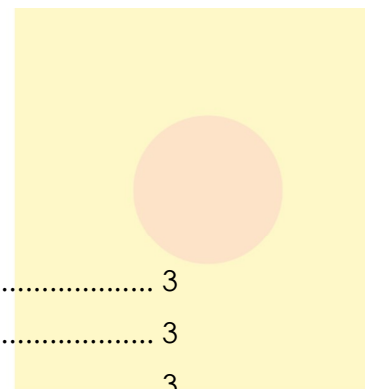


Wie man Vielfalt am Arbeitsplatz willkommen heißt

Ein kurzer
Leitfaden



Inhalt

Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung im Arbeitskontext (C)	3
Was ist Diskriminierung aufgrund einer Behinderung?	3
Arten der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung	3
Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen	4
Diskriminierung aufgrund einer Behinderung	4
Belästigung	4
Viktimisierung	4
Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung	5
Sensibilisierung gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung	5
Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsgruppen	5
Voreingenommenheit bei der Einstellung beseitigen	5
Überprüfung von Schulungen und Richtlinien	6
Instrumente und Strategien zur Erhaltung des Arbeitsplatzes (D)	9
Den Arbeitsplatz zugänglich machen	9
Fortlaufende Schulungen entwickeln	10
Regelmäßige Überprüfungen durchführen	10
Langfristige Vorteile schaffen	10

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung im Arbeitskontext (C)

Was ist Diskriminierung aufgrund einer Behinderung?

Wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung ungerecht oder weniger gut behandelt wird, spricht man von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.

Arten der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Es gibt sechs Hauptarten von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen
- Diskriminierung aufgrund einer Behinderung
- Belästigung
- Viktimisierung

Direkte Diskriminierung liegt vor, wenn jemand eine Person aufgrund ihrer Behinderung schlechter behandelt als eine andere Person in einer ähnlichen Situation. Ein Beispiel: Während eines Vorstellungsgesprächs offenbart ein Stellenbewerber dem potenziellen Arbeitgeber seine Behinderung. Obwohl er der beste Bewerber im Vorstellungsgespräch ist, entscheidet sich der Arbeitgeber, ihn nicht einzustellen, weil er glaubt, dass er viele Krankheitsurlaube benötigen wird.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn sich die Politik oder die Arbeitsweise einer Organisation auf behinderte Menschen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen negativ auswirkt. Mittelbare Diskriminierung ist illegal, es sei denn, die Organisation oder der Arbeitgeber kann nachweisen, dass die Maßnahme gerechtfertigt und verhältnismäßig ist.

Objektive Rechtfertigung ist der Begriff dafür. Ein Beispiel: Alle Bewerber müssen laut einer Stellenanzeige einen gültigen Führerschein besitzen. Dadurch werden bestimmte Behinderte

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

benachteiligt, weil sie zum Beispiel aufgrund von Epilepsie keinen Führerschein besitzen dürfen. Die Anforderung wird gerechtfertigt sein, wenn es sich um eine Stelle als Busfahrer handelt. Es wird immer schwieriger zu rechtfertigen, dass ein Lehrer an zwei Schulen arbeitet..

Versäumnis, angemessene Anpassungen vorzunehmen

Organisationen sind dafür verantwortlich, dass Menschen mit Behinderungen genauso leicht Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildungseinrichtungen und Dienstleistungen haben wie Menschen ohne Behinderungen. Wenn ein Arbeitgeber oder eine Organisation es versäumt, angemessene Vorkehrungen zu treffen, können behinderte Menschen diskriminiert werden. Das Versäumnis, akzeptable Änderungen vorzunehmen, wird als Diskriminierung bezeichnet.

Ein Beispiel: Ein behinderter Arbeitnehmer benötigt einen Parkplatz in der Nähe seines Büros. Ihr Arbeitgeber weist jedoch Parkplätze ausschließlich für leitende Angestellte zu und weigert sich, ihr einen zuzuweisen. Was zumutbar ist, hängt von mehreren Variablen ab, unter anderem von den Ressourcen, die dem Unternehmen zur Verfügung stehen, das die Änderung vornimmt. Wenn ein Unternehmen bereits über mehrere Parkplätze verfügt, wäre es angemessen, der Mitarbeiterin einen Parkplatz in der Nähe des Eingangs zuzuweisen.

