

Vorurteile & Diskriminierung

... im Arbeitsalltag –
erkennen, reflektieren, handeln



Einleitung

Diskriminierung begegnet uns im Arbeitsalltag ganz direkt, aber auch unterschwellig in beiläufigen Bemerkungen, unausgesprochenen Erwartungen oder gewohnten Abläufen. Diese beeinflussen das Miteinander, die Zusammenarbeit und das Betriebsklima.

Um Diskriminierung zu erkennen und aktiv zu begegnen, ist es notwendig, sich bestehender Stereotype und Vorurteile bewusst zu werden. Das bedeutet, verschiedene Formen von Diskriminierung zu kennen und zu verstehen, um daraus individuelle und betriebliche Handlungsmöglichkeiten abzuleiten und gezielt anzuwenden.

Ein reflektierter Umgang mit Vielfalt stärkt ein respektvolles, wertschätzendes und chancengleiches Miteinander. Er trägt dazu bei, Unterschiedlichkeit im Arbeitsumfeld als Stärke zu erleben.



Dieser Flyer zeigt dir unterschiedliche Formen von Diskriminierung, die im Arbeitsalltag oft **unbemerkt** bleiben, weil sie auf Stereotypen oder Vorurteilen beruhen. Er zeigt dir, wie Diskriminierung das Miteinander und das Arbeitsklima beeinträchtigen kann.

Er soll dich zudem anregen, eigene Haltungen zu **reflektieren** und Diskriminierung zu **erkennen**. Ziel ist es, dich darin zu unterstützen, im betrieblichen Umfeld aktiv für ein respektvolles, faires und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld einzutreten.



Stereotype

*Was sind Stereotype?
Wie wirken sie?*



Ein Stereotyp ist ein vereinfachtes, oft verallgemeinertes Bild von Menschen, das auf deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe basiert, etwa Geschlecht, Herkunft oder Beruf, statt auf individuellen Eigenschaften.

Stereotype sind sozial konstruiert. Das heißt, sie entstehen durch gesellschaftliche Übereinkunft anstatt durch objektive Fakten.

Im Arbeitsalltag beeinflussen Stereotype, wie Kolleg*innen oder Beschäftigtengruppen wahrgenommen und behandelt werden. Wenn diese vereinfachten Bilder mit Bewertungen oder Gefühlen verknüpft werden, sprechen wir nicht mehr von einer Stereotypisierung, sondern von Vorurteilen.

Vorurteile erkennen

*Wann wird ein Stereotyp
zu einem Vorurteil?*

*Was sind Vorurteile?
Wie wirken sie?*

Stereotyp
(beschreibend)



Vorurteil
(bewertend)



Ein Stereotyp wird zum Vorurteil, sobald es mit einer **Bewertung** oder **Emotion** verknüpft wird und sich dadurch auf das Verhalten gegenüber einer Person oder Gruppe auswirkt. Das heißt, Vorurteile sind **bewertende Einstellungen** gegenüber Menschen, die auf einem Stereotyp beruhen. Häufig sind diese Bewertungen mit **negativen Gefühlen** oder **Ablehnung** verbunden.

Vorurteile erkennen wir daran, dass Menschen vorschnell beurteilt oder ungleich behandelt werden. Dies geschieht etwa im Arbeitsumfeld, wenn bestimmten Gruppen weniger Kompetenz, Engagement oder Verlässlichkeit zugeschrieben wird, ohne dass es dafür tatsächliche Gründe gibt.

Im betrieblichen Alltag ist es wichtig, sich dieser Mechanismen bewusst zu sein, um Respekt und Chancengleichheit zu fördern. Denn wenn Vorurteile unbeachtet bleiben, können sie leicht in Diskriminierung, also eine tatsächliche Benachteiligung, übergehen.

