

Positive Maßnahmen

Internationale und nationale Erfahrungen zeigen, dass weder die bestehenden gesetzlichen Diskriminierungsverbote noch rein formale Gleichbehandlung ausreichen, um für verschiedene gesellschaftliche Gruppen Benachteiligungen und Unterrepräsentationen nachhaltig abzubauen. Es braucht daher unterstützende Aktivitäten, um eine stärkere Annäherung an Chancengleichheit zu ermöglichen. Diese werden als sog. Positive Maßnahmen bezeichnet.

Rechtliche Grundlage

Positive Maßnahmen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 5 festgeschrieben.

Sie sind zulässig, wenn...

- das Ziel verfolgt wird, bestehende oder künftige Nachteile aufgrund von ethnischer Herkunft oder rassistischer Diskriminierung, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität auszugleichen,
- die Maßnahme geeignet ist, dieses Ziel zu erreichen,
- kein milderes Mittel in Betracht kommt,
- den Begünstigten auch bei gleicher Qualifikation kein absoluter Vorrang eingeräumt wird und
- eine objektive Beurteilung im konkreten Einzelfall erfolgt.

>> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Umsetzungsbeispiele aus der Praxis

Positive Maßnahmen können durch verschiedene rechtlich zulässige Instrumente und Strategien auf unterschiedlichen gesellschaftlichen wie organisationalen Ebenen umgesetzt werden.



Gezielte Stellenanzeigen

In Stellenanzeigen können durch unterschiedliche Textbausteine Hinweise formuliert werden, die auf eine bevorzugte Einstellung von bestimmten Zielgruppen bei gleicher Qualifikation verweisen.

- Formulierung von Kompetenzen wie z. B. „Diversity / Interkulturelle Kompetenz“; „Sprachkenntnisse in Deutsch, Englisch und möglichst einer weiteren Sprache“
- Allgemeine Formulierungen wie z. B. „Wir setzen auf Chancengleichheit und Vielfalt. Deshalb freuen wir uns auf Ihre Bewerbung unabhängig Ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Hautfarbe, sozialen Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuellen Lebensweise, körperlichen und seelischen Fähigkeiten, Ihrem Geschlecht und Alter.“
- Zielgruppenorientierte Formulierungen wie z. B. „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund / Behinderungen / Einwanderungsgeschichte sind besonders erwünscht“

Gezielte Rekrutierungsmaßnahmen

Bei der Anwerbung von neuen Mitarbeitenden können verschiedene Wege dazu führen, bestimmte Zielgruppen konkret anzusprechen.

- Mentoring-Programme z. B. für Jugendliche oder Führungskräfte mit Einwanderungsgeschichte
- Anwerbekampagnen für Jugendliche oder Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte
- Stipendien

Prüfung und Reduzierung struktureller Zugangsbarrieren

Eine umfassende und nachhaltige Maßnahme ist die Überprüfung eigener Strukturen auf Ausgrenzungsmechanismen und Hürden für neue Mitarbeitende, aber auch bereits Angestellte.

- Diversity- / Interkulturelle Checks zur Überprüfung von Personalprozessen und Organisationsstrukturen auf Barrieren und Potentiale für Vielfalt wie z. B.
 - [IQ Online-KMU-Check "Interkultur und Vielfalt im Betrieb"](#)
 - [IQ Diversity-Dimensionen-Fragenkatalog](#)
- Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche
 - [IQ Angebote vor Ort](#)
- Dienst- und Betriebsvereinbarungen

Weiterführende Informationen

- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: Positiv denken. Positiv handeln. Mit Positiven Maßnahmen. In: KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_B7_Positive_Massnahmen.pdf
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Positive Maßnahmen (Forschung der ADS auf einen Blick). URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_positive_Massnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Heinrich Böll Stiftung: Positive Maßnahmen – Von der Antidiskriminierung zu Diversity. URL: https://www.boell.de/sites/default/files/Endf_Positive_Massnahmen.pdf

© 2019 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V., München
Mehr Informationen unter: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung