



# Diversity & Inclusion

## Checkliste: Fünf Gewohnheiten für mehr Vielfalt und Zugehörigkeit

Die verborgene Kraft der kleinen Gewohnheiten.  
Ein Impuls von Leyya Sattar, Gründerin ›Other Box‹

### **Gemeinsam für mehr Vielfalt und Zugehörigkeit – erfahren Sie, wie!**

Vielfalt und Zugehörigkeit beginnen mit Bewusstsein und dem Bestreben, das Gegenüber besser zu verstehen. Dazu gehört ein Bewusstsein für uns selbst, unsere Verhaltensmuster, Gewohnheiten und Denkweisen sowie die unsichtbaren Systeme, die unsere Arbeitsweise prägen.

Dieses Bewusstsein zeigt sich in kleinen, alltäglichen Momenten: Darin, wie wir zuhören, wie wir zusammenarbeiten, für wen wir uns stark machen und welche Denkmuster wir hinterfragen. Durch bewusste Entscheidungen können wir Tag für Tag dazu beitragen, dass sich andere gesehen, sicher und zugehörig fühlen.

Für mehr Vielfalt und Zugehörigkeit einzutreten, bedeutet, bereit zu sein zu lernen, zu verlernen und empathisch zu führen – unabhängig von Rolle, Erfahrung oder Hintergrund.

### **Privilegien verstehen**

Privilegien wirken oft unsichtbar – vor allem für diejenigen, die sie haben; zum Beispiel, wenn uns am Arbeitsplatz automatisch Kompetenz zugesprochen wird, wenn wir in Besprechungen Gehör finden oder uns nicht verstellen müssen, um ernst genommen zu werden. Sich der eigenen Privilegien bewusst zu sein, heißt nicht, sich schuldig zu fühlen, sondern anzuerkennen, dass die eigene Realität nicht für alle gilt.

### **Solidarität in der Praxis**

Solidarität heißt: Nicht nur hinschauen, sondern handeln. Es bedeutet, anderen aktiv zuzuhören, für andere einzutreten und sich zu engagieren – besonders dann, wenn es unbequem wird. Solidarität und Privilegien sind eng miteinander verbunden: Wer sich seiner Privilegien bewusst ist, kann sie gezielt dafür einsetzen, andere zu stärken und sichtbar zu machen.



Diversity  
& Inclusion

**MAHLE**

# Checkliste: Fünf Gewohnheiten für mehr Vielfalt und Zugehörigkeit



Diese 5 integrativen Gewohnheiten sind ein Ausgangspunkt, der Ihnen dabei hilft, Vielfalt und Zugehörigkeit in Ihren Arbeitsalltag einzubinden – unabhängig von Ihrer Rolle im Unternehmen.

## Haltung zeigen (Speak Up)

**Beschreibung:** Wenn Ausgrenzung oder Mikroaggressionen am Arbeitsplatz beobachtet werden, wenn z.B. ein herablassender Kommentar fällt oder eine ungerechte Entscheidung getroffen wird – sprechen Sie es an. Das muss nicht immer auf Konfrontationskurs passieren, aber es sollte bewusst geschehen.

**Umsetzung:** Ein ruhiges Gespräch im Anschluss an eine Besprechung oder eine einfache und respektvolle Unterbrechung können viel bewirken. Ihre Stimme zählt, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in der sich jede Person gesehen und respektiert fühlt.

## Neue Perspektiven einbeziehen

**Beschreibung:** Suchen Sie gezielt nach Meinungen, Ideen und Erfahrungen derjenigen, die anders arbeiten, einen anderen Hintergrund haben oder andere Identitäten mitbringen als Sie selbst.

**Umsetzung:** Fragen Sie sich: Wessen Perspektive fehlt in dieser Besprechung, Entscheidung oder Unterhaltung noch? Vielfalt und Zugehörigkeit am Arbeitsplatz bedeutet auch, alte Muster in Frage zu stellen und aktiv von anderen zu lernen – auch dann, wenn es sich ungewohnt oder unangenehm anfühlt.

## Raum geben und teilen

**Beschreibung:** Achten Sie bei Besprechungen, Gesprächen und Entscheidungen darauf, wer einbezogen wird und wer nicht. Wer spricht – und wer nicht. Wer wird gehört – und wer nicht.

**Umsetzung:** Geben Sie leiseren Stimmen bewusst Raum, laden Sie andere dazu ein, einen Beitrag zu leisten. Zugehörigkeit entsteht, wenn alle die Chance erhalten, mitzureden und mitzugestalten.

## Vorurteile hinterfragen

**Beschreibung:** Wir alle haben unbewusste Vorurteile und Denkmuster, das ist menschlich. Am Arbeitsplatz kann diese Voreingenommenheit jedoch unbewusst beeinflussen, wessen Meinung wir wichtig nehmen und wem wir zutrauen, Verantwortung zu übernehmen.

**Umsetzung:** Machen Sie sich bewusst, wann Sie auf Basis des Hintergrunds, der Berufsbezeichnung oder des Selbstbewusstseins einer Person Annahmen treffen. Es gilt: Nachfragen, zuhören, lernen, anstatt Vermutungen anzustellen. Integratives Zusammenarbeiten beginnt mit Neugier, nicht mit voreiligen Schlüssen.

## Inklusive Sprache verwenden

**Beschreibung:** Sprache beeinflusst, ob sich Menschen zugehörig oder ausgeschlossen fühlen. Achten Sie auf Wörter und Ausdrücke im alltäglichen Sprachgebrauch, die verallgemeinern oder Annahmen über die Identität oder die Fähigkeiten von Menschen machen.

**Umsetzung:** Die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe ("Partnerschaft" statt "Ehemann/Ehefrau") oder des richtigen Pronomens sowie die korrekte Aussprache eines Namens können einen großen Unterschied machen. Inklusive Sprache schafft Vertrauen und signalisiert Respekt.

Mit dieser Checkliste machen Sie den Anfang. Welche dieser neuen Gewohnheiten etablieren Sie ab heute?



Erweitern Sie Ihr Wissen – weitere Diversity Toolkits finden Sie hier!