



17. März 2026

10:00 – 10:30 Uhr

Umgang mit Diskriminierung und Rassismus

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

#NUIFerklärt-Reihe 2026

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

#NUIFerklärt 2026: Alle Aufzeichnungen finden Sie auf unserer Webseite und auf YouTube.

27. Januar, 10:00-10:30 Uhr:

Ausbildungs-Aufenthaltstitel für Geduldete & Ausbildungsduldung

03. Februar, 10:00-10:30 Uhr:

Wohnsitzauflage und Residenzpflicht

10. Februar, 10:00-10:30 Uhr:

Geflüchtete aus der Ukraine: Titelwechsel zur Aufenthaltsverfestigung

17. Februar, 10:00-10:30 Uhr:

Mitwirkungspflichten und Identitätsklärung

24. Februar, 10:00-10:30 Uhr:

Niederlassungserlaubnis und Daueraufenthalt-EU

03. März, 10:00-10:30 Uhr:

Einbürgerung: Chancen und Verfahren im Überblick

10. März, 10:00-10:30 Uhr:

Auszubildende aus Drittstaaten: Rechtliche Grundlagen und praktische Tipps

17. März, 10:00-10:30 Uhr:

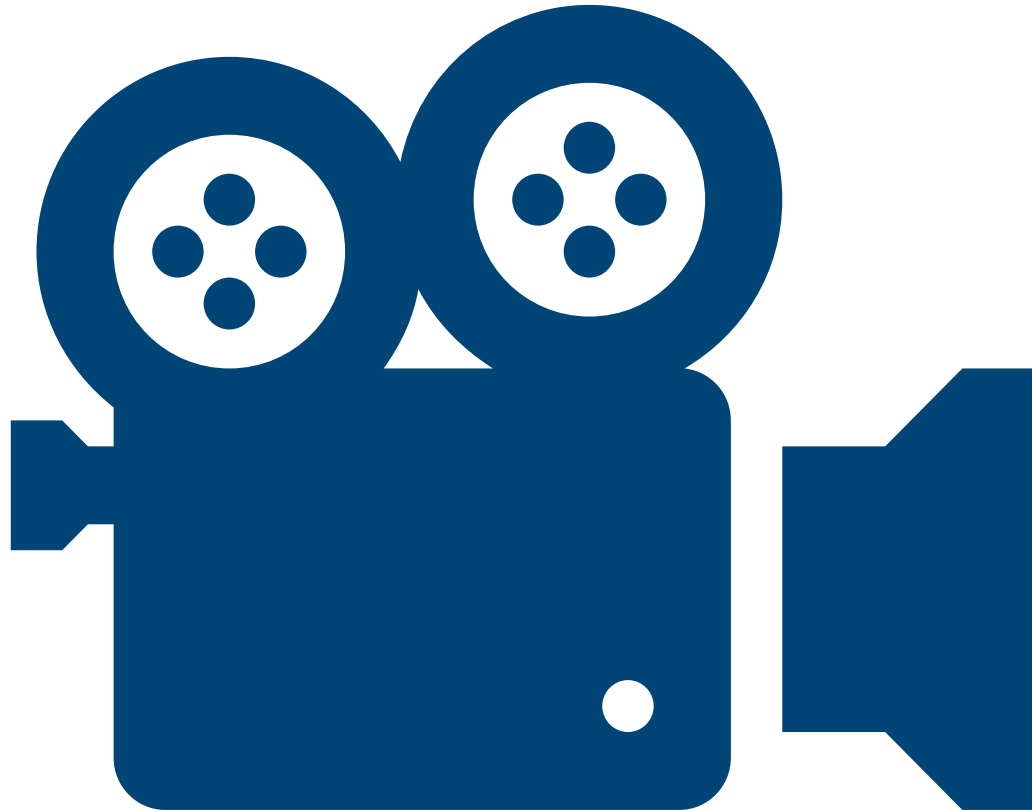
Umgang mit Diskriminierung und Rassismus: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen



Die Aufzeichnungen der einzelnen Termine finden Sie auf unserer Webseite



Die Veranstaltung wird aufgezeichnet



Auf der Suche nach Beratung zum Thema?

Q&A zum #NUIferklärt Umgang mit Diskriminierung und Rassismus – Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen



Gleich im Anschluss
um 10:30 Uhr!

