

Glossar – TU Diversity-Management

Präambel:

Im Rahmen des Projektes TU Diversity-Management soll folgendes Glossar ein allgemeines Verständnis von diversitätsumfassenden Begriffen herstellen, um Gleichstellung und Antidiskriminierung auch auf der sprachlichen Ebene zu sichern. Das Glossar soll laufend um wichtige, ausgewählte Begriffe erweitert werden und das Verständnis und die Haltung der TU Wien zum Ausdruck bringen und als Informationsblatt dienen.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich an: diversity@tuwien.ac.at

Übersicht

Allgemein (Intersektional)	4
1. Diversität	4
2. Diversity-Management.....	4
3. Intersektionalität	4
4. Diskriminierung	4
5. Mobbing	6
6. Inklusion – Integration – Segregation	6
Dimension Behinderung.....	7
1. Menschen mit Behinderung (physische, psychische und chronische Behinderungen)	7
2. Accessibility	8
3. Barrierefreiheit	8
Dimension Interkulturalität.....	9
1. Interkulturalität	9
2. Interkulturelle Kompetenz	9
3. Ethnie.....	9
4. Kultur	10
5. Was ist zu vermeiden?	10
Dimension Alter.....	11
1. Altersdiskriminierung	11
2. Ageismus	11
Dimension Gender.....	11

1. Unterschied zwischen Geschlecht, Sex und Gender	12
Dimension Sexuelle Orientierungen und Identitäten	12
1. Sexuelle Orientierungen.....	12
2. Geschlechtsidentitäten	13
Dimension Religionen.....	13
1. Staatlich anerkannten Religionen	14

Allgemein (Intersektional)

1. Diversität

Diversität/Diversity bedeutet „Unterschiedlichkeit“ und bezieht sich auf die Heterogenität bzw. Vielfältigkeit einer Gruppe. Der Begriff setzt auf eine bewusste Wahrnehmung und einen professionellen, verantwortungsvollen Umgang mit diesen Unterschieden und Gemeinsamkeiten in den Bereichen Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung und hebt die Wertschätzung der Vielfältigkeit hervor (*Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2014)*).

Verständnis und Nutzen der TU Wien: Die TU Wien setzt sich Entwicklungs- und Innovationsziele, welche durch Vielfalt unterstützt werden sollten.

2. Diversity-Management

Der Personalentwicklungsansatz Diversity-Management steht für die Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeit und ist ein Gesamtkonzept zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes sowie zur Förderung personaler Vielfalt welche wahrgenommen, wertgeschätzt, gefördert und für die Organisationsziele genutzt wird (*Wirtschaftskammer Österreich, 2015*).

Verständnis der TU Wien: Das TU Diversity-Management verfolgt das Ziel, eine positive Gesamtatmosphäre an der TU Wien zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Mitarbeiter_innen und Studierenden zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Heterogene Gruppenzusammensetzungen reagieren flexibel und schneller auf veränderte Markt- oder Arbeitsbedingungen, weshalb Diversität in hohem Maße erwünscht ist. Eine heterogene, vielfältige Belegschaft wird als große Ressource für Flexibilität, Innovation und Kreativität für den technischen, universitären, sozialen und gesellschaftlichen Fortschritt für die TU Wien gesehen.

3. Intersektionalität

= das Zusammenwirken verschiedener Diversitätsdimensionen

Beispiel: Ein Professor nimmt an, dass eine Frau (Gender) mit Kopftuch (Interkulturalität) kein Deutsch spricht (Sprache und Dialekt) – an diesem Beispiel wird deutlich, dass einzelne Dimensionen zusammenwirken (können) (siehe dazu: *Akbulut (X) Erfahrungen von TU Studentinnen im Studium* unter:

https://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/dokumente/

4. Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*). Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor einer Diskriminierung aus den Gründen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

Diskriminierung kann in den unterschiedlichsten Lebensbereichen zum Ausdruck kommen: z.B. in der Sprache (Verbalattacken; Ausschließen aus der Kommunikation); Wort- und Begriffsebene (Verwendung von Namen, Bezeichnungen und Begriffen, welche Geringschätzung zum Ausdruck bringen, diskriminiert) (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010*).

