

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 296

Diversität und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Belegschaften in deutschen Unternehmen werden immer diverser, doch ihr Alltag ist von Diskriminierung geprägt. Wie es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland steht, besprechen Christina Schildmann und Annika Feith anhand einer neuen Studie.

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 6. Mai 2026. Willkommen zur 296. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und wir werden heute der Frage nachgehen, wie es um die Chancengerechtigkeit in Deutschland steht. Christina Schildmann, ich grüße dich.

00:00:27 Christina Schildmann

Ich grüße euch.

00:00:28 Marco Herack

Du bist Leiterin der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung und Annika Veith. Hallo Annika.

00:00:34 Annika Feith

Hallo, danke für die Einladung.

00:00:35 Marco Herack

Du bist Researcherin am Wifor-Institut. Deine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Vielfalt und Chancengleichheit in der Arbeitswelt sowie sozial-ökologische Transformation, etwa mit Blick auf den Ausbau der erneuerbaren Energien.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt. Per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de, also Hinweise, Korrekturen, Unmut, Anregungen, dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

00:01:07 Marco Herack

Chancengerechtigkeit in Deutschland. Wir können ja heute mal einen etwas ungewöhnlichen Einstieg in das Thema nehmen, was ja immer keiner weiß und sieht. Christina schickt mir gelegentlich einen Aufhänger und der Aufhänger für diese Folge wäre, wenn man es denn Aufhänger nennen möchte, ist vielleicht auch etwas zu luzide formuliert. Kleine Triggerwarnung vorweg, deswegen dieser Einleitung hier: Unbekannte haben mutmaßlich mit Tierblut

gefüllte Luftballons an die Moschee der türkischen Gemeinde in Memmingen geworfen und dort einen Schweinekopf hinterlassen.

00:01:39 Marco Herack

Den Schweinekopf stecken die Täter wiederum auf den auf einer Mauer angebrachten Halbmond im Eingangsbereich der Moschee, wie das Polizeipräsidium Schwaben-Südwest in Kempten berichtete und die Tat ereignete sich am Freitagmorgen in der Nacht zum 1. Mai. Das ist noch gar nicht lange her, ich habe das gar nicht irgendwo groß gelesen, ja, irgendwie passt es dann doch zum Befund unserer Studie heute, die wir besprechen werden, die sich ja mit der Chancengleichheit in Deutschland befasst. Nichtchristen sind eine der Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt am meisten von Diskriminierung betroffen sind.

00:02:12 Marco Herack

Das nimmt uns jetzt natürlich schon das Ergebnis, so ein klein bisschen vorweg, aber es gibt ja eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bei der kann man sich beschweren. Der Fall wird dann aufgenommen und dokumentiert, auf alle Fälle. Und dann ist ja die große Frage, wissen wir das nicht eigentlich schon? Wissen wir nicht genug über Diskriminierung auch in der Arbeitswelt, Christina?

00:02:34 Christina Schildmann

So viele Fragen auf einmal. Ja, der eingangs geschilderte Fall mit der Moschee würde da nicht landen, weil da geht es nicht um den Arbeitsplatz, sondern illustriert uns nur noch mal, wie stark nicht christliche Menschen in Deutschland mit Ausgrenzung zu kämpfen haben und auch wirklich mit Aggression und mit solchen dramatischen Dingen. Passt eben 'n bisschen, wie du sagtest, zu dem Befund aus unserer Studie, dass gerade diese Gruppe es wirklich schwer hat im Arbeitsalltag, in der Gesellschaft. Und stark diskriminiert wird. Also bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, beschwert man sich.