[Direkter Kontakt zum NUIF-Team](#)





Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter und Zugewanderter in Deutschland

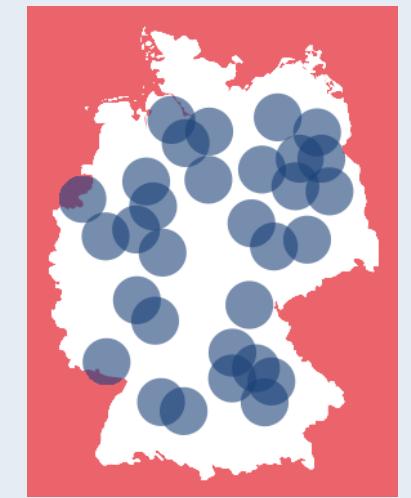


Betriebe im NETZWERK

4906



 **NETZWERK** Unternehmen integrieren Flüchtlinge



Gefördert durch:
 Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
 **DIHK**
 aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
 Durchgeführt von der DIHK Service GmbH

Das NETZWERK auf einen Blick

Informationen und
Überblick verschaffen



Erfahrungsaustausch
und Kooperationen



Sichtbarkeit Ihres
Engagements



Save the Date: NUiFinar März 2026

Wie Unternehmen Geflüchtete und Zugewanderte erreichen – praxisnahe Wege & Beispiele

Viele Unternehmen öffnen sich aus unternehmerischer Verantwortung und im Zuge des Fachkräftemangels zunehmend für Bewerber*innen mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte. Doch häufig stellt sich dabei eine zentrale Frage: *Wie erreiche ich diese Zielgruppen?*

In unserem Webinar zeigen wir praxisnahe Wege, Beispiele und konkrete Anlaufstellen

Datum: Donnerstag, den 26. März 2026

Uhrzeit: 10:00 bis 11:00 Uhr

Anmeldungen sind hier möglich



Welche **gesetzlichen Regelungen** sollte ich als Betrieb kennen?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - § 1 AGG

- 2006 in Kraft getreten, setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um
- **Definiert 6 Diskriminierungsgründe:**
 - Rasse oder ethnische Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion oder Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - Sexuelle Identität

Das Grundgesetz – Artikel 4

- (1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.
- (2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 BetrVG)

- Arbeitgeber*in und Betriebsrat sind dazu verpflichtet, Benachteiligungen von Arbeitnehmer*innen zu vermeiden

Rechtliche Lage



Welche **gesetzlichen Regelungen** sollte ich als Betrieb kennen?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - § 1 AGG

- 2006 in Kraft getreten, setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um
- **Definiert 6 Diskriminierungsgründe:**
 - Rasse oder ethnische Herkunft
 - Geschlecht
 - Religion oder Weltanschauung
 - Behinderung
 - Alter
 - Sexuelle Identität

Formen der Benachteiligung § 3 AGG

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Rechtliche Lage



Welche **gesetzlichen Regelungen** sollte ich als Betrieb kennen?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Erstreckt sich auf **alle Phasen der Beschäftigung**:

- Stellenausschreibung
- Einladung zum Bewerbungsgespräch
- Entscheidung über die Einstellung
- Entscheidung zu Versetzung, Beförderung, Fortbildungen, etc.
- Kündigung



Arbeitgeber



Belegschaft



Dritte

Rechtliche Lage



Beschwerdestelle

- Es ist Pflicht des Arbeitgebers, **Beschwerden zu prüfen und den Sachverhalt zu klären**. Danach muss das **Ergebnis der Prüfung** an die Beschäftigten zurückgemeldet werden.
- Die Stelle muss **bekannt** gemacht werden, damit das Recht der Beschäftigten genutzt werden kann.
- Die Einrichtung der Beschwerdestelle gilt **unabhängig von der Unternehmensgröße**, schon ab 1–2 Mitarbeitenden. Es gibt dabei auch **keine festen Vorgaben**, wie diese Stelle genau gestaltet sein muss.
- **Transparenz ist Pflicht**: Zuständigkeiten, Verfahren, Vertraulichkeit und Schutz vor Benachteiligung wegen der Beschwerde (Maßregelungsverbot) klar kommunizieren.

