

# Einsatz für Demokratie & Vielfalt am Arbeitsplatz:

Ein Leitfaden für die Praxis.

# Inhaltsverzeichnis

Grußwort im Namen der Charta	3
Handlungsempfehlungen	4
● Mitarbeitende	5
● Führungskräfte und Management	6
· Vorstand / Geschäftsführung	7
· Führungskräfte	9
● Weitere Betriebskörperschaften und Netzwerke	11
· Aufsichtsrat	12
· Betriebsrat	12
· Netzwerke	12
● Kommunikation	13
· Intern	14
· Extern	15
● HR	17
· HR-Verantwortliche	18
· DEI-Manager_innen	19

# Grußwort



**Liebe Leser\_innen,**

Vielfalt ist für Deutschland unerlässlich. Wir können als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir Diversität anerkennen, wertschätzen und weiter fördern. Dazu gehört auch, dass wir uns für eine lebendige Demokratie einsetzen. Immer und überall.

Das gilt auch und gerade in der Arbeitswelt. Sie ist ein großer und wichtiger Teil unserer Gesellschaft. Hier begegnen sich jeden Tag unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, hier tauschen wir uns aus und lernen voneinander. Als die Arbeitgebendeninitiative für Vielfalt setzen wir uns für ein offenes Arbeitsumfeld ein, in dem Menschen sie selbst sein können, wo ihnen mit Offenheit und Verständnis begegnet und demokratische Werte gelebt werden.

Für uns ist auch klar, denjenigen entgegenzutreten, die unsere offene Gesellschaft bedrohen. Sie sind eine Gefahr für unsere Demokratie und auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Organisationen und ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, sich für Demokratie und Vielfalt am Arbeitsplatz einzusetzen. Wir wollen aufzeigen, was wir alle, egal in welcher Position, tun können.

Wir verstehen diesen Leitfaden dabei als „Werkzeugkasten“ aus dem sich Organisationen das für sie Passende herausuchen können.

**Machen Sie mit und geben Sie Vielfalt Ihre Stimme!**

Der Charta der Vielfalt e. V.

# Handlungs- empfehlungen

für Mitarbeitende

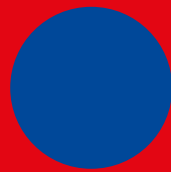


# Mitarbeitende/ Teammitglieder

- Als Mitarbeitende können Sie sich zusammenschließen und aktiv das Gespräch mit Ihnen vertrauten Kolleg\_innen suchen, sich zusätzliche Perspektiven und Unterstützung einholen. Vor allem in größeren Organisationen können Sie bestehende Anlaufstellen nutzen und auf existierende Maßnahmen zurückgreifen. Wenden Sie sich beispielweise an DEI- oder Gleichstellungsbeauftragte, HR, unternehmensinterne Netzwerke oder den Betriebsrat und tauschen Sie sich aus, wie Sie sich für Vielfalt und Demokratie engagieren können.
- Vor allem in größeren Organisationen können Sie bestehende Anlaufstellen nutzen und auf existierende Maßnahmen zurückgreifen. Wenden Sie sich beispielweise an DEI- oder Gleichstellungsbeauftragte, HR, unternehmensinterne Netzwerke oder den Betriebsrat und tauschen Sie sich aus, wie Sie sich für Vielfalt und Demokratie engagieren können.
- Engagement in firmeninternen Netzwerken bietet die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden zu vernetzen, die Haltung zeigen wollen. Zusammen können Sie mehr erreichen und sich zu den für Sie wichtigen Themen austauschen.
- Starten Sie Ihr eigenes Netzwerk: [Einen Leitfaden dazu finden sie hier](#). Wenn Sie zum Beispiel der Meinung sind, dass soziale Herkunft nicht über beruflichen Erfolg entscheiden sollte und alle Mitarbeitenden gleichen Zugang zu beruflicher Bildung und Ressourcen haben sollten, dann kann Ihr Netzwerk einen wertvollen Beitrag leisten. Es fördert den Austausch, verbessert das gegenseitige Verständnis und bietet aktive Unterstützung.
- Wenn möglich, fordern Sie aktiv von Ihren Vorgesetzten Engagement ein, Haltung zu zeigen, zum Beispiel durch Workshops zur Gegenrede und für Vielfalt. Oder sammeln Sie Ideen, die Ihnen eine Debatte ermöglichen und Ihr Anliegen für die Führungskräfte klarer machen: Dialogformate, Kaminabende, Gesprächsrunden in der Kantine etc.
- In kleinen Betrieben ohne interne Strukturen können Sie sich für Unterstützung auch an externe Stellen wie Antidiskriminierungsstellen wenden.