Diskriminierung erkennen

*Wann sprechen wir
von Diskriminierung?*

*Welche Diskriminierungs-
formen gibt es?*

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person **aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale** gegenüber einer anderen Person in vergleichbarer Situation **benachteiligt** wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unterscheidet folgende Merkmale als Gründe für Diskriminierung:

- Rassistische Gründe
- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Diskriminierung kann auf unterschiedliche Weise auftreten. Im Arbeitsweltkontext wird zwischen folgenden **Formen von Diskriminierung** unterschieden, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt sind:

- Unmittelbare Diskriminierung
- Mittelbare Diskriminierung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Diskriminierungs- formen

*Welche Formen von
Diskriminierung gibt es?*

- **Unmittelbare Diskriminierung:** Eine Person wird wegen eines Merkmals im Arbeitsleben schlechter behandelt als eine vergleichbare andere Person. Beispiel: Eine Mitarbeiterin wird wegen ihres Kopftuchs ausschließlich im Innendienst eingesetzt.
- **Mittelbare Diskriminierung:** Scheinbar neutrale Regeln oder Anforderungen im Arbeitskontext benachteiligen bestimmte Gruppen, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist. Beispiel: Im Anforderungsprofil wird „fließendes Deutsch“ bei einfachen Tätigkeiten verlangt.
- **Belästigung:** Unerwünschte Verhaltensweisen verletzen die Würde und schaffen ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägtes Arbeitsumfeld. Beispiel: Rassistische Sprüche gehören zum Arbeitsalltag.
- **Sexuelle Belästigung:** Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten verletzt die Würde und schafft ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung geprägtes Arbeitsumfeld.
- **Anweisung zur Benachteiligung:** Vorgesetzte fordern andere Personen im Arbeitskontext auf, Personen wegen eines Merkmals schlechter zu behandeln.

Handlungsimpulse

*Was können wir für einen
diskriminierungsfreien
Arbeitsplatz tun?*



Ein diskriminierungsfreier Arbeitsplatz entsteht auch mit unterstützenden Gesetzen nicht von selbst. Er braucht Aufmerksamkeit, klare Strukturen und gemeinsames Handeln.

- **Sensibilisierung am Arbeitsplatz**

Arbeitgeber*in sowie Betriebs- oder Personalrat können Beschäftigte durch Präventionsmaßnahmen wie Aktionen, Broschüren, Schulungen oder Vorträge zu Vielfalt und Diskriminierungsschutz sensibilisieren. Dabei können sie Angebote externer Organisationen wie der Gelben Hand nutzen.

- **Individuelle Handlungsmöglichkeiten**

Wenn du Diskriminierung beobachtest, solltest du dem Verhalten widersprechen, damit kein falsches Signal der Duldung solcher Verhaltensweisen entsteht.

Du kannst zudem ...

- ... die diskriminierte Person unterstützen;
- ... sie beim Gang zum Betriebs- oder Personalrat, zu Vorgesetzten oder zur innerbetrieblichen Beschwerdestelle begleiten;
- ... den Betriebs- oder Personalrat oder Vorgesetzte anregen, Maßnahmen gegen diskriminierendes Verhalten zu ergreifen.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/
downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf)
[Zugriff am 18.11.2025].

Förster, Jens: Wie wir andere wahrnehmen:
Eine sozialpsychologische Perspektive auf Stereotype,
Vorurteile und Diskriminierung in der systemischen
Praxis, in: *systhema*, 2/2020, S. 148–159.

Impressum

1. Auflage

Düsseldorf, Dezember 2025

Herausgeber:

Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
E-Mail: info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

Autorin: Sezen Dinç

Lektorat: Christopher Köhler, Leipzig, www.texteck.de

Projektleitung: Dr. Klaudia Tietze

Gestaltung: Doris Busch Grafikdesign

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie *leben!*

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen
tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die
Verantwortung.

GEMEINSAM

für Vielfalt und

Zusammenhalt!

Die Arbeitswelt bringt Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Vorstellungen zusammen. Das kann manchmal herausfordernd sein, bietet jedoch auch zahlreiche Chancen und Potenziale. Mit dem **Projekt „Aktiven-Netzwerk für Vielfalt und Zusammenhalt“** setzen wir uns für ein solidarisches und respektvolles Miteinander ein. Wir unterstützen dich dabei, Vielfalt im Berufsalltag aktiv mitzugestalten, Antworten auf Herausforderungen zu finden und Ideen für ein gelungenes Zusammenleben zu entwickeln.



Nutze unser Angebot:

www.gelbehand.de/vielfalt

Kontakt: vielfalt@gelbehand.de



Werde Fördermitglied!

[www.gelbehand.de/
unterstuetze-uns/
foerdermitgliedschaft](http://www.gelbehand.de/unterstuetze-uns/foerdermitgliedschaft)

