



Die Macht von Worten:

Ein Leitfaden zu Pronomen am Arbeitsplatz und Tipps zur Förderung einer inklusiven Arbeitskultur

Die ManpowerGroup verpflichtet sich, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit innerhalb unseres Unternehmens sowie an den Arbeitsplätzen und in den Communities, in denen wir leben und arbeiten, zu stärken. Aus unserer langjährigen Erfahrung auf den globalen Arbeitsmärkten wissen wir, dass wir eine Kultur fördern müssen, die alle dabei unterstützt, am Arbeitsplatz sie selbst sein und das eigene Potenzial entfalten zu können.

Sich mit LGBTQ+-Kolleg*innen zu verbünden, bedeutet oft einfach, sich daran zu erinnern, welche Macht Worte am Arbeitsplatz haben. Sie geben den Menschen das Gefühl, willkommen, geschätzt und einbezogen zu sein.

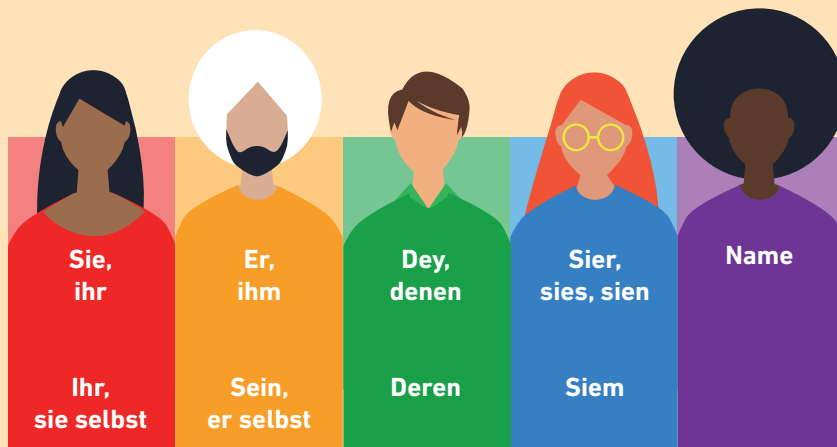


Warum ist eine gendergerechte Sprache wichtig?

Das Gender sollte von den Menschen definiert werden, die es leben. Es ist wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeitenden nicht „misgenderen“, indem Sie sie mit den falschen Pronomen ansprechen. Im Deutschen beziehen sich die am häufigsten verwendeten Pronomen (er/sie) speziell auf das Geschlecht einer Person. Für queere, nicht geschlechtskonforme, nicht-binäre und Transgender-Personen passen diese Pronomen möglicherweise nicht und können Unbehagen, Stress und Ängste auslösen. Eine [aktuelle Studie hat gezeigt](#), dass bei Transgender-Jugendlichen die Verwendung korrekter Pronomen und Namen das Risiko von Depressionen und Suizid verringert.

Empfehlungen für Pronomen in einer gendergerechten Sprache

„Manche Menschen wollen überhaupt keine Pronomen verwenden und werden Sie bitten, sie nur mit ihrem Namen anzusprechen.“



Um mehr darüber zu erfahren, wie geschlechtsneutrale Pronomen auf der ganzen Welt verwendet werden, schauen Sie sich diesen hilfreichen [Artikel](#), die [ILGA World](#) und die Ressourcenseite des [International Pronouns Day](#) an.

Tipps zu Pronomen am Arbeitsplatz



Fragen Sie, wenn Sie sich nicht sicher sind:

Verbundenheit beginnt oft mit Neugierde. Vermeiden Sie Annahmen und scheuen Sie sich nicht, Ihre Kolleg*innen nach ihren Pronomen zu fragen, wenn Sie sich nicht sicher sind. Das hilft, die Verwendung von Pronomen zu normalisieren und zeigt, dass Sie Menschen respektieren und lernen wollen.



Versetzen Sie sich in deren Lage:

Wenn Sie Schwierigkeiten haben zu verstehen, warum die falsche Verwendung von Pronomen jemanden verletzen könnte, denken Sie an Ihr Pronomen (wahrscheinlich „er“ oder „sie“). Stellen Sie sich nun vor, dass jemand Sie mit einem anderen Pronomen anspricht, immer und immer wieder, auch nachdem Sie die Person korrigiert haben.



Teilen Sie Ihre eigenen Pronomen regelmäßig mit:

Dies ermutigt andere, dasselbe zu tun und beweist, dass Sie die Bedeutung des Mitteilens von Pronomen verstehen.