00:03:09 Christina Schildmann

Das eine ist 'ne Straftat, das andere wären eben Beschwerden. Das sind nochmal unterschiedliche Dinge, aber die Frage, die du gestellt hast, wissen wir nicht eigentlich genug über Antidiskriminierung, würde ich mit Nein beantworten. Also, was wir auf jeden Fall wissen, ist, dass Diskriminierung 'n Thema. Thema 'n Problem weiterhin ist, das hat die Leiterin des Amtes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, kürzlich auch noch mal deutlich formuliert. Sie hat gesagt, Deutschland hat den Kampf gegen Diskriminierung noch nicht aufgenommen. Das Thema wurde viel zu lange stiefmütterlich behandelt, egal welche Regierung gerade regiert hat.

00:03:41 Christina Schildmann

Damit hat sie ja 'nen klaren Auftrag formuliert, nicht nur an die

Bundesregierung, sondern an uns alle, an Unternehmen, an Gewerkschaften, an die Gesellschaft. Wir wissen eben noch nicht genug über die Betroffenheit von bestimmten Gruppen und auch noch nicht genug über die Mechanismen in der Arbeitswelt. Also, was wir wissen, ist, dass das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz groß ist und einen großen Bereich betrifft. Das sehen wir daran, dass fast ein Drittel der Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle. Dass die den Bereich Arbeitsmarkt betreffen, also so viel können wir sagen.

00:04:14 Christina Schildmann

Was wir nicht haben bislang in der Forschung, ist eine wirklich auf den Arbeitskontext fokussierte, systematische und regelmäßig erhobene Grundlage. Wir brauchen diese aktuelle Datenlage auch deswegen. Annika, das schreibt ihr auch in eurer Studie, ja, weil sich die Arbeitswelt so stark verändert hat, insbesondere nach Corona, und wir wissen nicht, was das bedeutet mit Blick auf Diskriminierung. Diese Arbeitswelt ist eine andere als vor Corona. Wir gucken jetzt mal, wie sich die Mechanismen verändert haben, auch die Mechanismen von Diskriminierung verändert haben. Wir haben jetzt den Anfang gemacht mit dieser Studie.

00:04:46 Christina Schildmann

Annika, dieses Projekt ist ja 'ne Panel-Studie, ihr macht 3 Wellen und das ist jetzt die erste, die uns vorliegt und jetzt wissen wir schon mal 'n bisschen mehr. Aber wir wissen im Längsschnitt noch nicht viel und das kommt jetzt dann demnächst.

00:04:57 Annika Feith

Genau, ja, wir haben jetzt die erste Befragungswelle abgeschlossen. Darauf basiert auch die aktuelle neue Studie. Aber insgesamt befragen wir eben in drei Wellen Beschäftigte und so, dann kann man natürlich sich auch Trends über die Zeit anschauen. Und was wir aber auch noch dann, wenn alle drei Wellen abgeschlossen sind, machen wollen, ist, dass wir uns im Längsschnitt anschauen, wie sich eine diskriminierungsfreie und also inklusive Unternehmenskultur auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten auswirkt und wie groß der Nutzen dann auch für die Gesellschaft dadurch ist. So was geht im Längsschnitt dann eben immer deutlich besser.

00:05:30 Annika Feith

Also, wir wollen dann auch schauen, wie viele Kosten Betriebe auch dadurch einsparen können, weil es den Leuten besser geht und weil sie dann eben auch weniger krank sind und auf der Arbeit eben produktiver. Aber wie gesagt, die aktuelle Studie basiert eben auf der ersten Welle, die wir jetzt schon abgeschlossen haben. Da haben wir uns jetzt die Daten im Querschnitt angeschaut. Das heißt, uns angeschaut, wie ist denn aktuell der Status quo von Diversity und Inklusion in Deutschland? Also, wie chancengerecht geht es in

Deutschland in den Betrieben zu? In der Studie schauen wir uns sechs Diskriminierungsmerkmale an.

00:06:03 Annika Feith

Also seit 2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, abgekürzt auch AGG. Und das legt fest, dass niemand aufgrund seines Geschlechtsalters, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, seiner sexuellen Orientierung oder einer möglichen Behinderung oder chronischen Krankheit benachteiligt werden darf. Und wir haben uns jetzt angeschaut in der Studie, inwieweit das im Arbeitsalltag von Beschäftigten bereits der Fall ist oder eben auch nicht. Also ob Benachteiligung trotz dieses Gesetzes weiter stattfindet im Arbeitsalltag oder ob inzwischen vielleicht schon alles gut ist.