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Wenn eine Person aufgrund der Folgen einer Behinderung schlecht behandelt wird, handelt es sich um einen Fall von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Dies ist etwas anderes als eine direkte Diskriminierung wegen etwas, das mit der Behinderung zusammenhängt, nicht wegen der Behinderung selbst.

Belästigung

Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person so behandelt wird, dass sie sich gedemütigt, beleidigt oder erniedrigt fühlt. Beispiel: Eine sehbehinderte Frau wird von Arbeitskollegen wegen ihrer Behinderung regelmäßig beschimpft und beleidigt.

Viktimisierung

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Dies ist der Fall, wenn jemand schlecht behandelt wird, weil er eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Rahmen seiner Rechte eingereicht hat. Zum Beispiel hat ein Arbeitnehmer eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung eingereicht. Wenn er die Beschwerde nicht zurückzieht, droht ihm der Arbeitgeber mit Entlassung.

Instrumente und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung

Sensibilisierung gegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Die grundlegende Maßnahme, die Unternehmen ergreifen sollten, um Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu verhindern, besteht darin, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Dazu können angemessene Änderungen oder Anpassungen gehören.

Selbst wenn eine Richtlinie nicht vorgeschrieben ist, ist es dennoch eine gute Idee, eine solche zu haben, um einen einladenden Arbeitsplatz zu fördern. Die Richtlinie sollte diskriminierendes Verhalten beschreiben, ein Verfahren für die Einreichung, Untersuchung und Dokumentation von Diskriminierungsbeschwerden festlegen und angeben, welche Maßnahmen im Falle eines Vorfalls zu ergreifen sind.

Sie sollten auch herausfinden, ob es Anforderungen für die Umsetzung von Vorkehrungen für Mitarbeiter gibt. Zu diesen Verpflichtungen könnte gehören, dass Sie Ihren Arbeitsplatz für Mitarbeiter mit Behinderungen oder Verletzungen zugänglich machen und Fahrpläne, Uniformen und Speisepläne an Mitarbeiter anderer Religionen anpassen.

Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsgruppen

Sie können mit kommunalen Gruppen zusammenarbeiten, um Ihre Einstellungsmöglichkeiten für bestimmte Bevölkerungsgruppen zu erweitern und Ratschläge zur Verbesserung der Vielfalt zu erhalten.

Voreingenommenheit bei der Einstellung beseitigen

Um Diskriminierung zu vermeiden, sollten Sie Ihr Einstellungsverfahren überprüfen.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Blindes Einstellen - das Entfernen von Namen und anderen identifizierenden Informationen aus den Lebensläufen - könnte eine Möglichkeit sein. Es kann auch von Vorteil sein, die Einstellung an eine Gruppe statt an eine einzelne Person zu delegieren.

Nicht-traditionelle Lebensläufe und internationale Qualifikationen sollten von den mit der Einstellung beauftragten Mitarbeitern verstanden werden. Es ist auch wichtig, die Bewerber auf der Grundlage der neuen Fähigkeiten zu beurteilen, die sie Ihrem Unternehmen bieten können.

Überprüfung von Schulungen und Richtlinien

Passen Sie Ihre Schulungen an die Anforderungen der verschiedenen Mitarbeiter an. Vorgesetzte und Mitarbeiter der Personalabteilung können zum Beispiel von einer Schulung zur Vielfalt profitieren. Um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, sollten Sie Ihre Richtlinien regelmäßig überprüfen und die Interaktionen zwischen den Mitarbeitern überwachen.

Alle Mitarbeiter über Diskriminierung aufklären

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Mitarbeiter über potenzielle Diskriminierungsprobleme am Arbeitsplatz Bescheid wissen, Ihre Richtlinien und Verfahren verstehen und wissen, wie sie eine Anschuldigung melden können. Gesonderte Schulungen für Vorgesetzte und Manager sind erforderlich, da sie Ihre erste Verteidigungslinie bei der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz sind. Sie sollten sich auch bemühen, Ihre Mitarbeiter über die möglichen Folgen von Diskriminierung, wie etwa Klagen, zu informieren. Face-to-Face-Schulungen, interne Kommunikation oder sogar die Bereitstellung von visuellen Hilfsmitteln an allgemein zugänglichen Orten, um für diskriminierungsfreie Praktiken zu werben, sind alles Möglichkeiten, um alle Mitarbeiter zu informieren und auf dem Laufenden zu halten.

