



Eine Initiative der Europäischen Union

# Was können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun,

um Diskriminierungen zu verhindern und Vielfalt zu fördern?



Erste Schritte

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



Neue Richtlinien verbieten Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, Religion oder Weltanschauung. Diese müssen von allen EU-Mitgliedstaaten in nationales Gesetz umgesetzt werden.

Für Unternehmen stellen sich folgende Fragen:

- > **Sind Sie auf die Einhaltung der neuen Gesetzgebung vorbereitet?**
- > **Wie können Sie die richtigen Schritte unternehmen?**
- > **Ist dies für Sie eine Pflichtaufgabe oder sehen Sie darin eine Chance zur Leistungssteigerung Ihres Unternehmens?**
- > **Wird es dazu führen, dass Sie**
  - **die besten Bewerber/-innen aus einem möglichst umfangreichen Pool von Menschen einstellen?**
  - **kontinuierlich Leistung, Produktivität und Service zu verbessern?**
  - **sicherstellen, dass Sie bei ihren Kundinnen und Kunden, Auftraggeberinnen und Auftraggebern, bei denen, die ihre Produkte und Dienstleistungen in Anspruch nehmen sowie in ihrem weiteren Umfeld einen guten Ruf genießen?**

Dieses Arbeitsblatt nennt 15 Schritte, die Arbeitgeber/-innen und Manager/-innen unternehmen sollten, um zu gewährleisten, dass Diskriminierungen beseitigt werden bzw. gar nicht erst auftreten.

## Erste Schritte auf dem Weg zum nicht diskriminierenden Arbeitgeber bzw. zur nicht diskriminierenden Arbeitgeberin

### **Sehen Sie der Wahrheit ins Auge: Diskriminierungen können vorkommen – auch in Ihrem Unternehmen.**

Nehmen Sie potentielle Diskriminierungsfälle ernst und ignorieren Sie sie nicht. Dies kann Zeit und Geld kosten sowie Stress für alle Beteiligten verursachen. Darüber hinaus laufen Sie Gefahr, negativ-Schlagzeilen zu machen. Sollte es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen, kann Untätigkeit nachteilig bewertet werden.

### **Setzen Sie sich mit der neuen Gesetzgebung auseinander**

Versichern Sie sich, dass Sie und ihre Mitarbeiter/-innen die wichtigsten Inhalte der entsprechenden nationalen Gesetze kennen. Warten Sie nicht, bis Sie ein Problem haben. Denken Sie daran, dass Sie verantwortlich für das Verhalten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Achten Sie deshalb darauf, dass diesen klar ist, was von ihnen erwartet wird.

### **Schaffen Sie ein positives Klima**

Gestalten Sie ein Arbeitsumfeld, in dem Würde und Respekt für unterschiedliche Menschen gelebte Wirklichkeit sind.

### **Entwickeln Sie eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur**

EMachen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung am Arbeitsplatz nicht akzeptieren. Bereiten Sie sich darauf vor, diese Unternehmenspolitik konsequent um- und durchzusetzen.

### **Zeigen Sie Führungsqualität**

Stellungnahmen und Verhaltensweisen der Geschäftsführung stellen wichtige Botschaften dar, die illustrieren, welches Verhalten Sie von Ihren Mitarbeitern/-innen am Arbeitsplatz erwarten.

### **Betrachten Sie Ihre Organisation ganzheitlich**

Überprüfen Sie sämtliche Strategien, Verfahren und Praktiken und finden Sie heraus, wo Diskriminierungen auftreten können. Seien Sie bereit, Änderungen vorzunehmen, um diese zu verbessern.

### **Kommunizieren Sie ihre Anti-Diskriminierungspolitik**

Teilen Sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vertreterinnen und Vertretern und dem weiteren Umfeld mit, was Sie unternehmen, um Diskriminierung zu bekämpfen.

### **Investieren Sie in die Kenntnisse ihrer Arbeitnehmer/-innen**

Schulen Sie ihr Personal in der Erkennung und im Umgang mit Diskriminierung. Geschulte Arbeitnehmer/-innen, die gelernt haben, Unterschiede zu respektieren, sind wahrscheinlich eher gegen diskriminierende Verhaltensweisen gefeit.

### **Nehmen Sie Beschwerden ernst**

Etablieren Sie transparente Verfahren für den Umgang mit Beschwerden in Ihrem Unternehmen. Machen Sie nicht das Opfer zum Täter! Auch das ist unzulässig.

### **Motivieren Sie durch positive Zeichen**

Sie könnten beispielsweise Spezialprogramme entwickeln, um Mitarbeiter/-innen unterrepräsentierter Gruppen dazu zu bewegen, sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben oder innerhalb des Unternehmens neue Verantwortlichkeiten zu übernehmen.