00:06:36 Annika Feith

Jetzt vielleicht erst mal noch etwas Hintergrund dazu, wie Diskriminierung entsteht und wie die in der Praxis aussieht, damit sich die Hörerinnen das vielleicht noch besser vorstellen können, falls manche sich bisher vielleicht noch nicht so ganz intensiv mit dem Thema beschäftigt haben. Wichtig zu erwähnen ist, glaube ich, bei dem Thema, dass Benachteiligung häufig nicht bewusst passiert und auch nicht in böser Absicht, sondern eben aufgrund von unbewussten Vorurteilen, die unserem Gehirn als Informationsabkürzung dienen. Denn unser Gehirn liebt einfache Wahrheiten und Abkürzungen und bevorzugt auch außerdem mit Personen zusammenzuarbeiten, die einem ähnlich sind.

00:07:14 Annika Feith

Das nennt man dann auch Homophilie als Fachbegriff. Das heißt dann in der Praxis, um es mal greifbar zu machen, dass nicht deutsch klingende Namen, aber auch nicht christliche religiöse Symbole, wie ein Kopftuch zum Beispiel, die Chancen verschlechtern, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wie diverse Studien zeigen. Oder Studien zeigen auch, dass Männer in Gehaltsentscheidungen bei gleicher Bewertung häufig trotzdem bevorzugt werden, auch in Organisationen, die Leistungsorientierung besonders betonen. Also wo man jetzt denken würde, da kommt es wirklich nur auf die Leistung an und nicht auf andere Merkmale.

00:07:49 Annika Feith

Ja, das heißt, in der Praxis, also diese Homophilie, dass man lieber mit Personen zusammenarbeitet, die einem ähnlich sind und auch, dass das Gehirn lieber ja Informationsabkürzungen verwendet wie Vorurteile, dass es im Arbeitsalltag auch zu Mikroaggressionen kommen kann. Damit sind gemeint ständige Witze und Andeutungen auf Kosten von bestimmten Gruppen oder Kommentare, die eigentlich ja vielleicht sogar positiv gemeint sind, aber eben nicht unbedingt so ankommen wie du, du sprichst aber gut Deutsch.

00:08:19 Annika Feith

Wenn die Person eben in Deutschland aufgewachsen ist, aber man ihr eben die Zuwanderungsgeschichte ansieht, dann wirkt es eben trotzdem ausgrenzend. Und sowas kann sich dann über die Zeit aufsummieren. Und eine Metaanalyse zeigt, dass eben die Häufung solcher Bemerkungen zu mehr Stress, Depressionen und geringerer Arbeitszufriedenheit bei Beschäftigten führt. Ein weiteres Problem im Alltag ist auch oft, dass Personen mit Diversity-Merkmalen, also zum Beispiel, weibliche Beschäftigte oder Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte, dass denen oft Vorbilder fehlen, insbesondere auf der Führungsebene, oder auch aktive Fürsprache, zum Beispiel bei Beförderungen, fehlen.

00:08:56 Annika Feith

Und es wirkt sich dann natürlich auch negativ auf die Karriere aus. Ein weiterer Mechanismus, der in der Praxis oft zu Benachteiligungen führt, jetzt speziell bei Menschen mit Behinderungen, sind zum Beispiel bauliche Barrieren wie fehlende Rampen oder auch digitale Barrieren wie Software oder Intranet. Die nicht mit Screenreadern oder Tastatursteuerung nutzbar sind. Genau, das waren jetzt nur einige Beispiele, die Liste konnte man natürlich weiter fortsetzen, aber ich hoffe, das hilft schon zu verstehen, wie Diskriminierung in der Praxis aussehen kann, man sich da ein besseres Bild von machen kann und ein bisschen Hintergrund hat, wenn wir nachher zu den Ergebnissen kommen.