# Handlungs- empfehlungen

für Führungskräfte & Management



# Vorstand/ Geschäfts- führung



- Als Vorstand haben Sie die Möglichkeit, deutlich Stellung zu beziehen – nach innen und nach außen. Durch Interviews, Social Media-Beiträgen oder der Veröffentlichung eines eigenen Statements können Sie sich eindeutig positionieren, Ihre Unterstützung für Vielfalt und Demokratie als wichtigen Standortfaktoren hervorheben oder die Risiken antidemokratischer Strömungen für die Wirtschaft unterstreichen.

*Beispiele ,wie so eine Positionierung aussehen kann finden Sie hier.*

- Ihre eindeutige Positionierung nach außen muss auch nach innen hallen: Über Ihre verschiedenen Kanäle wie Social Media, das firmeninterne Intranet oder eine Pressemeldung können Sie auch Ihre Mitarbeitenden ansprechen und mitnehmen. Je mehr Positionierungen es von Unternehmen und Organisationen gibt, umso mehr trauen sich mitzumachen – in Ihrem und in anderen Unternehmen.

*Ein Beispiel für so eine interne Ansprache gibt der Familienunternehmer Reinhold Würth, der sich in einem Brief an seine Mitarbeitenden gewandt hat.*

- Setzen Sie sich mit Ihren Führungskräften zusammen: Fragen sie Ihre Kolleg\_innen oder Leiter\_innen anderer Abteilungen als Unterstützer\_innen oder Multiplikator\_innen an. Eine grundsätzliche, gemeinsame Linie für die unternehmenseigene Positionierung hilft, dass nachher alle zusammen möglichst an einem Strang ziehen und sich wahrgenommen fühlen können. So bestärken Sie zudem Ihre Führungskräfte, die gemeinsam entwickelte Strategie in den eigenen Teams zu kommunizieren. Ermutigen und unterstützen Sie sie, schwierige Diskussionen zu führen und Weiterbildungen zu Vielfalt und Demokratie anzuregen.

- Vielfalt und Demokratie können Sie zur Chef\_innensache erklären und so intern zeigen, wofür Sie stehen. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden – ob digital, in einer geplanten Versammlung oder einem kleinen Meeting. Erklären Sie, warum Sie sich gegen antidemokratische Strömungen positionieren und wie Ihre Mitarbeitenden von Vielfalt und Demokratie profitieren. Als Chef\_in nimmt man Sie ernst: Diese Plattform können Sie aktiv nutzen. Denken Sie dabei daran, alle Mitarbeitenden anzusprechen, ob Pfortner\_in oder Führungskraft, und passen Sie Ihre Kommunikationskanäle und Sprechhaltung entsprechend an.

## Handlungsempfehlungen • Führungskräfte & Management

● Ihr Engagement muss sich nicht ausschließlich auf Ihr Unternehmen beschränken: Sie können auch prodemokratische, gemeinnützige Initiativen außerhalb Ihres Unternehmens unterstützen oder sich in Kooperationen zusammenschließen:

**Wie das aussehen kann? Hier finden Sie eine Auswahl (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):**

[Der Bundesverband Deutscher Stiftungen und seine Mitglieder initiieren "Zukunftswege Ost", um die Zivilgesellschaft in Ostdeutschland zu stärken und für demokratische Werte einzutreten.](#)

