreibt, zu wem sich ein Mensch körperlich, emotional oder sexuell hingezogen fühlt. Meist wird unterschieden, ob sich die sexuelle Orientierung auf das andere (heterosexuell), das gleiche Geschlecht (homosexuell) oder auf beide Geschlechter (bisexuell) richtet. Bezeichnungen wie Bi+ machen aber deutlich, dass sich sexuelle Orientierung nicht nur auf Männer und/oder Frauen richten kann, sondern auch auf andere Geschlechter. Zudem gibt es auch sexuelle Orientierungen, bei denen kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen besteht (asexuell).

Stereotyp

Ein Stereotyp ist ein vereinfachtes und verfestigtes Bild zur Typisierung von bestimmten Menschen und Gruppen. Stereotype sind somit kognitive Zuordnungen, die die komplexe Wirklichkeit zu reduzieren suchen und Interaktionen vereinfachen, indem sie vermeintliche Erwartbarkeit schaffen. Problematisch werden Stereotype, wenn sie Ungleichheiten vertiefen. Dies kann der Fall sein, wenn zum Beispiel eine Lehrperson vom Geschlecht oder von der Hautfarbe einer Person auf bestimmte positive oder negative Eigenschaften schließt, da diese Zuordnung die Interaktionsmöglichkeiten der betroffenen Person oder der anderen Interaktionsteilnehmenden einschränkt.

Soziale Herkunft

Soziale Herkunft als Diversity-Merkmal bezeichnet das sozialkulturelle Erbe, die milieu- bzw. schichtspezifische Verortung eines Menschen durch die Betrachtung der Lebenssituation der Eltern. Im Hochschulkontext wirkt sich die soziale Herkunft insbesondere auf die Faktoren Hochschulzugang, Studienfinanzierung, -verlauf und -erfolg aus.

Trans*/Transgender/Transgeschlechtlichkeit

Der Begriff Trans* ist ein Oberbegriff für Menschen, die sich mit ihren körperlichen Geschlechtsmerkmalen nicht oder nur teilweise identifizieren. Trans* bezeichnet demnach den Widerspruch zwischen dem selbst erlebten und dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht. Zu Trans*Personen gehören sowohl Menschen, die eine geschlechtsangleichende Behandlung anstreben – zum Beispiel „Frau-zu-Mann“-Transsexuelle oder „Mann-zu-Frau“-Transsexuelle –, als auch Personen, die sich nicht einer Geschlechterkategorie zuordnen möchten. Das Sternchen* wird als Platzhalter verwendet, um Raum für verschiedene Identitäten und Positionierungen zu geben. Dies ist gerade beim Begriff Trans* sehr wichtig, da er ein Oberbegriff für verschiedene Menschen und Selbstdefinitionen ist, die nicht immer dieselben Interessen und Erfahrungen teilen.

Durch das dominante gesellschaftliche Geschlechtermodell, das auf der Annahme von Binarität (Zweigeschlechtlichkeit) und vermeintlich unveränderbaren Geschlechtsidentitäten beruht, werden

Trans*Personen strukturell benachteiligt. Das bringt der Begriff →Trans*Feindlichkeit zum Ausdruck.

Trans*Feindlichkeit

Trans*Feindlichkeit beschreibt die Abwertung, Stigmatisierung und strukturelle Diskriminierung von →Trans*Personen. Trans*Feindlichkeit kann von Sprachhandlungen bis hin zu physischer Gewalt reichen.

Trans*Personen werden auch im universitären Alltag oft unsichtbar gemacht und durch die Konzeption starrer Geschlechtsidentitäten benachteiligt. An der Universität betrifft dies zum Beispiel den Prozess, den viele Trans*Personen durchlaufen müssen, um ihren Namen oder ihre Geschlechtszugehörigkeit auf ihrer UniCard anzugleichen. Die Änderung von Namen und Geschlechtszugehörigkeiten wird von Universitäten oft erschwert und erst nach Vorlage eines amtlichen Nachweises bewilligt, wodurch Trans*Personen in ihrem universitären Alltag stark benachteiligt werden und ihre freie Entfaltung an der Universität eingeschränkt wird. Zudem erschwert das Beharren der Universität auf einen amtlichen Nachweis paradoxerweise den Prozess für Trans*Personen, um einen amtlichen Nachweis überhaupt erst erlangen zu können: Denn dafür müssen sie zeigen können, dass sie ihren Alltag „im anderen Geschlecht“ leben – und die UniCard kann für studierende Trans*Personen dafür einer der wichtigsten Nachweise sein. Auch deshalb ist es für Trans*Personen wichtig, dass Vorname und Geschlecht in der UniCard auch abweichend von amtlichen Dokumenten geführt werden können.

Vorurteil

Ein Vorurteil ist ein pauschales Urteil über Menschen oder Gruppen, das auf →stereotypen Zuschreibungen und historisch gewachsenen Interpretationsmustern basiert. Vorurteile sind oft so verfestigt, dass Menschen trotz widersprechender Erfahrungen an ihnen festhalten.

Weiß und Weißsein

Weiß und Weißsein „bezeichnen ebenso wie →,Schwarzsein‘ keine biologische Eigenschaft und keine Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses →Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Weißsein umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das Weiße Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z.B. den Zugang zu Ressourcen betrifft. Eine kritische Reflexion von Weißsein besteht in der Umkehrung der Blickrichtung auf diejenigen Strukturen und Subjekte, die Rassismus verursachen und davon profitieren[,] und etablierte sich in den 1980er Jahren als Paradigmenwechsel in der englischsprachigen Rassismusforschung. Anstoß hierfür waren die politischen Kämpfe und die Kritik von People of Color.“*)

Weißsein ist folglich eine rassismuskritische Analysekategorie. Um den Konstruktionscharakter des Begriffs zu verdeutlichen, wird er meist kursiv (*weiß*) oder großgeschrieben (Weiß).

*) Quelle: <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/weisweissein/>

Xenophobie

Xenophobie oder Fremdenfeindlichkeit bezeichnet eine feindselige Einstellung gegenüber Menschen, die als fremd wahrgenommen werden. Problematisch ist an dem Begriff, dass er selbst ein Moment der Ausgrenzung enthält, da er suggeriert, dass die Person, gegen die sich die Feindseligkeit richtet, als „unserer“ Gesellschaft nicht zugehörig konstruiert wird. Demgegenüber betont der Begriff →Rassismus, dass nicht die vermeintliche Fremdheit einer Person der Grund der Feindseligkeit ist, sondern die Einstellungen und gesellschaftlichen Strukturen, durch die Menschen überhaupt erst zu Fremden gemacht werden.