00:09:31 Marco Herack

Das Thema Diversity and Inclusion, Donald Trump hat da DEI als.. wie soll man es nennen? Als Feindbild würde ich sagen, dem Ganzen hat er den Krieg erklärt. Und da kann man halt sagen: "Ja, gut, das ist in den USA. Soll der Donald halt machen, was er will. Das interessiert uns ja nicht." Ist in Zeiten global agierender Konzerne aber nicht ganz so einfach, wie wir gelernt haben. Ne, also da ist es schon oft so, dass man natürlich versucht, ne gewisse Regelgleichheit im Konzern zu halten und wenn dann in USA etwas zurückgerollt wird, etwas weniger verlangt wird im Unternehmen, dann hat das schon oftmals auch so eine Rückwirkung auf deutsche Unternehmen, die dann halt zumindest mal andere Begriffe dafür finden müssen, damit Donald nicht vermutet, dass dort etwas getrieben wird, was ihm nicht gefällt und Ähnliches. Also da, da gibt es gerade unglaublich viel Bewegung, die allerdings nicht positiv ist, Christina, ne?

00:10:27 Christina Schildmann

Ja, und ich würde da auch nicht nur von dem Bedürfnis nach Einheitlichkeit bei deutschen Unternehmen sprechen, sondern von wirklich echtem Druck aus den USA, der aber teilweise hier auch durchaus Türen einrennt, kann man nicht sagen, Druck rennt keine Türen ein, aber ihr wisst, was ich meine.

00:10:42 Marco Herack

Wohltuendes Arme öffnen.

00:10:44 Christina Schildmann

Genau, mit offenen Armen empfangen wird, nicht überall, manchmal sucht man wirklich nach Umwegen, benennt um, macht das Gleiche weiter, versucht es aufrechtzuerhalten, aber nicht überall. Wir sehen das an einer Studie, die vor kurzem veröffentlicht worden ist. Die war jetzt nicht von uns, sondern von der Albright Stiftung zum Thema Stand der Dinge ‚Diversity in deutschen Unternehmen‘. Da wurde die Geschäftsführerin Wiebke Ankersen zitiert im Handelsblatt, dort wurde das vorgestellt und die sagte, die Dynamik beim Thema Diversität ist vielerorts zum Stillstand gekommen und hat das auch, hat das auch gerahmt begründet.

00:11:22 Christina Schildmann

Sie hat gesagt, im Grunde sehen wir das jetzt gerade in deutschen Unternehmen, dass das Thema Diversität gerade völlig runtergerankt wird und man darauf verweist, dass wir ganz viele andere Sorgen haben. Die Energiepreise sind hoch, der geopolitische Druck aus den USA ist groß, die Geschäftsmodelle sind alle irgendwie in der Transformationskrise und dann verschwindet das Thema Diversität sehr schnell von den Agenten. Der Trump-Faktor wurde aber explizit genannt, als eben auch ‚ne problematische Umfeldbedingung, denn der hat ja, darauf hast du gerade hingewiesen, Marco, der hat ja nicht nur Diversität, DEI den Krieg erklärt, sondern tatsächlich Unternehmen mit US-Geschäft explizit aufgefordert, die Initiativen für Diversität und Inklusion einzustellen und hat damit bewirkt, dass der, Bislang wirksame öffentliche Druck bei dem Thema Diversität, dass der erstmal beiseitegeschoben worden ist und hat auch gesagt, dass manche Unternehmen möglicherweise auch ‚n bisschen froh sind, dass der Druck zur Diversität oder zum Diversitätsmanagement damit zu arbeiten gerade wieder abnimmt und das Gefühl entsteht, dass man Diversität parken kann, sagt sie, und das sei gefährlich.