- a. Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines Diskriminierungsgrundes (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung) nachteilig behandelt wird und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt, z.B. wenn nur die männlichen Angestellten einer Firma, nicht aber die weiblichen, eine definitive Anstellung bekommen. (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*)
Beispiel: weniger günstige Behandlung in vergleichbarer Situation -
Eine Angestellte oder ein Angestellter macht über eine Frau mit Kopftuch, die bei ihr oder ihm vorspricht, negative Bemerkungen.
Beispiel: Eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber stellt eine Bewerberin/einen Bewerber aus dem Ausland nicht ein, obwohl sie/er die gleichen Qualifikationen aufweist wie eine Inländerin/ein Inländer.
- b. Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen, die z.B. einem Geschlecht angehören, gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen (z.B. Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten), ohne dass es eine sachliche Rechtfertigung gibt. (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*)
Beispiel: Für einen Dienstposten werden perfekte EDV-Kenntnisse verlangt, obwohl im eigentlichen Arbeitsbereich einfache Kenntnisse ausreichen. Ältere Personen werden vermutlich nicht so häufig perfekte EDV-Kenntnisse nachweisen können und sind dadurch benachteiligt.
Beispiel: In einem Unternehmen werden Teilzeitkräfte von Führungspositionen ausgeschlossen. Da in diesem Unternehmen vor allem Frauen als Teilzeitkräfte arbeiten, werden hierdurch hauptsächlich Frauen hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen gegenüber Männern, die als Vollzeitkräfte für Führungspositionen vorgesehen sind, benachteiligt.
- c. **Positive Diskriminierung** = Maßnahmen, die dazu dienen, Gleichstellung zu fördern und Benachteiligungen zu beseitigen, gelten nicht als Diskriminierung und sind daher erlaubt
Beispiel: Betriebliche Förderprogramme nur für ältere Arbeitnehmer_innen oder für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen oder spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nur für weibliche Führungskräfte sind erlaubt.
- d. Eine **Anweisung zur Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person eine andere Person zur Diskriminierung bestimmt hat.
Beispiel: Eine/Ein Lokalinhaber_in weist ihr/sein Personal an, Gäste mit dunkler Hautfarbe nicht zu bedienen (Klagsverband)
- e. **Belästigung:** Verhaltensweisen, die die Würde der betreffenden Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen

gekennzeichnetes Umfeld schaffen, sind Belästigungen, die als Diskriminierung gelten (*Amtsblatt der europäischen Gemeinschaften, 2000*).

5. Mobbing

Von Mobbing spricht man, wenn Mitarbeiter_innen/Studierende von mehreren Kolleg_innen oder Vorgesetzten regelmäßig und über längere Zeit terrorisiert werden (Nerdinger, Blickle und Schaper, 2014). Auch in diesen Belangen versucht die TU Wien individuelle Anliegen bestmöglich zu unterstützen.

Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist unter Mobbing einzuordnen: Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlung (AKG)** bietet dazu auf dessen Homepage umfassende Informationen zu Mobbing, einen Selbst-Test, Hilfestellungen, Rechtslagen und Unterstützungsmöglichkeiten an (siehe unter https://www.tuwien.ac.at/akgleich/anti_mobbing/).

6. Inklusion – Integration – Segregation

- a. **Inklusion** (siehe Abb.1): Soziale Inklusion zielt darauf ab, dass jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben. Soziale Inklusion ist das Gegenteil von Exklusion (= Ausschluss) (siehe Abb.4) (*Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, 2014*).
 - i. Unbedingte Gleichberechtigung und Partizipation
 - ii. Uneingeschränktes Recht eines jeden Individuums auf persönliche Entwicklung, soziale Teilhabe, Mitgestaltung und Mitbestimmung
 - iii. Vielfältige Gemeinschaft in der auf individuelle Bedürfnisse eingegangen wird.
- b. **Integration** (siehe Abb.2): = eine Assimilierung im Sinne der (sozialen) Anpassung (Abdul-Hussain & Baig, 2009). Gemäß nationalem Aktionsplan für Integration (NAP.I) ist Integration ein wechselseitiger Prozess, der von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt ist, wobei klare Regeln den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den sozialen Frieden sichern (*Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, 2014*).
 - i. Individuen werden in die Gesellschaft mit aufgenommen
 - ii. Förderung nach individuellen Fähigkeiten
 - iii. Es können Gruppen in der Gruppe bestehen bleiben
 - iv. Es wird versucht Menschen zu „integrieren“, ohne jedoch das System substanziell zu verändern
- c. **Segregation** (siehe Abb.3): Segregation meint die im Vergleich zur übrigen Bevölkerung überdurchschnittliche Konzentration einzelner Bevölkerungsgruppen in wenigen räumlichen Einheiten (z. B. Bezirksteile, Gemeinden) (*Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, 2014*). So können Personen durch sekundäre Beziehungen weitgehend eingebunden sein, während sie primäre Beziehungen auf Gruppenmitglieder beschränken (*Sackmann, 2004*)