Einrichtung von Verfahren zur Lösung von Diskriminierungsproblemen

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, diskriminiert oder ungerecht behandelt worden zu sein, sollte dies der Personalabteilung, seinem unmittelbaren Vorgesetzten, Manager oder Direktor melden, und er sollte sich dabei sicher fühlen. Auch wenn Ihr Unternehmen nicht in rechtlichen Schwierigkeiten steckt, müssen alle Unternehmen bei der Behandlung von Problemen durch eine

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

faire und angemessene Untersuchung konsequent sein. Damit zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen den Anspruch hat, alle Mitarbeiter gleich und fair zu behandeln. Die rasche Klärung von Diskriminierungsfällen am Arbeitsplatz sollte Priorität haben, da sonst das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit verloren gehen können.

Verschiedene Kommunikationskanäle in Betracht ziehen.

Die Bereitstellung effektiver und transparenter Kommunikationskanäle ist ein wichtiger Bestandteil des Beschwerdeverfahrens. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern mehrere Möglichkeiten, Vorurteile zu melden, damit ein Vorgesetzter Probleme nicht vor der Personalabteilung und der Geschäftsleitung verbergen kann. Formelle Kommunikationskanäle, wie z. B. ein Intranet, E-Mails, Briefe oder persönliche Begegnungen, sind entscheidend dafür, dass Mitarbeiter eine Beschwerde einreichen können, und einige erlauben sogar anonyme Meldungen, um eine Untersuchung einzuleiten. Sie können auch einen informelleren Stil des Kontakts pflegen, z. B. Gespräche während der Mittagspause und ständige Zusammenarbeit zwischen den Teammitgliedern, um diskriminierende Praktiken aufzudecken, die andernfalls unbemerkt bleiben könnten.

Organisieren Sie teambildende Übungen.

Veranstalten Sie zusätzlich zu den Schulungen in einem Meeting auch teambildende Übungen und Events, um die Kommunikation und das Verständnis Ihrer Mitarbeiter untereinander zu fördern. Dies ist ein hervorragender Zeitpunkt, um Vielfalt und Integration zu fördern, denn es gibt zahlreiche Veranstaltungen, die dies leisten können, z. B. ein "Potluck", bei dem jeder ein Essen aus seinem ethnischen Hintergrund mitbringt.

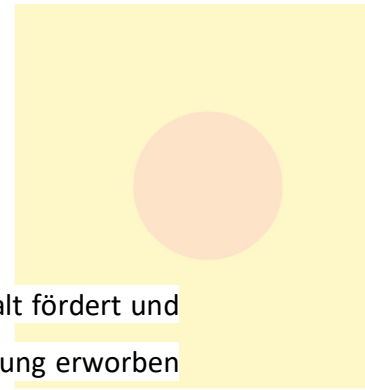
Schulung von Managern und Vorgesetzten in Soft Skills.

- Wenn wir an Diskriminierung denken, denken wir oft an Vorfälle, bei denen einer Person eine Stelle oder eine Beförderung aus unfairen Gründen verweigert oder sie von ihrem direkten Vorgesetzten oder Manager ungleich behandelt wurde; wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass Arbeitnehmer auch von ihren Kollegen diskriminiert werden können.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Mobbing und Belästigung sind häufige Beispiele dafür. Anstatt sofort die Personalabteilung einzuschalten, sollte Ihr Führungsteam darauf vorbereitet sein, diese Probleme schnell und effektiv zu lösen. Ein kontinuierliches Training der sozialen Kompetenz kann die Interaktion mit den Mitarbeitern verbessern und verhindern, dass solche Probleme zu einer Diskriminierungsbeschwerde führen.

- Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Sie Diskriminierung vermeiden können, indem Sie:
 - - Alle Ihre Mitarbeiter sollten darüber aufgeklärt und geschult werden, was Diskriminierung ist.
 - - Vorgesetzte und Manager sollten darin geschult werden, wie sie angemessen auf Vorurteile am Arbeitsplatz reagieren können.
 - - Behandeln Sie alle Diskriminierungsvorwürfe mit Sorgfalt und Vertraulichkeit.
 - - Führen Sie eine strenge Arbeitsplatzpolitik ein, die Diskriminierung verbietet.
 - - Vergewissern Sie sich, dass die Arbeitsplatzpolitik korrekt verfasst und umgesetzt wird.
 - - Überprüfen Sie regelmäßig die Regeln Ihres Unternehmens.