00:12:32 Marco Herack

Vielleicht können wir mal ganz kurz, weil die Begriffe jetzt so oft gefallen sind, Diversity, Diversität und Inklusion, also Inklusion, Annika, vielleicht kannst du uns da ganz kurz erläutern, was genau das ist, vor allen Dingen auch, was sind denn da die Unterschiede?

00:12:46 Annika Feith

Für den Begriff Diversity, da wäre jetzt das deutsche Synonym der Begriff Vielfalt. Es geht also hier vor allem um die Heterogenität oder einfach ausgedrückt um die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten. Das heißt in unserem Kontext jetzt darum, also es gibt verschiedene Definitionen von Diversity, aber wir betrachten jetzt die Dimensionen vom AGG., in dem es unterschiedliche Ausprägungen dieser 6 untersuchten Vielfaltdimensionen gibt. Zum Beispiel bei der Vielfaltdimension ethnische Herkunft wäre jetzt die

Unterschiedlichkeit deutsche ethnische Herkunft versus nicht-deutsche ethnische Herkunft.

00:13:19 Annika Feith

Bei Geschlecht cis-männlich versus nicht-cis-männlich, das heißt cis-männlich versus weiblich, trans oder non-binär. Und so weiter, das heißt, es geht darum, dass Beschäftigte vielfältig und dass diese Unterschiede eben auch existieren und womöglich auch mit unterschiedlichen Bedürfnissen und auch Lebensrealitäten einhergehen. Also zum Beispiel eben mit verschiedenen Lebensrealitäten, also dass manche Gruppen eben ein größeres Risiko haben für Benachteiligungen als andere. Und bei dem Begriff Inclusion geht es um die Einbindung aller Beschäftigte an die Organisation.

00:13:51 Annika Feith

Also darum, dass alle, egal welchen Geschlechts sie angehören, welche Herkunft sie haben oder ihnen zugeschrieben wird, welcher Religion sie angehören und so weiter, sich gleichermaßen eingebunden und respektiert fühlen und auch gleich wertgeschätzt werden im Unternehmen. Und auch, dass Vielfalt beziehungsweise Unterschiedlichkeit weder überbetont noch negiert wird und alle die gleichen Chancen im Unternehmen haben und man eben nicht aufgrund von Vorurteilen benachteiligt oder ausgegrenzt wird. Oder Witze über die eigene Gruppe ertragen muss, während über die Gruppe, die als Norm gilt, keine Witze gemacht werden. Ich hoffe, es ist jetzt ein bisschen klarer geworden.

00:14:27 Marco Herack

Bei der Studie haben wir jetzt gerade festgehalten, ihr habt die erste Welle der Befragung hinter euch und da dann auch die ersten Ergebnisse. Was habt ihr denn rausgefunden?

00:14:37 Annika Feith

Genau, also ich versuche jetzt mal mich auf die spannendsten Erkenntnisse zu konzentrieren aus unserer Sicht. Die HörerInnen können natürlich die weiteren Ergebnisse sehr gerne in der Studie nachlesen.

00:14:48 Marco Herack

Was wir verlinken werden in den Shownotes.

00:14:50 Annika Feith

Ja, perfekt. Also, was wir sehr spannend fanden, ist, dass die Studie zeigt eben, dass die große Mehrheit der in Deutschland Beschäftigten tatsächlich divers ist. Also genau gesagt, mehr als 4 von 5 der Beschäftigten eines der von uns untersuchten Diversity-Merkmale erfüllen, knapp die Hälfte sogar 2. Das heißt, Vielfalt ist damit eigentlich die Normalität unter deutschen Beschäftigten. Das heißt, wenn man die Anzahl der Beschäftigten zusammenzählt, die nicht cis männlich sind, also weiblich oder divers geschlechtlich, die 'ne Zuwanderungsgeschichte haben, die 'ne Behinderung oder chronische

Krankheit haben, 'ne nicht christliche Religion, relativ jung oder relativ alt sind oder queer sind, dann kommen wir eben auf über 80% der Beschäftigten, die solch ein Diversity-Merkmal erfüllen, also als divers gelten.