[„Hand in Hand“ leistet Widerstand gegen die Normalisierung rechter Strömungen in Deutschland und Europa, unterstützt von über 2.100 Organisationen.](#)

[Die Initiative „Weltoffenes Thüringen“ vernetzt Vereine, Unternehmen, Wissenschafts- und Kulturinstitutionen, aber auch kommunale Einrichtungen.](#)

[Die Initiative „Charta Wormser Wirtschafts-bündnis für Demokratie“ verbindet 35 Arbeitgeber aus der Region.](#)

● Pro Bono Arbeit: Beispielsweise können Sie als Kanzlei eine kostenlose Rechtsberatung anbieten oder als Druckerei Materialien, zum Beispiel Schilder für die Teilnahme an einer Demonstration, zum Selbstkostenpreis produzieren. Auch können Sie Ihren Mitarbeitenden Zeit, zum Beispiel zur Teilnahme an einer Demonstration oder Veranstaltung während der Arbeitszeit, zur Verfügung stellen. Die Platzierung von Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt und Demokratie in der Arbeitszeit verleiht diesen zudem zusätzliche Wichtigkeit – auch in den Augen Ihrer Belegschaft.

● Ihre Mitarbeitenden können Sie aktiv in die Positionierung Ihres Unternehmens einbinden. Durch das Schaffen partizipativer Räume für den gemeinsamen Austausch und die Entwicklung von Haltungen stärken Sie gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz für die gemeinsam entwickelte Positionierung. Das kann zum Beispiel in Form von Diskussions- und Austauschrunden mit den Mitarbeitenden (auch Townhall-Meetings genannt) erfolgen.

● Neben dem Austausch mit und zwischen Ihren Mitarbeitenden, können Sie als Vorstand auch die Durchführung von Weiterbildungen und Trainings fördern – zum Beispiel durch entsprechende Budgetentscheidungen oder Zustimmung zu Anträgen. Neben der Förderung von Vielfalt und Akzeptanz können sich solche Trainings auch Themen wie Unconscious Bias, Debattenkultur oder dem Umgang mit Desinformation und Hassrede widmen.

[Der Business Council for Democracy der gemeinnützigen Hertie-Stiftung bietet zum Beispiel kostenlose Schulungen zu Hassrede und Desinformation an.](#)

[Ein Beispiel für interne Schulungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und/oder Desinformation, die von der Geschäftsführung mitgetragen werden, zeigt das Unternehmen Nomos Glashütte.](#)



