

Anders sein ist ganz normal

Ob es um die Geschlechterrolle, Herkunft oder Religion eines Menschen geht: Stereotype Ansichten beeinträchtigen unsere Gesundheit und Kreativität im Alltag, in der Schule und auf der Arbeit. Ein gelungenes Diversitätsmanagement lässt junge Menschen erleben, wie es besser geht. Damit dieses funktioniert, müssen sich nicht nur Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sondern alle Beschäftigten bewusst werden, wo man Stereotype gemeinsam abbauen und zu mehr Akzeptanz und gegenseitigem Verständnis gelangen kann. Je früher Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger hierzu geschult werden, desto effektiver können sie sich davor schützen, selbst in die bequeme Vorurteilsfalle zu tappen.



Foto: AdobeStock/Djomas

Der Mensch zählt zu den flexibelsten Lebewesen auf der Erde. Dennoch neigt er dazu, sich selbst und andere in starre Kategorien einzuteilen und ihnen dabei feste Eigenschaften zuzuschreiben. So entstehen Stereotype, also Verallgemeinerungen aufgrund von bestimmten Faktoren, wie unter anderem:

- Geschlecht
- sexuelle Orientierung
- Aussehen
- Herkunft
- Glaubenszugehörigkeit
- Alter und Generation

Aufgrund dieser Merkmale schließen wir oft auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Menschen.¹ Das Vertraute wird meist als gut bewertet, das Fremde wiederum als schlechter. Ein herkunftsspezifisches Stereotyp ist zum Beispiel der „pünktliche Deutsche“, ein geschlechtsspezifisches und rein äußerliches Stereotyp wäre die „dumme Blondine“. Insbesondere diejenigen Stereotype, die wie die „dumme Blondine“ mehrere Annahmen bündeln, behaupten sich sehr hartnäckig und werden auch von jungen Personen früh verinnerlicht. Dies trifft Untersuchungen zufolge besonders auf die binäre Einteilung der Menschen in zwei Geschlechter zu: Der Männlichkeit und Weiblichkeit wurden dabei verallgemeinernd sowohl stereotype Schwächen als auch Stärken und Ideale zugewiesen. Folglich werden bis heute viele Eigenschaften, die den stereotypen Idealen nicht entsprechen, versteckt oder missverstanden.

Allerdings treten diese kulturell erzeugten Muster, die im kollektiven Bewusstsein einer Gesellschaft existieren, immer deutlicher in den Hintergrund und machen einer naturge-

¹ Vgl. z. B. <https://www.berlitz.com/de-de/blog/stereotype-im-management>, 30.10.2023.

rechteren Betrachtung den Raum frei. Zum Beispiel in Bezug auf das Geschlecht kann man sich heute in Deutschland offiziell als weiblich, männlich oder divers (also intergeschlechtlich) bezeichnen. Auch in puncto sexueller Orientierung sind neben dem heteronormativen Konzept andere Orientierungen – wie lesbisch, schwul, bisexuell, transident oder asexuell – in der Gesellschaft angekommen und als Norm akzeptiert.



Video zur Grundlagenstudie der IKK classic:
<https://www.youtube.com/watch?v=m5a-BAH2p4w&list=PL9eVH3dcAGIiH4EW5g80YocuthSbOn7oC&index=6>

Diese fortschreitende wissenschaftliche und staatliche Anerkennung anderer Geschlichkeiten revolutioniert auch den Arbeitsbereich.² Im beruflichen Kontext treten heutzutage immer mehr Menschen aus stereotypen Denkmustern heraus: Es gibt zum Beispiel männliche Hebammen und die Zahl der Ingenieurinnen steigt seit Jahren konstant.³ Allgemein präsenter im Berufsleben werden auch nicht binäre Personen, Personen mit verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründen, Personen mit Einschränkungen oder Behinderungen sowie ältere Menschen. Diese neue Offenheit tut dem Arbeitsmarkt in Deutschland gut: Die Statistiken zeigen, dass wachsende Diversität mit einem Zuwachs an qualifizierten Fachkräften einhergeht.⁴ Bereichert wird dadurch auch die vielfältige Arbeitskultur.

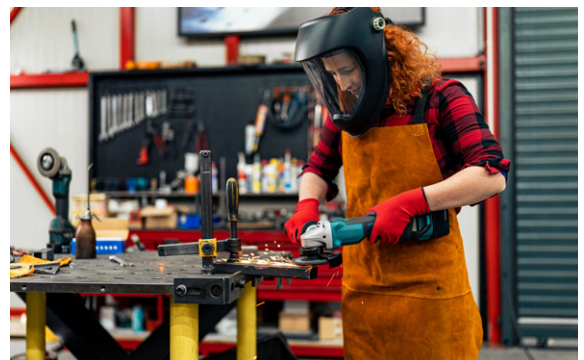


Foto: AdobeStock/DusanJelicic

Frauen im Handwerk oder Männer als Hebammen: Stereotype aufzubrechen kann dabei helfen, den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Wer in Stereotypen denkt, macht daher nicht nur anderen, sondern auch sich selbst das Leben unnötig schwer! Eine Grundlagenstudie der IKK classic belegt: Vorurteile und Diskriminierungen aufgrund von Stereotypen im Beruf führen häufig sogar zu Krankheiten.⁵ So existiert ein Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Erkrankungen von Schlafstörungen und Migräne über Depressionen bis hin zum Burn-out.