Wichtig: Der Betriebsrat ist nicht Teil dieser Stelle. Er hat keine Pflicht, Beschwerden weiterzuleiten und ist daher keine offizielle Anlaufstelle nach AGG,

Tipp: Das Zwei-Säulen Modell, eine Zusammenarbeit von:

1. Vertrauliche Ansprechperson
2. Unabhängige Beschwerdeinstanz

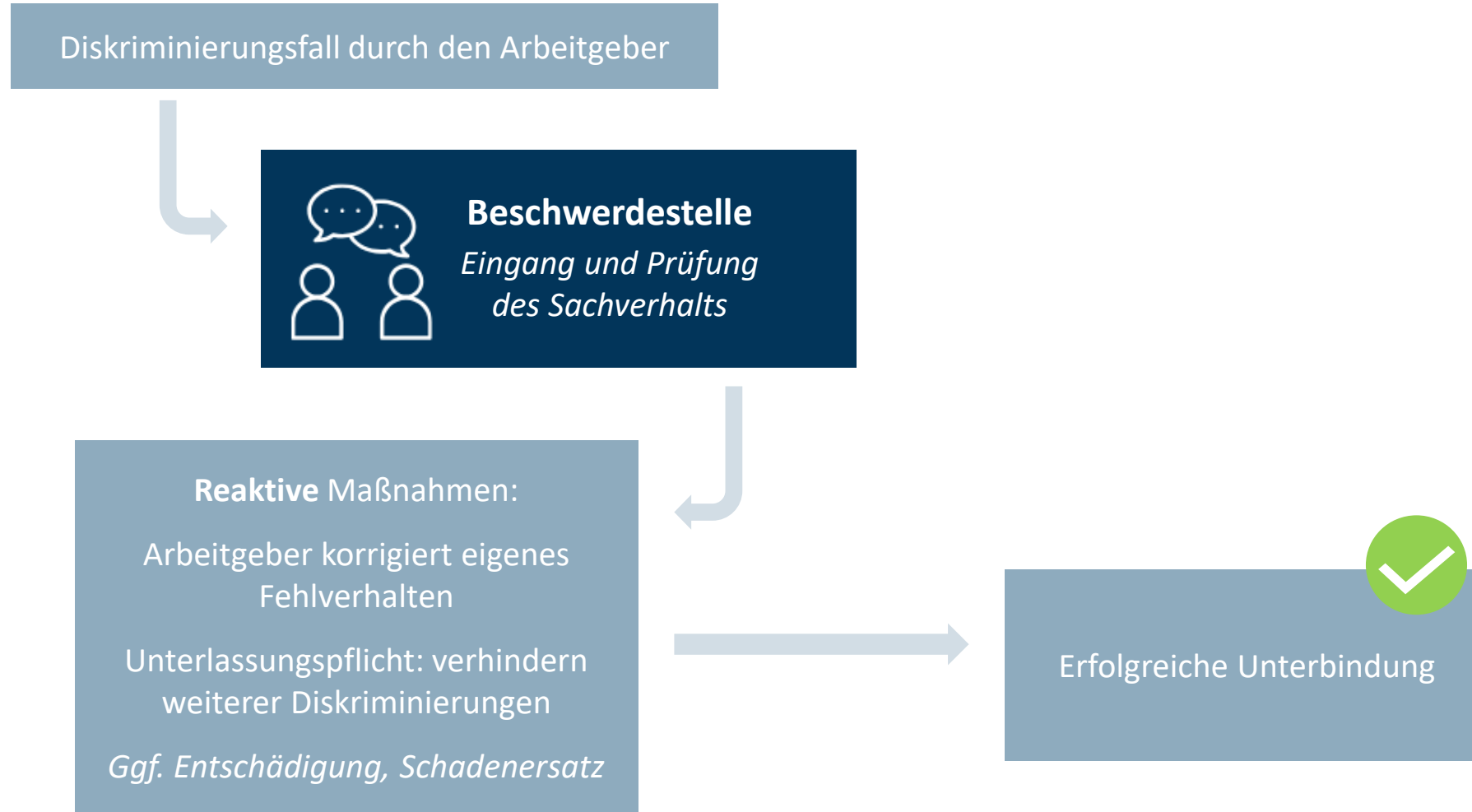
Schutz vor Benachteiligung durch den Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber sollten bestehende Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen **auf Benachteiligungen überprüfen**:

