



B7

Positive Maßnahmen

Positiv denken. Positiv handeln. Mit **Positiven Maßnahmen**.

Vielfalt gezielt fördern:

Positive Maßnahmen dienen der Förderung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen. Wir kennen das aus Stellenanzeigen, die explizit Frauen oder Menschen mit Behinderung zur Bewerbung auffordern.

Positive Maßnahmen basieren auf dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** [[>D7](#)].

Diese Regelung schafft ein effektives und absolut freiwilliges Instrumentarium zur Schaffung von Vielfalt und Gleichbehandlung im Betrieb.

Das AGG ermöglicht solche Fördermaßnahmen in Bezug auf das Geschlecht, Lebensalter, eine Behinderung, die Religion oder Weltanschauung, die sexuelle Identität oder eben die „ethnische“ Zugehörigkeit.

Dazu einige Beispiele von Fördermaßnahmen:

- > **Gezielte positive Ansprache** in vielfaltsorientierten Stellenanzeigen, z.B. mit dem Zusatz: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders erwünscht.“ [[>B3](#)].
- > **Gezielte Anwerbekampagnen** für Menschen mit Migrationshintergrund [[>B4](#)].
- > Spezifische **kulturfaire Einstellungsverfahren** [[>B2](#)].
- > **Mentoring-Programme** [[>C7](#)].
- > Vergabe von **Stipendien** an Mitarbeitende mit Migrationshintergrund.
- > Durchführung von **Diversity-Trainings** im Betrieb [[>C9](#)].
- > **Betriebsvereinbarungen** zur Förderung der Vielfalt in der Belegschaft [[>D9](#)].
- > **Bevorzugte Einstellungen** bei Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund.
- > **Flexible Quotenregelungen**, z.B. mit definierten Zielquoten.

Vielfalt hat viele Vorteile:

Ihr Unternehmen profitiert von geförderter Vielfalt:

- > verbesserte **Personalgewinnung und -bindung**
- > **mehr Kreativität und Innovation** durch gezielte Zusammensetzung interkultureller Teams
- > **gezieltes Engagement** für Vielfalt und Gleichbehandlung
- > **Verbesserung des Unternehmensimages** als fairer, weltoffener Arbeitgeber
- > **Erhöhung der Motivation** und Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- > **Erschließung neuer Märkte** im In- und Ausland durch eine vielfältige Belegschaft

Ja zu Positiven Maßnahmen

Positive Maßnahmen in Unternehmen sind **freiwillig** und kein Muss. Sie sind dann zulässig, wenn sie bestehende oder zukünftige Nachteile ausgleichen sollen, z.B. die Unterrepräsentation von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund.

Der Einzelfall muss objektiv beurteilt werden, es geht **nicht** um eine pauschale Bevorzugung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Förderung *unterschiedlicher* gesellschaftlicher Gruppen

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 gezielten Gewinnung und Förderung von Arbeits- und Fachkräften aus Einwandererfamilien, dem internationalen Ausland oder von Geflüchteten. >>

Weitere Informationen

1. Handreichung „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten.“ >>
basis & woge e. V. (Hg.) (2013)
2. Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity (Dossier). >>
Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2010)
3. Positive Maßnahmen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. >>
Alexander Klose & Andreas Merx (2010)