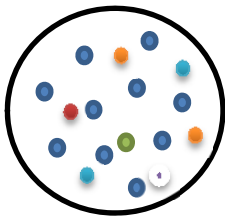


Abb.1: Inklusion

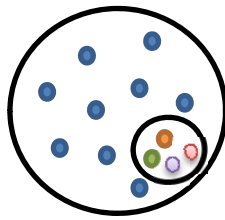


Abb.2.:Integration

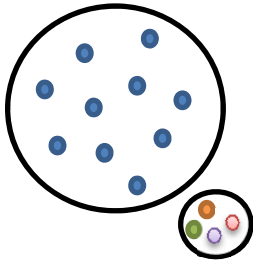


Abb.3: Segregation

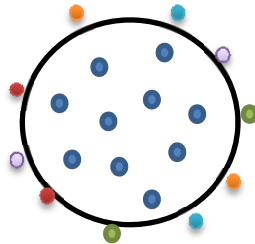


Abb.4: Exklusion

Dimension Behinderung

Die TU Wien arbeitet weiterhin darauf hin die Quote gemäß des Behinderten Einstellungsgesetz (BEinstG) zu erfüllen und Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Aber nicht nur das Individuum soll gefördert, sondern auch das Team soll in seiner Zusammenarbeit hin entwickelt werden um Stereotypen und Unsicherheiten abzubauen, Möglichkeiten und Ressourcen zu nutzen um schließlich gegenseitig voneinander zu profitieren. Die TU Wien bietet mit der Behindertenbeauftragten und Behindertenvertrauensperson eine Servicestelle für Studierende und Mitarbeiter_innen an, die den Personenkreis der behinderten und chronisch kranken Studierenden und Mitarbeiter_innen Unterstützung bieten (z.B.: Beratungsprozesse beim Recruiting, Beratung für Studierende und Professoren etc.). Weitere Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen finden Sie unter: http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

1. Menschen mit Behinderung (physische, psychische und chronische Behinderungen)

- a. **Behinderung** (Behindert sein und werden)
Eine allgemein gültige Definition von Behinderung gibt es nicht. Der Begriff inkludiert das "Behindert-Sein" im Sinne einer physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigung eines Menschen. Andererseits impliziert er auch das "Behindert werden" aufgrund von einstellungs- und umweltbedingten Barrieren. (Fuhrmann-Ehn, 2016, Menschenrechtskonvention; Firlinger, 2003)
- b. **Sichtbare Behinderung**: eine Behinderung ist auf den ersten Blick sichtbar (z.B. Person sitzt im Rollstuhl, Sehschwäche)
- c. **Nicht-sichtbare Behinderung**: eine Behinderung ist auf den ersten Blick nicht erkennbar (z.B. Hörschwäche)

2. Accessibility

Die Zugänglichkeit von Internetseiten wird als Accessibility oder barrierefreies Web bezeichnet. Auf Hürden im Internet stoßen all jene Nutzer_innen, die vom so genannten Standard abweichen. Das sind Menschen, die im Sehen, Hören, in ihrer Bewegungsfreiheit, der Bedienung der Maus oder im intellektuellen Bereich beeinträchtigt sind. Betroffene sind also Menschen mit Behinderungen, aber auch Personen, die beispielsweise einen Computer im Auto benützen (Firlinger, 2003).

3. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit, bedeutet Zugänglichkeit und Benützbarkeit von Gebäuden und Informationen für alle Menschen, egal ob sie im Rollstuhl sitzen, ob es sich um Mütter mit Kleinkindern oder Personen nicht deutscher Muttersprache handelt etc. (Firlinger, 2003).