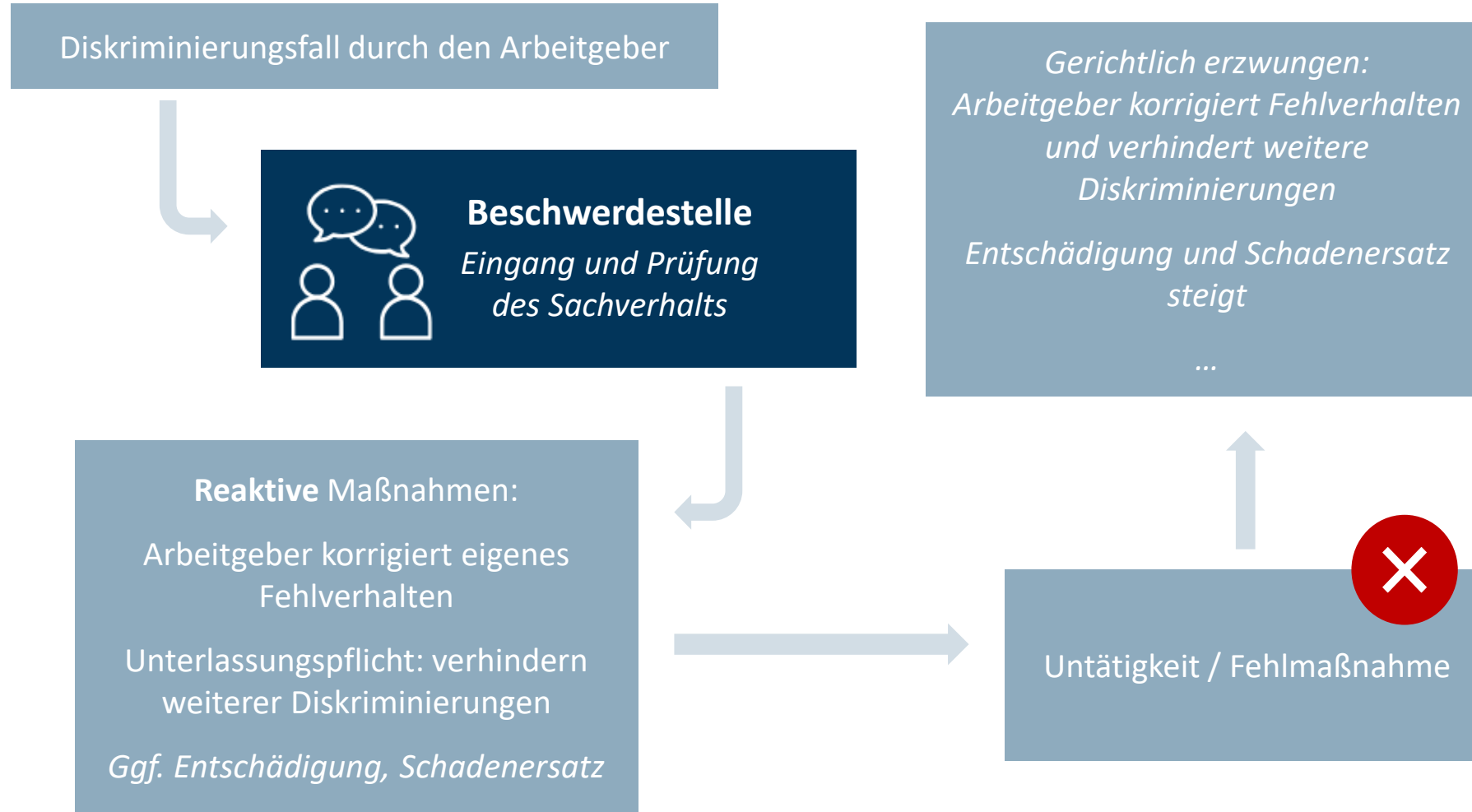
- Sind Stellenausschreibungen **neutral formuliert**, ohne bestimmte Gruppen anzusprechen oder auszuschließen? Haben wir ein **einheitliches Auswahlverfahren** mit klaren Kriterien, das Vorurteile vermeidet?
- Sind Beförderungskriterien **transparent** und für alle Mitarbeitenden gleich definiert? Analysieren wir, ob bestimmte Gruppen seltener befördert werden?
- Sind Gehaltsunterschiede zwischen vergleichbaren Jobs **sachlich erklärbar**? Wenden wir Kündigungs- und Abmahnkriterien **einheitlich** an?
- Sind Teilnahmekriterien **transparent und schriftlich festgehalten**? Haben alle Mitarbeitenden **gleichen Zugang** zu Aus- und Weiterbildungen?