### **Prüfen Sie Ihre Initiativen**

Alles unterliegt Veränderungen. Die aktuelle Rechtsprechung kann zu Präzedenzrecht führen. Beschwerden können Ihnen dabei helfen, besondere Problempunkte zu erkennen, gegen die vorgegangen werden muss.

### **Messen Sie Ihre Erfolge**

Setzen Sie sich Ziele. Evaluieren Sie Ihre Diversity-Politik.

### **Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter/-innen in die Verantwortung**

Diskriminierung zu bekämpfen ist nicht allein die Angelegenheit der Geschäftsführung, sondern die Verantwortung aller Mitarbeiter/-innen. Integrieren Sie diese Aufgabe in die Arbeitsplatzbeschreibung aller ihrer Mitarbeiter/-innen und helfen Sie ihnen dabei, zu verstehen, was sie selbst tun können.

### **Nehmen Sie Kontakt mit externen Interessensgruppen auf**

Knüpfen Sie Verbindungen mit externen Organisationen, welche eine breite Vielfalt von Menschen vertreten oder damit arbeiten, um einen größeren Personenkreis zu erreichen oder Rat zu Ihren Initiativen einzuholen.

### **Suchen Sie Hilfe bei Experten**

Es gibt viele unterschiedliche Organisationen, Expertinnen und Experten, die Ihnen bei der Durchführung dieser Schritte helfen können. Finden Sie heraus, wo Sie weiterführende Informationen und Unterstützung finden können.



## Überdenken Sie Ihre Politik und Praxis

Die europäischen Richtlinien richten ihr Augenmerk auf Tatsachen und Verhaltensweisen, nicht auf Intentionen. Es zählt, was Sie als Arbeitgeber/-in tun. Vorgänge des Alltags können eine Quelle unabsichtlicher Diskriminierung sein. Sie können ihre gewohnte Politik, Vorgehensweise und Praxis überdenken, um herauszufinden, wo es sich lohnt in Veränderungen zu investieren und wo bewährte Verfahren anderen im Unternehmen nahe gebracht werden können. Dies kann auch zu einer wahrnehmbaren Leistungssteigerung beitragen.

Schlüsselpositionen sind hier zum Beispiel Rekrutierung und Auswahl, Arbeitsumgebung, Schulung und Weiterbildung, Beförderung und berufliches Weiterkommen, Personalbindung, Lohn, Gratifikationen und Vergütungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gesundheit und Sicherheit, Kommunikation mit Arbeitnehmern und Öffentlichkeit.

Wie sehen Ihre Verfahrensweisen auf dem Papier und in Wirklichkeit aus?

- > Fördern sie Menschenwürde und Menschenachtung?
- > Haben sie negative Auswirkungen auf verschiedene Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch unbeabsichtigte?
- > Gibt es darin falsche Annahmen bezüglich der Bedürfnisse und der Verdienste der Arbeitnehmer/-innen?
- > Wird darin den unterschiedlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/-innen Rechnung getragen?
- > Sind tatsächlich alle Voraussetzungen für die Lösung der Aufgabe gegeben?
- > Sind sie tatsächlich notwendig für die Leistungsfähigkeit der Organisation?
- > Orientieren sie sich an den Antidiskriminierungsrichtlinien?

Die Überprüfung und Anpassung Ihrer Unternehmensprozesse wird Ihnen dabei helfen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und Ihre Leistung zu steigern.

## Angemessene Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen

Die europäischen Richtlinien geben Menschen mit Behinderungen besondere Rechte, dass Sie ihren Bedürfnissen angemessene Anpassungsmaßnahmen treffen. Arbeitgeber/-innen sollten ihre Unterstützung anbieten, damit Menschen mit Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz leistungsfähig sein können. Während spezifische, punktuelle Veränderungen in Einzelfällen erforderlich sein können, ist es im Allgemeinen angebracht, auf folgendes zu achten:

- > besondere technische oder mechanische Anpassungsmaßnahmen;
- > Anpassung der Arbeitsumgebung, Einrichtungen, Mobilität und Zugang;
- > mehr Flexibilität bei Vorkehrungen im Arbeitsbereich;
- > Verhaltens von Geschäftsführung und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Ihre besten Ratgeber sind die Menschen mit Behinderungen selbst!

Verstehen Sie dies nicht als Last, sondern als eine Investition in neue Ideen und Arbeitsmethoden. Tatsächlich benötigt man für Veränderungen meist mehr Fantasie als Geld. Oft profitieren alle Beteiligten von diesen Veränderungen.

**Dieses Infoblatt ist Teil einer Serie, die dazu dienen soll, einführende Informationen zur Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union sowie praktische Ratschläge zu geben, wie Unternehmen und Einzelpersonen Diskriminierungen vermeiden und bekämpfen können. Wenn sie mehr über die EU-weite Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ wissen wollen und weitere Informationen zur Situation in Ihrem Mitgliedsland benötigen, besuchen sie unsere Website: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info).**

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