# Führungskräfte



- Durch Schulungen, gemeinsamen Austausch, Absprachen untereinander zur sicheren Gesprächsführung mit Mitarbeitenden oder Diskussionskultur, können Sie sich und in Ihren Positionen bestärken und Ihre Mitarbeitenden zur Teilhabe befähigen.
  - Vermitteln Sie Ihren Mitarbeitenden, dass ihr Engagement wichtig ist und über den Job hinaus einen Unterschied macht. Schaffen Sie klare Richtlinien, ob und wie sie sich politisch im Namen des Unternehmens positionieren dürfen.
  - Gemeinsam mit Ihren Teammitgliedern können Sie Leitbilder und Haltungen entwickeln und so zeigen, wofür Sie gemeinsam stehen. Leitbilder könnten in partizipativen Formaten erarbeitet werden – zum Beispiel in Diskussionsrunden oder gemeinsamen Meetings. Auch im kleineren Kreis, zum Beispiel in Ihrem Team, können Sie sich auch auf ein gemeinsames Leitbild verständigen.
  - Gemeinsam können Sie im Team demokratische Kultur vorleben, indem Sie Teammitglieder proaktiv in die Entscheidungsfindung einbeziehen und ihnen erklären, wie und warum Entscheidungen getroffen werden und wurden. So schaffen Sie Bewusstsein für demokratische Prozesse und die politischen Dimensionen der Arbeitswelt.
  - Mit dem Etablieren einer gemeinsamen Leitlinie geht auch eine Art Verpflichtung einher, die Sie gegenüber Ihren Mitarbeitenden und Teammitgliedern kommunizieren können und sollten. Dabei geht es auch darum, welches Verhalten nicht geduldet oder sogar sanktioniert wird.
  - Um Ihr Team und die Anliegen Ihrer Kolleg\_innen zu verstehen, können Sie aktiv das Gespräch suchen. Schaffen Sie hierfür teaminterne, regelmäßige Reflektionsräume, zum Austausch in geschützten Umgebungen – zum Beispiel ein wöchentliches Meeting, indem es um konkrete, tagesaktuelle Themen geht. Im Austausch wächst das Verständnis für die Positionen anderer und eigene Verhaltensweisen können reflektiert werden. Auch eine gemeinsame Mittagspause, in der Arbeitsthemen außen vor bleiben, kann das gegenseitige Verständnis verstärken. Gespräche sollten dabei ergebnisoffen und auf freiwilliger Basis durchgeführt werden. Sie wissen, was hilfreich für Ihre Kolleg\_innen sein könnte – Ihre Kolleg\_innen aber auch: Um dies herauszufinden, können Sie aktiv das Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden suchen und Sie nach Ihren Bedürfnissen fragen. Wünschen Sie sich mehr Gespräche? Fehlt es an zusätzlichen Weiterbildungen? Ist die Teilnahme an Veranstaltungen, Ist die Teilnahme an Veranstaltungen, zum Beispiel einem Aktionstag gewünscht? Da die Bedürfnisse aller Beteiligten sehr unterschiedlich sein können, empfiehlt sich eine solche Planung auch in kleineren Teams.
- Ein Beispiel für so einen Aktionstag:  
Der Deutsche Diversity Tag.*
- Auch mit andersdenkenden Teammitgliedern können Sie sich austauschen. Dabei ist eine ausreichende, inhaltliche Vorbereitung ratsam. Warum lehnt die Person zum Beispiel bestimmte Maßnahmen für Vielfalt und Demokratie ab? Ist sie sich der unternehmensinternen Leitlinien bewusst? Lässt sie mit sich reden? Nach Klärung

dieser Fragen können Sie, auch in Abstimmung mit anderen Führungskräften oder der Geschäftsführung, Konsequenzen für Verstöße und mögliche Sanktionen festlegen und diese gegenüber den Beteiligten kommunizieren.

- Auf Betroffene von Diskriminierung oder Ungleichbehandlung können Sie proaktiv zugehen: Wie geht es Ihnen? Wie kann Ihnen geholfen werden? Haben Sie auch hier ein offenes Ohr für die Belange Ihrer Mitarbeitenden und Teammitglieder. Wenn vorhanden, können Sie sie auch an unternehmensinterne Beratungs- oder Antidiskriminierungsstellen verweisen. Machen Sie klar, dass die Betroffenen nicht allein sind – und dass Sie und Ihre Organisation für sie einstehen.

- Als Führungskraft können Sie auch die Durchführung von Weiterbildungen, Trainings oder Schulung anstoßen. So können Sie einen aktiven Beitrag leisten, um Ihre Mitarbeitenden, Teammitglieder und sich selbst in Themen von Vielfalt und Demokratie auszubilden.

- Wie gehen meine Kolleg\_innen vor? Werden auch in anderen Teams regelmäßige Diskussionsrunden durchgeführt? Im Austausch mit Ihren Kolleg\_innen können Sie sich wertvollen Input zur Etablierung eigener Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Demokratie einholen und zudem Ihre Anstrengungen über Team- oder Abteilungsgrenzen hinaus bündeln.

- Als Führungskraft kennen Sie die Bedürfnisse Ihrer Teammitglieder am besten. Unterstützen Sie HR und die Entwicklung von Formaten, die auf Ihre Teams abgestimmt sind. Setzen Sie sich auch dafür ein, dass alle Ihre Mitarbeitenden an Fortbildungen, Schulungen etc. teilnehmen können, auch wenn sie beispielsweise mobil als Fahrer\_in arbeiten.