Schutz vor Benachteiligung durch den Arbeitgeber



Schutz vor Benachteiligung durch den Arbeitgeber

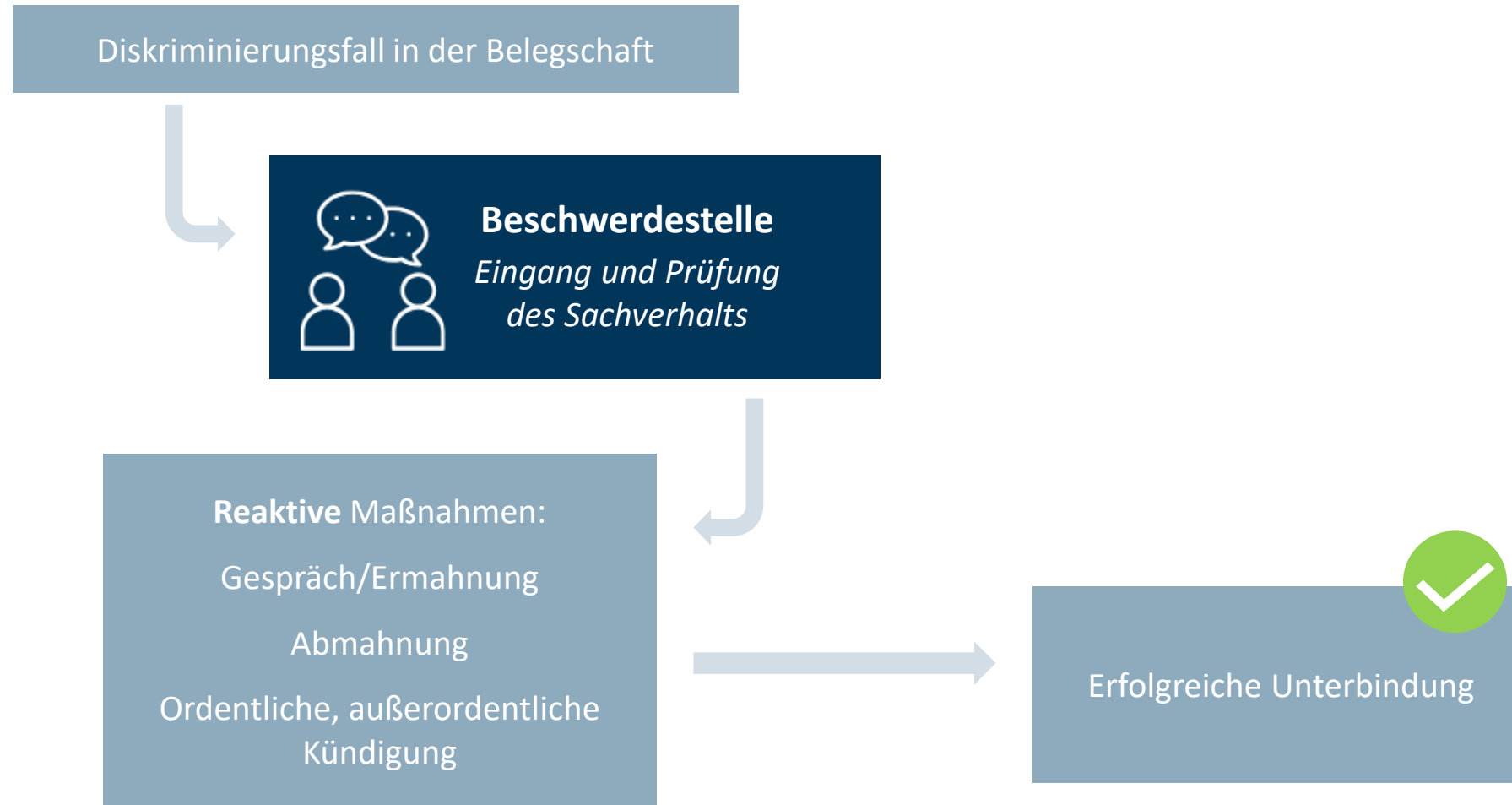


Schutz vor Benachteiligung durch **Beschäftigte**

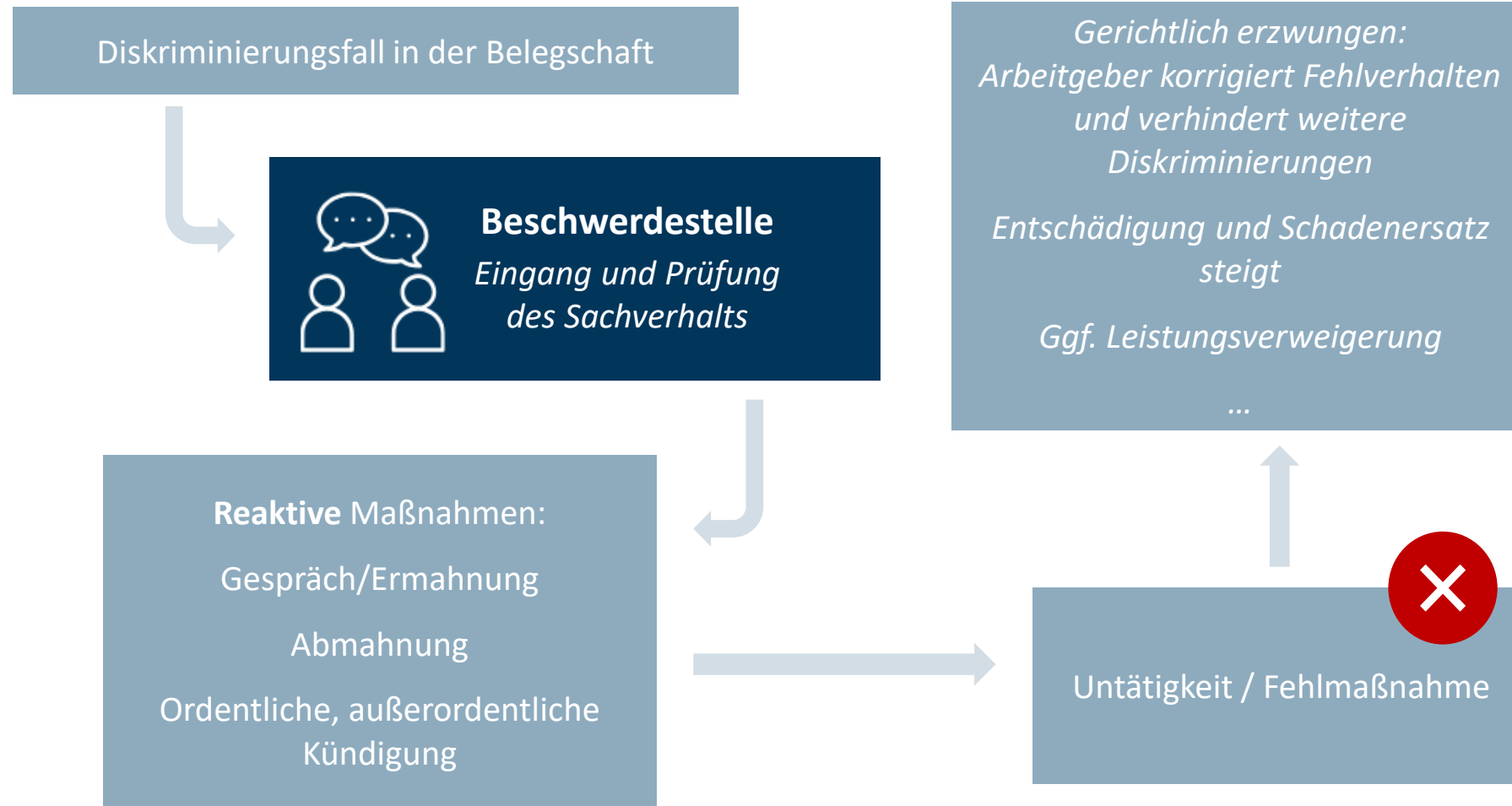
- Das AGG verpflichtet Unternehmen auch dazu, Beschäftigte vor Diskriminierung durch andere Beschäftigte zu schützen. Dazu gehören u. a. **vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen, Sensibilisierung** und die Förderung einer respektvollen, diskriminierungsfreien **Unternehmenskultur**.
 - Führung & Verantwortung
 - Gehen Geschäftsführung und Führungskräfte als Vorbild für respektvolles Verhalten voran?
 - Code of Conduct / Verhaltenskodex
 - Ist der Kodex für alle sichtbar, zugänglich und wird er verbindlich umgesetzt?
 - Schulungen & Sensibilisierung
 - Werden Mitarbeitende regelmäßig zu AGG, interkultureller Kompetenz, o.ä. geschult?
 - Engagement fördern
 - Werden Beschäftigte für Ehrenämter oder innerbetriebliches Engagement freigestellt oder unterstützt?
 - Anlaufstellen & Unterstützung
 - Sind Ansprechpersonen und Beschwerdestellen klar benannt und für alle leicht erreichbar?