Führen Sie Unternehmensrichtlinien ein, die die Mitarbeitenden ermutigen, Pronomen zu respektieren:

Erlauben Sie den Mitarbeitenden, ihre Pronomen in ihren E-Mail-Signaturen anzugeben – anstatt sie dazu zu verpflichten. In diversen und inklusiven Umgebungen ist es üblich geworden, die bevorzugten Pronomen in der E-Mail-Signatur anzugeben. Diese Praxis hilft dabei, Misgendering zu minimieren und ist eine wichtige Strategie für mehr Inklusion.



Lernen Sie aus Ihren Fehlern:

Wenn Sie einen Fehler mit den Pronomen von jemandem machen, ist es in Ordnung, sich zu entschuldigen und Ihren Fehler einzugestehen. Wenn Sie es dann besser wissen, verpflichten Sie sich, es besser zu machen.

Für weitere Informationen, einschließlich zusätzlicher Definitionen oder Terminologie, lesen Sie die [Richtlinien der Vereinten Nationen für eine geschlechtergerechte Sprache](#) und das [Glossar](#) der Human Rights Campaign.

10 Tipps zur Förderung einer Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit für LGBTQ+-Mitarbeitende ^{1/2}

Wir bei der ManpowerGroup glauben, dass Unternehmen die Verantwortung haben, einen positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel zu leisten. Das bedeutet, dass wir bewusst diverse und inklusive Arbeitsplätze schaffen und die besten Mitarbeitenden nach Talent und ohne Diskriminierung einstellen. Dies ist nicht nur die richtige Vorgehensweise, sondern Studien zeigen auch immer wieder, dass sich inklusive Praktiken positiv auf das Geschäftsergebnis auswirken.

Bei den über Hunderttausenden von Kund*innen, mit denen die ManpowerGroup weltweit zusammenarbeitet, unterstützen wir unsere Partner dabei, ihre großen Ambitionen mit klaren, umsetzbaren Plänen auszurichten, um mehr Diversität und Inklusion bei der Einstellung von Mitarbeitenden zu erreichen und die eingestellten Talente zu halten. Hier sind 10 Tipps für den Anfang.



1 Informieren Sie sich. Beginnen Sie mit den [Verhaltensstandards](#) des Menschenrechtsbüros der Vereinten Nationen. Sie enthalten den Input von Hunderten von Unternehmen aus verschiedenen Branchen und bieten eine Anleitung, wie man die Rechte von LGBTQ+-Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gesellschaft respektiert und unterstützt.



2 Entwickeln Sie eine effektive und globale Unternehmensrichtlinie zu Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (DGIZ). Ihre Richtlinie sollte Ihre Verpflichtungen formulieren und sich klar auf sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck sowie Geschlechtsmerkmale/Intersexualität beziehen. Sie sollte auch die Verantwortlichkeiten Ihres Unternehmens und der Mitarbeitenden erklären und darlegen, was passiert, wenn gegen die Richtlinie verstoßen wird. Multinationale Unternehmen müssen auch eine einheitliche globale Umsetzungsstrategie haben – in dem Bewusstsein, dass die Konzepte der Gleichberechtigung und der fairen Behandlung der LGBTQ+-Community in vielen Märkten oder Regionen möglicherweise nicht gut verankert sind.



3 Stellen Sie die Zustimmung der Mitarbeitenden und des Managements sicher, einschließlich der Verpflichtung, die DGIZ-Strategie voranzutreiben. Erweitern Sie die Soft Skills der Mitarbeitenden in Bezug auf Empathie, indem Sie sie mit anderen Standpunkten und Perspektiven konfrontieren. Schulen Sie sie regelmäßig zum Thema DGIZ, stellen Sie sicher, dass sie mit Ihren Richtlinien vertraut sind und erwägen Sie, Anreize für Führungskräfte zu schaffen, indem Sie Ihre Verpflichtungen in einem Performance Framework festlegen.



4 Nutzen Sie Technologie, um Best Practices zu etablieren. Es gibt jetzt Technologien für DGIZ, um Ihr Unternehmen mit Richtlinien und Maßnahmen zu unterstützen, zeitnahe Analysen zu liefern, Voreingenommenheit zu erkennen und zu reduzieren, mehr Transparenz und Sichtbarkeit einzuführen und Mitarbeiterschulungen zu unterstützen. Laden Sie das [Toolkit „Diversity, Equity and Inclusion 4.0“](#) des Weltwirtschaftsforums herunter, um all die technologie- und datengestützten Möglichkeiten und Rechenschaftspflichten zu erkunden.