Instrumente und Strategien zur Erhaltung des Arbeitsplatzes (D)

Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines integrativen Arbeitsplatzes, der Vielfalt fördert und unterstützt, ist sehr wichtig für die Bindung von Mitarbeitern, die eine Behinderung erworben haben (McAnaney und Wynne, 2016).

Ein Großteil der bestehenden Mitarbeiterprogramme, wie Orientierungs-, Karriereentwicklungs- und Mentorenprogramme, kann angepasst werden, um die Verbleibsquote von Mitarbeitern mit Behinderungen zu erhöhen.

Die Unterstützung von Menschen, die aufgrund einer erworbenen Behinderung aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen drohen, hat viele positive Aspekte. Sie hat beispielsweise das Potenzial, die Lebensqualität des Einzelnen zu verbessern und auch die Zahlungen aus dem Invaliditäts- und Rentensystem zu verringern (McAnaney und Wynne, 2016).

Den Arbeitsplatz zugänglich machen

Angemessene Vorkehrungen können eine Maßnahme sein, um eine Person weiter zu beschäftigen. Angemessene Vorkehrungen bedeuten, dass der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreift, die den Bedürfnissen des Arbeitnehmers mit einer Behinderung entsprechen, damit er seine Arbeit erledigen kann.

Der Zugang zum Arbeitsplatz bedeutet mehr als nur sicherzustellen, dass Personen, die Blindenstöcke oder Rollstühle benutzen, Treppenhäuser und Türöffnungen passieren können. Inklusive Gestaltung bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen auch Websites und digitale Hilfsmittel nutzen können.

Angemessene Vorkehrungen hängen jedoch von der Art der Behinderung, dem Arbeitsplatz und der Person.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Fortlaufende Schulungen entwickeln

Mentoring-Programme am Arbeitsplatz, Mitarbeiter-Ressourcengruppen und Kurse sind weitere Instrumente, die Unternehmen nutzen können, um die Rekrutierungs- und Bindungsraten zu erhöhen, die Unternehmenskultur zu verbessern und Mitarbeitern und Managern Hilfestellung in Behindertenfragen zu geben.

Alle Online-Weiterbildungskurse und -materialien sowie Veranstaltungen am Arbeitsplatz sollten vollständig zugänglich sein, und ein Teil der Ausgaben für Mitarbeiterschulungen sollte für behinderungsbedingte Anpassungen von Schulungsangeboten reserviert werden.

Regelmäßige Überprüfungen durchführen

- - Nutzung der Profilerstellung, um den Zustrom in die Systeme zu verringern, indem der Beschäftigungsstatus und die Arbeitsfähigkeit der Antragsteller nach etwa 12 Wochen auf der Grundlage des Potenzials für eine Weiterbeschäftigung, eine Versetzung oder einen Vorruhestand ermittelt werden
- - Führen Sie regelmäßige Gespräche mit behinderten Arbeitnehmern, um die aktuelle Situation zu prüfen und notwendige Änderungen zu entwickeln.

Langfristige Vorteile schaffen

- - Einführung einer Beschäftigungsbeurteilung in die Verfahren für die Gewährung von Einkommensunterstützung und eine systematische Verweisung an Arbeitsvermittlungsstellen, um die Aktivierungsmöglichkeiten zu verbessern.
- - Berufsberatung als Teil des Qualifizierungsverfahrens für Einkommensunterstützung anbieten

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Quellen:

[Disability discrimination](#)

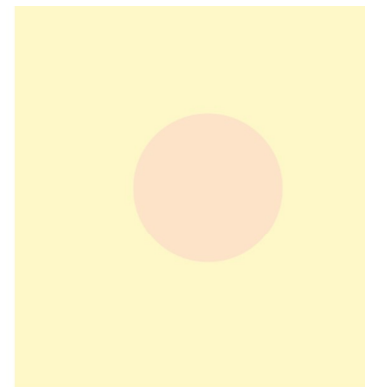
[Retaining people with a disability in the workforce](#)

[Recruiting and retaining people with disabilities](#)

Thomas, Faith and Morgan, Robert L. 'Evidence-based Job Retention Interventions for People with Disabilities: A Narrative Literature Review'. 1 Jan. 2021 : 89 – 101.

Wong, J., Kallish, N., Crown, D. et al. Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil* **31**, 474–490 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Project Partners:



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.