Unterschiede im Betrieb sinnvoll nutzen – Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement – was ist das?

Gerade größere und internationale Betriebe und Organisationen setzen heute auf Diversitätsmanagement. Dessen Aufgabe besteht darin, menschliche Talente in der Praxis zu entdecken und zu fördern. Unterschiede zwischen den Beschäftigten sollen anerkannt, nicht bewertet werden und zu einem erweiterten Verständnis menschlicher Eigenschaften und Lebensrealitäten führen.

Ein gutes Diversitätsmanagement im Betrieb, das eine klare Haltung PRO Vielfalt einnimmt, fördert dadurch die Zusammenarbeit der Beschäftigten untereinander und unterstützt auch jede und jeden Einzelnen dabei, langfristig psychisch gesund zu bleiben.

² Vgl. Frohn, D.; Wiens, M.; Buhl, S.; Peitzmann M. & Heiligers, N. (2020): „Inter* im Office?!“ Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.), S. 15–16., 30.10.2023.

³ 20 % Frauenanteil in Ingenieursberufen 2022 laut <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>, 30.10.2023.

⁴ Vgl. Daten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.798165.de, 30.10.2023.

⁵ Deutsches Handwerksblatt: Vorurteile erkennen und Stereotypen abbauen, <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/vorurteile-erkennen-und-stereotypen-abbauen>, 30.10.2023.

Die demografischen Entwicklungen und Globalisierungsprozesse legen offen, dass Personen mit verschiedensten Hintergründen und Einschränkungen sowie Menschen in unterschiedlichen Lebensstadien – allen persönlichen Unterscheidungen zum Trotz – gute Kompetenzen und Qualifikationen mitbringen und somit wertvolle Fachkräfte sind.

Mit folgenden Maßnahmen kann im Unternehmen der Abbau von Stereotypen gelingen und eine höhere Toleranz für Diversität erreicht werden:



Alle Gesetze sind frei verfügbar im Netz unter: <https://www.gesetze-im-inter-net.de/>

Tipps eins: Gesetz verbietet Diskriminierung

Alle Auszubildenden sollten wissen, dass man in Deutschland vor Diskriminierung gesetzlich geschützt ist. Beispielsweise verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Benachteiligung aufgrund stereotyper Denkweisen in Bezug auf Unterschiede in puncto Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Wer Zeuge, Zeugin oder Opfer einer Diskriminierungssituation wird, kann sich daher auf das Gesetz berufen und sollte sich an die Vorgesetzten wenden.

Tipps zwei: Vorschläge für mehr Vielfalt einbringen

Viele Unternehmen beteiligen ihre Beschäftigten an Entscheidungsprozessen und lassen sie am kontinuierlichen Verbesserungsprozess teilhaben. Hilfreich dabei sind moderne flexible Büro- und Arbeitszeitkonzepte sowie die Barrierefreiheit (auch im Digitalen!). Auszubildende können ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Loslösung der Organisation von stereotypen Strukturen leisten, indem sie – vor allem als Betroffene – mögliche Verbesserungsvorschläge offen und lösungsorientiert einbringen.

Tipps drei: Reflexionskultur durch Transparenz fördern

In Sachen Personalverwaltung sind stereotype Denkmuster im Berufsleben besonders folgenschwer: Sie können Führungskräften den Blick für die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber verstellen oder sie zu verfälschten Personalbeurteilungen verleiten. Auch gegenseitige stereotype Ansichten zwischen Kolleginnen oder Kollegen führen in der alltäglichen Zusammenarbeit schnell zu Spannungen im Team. Es ist besser, wenn jeder Entscheidungsprozess im Betrieb transparent gestaltet wird. Indem Beschäftigte eine Begründung für eine Entscheidung einfordern, tragen sie zur Entwicklung einer offenen Reflexionskultur bei. Auch Auszubildende können an Entscheidungsprozessen teilnehmen, diese hinterfragen und so die Transparenz im eigenen Betrieb fördern!

Tipps vier: Eine funktionierende Infrastruktur für alle

Der Aufbau einer adäquaten Infrastruktur für Personen mit Einschränkungen ist ein wichtiger Schritt, um Diversität im Betrieb zu fördern. Dazu beitragen kann, wer den (potenziellen) Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin auf die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes oder individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle anspricht. Ziel ist es, dass alle Beschäftigten dieselbe Chance erhalten, ihre Arbeit gesund und sicher zu verrichten.