5 Schaffen Sie eine Kultur der bewussten Inklusion. Ein einladender Arbeitsplatz ist einer, an dem sich Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen – nicht, indem sie sich anpassen, sondern indem sie eine andere Perspektive einbringen, um die Homogenität von Einstellungen, Werten und Überzeugungen zu reduzieren. Dadurch werden auch das Gruppendenken und die Voreingenommenheit bei der Entscheidungsfindung in Schach gehalten. Wenn Ihr Unternehmen es mit der Verbundenheit und Chancengleichheit für Mitarbeitende der LGBTQ+-Community ernst meint, müssen Sie mehr als nur Programme entwickeln. Um die Kultur wirklich zu verändern, sollten Sie proaktive Schritte unternehmen, um einen vielfältigen Bewerberpool für Führungs- und Vorstandspositionen zu fördern und Führungskräfte und Mitarbeitende im Hinblick auf die Bedeutung von Inklusion zu schulen und zu motivieren.

10 Tipps zur Förderung einer Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit für LGBTQ+-Mitarbeitende 2/2



Ernennen Sie Führungskräfte mit diesen drei Eigenschaften. Eine Veränderung der Kultur beginnt von ganz oben. Wenn Ihr Unternehmen es mit seinen DGIZ-Richtlinien ernst meint, beginnen Sie mit dem Aufbau eines diversen Führungsteams. Stellen Sie sicher, dass Menschen mit mehr Neugierde, Bescheidenheit und Mut nicht übersehen werden. Idealerweise wählen Sie Führungskräfte, die eine Leidenschaft für das Lernen zeigen, Demut haben, um Fehler zuzugeben, und Courage, um mutig zu handeln und sich gegen Ungerechtigkeiten auszusprechen.



Gründen Sie ein Unterstützungsnetzwerk für die LGBTQ+-Community. Damit Richtlinien zur Unterstützung der LGBTQ+-Community effektiv sind, um LGBTQ+-Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, sollten die Maßnahmen Ihres Unternehmens eine hohe Sichtbarkeit haben. Unterstützen Sie beispielsweise die Bemühungen von LGBTQ+-Mitarbeitenden, ihre eigenen Mitarbeitergruppen zu gründen, und geben Sie ihnen die gleichen Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten, wie Sie sie auch jeder anderen Gruppe bieten würden.



Engagieren Sie sich in der Community. Partnerschaften mit lokalen LGBTQ+-Gruppen wie Jugendzentren, Gemeindezentren, Interessenvertretungen und Wohltätigkeitsorganisationen, zeigen ein langfristiges Engagement für LGBTQ+-Mitarbeitende. Dies kann auch dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen die Herausforderungen, mit denen diese Mitarbeitenden konfrontiert sind, besser versteht. Dadurch werden Ihre unternehmenspolitischen Entscheidungen bereichert und Ihr Unternehmen hat die Möglichkeit, einen positiven gesellschaftlichen Wandel zu unterstützen.



Hören Sie zu, entschuldigen Sie sich und lernen Sie aus Ihren Fehlern. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass Sie im Laufe der Zeit Fehler machen werden. Wenn Sie für eine Mikroaggression oder eine Handlung der Ausgrenzung gegenüber LGBTQ+-Kolleg*innen oder -Mitarbeitenden gerügt werden, ist es wichtig, mit Mitgefühl, Anteilnahme und Demut zu reagieren. Schenken Sie der anderen Person Gehör, entschuldigen Sie sich aufrichtig und stellen Sie sich nicht selbst in den Mittelpunkt.



Setzen Sie Ziele und messen Sie Ihre Fortschritte. Die wichtigsten Entscheidungsträger*innen Ihres Unternehmens sollten regelmäßige Fortschrittsberichte über die DGIZ-Maßnahmen erhalten, einschließlich Informationen über die Erfahrungen und das Engagement der Mitarbeitenden. Beauftragen Sie einen leitenden Angestellten mit der Überwachung und Leitung von DGIZ-Initiativen, Schulungen und Trainings. Was gemessen wird, wird auch umgesetzt.

Weitere Informationen darüber, wie Sie die Inklusion am Arbeitsplatz fördern können, finden Sie im [Workforce Resource Hub](#) (englischsprachig) der ManpowerGroup.