

Leitfaden zum Schutz vor Diskriminierung

Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das PZN fördert ein Arbeitsumfeld, in dem jede*r Mitarbeiter*in unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung die gleichen Chancen erhält. Die Auswahl und Förderung aller Mitarbeiter*innen erfolgt ausschließlich nach Qualifikation und Leistung; gleiche Tätigkeit wird mit gleichem Entgelt vergütet.

Das PZN stellt sich jeglicher Form von Diskriminierung entschieden entgegen, sorgt für Prävention und ergreift umfassende [Schutzmaßnahmen](#).

Was bedeutet Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet, jemanden ungerecht oder vorurteilhaft zu behandeln, basierend auf bestimmten Merkmalen oder Zugehörigkeiten, wie z. B. Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität.

Es ist ein Verhalten, das Personen benachteiligt, ausschließt oder ihnen Chancen verwehrt, allein aufgrund von Eigenschaften, die nichts mit ihren Fähigkeiten oder Leistungen zu tun haben. Diskriminierung kann sich in vielen Formen zeigen - von offensichtlicher Ungleichbehandlung bis hin zu subtileren Formen wie Vorurteilen und Stereotypen.

Was sind die Folgen von Diskriminierung?

Die Folgen von Diskriminierung sind weitreichend und können sich sowohl auf das Individuum, das Unternehmen als auch auf die Gesellschaft auswirken.

1. **Psychische Auswirkungen:** Das ständige Gefühl, aufgrund persönlicher Merkmale abgewertet zu werden, kann schwerwiegende emotionale und psychische Probleme, wie z.B. Depressionen, Angstzustände, geringes Selbstwertgefühl verursachen.
2. **Physische Gesundheit:** Die mit Diskriminierung verbundenen Stressfaktoren können auch die körperliche Gesundheit beeinträchtigen (z.B. Schlafstörungen, Essstörungen, Bluthochdruck, Migräne).
3. **Soziale und ökonomische Nachteile:** Diskriminierung kann Menschen den Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildungsmaßnahmen und anderen Ressourcen verwehren. Dies führt zu sozialer und wirtschaftlicher Benachteiligung und verstärkt bestehende Ungleichheiten.
4. **Verlust von Talenten und Potenzialen:** Wenn Mitarbeitende aufgrund von Diskriminierung nicht die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten, verliert das Unternehmen wertvolle Talente und Innovationsmöglichkeiten.
5. **Rechtliche und finanzielle Konsequenzen für Organisationen:** Unternehmen, die sich an diskriminierenden Praktiken beteiligen bzw. Diskriminierungen nicht gezielt unterbinden, müssen mit rechtlichen Konsequenzen, Geldstrafen und einem Verlust des öffentlichen Ansehens rechnen.
6. **Spaltung in der Belegschaft:** Diskriminierung fördert Vorurteile und Intoleranz in der Belegschaft, was eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und ein kollegiales Miteinander beeinträchtigt. Dies führt dazu, dass Konflikte entstehen und die Unternehmenskultur leidet, was in letzter Konsequenz dazu führt, dass das Unternehmen nicht mehr in der Lage ist, seinem Arbeitsauftrag adäquat nachzukommen.

Was können Sie tun, wenn Sie sich diskriminiert fühlen?

Sie können folgende Schritte unternehmen:

1. Dokumentieren: Halten Sie die Details der von Ihnen empfundenen Diskriminierung fest, einschließlich Datum, Uhrzeit, Ort, Beteiligten und etwaigen Zeug*innen. Bewahren Sie Beweise wie E-Mails, Nachrichten oder Fotos auf.

2. Suchen Sie PZN-interne Unterstützung: Das können andere Kolleg*innen sein, die Sie als Zeug*innen unterstützen könnten. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft. Wenden Sie sich an die Ansprechpartner*innen für die jeweiligen Schutzkonzepte. Selbstverständlich steht es Ihnen frei, Netzwerke und Organisationen zu nutzen, offiziell Beschwerde einzureichen oder rechtliche Schritte einzuleiten.

3. Selbstfürsorge: Achten Sie auf Ihre psychische Gesundheit und suchen Sie bei Bedarf professionelle Hilfe, z. B. über den [pme Familienservice](#).

Es ist wichtig zu wissen, dass Sie nicht allein sind und es Wege gibt, gegen Diskriminierung vorzugehen. Nutzen Sie die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Beratungsangebote.

Was können Sie tun, wenn Sie Diskriminierung beobachten?

Sie können folgende Schritte unternehmen:

- 1. Einschreiten:** Zeigen Sie Kollegialität und intervenieren Sie - aber vermeiden Sie, die Situation zu eskalieren. Manchmal kann schon eine klare Ansprache oder Frage die Situation deeskalieren.
- 2. Dokumentieren:** Halten Sie fest, was Sie beobachten inklusive Datum, Uhrzeit, Ort, Beteiligten und Zeug*innen.
- 3. Unterstützen/zur Meldung ermutigen:** Bieten Sie dem*r betroffenen Kolleg*in Ihre Unterstützung an. Manchmal kann schon das Bezeugen und Anerkennen der Situation helfen. Ermutigen Sie ihn*/sie, die Diskriminierung zu melden. Begleiten Sie ihn*sie zu dem Termin mit dem*der Ansprechpartner*in, wenn gewünscht.

Das Wichtigste ist, nicht wegzusehen und beherzt zu handeln! So kann das PZN ein Campus der Vielfalt, Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts bleiben.

Gesetzliche Grundlagen

GG - [Grundgesetz](#)

AGG - [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)

SGB IX - [Sozialgesetzbuch IX](#)

ChancengG - [Chancengleichheitsgesetz](#)

TV-L - [Tarifvertrag der Länder](#)

LPVG BW - [Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg](#)