



Antidiskriminierungs- und Diversity-Maßnahmen schaffen Kostenvorteile und stärken Standorte

Diversity spart Kosten und *stärkt den Standort.*

Diskriminierung und Ausgrenzung? Nicht mit uns!

Immer mehr Unternehmen entwickeln ihre Belegschaft hin zu mehr Vielfalt. Sie wissen, dass eine vielfältige und offene Unternehmenskultur die **Motivation stärkt, die Kreativität fördert, die Produktivität steigert.**

Darum arbeiten Unternehmen massiv am **Abbau von Stereotypen, Vorurteilen und diskriminierenden Verhaltensweisen.** Denn weiche Standortfaktoren wie Weltoffenheit, Toleranz und Integration sind wesentliche Voraussetzungen für Kreativität und Innovation.

Das Manager-Magazin titelte griffig „**Nazis kosten Geld**“, denn jede Form von Diskriminierung, Ausgrenzung, gar Rassismus ist ein entscheidendes Investitionshemmnis. Manche Standorte sind durch ihre Übergriffe **dauerhaft gebrandmarkt.**

Mehr Wissen.
Mehr Informationen.
Mehr Vielfalt.

Das sind die Nachteile diskriminierenden Verhaltens im Unternehmen:

- > Es handelt sich um einen klaren **Verstoß gegen die Menschenrechte.**
- > **Ein Klima der Angst** und Menschenverachtung wird gebildet.
- > Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft werden **beeinträchtigt.**
- > Es entstehen **höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsraten.**
- > Diskriminierungsfälle können mit **AGG-Klagen enden.** Neben direkten Klage-Kosten kann daraus auch ein enormer Imageverlust folgen. [>D7]
- > Diskriminierung **behindert** die immer wichtigeren Wachstumsressourcen Kreativität, Wissen und Innovation.
- > Rassismus und Diskriminierung in einer Region **verhindern die Gewinnung** von international qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für interkulturell orientierte Unternehmen.
- > Eine optimale Stellenbesetzung nach Qualifikation **wird behindert.**

Das Zitat aus der Praxis:

„Seit Einführung einer an Gleichbehandlung und Diversity orientierten Personalpolitik konnte der Krankenstand im Unternehmen auf **3,3%** gesenkt werden. Der Bundesdurchschnitt lag 2015 bei **4,0%**.“

Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens bei einer BDA-Fachtagung

Mehr Wissen!
Mehr Wirken!

Sechs Richtige. Konkrete Antidiskriminierungsmaßnahmen:

1. Interkulturelle Trainings oder Diversity Trainings [>C9]
2. Analyse der Personalprozesse in einem Diversity-Check zum Erkennen von Barrieren und Potenzialen für Vielfalt [>D2]
3. Anonymisierte Bewerbungsverfahren gestalten [>B6]
4. Kulturfaire und Diversity-orientierte Einstellungsverfahren durchführen. [>B2]
5. Einrichtung einer Innerbetrieblichen AGG-Beschwerdestelle. [>D8]
6. Umsetzung Positiver Maßnahmen zur gezielten Förderung von Vielfalt. [>B7]

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 Durchführung gezielter Antidiskriminierungs- und Diversity-Maßnahmen. >>

Weitere Informationen

1. Handreichungen und Tipps veröffentlicht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
www.antidiskriminierungsstelle.de

2. Handreichung: Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen. Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten. >>
basis & woge e.V. (Hg.) (2013)
3. Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten: Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung. >>
IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015)