4. Was ist zu vermeiden? (Vorschläge seitens des TU Diversity-Managements)

- a. Menschen mit besonderen Bedürfnissen (X)¹:
Dieser Begriff ist zu vermeiden, da er Menschen als eine Personengruppe mit „besonderen“, mit „speziellen“ Bedürfnissen zeigt. Dabei wird jedoch ausgeblendet, dass diese Formulierung nicht alleine auf behinderte Menschen zutrifft, sondern auch auf obdachlose, arbeitslose und alte Menschen. Eigentlich hat jeder Mensch „besondere“ Bedürfnisse (Firlinger, 2003).

Besser: Menschen mit Behinderung (Firlinger, 2003)

- b. Taubstumm (X):
Wird von gehörlosen Menschen als diskriminierend empfunden, da der Ausdruck suggeriert, dass gehörlose Menschen stumm sind. Gehörlose Menschen können sehr wohl sprechen, aber nicht hören, was sie sprechen (Firlinger, 2003)

Besser: Gehörlosigkeit (Firlinger, 2003)

- c. Handicap (X):
Der Begriff bezieht sich auf die sozialen Benachteiligungen, die Menschen infolge einer Schädigung oder einer Beeinträchtigung in ihren körperlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Aktivitäten erfahren (Firlinger, 2003).

- d. Invalid (X):
diese Bezeichnung ist ein veralteter Ausdruck für behinderte Menschen und sollte an der TU Wien nicht mehr verwendet werden (Firlinger, 2003).

- e. „an den Rollstuhl gefesselt“ (X):

¹ (X) = nach Empfehlungen soll der Begriff vermieden werden

Diese Redewendung ist nach wie vor, vor allem in Medienberichten, beliebt. Rollstuhlfahrer_innen empfinden sie aber als unangebracht, da sie nicht „gefesselt“ sind. Im Gegenteil: der Rollstuhl bedeutet Mobilität.

Besser: Personen „benutzen einen Rollstuhl“

f. „an einer Behinderung leidend“ (X):

Viele Menschen mit Behinderungen sind mit dieser Formulierung nicht glücklich, weil sie einerseits Armut und Leid suggeriert, andererseits „leiden“ die wenigsten behinderten Menschen tatsächlich an ihrer Behinderung. Meist macht ihnen die Umwelt das Leben schwer (Firlinger, 2003).

Besser: es sollte neutral festgestellt werden, dass jemand „eine Behinderung hat“ oder „mit einer Behinderung lebt“ (Firlinger, 2003, S. 22).

Dimension Interkulturalität

Die TU Wien fördert interdisziplinäre, vernetzte Zusammenarbeit, multikulturelle Teams und die sprachliche Vielfalt und nutzt damit die, aus der Vielfältigkeit schöpfbaren, Ressourcen. Ziel ist es, eine Organisations- und Feedbackkultur zu fördern, in der ein gegenseitiges Verständnis und Wissen für unterschiedliche kulturelle Hintergründe besteht um Stereotypen, Konflikte und Missverständnisse von verschiedenen Seiten abzubauen. Unterstützungsmaßnahmen, Informationsworkshops und Sensibilisierungsmaßnahmen sind anzubieten um das Ein- und Erleben an der TU Wien optimal zu gestalten. Interessensvertretungen und Beratungseinrichtungen finden Sie unter: http://www.tuwien.ac.at/dle/personalentwicklung/tu_diversity_management/

1. Interkulturalität

Dieser Begriff beinhaltet umfassende Definitionen wie z.B. von Bolten (2012, S.39) „Interkulturell ist etwas, dass sich zwischen unterschiedlichen Lebenswelten ereignet oder abspielt“. Im Rahmen des Projektes TU Diversity-Management wird dieser Begriff sowohl für die Zusammenwirkung unterschiedlicher sozialer und nationaler Kulturen und Lebenswelten, als auch Subkulturen verstanden. Beispiel: auch die TU Wien hat viele verschiedene Subkulturen. Auch Themen wie „Sprache und Dialekt“ sollen unter dem Begriff gefasst werden.

2. Interkulturelle Kompetenz

Vedder und Reuter (2008) definieren interkulturelle Kompetenz als „(...) das Wissen über kulturspezifische Besonderheiten anderer Kulturkreise. Sie umfasst auch die Fähigkeiten eines konstruktiven Umgangs mit der kulturellen Diversität“ (Vedder & Reuter, 2008, S. 121).