00:15:38 Annika Feith

Allerdings, und das ist 'n weiterer Befund unserer Studie, wird die Führungsebene von den Beschäftigten als deutlich weniger vielfältig wahrgenommen als das Kollegium. Also während fast 2 Drittel der Beschäftigten Kolleginnen beziehungsweise Kollegen als vielfältig wahrnehmen, nehmen nur etwa die Hälfte der Befragten die Führungsebene als vielfältig wahr. Und das spiegelt die aufzitierte Glass Ceiling wieder, also das Beschäftigte mit Vielfaltsmerkmal, beim Aufstieg auf unsichtbare Hürden stoßen, wie zum Beispiel eben die vorhin erwähnt weniger aktive Fürsprache von hochrangigen Personen im Unternehmen.

00:16:13 Annika Feith

Und ja, es ist eben auch problematisch, dass die Führungsebene als deutlich weniger divers wahrgenommen wird, weil es Evidenz gibt, auch von anderen Studien, dass Vorbilder wichtig sind, damit Nachwuchskräfte sich 'ne Führungsposition zutrauen und die dann auch anstreben. Nun zu 'nem weiteren Befund, den Fragen nach Benachteiligungen. Eben eines der Kernergebnisse der Studie aus meiner Sicht. Also wir haben gefragt, fühlen Sie sich im Arbeitsumfeld benachteiligt aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung et cetera?

00:16:45 Annika Feith

Und haben uns dann die Antworten getrennt nach Beschäftigten mit und ohne Diversity-Merkmal angeschaut. Also zum Beispiel getrennt nach cis-männlich, race ist nicht cis-männlich bei der Frage nach Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und getrennt nach ethnischer Herkunft ist deutsch, race ist nicht deutsch. Bei der Frage nach Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft und so weiter. Ja, was ich wirklich drastisch finde, ist bei jeder Diversity-Dimension im AGG, also Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und chronische Krankheit beziehungsweise Behinderung, erkennt man einen ganz klaren Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Diversity-Merkmal bei der Frage nach Benachteiligung.

00:17:23 Annika Feith

Also Beschäftigte mit Diversity-Merkmal stimmen jeweils um ein Vielfaches häufiger zu sich benachteiligt zu fühlen, während Beschäftigte ohne Diversity-Merkmal nur sehr selten der Frage zustimmen. Wir sehen zum Beispiel sehr deutlich, dass es kaum Cis-Männer gibt, die sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen, aber durchaus viele Frauen beziehungsweise Beschäftigte mit diversem Geschlecht. Also knapp jede zehnte Person aus dieser Gruppe stimmt hier zu. Und diese Unterschiede zeigen sich eben bei allen untersuchten Vielfaltsdimensionen sehr deutlich. Besonders häufig

betroffen von Benachteiligungen aufgrund eines gewissen Merkmals sind, wie wir eben am Anfang ja auch schon kurz gespoilert haben, laut unseren Daten Beschäftigte mit nicht-christlicher Religion.

00:18:04 Annika Feith

Hier sehen wir eben bei dieser Frage nach Benachteiligung die höchsten Zustimmungswerte. Also etwa jede sechste beschäftigte Person mit nicht-christlicher Religion gibt hier an, sich aufgrund seiner oder ihrer Religion am Arbeitsplatz benachteiligt zu fühlen. Das ist noch mal ein bisschen mehr als bei den anderen Diversity-Dimensionen. Und ja, zeigt eben aus unserer Sicht 'n ganz besonders klaren Handlungsbedarf auf. Und ja, noch 'n weiterer Befund, den ich gern noch erwähnen würde und in der Ausprägung echt drastisch fand, war, dass Personen mit Diversity-Merkmal sich fünfmal häufiger gemobbt fühlen als Personen ohne Diversity-Merkmal.