# Handlungs- empfehlungen

für weitere Betriebskörperschaften  
und Netzwerke



# Aufsichtsrat

- Fordern Sie eine klare Positionierung des Vorstands ein. Zeigen Sie, dass auch die Aufsichtsrät\_innen für Vielfalt und Demokratie stehen.

# Betriebsrat

- Nutzen Sie Ihr Befragungsrecht als Betriebsrat: Wie ist die Stimmung im Unternehmen? Wie blicken die Mitarbeitenden auf das Erstarken antidemokratischer Strömungen und welche Maßnahmen wünschen sie sich?
- Schaffen Sie innerbetriebliche Antidiskriminierungsstellen, an die sich Mitarbeitende, die Rassismus und andere Diskriminierung erfahren haben, wenden können.
- Organisieren Sie Fortbildungen zu Themen wie Vielfalt, Diskriminierung und Rechtsextremismus. Damit schärfen Sie das Bewusstsein der Mitarbeitenden und tragen und fördern ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.
- Fordern Sie die Entwicklung eines Verhaltenskodex ein, der klar macht, dass Ihr Unternehmen für Vielfalt einsteht und antidemokratische Verhaltensweisen bei Ihnen keinen Platz haben.

[Schließen Sie sich zusammen: Wie das funktionieren kann, zeigen zum Beispiel Südwest-Metall und IG Metall mit ihrem Zusammenschluss für Demokratie.](#)

[Weitere Informationen finden Sie auch zum Beispiel hier](#) oder [im Methodenkoffer des Charta der Vielfalt e. V.](#)

# Netzwerke

- Nutzen Sie die vorhandenen Strukturen und Kanäle Ihres Netzwerks, um Haltung zu zeigen. Sie können Mitarbeitende an allen Stellen des Unternehmens erreichen und vernetzen.
- Schaffen Sie Raum für den Austausch der Mitglieder Ihres Netzwerks: Wie stehen sie zu antidemokratischen Strömungen, wo sehen sie Handlungsbedarf? Was kann man jetzt gemeinsam tun?

# Handlungs- empfehlungen

für Kommunikation



# Intern

- Feedback und Dialog: Stellen Sie sicher, dass es Mechanismen gibt, durch die Mitarbeitende Feedback an die zuständigen Abteilungen (HR, DEI) geben und Bedenken äußern können. Dies könnte durch regelmäßige Mitarbeitendenumfragen, Feedback-Boxen oder anonyme Meldekäufe erfolgen.

- Bereiten Sie die Kommunikation für den Krisenfall mit Sprachregelungen und festen Verantwortlichkeiten sowie Kanälen vor. Wenn Ihre Organisation für ihre pro-demokratische Positionierung von externen Akteur\_innen angegriffen wird, sorgt dies für Unsicherheit unter Mitarbeitenden. Es muss klar sein, wer in diesen Fällen wann was intern kommuniziert.

- Sie können Ihre Mitarbeitenden am besten erreichen, wenn Sie auf ihre gelebten Realitäten eingehen: Erstellen Sie Formate, die die Lebensrealität Ihrer Mitarbeitenden aufzeigen. Bsp: Blogbeiträge zu Alltags-Rassismus, Homophobie, Xenophobie, der Wichtigkeit von Demokratie usw. So repräsentieren Sie aktiv Ihre Mitarbeitenden und schaffen mehr Bewusstsein bei denen, die nicht unmittelbar mit diesen Themen konfrontiert sind.

[Konkrete Umsetzungshilfe finden Sie auch in der Antirassismus-Toolbox des Charta der Vielfalt e. V.](#)

- Zeigen Sie, in Zusammenarbeit mit HR und DEI, welche Formate und Weiterbildungen es in Ihrer Organisation bereits gibt und weiten Sie diese aus. Dabei können Sie auch externe Speaker\_innen einbinden, die Impulse zu Themen wie Debattenkultur, Fake News oder Rhetorik in Debatten mit antidemokratischen Kräften geben können.