3. Ethnie

Bezeichnung für eine Gruppe, die sich selbst gegenüber ihrer Umwelt als „anders“ wahrnimmt und auch von ihrer Umwelt als „anders“ wahrgenommen wird. Die Unterschiedlichkeit selbst kann sich in der unterschiedlichen Sprache, spezifischen kulturellen Formen, die ihr Alltagsleben prägen oder in Wertvorstellungen, die ihr Leben beeinflussen, ausdrücken. (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010)

4. Kultur

Kultur, ein sehr umfassender Begriff, wird vor allem als gemeinsames Gedächtnis einer Gemeinschaft verstanden. Zum gemeinsamen (kollektiven) Gedächtnis zählen z. B. Bilder, Texte, Erlebnisse, Verhaltensnormen, die von Generation zu Generation weitergegeben bzw. wiederholt werden und somit unser Selbst- und Weltbild prägen (Assmann, 2006). Kultur ist jedoch lebendig und veränderbar – es ist kein starres Modell. Vor allem in unserer heutigen Zeit der Globalisierung treffen immer wieder unterschiedliche Kulturen aufeinander und arbeiten auch zusammen. Zu einer guten Zusammenarbeit tragen Toleranz, Respekt und auch gesetzliche Regelungen bei.

5. Was ist zu vermeiden?

a. Rasse (X):

der Begriff wird an der TU Wien nicht verwendet – es gibt keinen wissenschaftlichen Beleg für die Existenz unterschiedlicher menschlicher „Rassen“. Der Begriff Rasse sollte auch nicht in Gesetzestexten verwendet werden.

Besser: „zugeschriebene Rasse“

b. Ausländisch (X):

Die TU Wien versteht sich als weltoffene Universität, als vorausschauende internationale Lehr- und Forschungseinrichtung. Das Stichwort „international“ tritt dabei in den Vordergrund und trägt zur Sicherung eines interkulturell geprägten Studien- und Forschungsumfeldes bei (Strategiekonzept, 2013)². In diesem Sinne sprechen wir von: „internationalen Studierenden“ oder „internationalen Gastwissenschaftler_innen“ anstatt „ausländisch“ zu benutzen. Denn im Zusammenhang mit Personen ist der Begriff „ausländisch“ in den letzten Jahren immer stärker mit negativen Stereotypen behaftet worden und impliziert häufig eine Barriere. International hingegen heißt in seiner ursprünglich lateinischen Bedeutung „nicht staatlich begrenzt“ (Deutsch Fremdwörter, 2009, S. 257) und drückt so viel mehr das Zusammenwirken aller TU Angehöriger – über Grenzen hinweg – aus.

Verwendeter Begriff an der TU Wien: „internationale Studierende/Mitarbeiter_innen“
ODER: Incoming (Studierende): bezeichnet Personen, die meist für einen befristeten Zeitraum an der TU Wien studieren, forschen oder auch lehren: Incoming Studierende, Incoming Scientists. Vergleichbare Begriffe: Austauschstudierende, Gastwissenschaftler. Im Gegensatz dazu: Outgoing Studierende, reguläre

² Vgl. TU Wien International. Strategiekonzept 2013+. TU Wien 2014. S. 5-7.

https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/docs/leitung/TU_international_global_strategy.pdf

Studierende der TU Wien, die selbst als Austauschstudierende ins Ausland gehen. Incoming/Outgoing wird von Universitäten auf der ganzen Welt verwendet und ist somit ein international bekannter Begriff.

c. Migrationshintergrund (X)

Dimension Alter

An Universitäten ist es typisch, dass verschiedene Altersgruppen zusammenarbeiten (z.B.: Studienassistent_innen, Prä-/Postdocs und emeritierte Professoren). Somit ist es essentiell sowohl auf die speziellen Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen und Generation einzugehen, als auch deren Zusammenarbeit und Potenziale zu fördern. Generationsübergreifendes Lernen wird als große Ressource angestrebt, um die Potenziale und Erfahrungen aller Generationen nachhaltig zu sichern und gleichzeitig auf die unterschiedlichen Bedürfnisse jeder Lebensphase zu sensibilisieren. Der TU Wien ist es daher ein Anliegen sich mit den Themen Generationenmanagement und altersgerechtes Arbeiten in altersgemischten Teams auseinanderzusetzen.