00:18:39 Annika Feith

Und auch hier zeigt sich der stärkste Zusammenhang mit nicht christlicher Religion und noch 'n, ja vielleicht erstmal letzter. Ja, sehr spannender, aber auch problematischer Befund, den ich hier noch gern einbringen würde, ist, dass viele Beschäftigte Teile ihrer Identität am Arbeitsplatz verbergen. Vermutlich aus Angst vor Benachteiligung. Das trifft zu für 15% der Gläubigen mit nicht-christlicher Religionszugehörigkeit, 21% der Beschäftigten mit queerer sexueller Orientierung und 33% der Beschäftigten mit einer unsichtbaren Behinderung oder chronischen Krankheit.

00:19:14 Annika Feith

Also voraussichtlich verbergen diese Beschäftigten eben einen Teil ihrer Identität aus Sorge vor Benachteiligung. Und das heißt auch, dass dann in Gesprächen, also im Arbeitsalltag, Energie aufgewendet werden muss, um diesen Teil der Identität zu verbergen. Also wenn es jetzt zum Beispiel am Mittagstisch oder im anfänglichen Smalltalk in Meetings und Freizeitaktivitäten geht, dann zum Beispiel eben eine queere, beschäftigte Person versucht, den Partner bzw. die Partnerin nicht zu erwähnen oder auszuweichen. Oder sich eine kleine Notlüge ausdenkt, also zum Beispiel einen anderen Namen, der ein anderes Geschlecht impliziert. Ja, das hat dann eben potenziell Folgen für die wahrgenommene Zugehörigkeit und auch das Energielevel.

00:19:54 Marco Herack

Christina, also nach dem Schocker, will ich nach unserem kleinen Einstieg hier heute nicht unbedingt fragen, aber gibt es denn so 'n paar zentrale Erkenntnisse, die dich vielleicht auch doch überrascht haben in ihrer Ausprägung?

00:20:06 Christina Schildmann

Ja, auf jeden Fall. Also, ich hatte einige Aha-Erlebnisse beim Lesen dieser Studie, zum einen das, was Annika auch schon angedeutet hat, dieser totale

Widerspruch zwischen die Belegschaften werden immer diverser und gleichzeitig haben die Unternehmen aber keine Strategie, um damit umzugehen. Für mich sieht das so 'n bisschen so aus, als ob da in vielen Unternehmen 2 Züge gerade aufeinander zurasen oder als ob wir uns, das ist so 'n Gefühl der Gegenläufigkeit in der Wirtschaft, gleichzeitig in die Zukunft und in die Vergangenheit bewegen. Erschreckende Befunde, wenn du danach fragst, ich finde es tatsächlich erschreckend zu lesen, wie viele Menschen im Arbeitsleben Teile ihrer Identität verstecken.

00:20:48 Christina Schildmann

Also nicht wirklich sie selber sie sein können und immer irgendwie versuchen, bestimmte Merkmale zu verbergen. Das betrifft besonders die Nicht-Christen. Deswegen sind wir auch so drastisch eingestiegen, um zu zeigen, wie stark diese Gruppe immer wieder angefeindet wird. Das betrifft aber auch queere Menschen und das betrifft ganz besonders und das hat mich auch geschockt, chronisch Kranke beziehungsweise Menschen mit einer nicht sichtbaren Behinderung. Also 33% von denen sagen, dass sie im Arbeitsalltag versuchen, dieses Merkmal zu verbergen.

00:21:21 Christina Schildmann

Und das erzeugt wahnsinnigen Konformitätsdruck, der in den Unternehmen offensichtlich herrscht. Annika, ihr nennt das Zugehörigkeitsdruck, das finde ich 'n sehr sprechenden Begriff, dass der so stark ist, dieser Zugehörigkeitsdruck in den Unternehmen, das hat mich schon ein bisschen umgehauen und ich hab dann mal weitergedacht, was das eigentlich heißt. Denn das zeigt ja, oder das lenkt ja den Blick darauf, wie viel an Energieverlust, an Belastung und aber auch an so körperlichen Folgen oder Krankheitsfolgen wie Rückenschmerzen und Depressionen da dranhängen und daran wieder Arbeitsausfälle und Frühverrentung.