Tipps fünf: Auf einheitliche, inklusive und politisch korrekte Sprache achten

Jeder und jede im Betrieb kann und sollte darauf achten, eine einheitliche und möglichst inklusive Sprache zu verwenden, die alle Beschäftigten mit einbezieht. Das bedeutet, man spricht für alle möglichst verständlich und achtet auf eine politisch korrekte Wortwahl. So werden Missverständnisse und unbeabsichtigte Unhöflichkeiten, aber auch verbales Mobbing vermieden und es entsteht ein für alle angenehmes Betriebsklima.

Vorteile von Diversität für Unternehmen und Beschäftigte

a) Ökonomische Vorteile

Stereotype Annahmen verursachen oft Krankheiten und führen zu Personalverlusten und Schwierigkeiten mit der zufriedenstellenden Besetzung bestimmter Stellen. Betriebswirtschaftliche Kosten, die damit einhergehen, können eingespart werden, wenn Diversität frühzeitig gefördert wird.⁶

Die Etablierung einer toleranten und höflichen Kultur im Unternehmen schützt vor Vorurteilen und Diskriminierung. Das wiederum beugt einem beträchtlichen Teil von Arbeitsunfällen vor, die erwiesenermaßen auf psychisch belastende Ereignisse zurückzuführen sind.⁷ Investitionen in inklusive Strukturen und entsprechende Weiterbildungen können also das Risiko senken, dass Beschäftigte infolge von psychischer Belastung oder Behinderung erkranken und im schlimmsten Fall aus der Arbeitswelt ausscheiden. Im Gegenzug fördern gesunde und langfristig Beschäftigte das Wachstum des Unternehmens.

b) Innovationsbezogene Vorteile

Eine frühzeitige Einbeziehung von Vielfalt ermöglicht ungeahnte Entdeckungen: Die Unternehmen steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, indem sie Rollen unkonventionell besetzen und durch diese Chancengleichheit verborgene Talente wecken lassen. Eine innovative Handlungsweise im Unternehmen wird mehrfach belohnt, da es sich auch gegenüber Kundinnen und Kunden, potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Öffentlichkeit als offen, modern und international präsentieren kann. Der Zusammenhang zwischen Geschäftserfolg und Diversität ist sogar erwiesen: Unternehmen mit besonders ausgeprägter ethnischer Vielfalt erreichen bis zu 33 % mehr Profit, zudem auch bessere Leistungen der Mitarbeitenden und bessere Entscheidungen seitens der Geschäftsführung.⁸

c) Persönliche Vorteile der Beschäftigten

Stereotype sind im Denken der Menschen zwar fest verankert und erleichtern es scheinbar, sich von Unbekanntem abzugrenzen, was ein Gefühl der Sicherheit vermitteln kann. Sie beschränken aber dadurch auch eine potenzielle Weiterentwicklung. Wenn man auf etablierte Annahmen verzichtet, geht man ein persönliches Wachstum ein. Durch Toleranz gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen und Vertrauen in Kolleginnen und Kollegen, die vielleicht anders denken als man selbst, entsteht eine Basis, in der gesundes Arbeiten für alle Beteiligten erst möglich wird.



Foto: AdobeStock/rawpixel.com

Toleranz gegenüber anderen Lebensentwürfen fördert die Zusammenarbeit und die persönliche Weiterentwicklung.

⁶ Vgl. Rigotti, T.: *Flexibilität und Selbstorganisation*. In: Windemuth, D. et al. (Hrsg.): *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf – vorbeugen – erkennen – handeln*, 2. erweiterte Auflage, S. 174.

⁷ Vgl. Manz, R.: *Angst und Aggression*. In: Windemuth, D. et al. (Hrsg.): *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf – vorbeugen – erkennen – handeln*, 2. erweiterte Auflage, S. 361.

⁸ Vgl. <https://www.mckinsey.com/de/news/presse/neue-studie-belegt-zusammenhang-zwischen-diversitat-und-geschäftserfolg>, 30.10.2023.

Eine offene Haltung setzt auch eigene, oftmals verborgene Ressourcen frei. Ähnlich wie der Erwerb einer fremden Sprache die eigene Bildung bereichert und den Lernenden einen zusätzlichen Zugang zur Wirklichkeit verleiht, öffnet auch ein respektvoller Umgang mit anderen – und nicht zuletzt mit sich selbst – ganz neue Wege und Türen in der persönlichen Entwicklung.

Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Stereotype im Berufsleben aufbrechen, Dezember 2023

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

Chefredaktion: Andreas Baader, (V.i.S.d.P.), DGUV, Sankt Augustin

Redaktion: Melanie Dreher, Martyna Marzec, Universum Verlag GmbH, Wiesbaden, www.universum.de

E-Mail Redaktion: info@dguv-lug.de

Text: David Spemann



Internet-
hinweis



Arbeits-
blätter



Arbeits-
auftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-
methodischer
Hinweis



Lehr-
materialien



Distanz-
unterricht