Schutz vor Benachteiligung durch **Beschäftigte**



Schutz vor Benachteiligung durch **Beschäftigte**



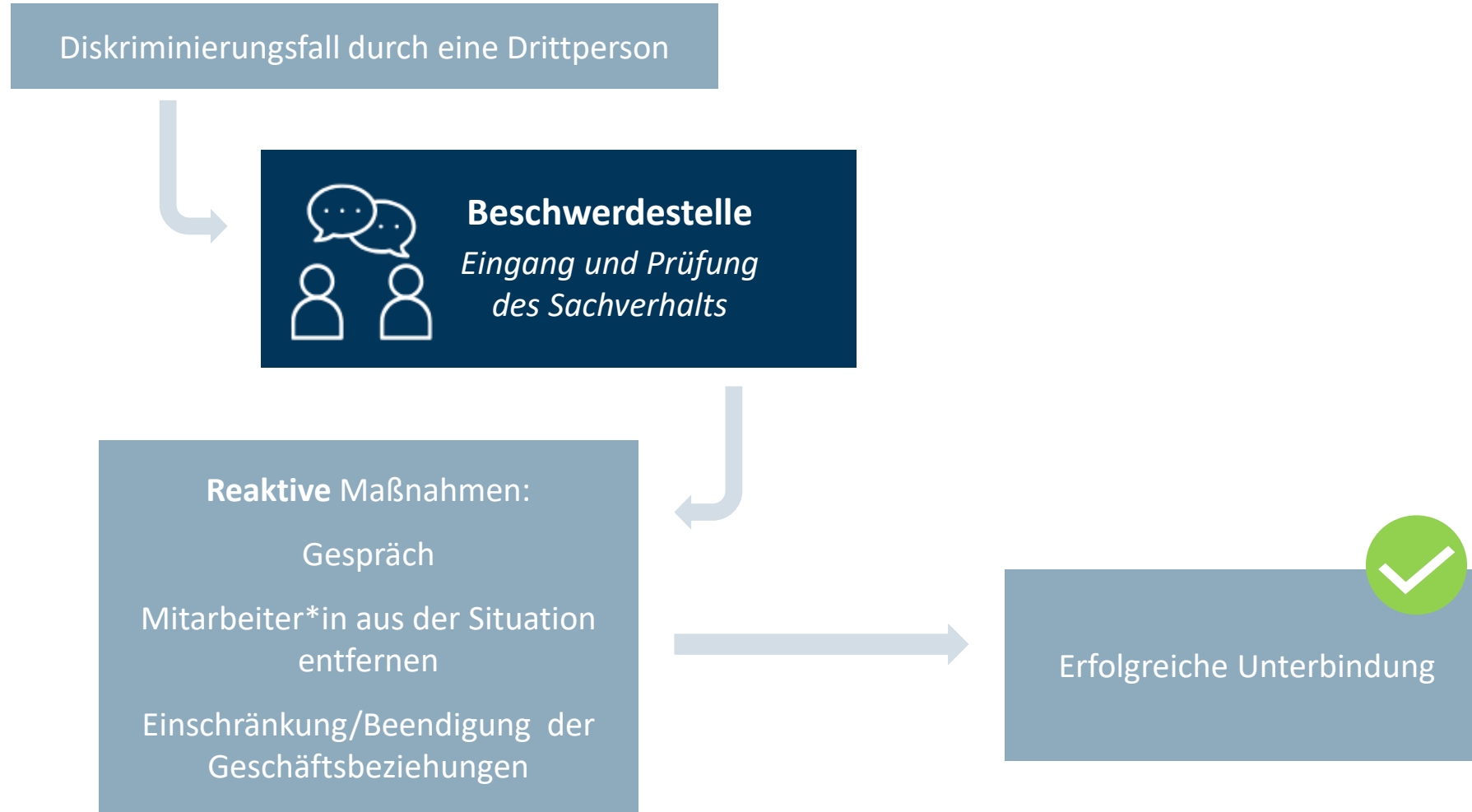
Schutz vor Benachteiligung durch Dritte

- Dritte: Kunden, Patienten, Gäste, Lieferanten, externe Dienstleistungen
- Der Arbeitgeber ist hier verpflichtet, alle zumutbare Bemühungen zu machen um Benachteiligungen durch Dritte auszuschließen. Dazu gehören:
 - Risikoanalyse der Einsatzbereiche mit Drittkontakt
 - Vorgaben gegenüber Dritten, klare Kommunikation von einer Null-Toleranz Haltung