- Hard Facts per Newsletter: Persönliche Geschichten sind gut – Zahlen aber auch. Ein regelmäßiger Newsletter mit wichtigen Zahlen zu politischer Partizipation, der Effektivität von Vielfalt in Unternehmen oder anderen relevanten Aspekten kann sowohl Bewusstsein schaffen als auch die Legitimität anderer Maßnahmen verstärken.

- Wiederholung, Wiederholung, Wiederholung: Bewerben Sie Formate wie die oben genannten, aber auch Dinge wie Beschwerdestellen, Veranstaltungen etc. kontinuierlich. So erreichen Sie sowohl Mitarbeitende, die schon länger dabei sind als auch solche, die gerade neu im Unternehmen starten.

- Folgen aufzeigen: Zeigen Sie, welche Folgen antidemokratische (oder Anti-Vielfalts-)-Politik für das Unternehmen haben kann. Was bedeuten bestimmte Gesetze für uns? Warum ist Vielfalt ein Standortfaktor und wie wirken sich antidemokratische Strömungen negativ auf das Recruiting von Arbeitskräften aus? So können Sie verdeutlichen, wie das Entstehen für demokratische Werte sich auch positiv auf die (wirtschaftliche) Zukunft Ihrer Organisation auswirken kann.

## Handlungsempfehlungen • Kommunikation

- Nutzen Sie Aktionstage, wie den Deutschen Diversity Tag (DDT) am 28.5.2024, um Aufmerksamkeit für das Thema Vielfalt und Demokratie zu schaffen, herauszustellen, was Ihre Organisation in diesem Bereich macht und Mitarbeitende zum Mitmachen zu motivieren. [Hier finden Sie mehr Informationen dazu.](#)

- Fördern Sie den Gebrauch inklusiver und nicht-diskriminierender Sprache in allen Materialien und der Kommunikation Ihrer Organisation. Dazu können Sie eigene Guidelines entwickeln oder auf existierende Leitfäden verweisen.

[Ein Beispiel kann z.B. der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfohlene Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Köln sein.](#)

- Nutzen Sie möglichst alle Ihnen zur Verfügung stehenden Kanäle, um viele Mitarbeitende zu erreichen. Denken sie dabei z.B. an Broschüren, Infoscreens oder auch Poster auf den Toiletten.

# Extern

- Kommunizieren sie Ihre Haltung offensiv aber vor allem konsequent nach außen. Nur eine begründete und nachhaltige Positionierung, die vorab intern gut abgestimmt und von Entscheidungsträger\_innen mitgetragen wird, verschafft Ihnen nach außen (und implizit auch nach innen) Glaubwürdigkeit.

[Wie das geht, wenn Sie zu politischer Neutralität verpflichtet sind, haben z.B. die Berliner Wasserbetriebe und andere Berliner Landesunternehmen mit dem Statement „Neutral heißt nicht gleichgültig“ gezeigt.](#)

- Nutzen Sie die gesamte Bandbreite Ihrer externen Kommunikationskanäle. Planen Sie dabei die notwendigen Kapazitäten ein. Ein Social Media-Beitrag kann beispielsweise ressourcen-

schonend erstellt und mit großer Reichweite gespielt werden, bringt jedoch weitere Arbeit mit sich: Rechnen Sie auch mit kritischem Feedback und planen Sie dessen Beantwortung und die Moderation von Kommentaren ein.

[Hilfe beim Umgang mit Hate Speech finden Sie beispielsweise beim Helpdesk der Neuen Deutschen Medienmacher\\*innen.](#)

- Bereiten Sie klare Social Media-Guidelines für Ihre Mitarbeitenden vor. Zeigen Sie auf, was und aus welcher Sprechsituation sie posten können. Wichtig: Es geht dabei nicht um Verbote, ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, die Inhalte Ihrer Organisation zu teilen. Dafür können Sie auch aktuellen Content, etwa über das Intranet oder spezielle Tools, zur Verfügung stellen.