1. Altersdiskriminierung

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters gilt für jedes Alter. Personen wegen ihrer Jugend schlechter zu behandeln als andere ist ebenso verboten wie eine Schlechterstellung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

Ausnahmen: Es gibt eine Reihe von bestimmten Gründen, die es rechtfertigen können, dass verschieden alte Personen in der Arbeitswelt verschieden behandelt werden. (...) z.B. gezielte Förderungsmaßnahmen für die berufliche Eingliederung sowie Anforderungen an das Mindest- oder Höchstalter für bestimmte Beschäftigungen. Auch versicherungsmathematisch gerechtfertigte unterschiedliche Altersgrenzen für Betriebspensionen sind möglich (siehe positive Diskriminierung, Absatz Allgemein, Punkt 4) (*Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2008-2016*).

2. Ageismus

Als Ageismus wird die Altersfeindlichkeit als Form sozialer Diskriminierung, die negative Wahrnehmung des Alterns und die damit zusammenhängende Stigmatisierung der davon betroffenen Gruppe von Menschen bezeichnet (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010*).

Dimension Gender

Begriffe wie „Antifeminismus“, „gender“, „Gender Mainstreaming“ und viele mehr, sowie geschlechtergerechte Sprache hat die **Abteilung für Genderkompetenz** bereits ausführlich und sehr

übersichtlich dargestellt. Diese und weitere Informationen finden Sie unter:
<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/sprache/>

1. Unterschied zwischen Geschlecht, Sex und Gender

Mit „sex“ ist das anatomische / biologische Geschlecht und die Zuschreibung des biologischen Geschlechts bei der Geburt gemeint = biologische Eigenschaft/ biologisches Geschlecht (siehe Lexikon von genderfair! Unter https://www.tuwien.ac.at/en/services/gender_studies/genderfair/netzwerk_genderfair/lexikon/)

Zum weiteren Verständnis siehe http://www.geschlecht-und-innovation.at/begriffe/sex_und_gender_der_unterschied/

Dimension Sexuelle Orientierungen und Identitäten

„Ziel innerhalb der TU Wien ist es u.A. zu thematisieren, weshalb sexuelle Orientierungen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Diese Dimension gestaltet die Identität von Individuen und fließt in soziale Kontexte ein. Die TU Wien strebt eine offene Kommunikationskultur an, in welcher Akzeptanz gegenüber verschiedenen sexuellen Orientierungen besteht, Wissen und Sensibilität gefördert und eine freie Kommunikation über das Privat – und Freizeitleben möglich ist.“ „Die TU Wien bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen sowie von trans-, intersexuellen oder queeren Personen haben zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt geben zu müssen.“ (Gleichstellungsplan der TU Wien unter: <http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/Gleichstellungsplan.pdf>)

1. Sexuelle Orientierungen

Die **sexuelle Orientierung** drückt sich als Begehren einer Person hinsichtlich des Geschlechts einer erwünschten Partnerin oder eines Partners für emotionale Verbundenheit, Liebe und Sexualität aus. Folgende unterschiedliche sexuelle Orientierungen sollen kurz erklärt werden:

- **Homosexuelle Menschen:** Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen.
- **Bisexuelle Menschen:** Menschen, die sich psychisch, emotional und erotisch sowohl zu Menschen des gleichen Geschlechts wie auch zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen.

- **Heterosexuelle Menschen:** Menschen, die sich vorwiegend zu Menschen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen.

Nähere Informationen über **Sexuelle Orientierungen und Identitäten** finden Sie unter:

<https://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtsdarstellungen.html>

Siehe Beilage zum Gleichstellungsplan unter:

<http://www.tuwien.ac.at/dle/universitaetskanzlei/satzung/>

2. Geschlechtsidentitäten

In der Geschlechtsidentität drückt sich aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Alle Menschen haben eine Geschlechtsidentität. Die meisten Menschen leben mehr oder weniger zufrieden mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Dadurch ist sie meist so selbstverständlich, dass sie kaum bewusst hinterfragt wird.

