

Tipps für ArbeitgeberInnen – Diskriminierungen verhindern und Vielfalt fördern¹

- Diskriminierungen können vorkommen
- Nehmen Sie potentielle Diskriminierungsfälle ernst und ignorieren Sie sie nicht. Dies kann Zeit und Geld kosten. Es besteht außerdem die Gefahr, Negativ-Schlagzeilen zu machen. Sollte es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen, kann Untätigkeit nachteilig bewertet werden.
- Setzen Sie sich mit der Gesetzgebung auseinander
- Warten Sie nicht, bis Sie ein Problem haben. Denken Sie daran, dass Sie verantwortlich sind für das Verhalten ihrer MitarbeiterInnen. 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
- Machen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht akzeptieren. Gehen Sie als Arbeitgeber/als Arbeitgeberin mit gutem Beispiel voran.
- Zeigen Sie Führungsqualität
- Stellungnahmen und Verhaltensweisen der Geschäftsführung stellen wichtige Botschaften dar, die zeigen, welches Verhalten Sie von ihren MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz erwarten.
- Betrachten Sie ihren Betrieb ganzheitlich
- Überprüfen Sie Strategien, Verfahren und Praktiken und finden Sie heraus, wo Diskriminierungen auftreten können. Seien Sie bereit, Änderungen vorzunehmen, um diese zu verbessern.
- Kommunizieren Sie Anti-Diskriminierungspolitik
- Teilen Sie ihren MitarbeiterInnen mit, was Sie unternehmen, um Diskriminierungen zu bekämpfen.
- Investieren Sie in die Kenntnisse ihrer MitarbeiterInnen
- Schulen Sie ihr Personal in der Erkennung und im Umgang mit Diskriminierungen.
- Nehmen Sie Beschwerden ernst
- Schaffen Sie transparente Verfahren für den Umgang mit Beschwerden im Unternehmen. Machen Sie nicht das Opfer zum Täter! Auch das ist unzulässig.
- Motivieren Sie durch positive Zeichen
- Sie könnten beispielsweise Spezialprogramme entwickeln, um MitarbeiterInnen unterrepräsentierter Gruppen dazu zu bewegen, innerhalb des Unternehmens neue Verantwortung zu übernehmen.
- Prüfen Sie Ihre Initiativen
- Alles unterliegt Veränderungen. Die aktuelle Rechtsprechung kann zur Entwicklung von gewissen Grundsätzen führen. Hinweise ihrer MitarbeiterInnen können Ihnen dabei helfen, besondere Problempunkte zu erkennen, gegen die vorgegangen werden sollte.
- Messen Sie Ihre Erfolge
- Setzen Sie sich Ziele. Werten Sie ihre „Anti-Diskriminierungspolitik“ aus.
- Nehmen Sie Ihre MitarbeiterInnen in die Verantwortung
- Diskriminierung zu bekämpfen ist nicht allein Angelegenheit der Geschäftsführung, sondern liegt in der Verantwortung aller MitarbeiterInnen. Integrieren Sie diese Aufgabe in die Arbeitsplatzbeschreibung aller ihrer MitarbeiterInnen und helfen Sie ihnen zu verstehen, was sie selbst tun können.
- Suchen Sie Rat bei ihrer Interessenvertretung
- Die Expertinnen und Experten der Wirtschaftskammer können Sie bei der Durchführung dieser Schritte beraten.

¹Mag. Birgit Bürger/Dr. Christoph Kainz – Leitfaden zum GleichbehandlungsG 2004; Wirtschaftskammer Österreich (2004) S. 38 ff.