- Als Schnittstelle nach außen können Sie auf Social Media schnell Inhalte anderer Akteur\_innen aufgreifen – mit unterschiedlichem Effekt:
  - Reagieren Sie mit Ihrem Markenaccount auf einen Inhalt, um sich zu positionieren.
  - Reposten Sie die Inhalte Dritter, um Ihre Positionierung zum Ausdruck zu bringen, aber auch um als Multiplikator\_in zu fungieren (und davon zu profitieren). Einige Beispiele für Inhalte pro-demokratischer Initiativen finden Sie hier: [Zusammen für Demokratie](#), [#Zusammenland](#), [Hand in Hand](#)
  - Vernetzen Sie sich mit Ihrer Community oder mit Akteur\_innen, die auch eine eindeutige Positionierung zu Themen wie Demokratie beziehen.
  - Greifen Sie Posts von Führungskräften mit dem Account Ihrer Organisation auf. So geben Sie Ihrer Positionierung Gesichter und stärken sie damit.
- Binden Sie Ihre Themen oder Ihre Reaktionen auf gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Krisen) in Ihre Kommunikations- und Marketingkonzepte ein: [Ein Beispiel ist die Kampagne „Genuss statt Spaltung“ von Viva](#). Wichtig: Ihre Positionierung für Vielfalt und Demokratie können Sie durch konkrete Handlungsvorgehen und Maßnahmen in Ihrer Organisation untermauern, um sich nicht dem Vorwurf von PR-Maßnahmen ohne Substanz auszusetzen.

[Ein Beispiel hat Edeka mit dem Online-Film #Vielfalt geliefert. Der Film zeigt, wie eine Edeka-Filiale nur mit deutschen Produkten aussehen würde.](#)





# Handlungs- empfehlungen

für HR



# HR- Verantwortliche

- Organisieren Sie Workshops oder Fortbildungen, die Themen wie Vielfalt und Demokratie für Ihre Mitarbeitenden greifbarer machen.
- Demokratische Entscheidungsfindung: Fördern Sie eine Kultur der demokratischen Entscheidungsfindung, indem Sie Mitarbeitende in wichtige Entscheidungen einbeziehen. Dies könnte durch regelmäßige Mitarbeitendenumfragen, offene Foren oder die Einrichtung von Mitarbeitendenvertretungen erreicht werden.
- Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung: Implementieren Sie eine strenge Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung. Stellen Sie sicher, dass es klare Verfahren zur Meldung und Untersuchung solcher Vorfälle gibt.
- Vertrauenspersonen: Führen Sie ein Vertrauenspersonen-Modell ein. Mitarbeitende werden in den Bereichen Mental Health und Vielfalt weitergebildet und sind als Vertrauenspersonen Ansprechpartner\_innen für Kolleg\_innen in schwierigen Situationen.
- Einstellung bei der Einstellung: Wenden Sie Ihre Unternehmenswerte wie Vielfalt, Toleranz etc. proaktiv bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden an. Kommunizieren Sie die Haltung Ihres Unternehmens auch schon klar während des Stellenausschreibungs- und Bewerbungsprozesses. Greifen Sie dabei auch auf DEI-Netzwerke zurück, um Ihr Recruiting inklusiver zu gestalten.
- Falls in Ihrer Organisation noch kein DEI-Bereich vorhanden ist, setzen Sie sich für dessen Etablierung ein. Entwickeln und implementieren Sie gezielte Strategien zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet die Durchführung von Schulungen, die Bildung von Vielfalts-Arbeitsgruppen und die Erstellung von Richtlinien für ein inklusives Arbeitsumfeld. Führen Sie regelmäßige Überprüfungen der bestehenden DEI-Praktiken durch, um Verbesserungsbedarf zu erkennen und gezielt anzugehen.
- Tauschen Sie sich intern aus: Welche anderen Abteilungen haben bereits Erfahrungen mit polarisierenden Themen, Leitlinien in ihren Teams, Ideen für externe Speaker\_innen für bestimmte Themen?

