



A6

Vorteile durch Antidiskriminierung für KMU

## Antidiskriminierung. Gut für alle. *Sinnvoll für jeden.*

### Wie Unternehmen vom AGG profitieren.

#### Das Zitat aus der Wirtschaft:

„Das hatten wir nicht erwartet! Wir waren ja erst skeptisch, aber nach der Antidiskriminierungsschulung wollen sich die Beteiligten auch weiterhin treffen, um gemeinsam konkret zu überlegen, wie der Umgang miteinander fair und diskriminierungsfrei gestaltet werden kann!“

**Personalverantwortlicher** eines saarländischen KMU nach einem ersten Antidiskriminierungsworkshop

### Antidiskriminierung hat ein ganz eigenes Gesetz.

Diversity [[>D3](#)] oder interkulturelle Öffnung [[>D4](#)] sind Themen, die mittlerweile in Unternehmen angekommen sind. Antidiskriminierung hingegen ist immer noch ein „**Anti**“-Begriff. Er wird vielleicht noch mitgenannt, irgendwie mitgenommen im großen Paket; er soll aber nicht zu sehr in den Vordergrund gestellt oder offensiv thematisiert werden.

Antidiskriminierung wird auch nach zehn Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) immer noch mit der Angst vor juristischen Auseinandersetzungen mit Bewerberinnen und Bewerbern oder mit Beschäftigten verbunden [[>D7](#)].

Dabei sieht die Realität anders aus, das AGG hat positiv zu einem **veränderten Bewusstsein** beigetragen. Es wäre also an der Zeit, zu erkennen, dass Diversity und interkulturelle Öffnung ohne eine bewusste Haltung zum Umgang mit Diskriminierungen nicht gelingen können.

Antidiskriminierung tut nicht weh – Antidiskriminierung **tut gut.**

## Warum Antidiskriminierung gut tut:

- > **Änderung** des allgemeinen Umgangs und Bewusstseins durch die Förderung eines offenen und integrativen Arbeitsklimas.
- > Die klare Positionierung gegen Diskriminierung durch die Geschäftsführung vermittelt den Beschäftigten **Orientierung und Handlungssicherheit**.
- > Klare Vereinbarungen und Regelungen **verringern Konflikte** aufgrund von Diskriminierungen oder Mobbing. Und sie regeln den Umgang mit Konflikten.
- > Ein diskriminierungsfreies Umfeld **erhöht** Zufriedenheit, Kreativität und Engagement für das Unternehmen.

## Maßnahmen machen Antidiskriminierung möglich.

- > **Antidiskriminierungsworkshops und -trainings** beleuchten, was Diskriminierung ist; sie behandeln die **Rechte und Pflichten** auf der vertikalen wie auch der horizontalen Ebene. [**>C11**]
- > **Runde Tische mit Beschäftigten** aus allen Unternehmensebenen und Bereichen können zu einem **gemeinsamen Verständnis** über Haltungen, Ziele und Prozesse führen. Sie können in einem Leitbild, einem Verhaltenskodex oder einer Betriebsvereinbarung fixiert werden. [**>D9**]
- > **Verhaltenskodizes und Betriebsvereinbarungen** sind Regelungen zur **Vermeidung** von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und im Kontakt zur Kundschaft, zu Zuliefererbetrieben und anderen Geschäftspartnern.
- > **Mitarbeitenden-Netzwerke** ermöglichen es, sich in Gruppen auszutauschen und Interessen gemeinsam zu vertreten. Netzwerke stärken Beschäftigte, die Ausgrenzung oder Benachteiligung erleben. Das führt zu Anerkennung und größerer Identifikation mit dem Unternehmen.

## Infoblock

### Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung einer betrieblichen Antidiskriminierungskultur. >>

### Weitere Informationen

1. Handreichung: Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten. >>  
basis & woge e.V. (Hg.) (2013)

2. Mustertext Antidiskriminierungs-Betriebsvereinbarung. >>  
Heise Medien GmbH & Co. KG (Hg.)
3. Mitarbeiternetzwerke als kommunikatives Potenzial. >>  
Ungleich besser (2016)
4. Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. >>  
IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hg.) (2016)