- **Transgender-Personen:** sind Menschen, die Geschlechtergrenzen überschreiten, weil ihre Geschlechtsidentität nicht oder nur teilweise mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen nach der Geburt zugewiesen wurde. Das kann einen temporären oder permanenten Geschlechtswechsel bedeuten oder eine beliebige Position auf dem Kontinuum zwischen den beiden Polen „männlich“ und „weiblich“ (binäre Einordnung des Geschlechts).
- **Transident oder Transsexuell:** Menschen die vollständig in ihrem Identitätsgeschlecht leben und anerkannt werden wollen
- **Androgyne, In-Between, Gender-Bender:** Menschen mit ambivalenter oder alternativer Geschlechtsidentität – die eine eindeutige weibliche oder männliche Geschlechtszuweisung ablehnen und sich zwischen oder jenseits der binären Einteilung Mann/Frau positionieren
- **Intersexuelle:** Menschen, die aufgrund körperlicher Merkmale nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können

(Wilhelm, WAST - siehe unter:

<https://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtsdarstellungen.html>)

Dimension Religionen

Unterschiedliche Religionsbekenntnisse sind ein selbstverständlicher Bestandteil der bestehenden kulturellen Vielfalt der TU Wien. Die TU Wien bietet Menschen aller Religionen und Weltanschauungen die gleichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Gegenseitige Toleranz und Respekt im Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung.

1. Staatlich anerkannten Religionen

Die staatlich anerkannten Religionen finden Sie unter:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/82/Seite.820015.html>

Eine alphabetische Reihenfolge der in Österreich gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften sind folgend dargestellt (Stand 10.02.2017, Bundeskanzleramt Österreich):

- Alevitische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Altkatholische Kirche Österreichs
- Armenisch-apostolische Kirche in Österreich
- Evangelische Kirche A.B. und H.B.
- Evangelisch-methodistische Kirche in Österreich
- Freikirchen in Österreich
- Griechisch-orientalische (= orthodoxe) Kirche in Österreich
- Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich
- Israelitische Religionsgesellschaft
- Jehovas Zeugen in Österreich
- Katholische Kirche
- Kirche Jesu Christi der Heiligen der letzten Tage (Mormonen) in Österreich
- Koptisch-orthodoxe Kirche in Österreich
- Neuapostolische Kirche in Österreich
- Österreichische Buddhistische Religionsgesellschaft
- Syrisch-orthodoxe Kirche in Österreich

Literaturverzeichnis:

Abdul-Hussan S., & Baig, S. (2009). *Diversity in Supervision, Coaching und Beratung*. Facultas: Wien

Amtsblatt der europäischen Gemeinschaften (2000). *Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf*. Abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:de:PDF>

Assmann (2006). *Das kulturelle Gedächtnis*. In: Ders.: Thomas Mann und Ägypten. Mythos und Monotheismus in den Josepshromanen.

Bolten, J. (2012). *Interkulturelle Kompetenz* (5. Ergänzte und aktualisierte Auflage). Landeszentrale für politische Bildung: Thüringen. ISBN: 978-3-943588-03-3

Bundeskanzleramt Gleichbehandlungsanwaltschaft (2008-2016). Abrufbar unter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (2014). *Integrationsglossar*:

Firlinger (2003). *Buch der Begriffe*. Integration: Österreich.

Bundesministerium für Wissenschaft, , Forschung und Wirtschaft (2014.) Abrufbar unter: <http://wissenschaft.bmwf.wg.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/stabsstelle-gender-und-diversitaetsmanagement/glossar/>

DEUTSCH Fremdwörter.(2009). *Aussprache, Bedeutung, Verwendung und Herkunft*. München: Compact Verlag.

Firlinger, B. (2003). *Buch der Begriffe*. Sprache, Behinderung, Integration. Integration: Österreich

Klagsverband: abrufbar unter: <http://www.klagsverband.at/>

Rheims (2010). Abrufbar unter: <http://www.ida-nrw.de/glossar/>

TU Wien International. Strategiekonzept 2013+. TU Wien 2014. S. 5-7. https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/tuwien/docs/leitung/TU_international_global_strategy.pdf

Sackmann, R. (2004). *Zuwanderung und Integration*. Theorien und empirische Befunde aus Frankreich, den Niederlanden und Deutschland. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden

Vedder, G., & Reuter, J. (2008). *Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance* (Band 9). Rainer Hampp Verlag: München; ISBN 978-3-86618-294-3

Wirtschaftskammer Österreich (2015). *Diversity Management – was ist das?* Abrufbar unter:
https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/diversity/Management/Diversity_Management.html

Weiterführende Links:

<https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Diversity-Lexikon.pdf>

<https://www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtsdarstellungen.html>

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/82/Seite.820015.html>

<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/Gleichstellungsplan.pdf>