- Stellen Sie sicher, dass auch Mitarbeitende, die nicht am Schreibtisch oder im Schichtdienst arbeiten, einbezogen werden.
  - Workshops und Seminare können beispielsweise mehrmals zu verschiedenen Zeiten angeboten werden, sodass alle Mitarbeitenden einer Schicht die Möglichkeit haben, teilzunehmen.
- Während Mitarbeitende mit Schreibtischjob am Arbeitsplatz Intranet-Beiträge lesen, an Umfragen teilnehmen und sich mit Kolleg\_innen austauschen können, ist das z.B. für Mitarbeitende in der Produktion oder im Einzelhandel nicht immer möglich. Schaffen Sie Räume, um das auch für sie zu ermöglichen, z.B. in der Form von einmal pro Woche stattfindenden, verlängerten Mittagspausen (die Zeit sollte zusätzlich zur regulären Pausenzeit gewährt werden).

# DEI- Manager\_innen

- Um Vielfalt und Demokratie unter Ihren Kolleg\_innen zu fördern, können Sie sich für die Durchführung und Organisation von Fort- und Weiterbildungen einsetzen. So können Sie Bewusstsein für die Thematiken schaffen und das gegenseitige Verständnis weiter ausbauen.
  - Mentorship-Programme können helfen, unterrepräsentierte Gruppen zu fördern, gegenseitiges Verständnis zu stärken und Benachteiligungen entgegenzuwirken.
  - Gemeinsam können Sie mit Ihren Mitarbeitenden klare Richtlinien für ein inklusives Arbeitsumfeld sowie Verfahren zur Bekämpfung von Diskriminierung entwickeln. Schulungen zum Thema Antidiskriminierung für alle Mitarbeitenden sind essenziell, um Bewusstsein zu schaffen, diskriminierendes Verhalten erkennen und verhindern zu können. Stellen Sie zudem sicher, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie diskriminierendes Verhalten melden können und dass solche Meldungen ernst genommen, untersucht und geahndet werden. Auch Fortbildungen zu Themen wie demokratisches Engagement, Bürgerrechte oder die Bedeutung von Demokratie, können hilfreich sein.
- [Hilfreiche Informationen dazu, wie Sie z.B. mit Mitarbeitenden, die rechtsextreme Einstellungen vertreten, umgehen können, finden Sie u.a. beim Paritätischen Wohlfahrtsverband.](#)*
- [Hilfestellungen zum Thema Antidiskriminierung und Antirassismus finden Sie auch hier.](#)*

## Handlungsempfehlungen • HR

- Richten Sie Meldestellen ein und benennen Sie Vertrauenspersonen (inklusive Ombudstellen), bei denen Mitarbeitende diskriminierendes Verhalten oder Verstöße gegen demokratische Grundsätze melden können. Diese sollten leicht zugänglich sein und die Anonymität sowie den Schutz der meldenden Person gewährleisten. Klären Sie über die Funktionen dieser Stellen auf und kommunizieren Sie klar, wo und wie Mitarbeitende sich melden können.

- Nutzen Sie Aktionstage wie den Deutschen Diversity Tag oder etablieren Sie einen Newsletter zu Diversity- und Demokratiethematen, um Aufmerksamkeit zu schaffen und Mitarbeitende zu ermutigen, selbst aktiv zu werden.

*Eine Liste mit 22 Strategien, wie Diversity-Manager innen am Arbeitsplatz Demokratie fördern können, finden Sie auch auf der Seite des Instituts für Diversity Management.*

- Interne Diversity Audits können helfen, die eigenen unternehmensinternen Praktiken und Maßnahmen zu überprüfen, ihre Wirksamkeit sicherzustellen und sie gegebenenfalls anzupassen.

- Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt hören nicht bei Ihren Mitarbeitenden auf: Sie können auch Vielfalt in der Produktentwicklung anstoßen. Durch eine inklusive Produktentwicklung können Sie sicherstellen, dass die Bedürfnisse einer vielfältigen Benutzerbasis auch in Ihren Produkten

berücksichtigt werden. Das kann auch Ihren Mitarbeitenden den Stellenwert von Vielfalt erneut verdeutlichen.

*Weitere Maßnahmen und Handlungsansätze finden Sie auch auf der Webseite des Charta der Vielfalt e. V.*