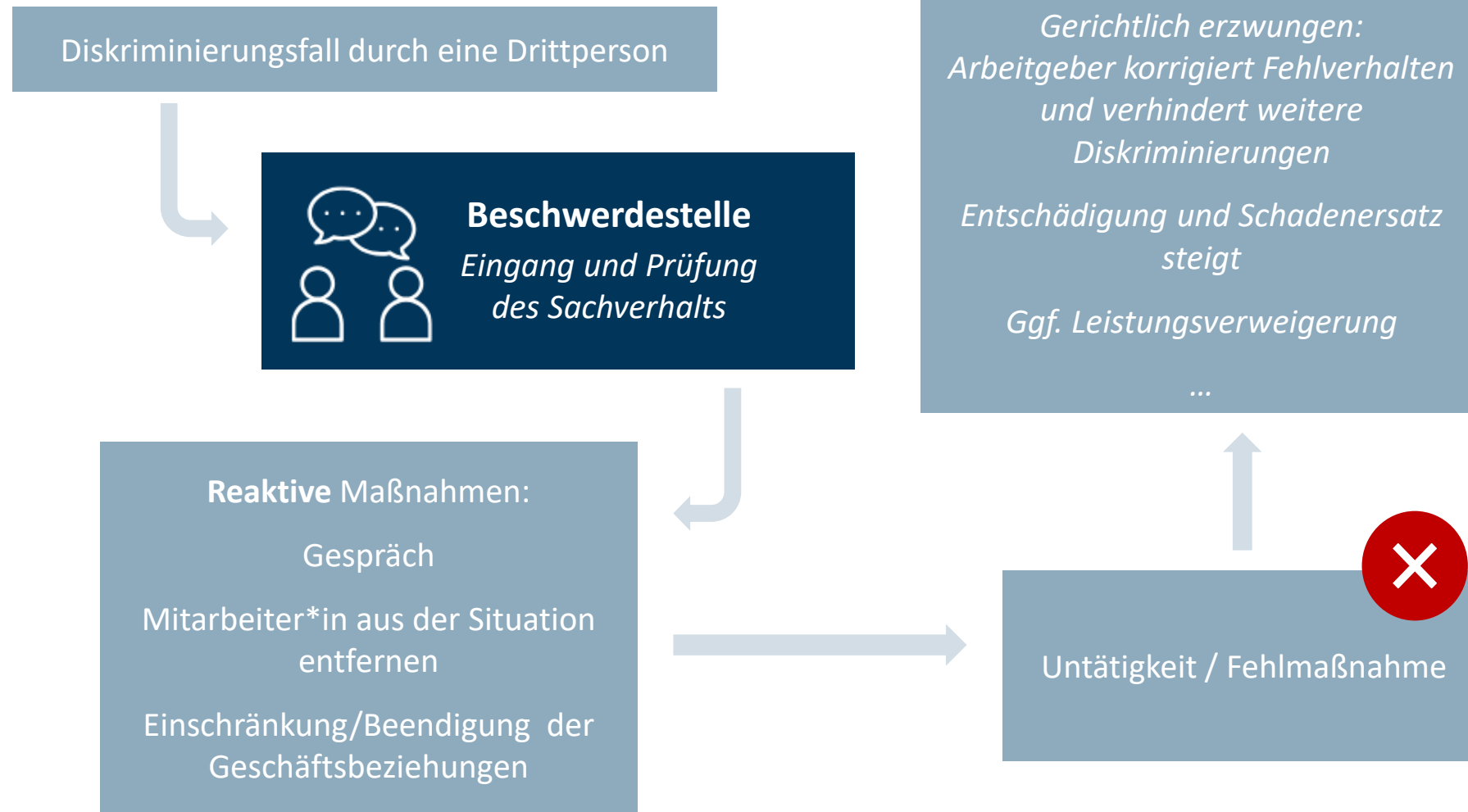
→ Unterschied: Zwischen dem Arbeitgeber und den „Dritten“ besteht kein Beschäftigungsverhältnis (kein Arbeitsvertrag).



Schutz vor Benachteiligung durch Dritte



Schutz vor Benachteiligung durch Dritte



Auf der Suche nach Beratung zum Thema?

Q&A zum #NUIferklärt Umgang mit Diskriminierung und Rassismus – Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen



Gleich im Anschluss
um 10:30 Uhr!

[Direkter Kontakt zum NUIF-Team](#)





Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist zu erreichen:



am Telefon unter
030/20308-6550



per Mail unter
**info@unternehmen-
integrieren-fluechtlinge.de**



Online unter
www.nuif.de