00:21:58 Christina Schildmann

Und ich find es deswegen auch so gut, dass in dieser Studie die Themen Diversity und Wellbeing so stark aufeinander bezogen sind, damit das Verhältnis zwischen diesen beiden Logiken verbunden ist. Wenn ich sage, aha, Erlebnisse, vielleicht kann ich das auch noch mal beschreiben, denn es gibt ja verschiedene Debatten im Moment, die geführt werden. Die, finde ich, teilweise sehr faktenfrei geführt werden und diese Studie, diese erste Welle, die wir gerade haben, liefert Fakten zu Debatten, ohne dass das jetzt ursprünglich so intendiert war.

00:22:30 Christina Schildmann

Ich will 2 Beispiele nennen. Zum einen gibt es ja gerade 'ne sehr starke Debatte über den tatsächlichen oder aber auch angeblichen, darüber lässt sich streiten, hohen Krankenstand in deutschen Unternehmen. Ich denke, das nicht managen von Diversität könnte tatsächlich 'ne Mitursache dieser hohen Krankenstände sein, zumindest, deutet die Studie aus meiner Sicht stark

darauf hin. Und wenn man das erkennt und als Ursache akzeptiert, dann diskutiert man vielleicht nicht die Wiedereinführung von Karenztagen, sondern eben die Unternehmen dazu zu bringen, Diversitätsstrategien zu entwickeln und tatsächlich auch einzuführen.

00:23:04 Christina Schildmann

Und vielleicht noch ein zweites Aha-Erlebnis mit Blick auf aktuelle Debatten. Es gibt so eine ähnliche Debatte im Moment, die auch ganz virulent ist, nämlich die Debatte... darüber haben wir auch schon mal 'ne Podcastfolge gemacht. Warum steckt die deutsche Wirtschaft eigentlich in der Krise und warum tut sie sich so schwer damit, sich weiterzuentwickeln und neue Geschäftsmodelle zum Erfolg zu führen und auf neuen Märkten zu reüssieren? Warum befinden sich so viele Unternehmen in einer, was Enzo Weber vom IAB Erneuerungskrise nennt? Und da sagen die Wirtschaftsverbände und Arbeitgeberverbände ja gerne irgendwie, die Energiepreise sind zu hoch, die Löhne sind zu hoch, angeblich die Steuern sind zu hoch, die Bürokratie ist zu viel und guckt aber nicht auf das, was vielleicht auch diesen Produktivitätsstau erzeugt, nämlich dass Diskriminierung 'ne echte Produktivitätsbremse in den Unternehmen ist.

00:23:52 Christina Schildmann

Denn wie soll man zur Hochform vom Auflaufen, wenn man die ganze Zeit irgendwie Aspekte seiner Persönlichkeit nicht zeigen kann, wenn man Angst davor hat, überhaupt aufzufallen. Das war für mich das Aha-Erlebnis. Wir sollten diese Produktivitätsdebatte mal aus der Perspektive von Diversität und wo sie eben auch ja nicht gut gemanagt wird und wo sie Diskriminierung nicht gut bekämpft. Das wäre mein Wunsch für die Diskussion.

00:24:17 Marco Herack

Ja, dann lass uns doch zum Ende hin noch mal etwas nach vorne gucken, oder ich hoffe nicht erst in der Zukunft, sondern auch jetzt in der Gegenwart. Was können Unternehmen tun, um schlichtweg besser zu werden oder die Lage auch zu verbessern für die Beschäftigten?

00:24:31 Christina Schildmann

Ganz schön viele, so wie es aussieht, denn sie tun ja definitiv nicht genug. Was wir auf jeden Fall der Studie entnehmen können, ist dass sie dringend alle Kategorien, also alle Diskriminierungskategorien, im Blick behalten müssen, damit sie auch wirklich 'nen inklusives Klima schaffen. Was wir ganz klar sehen in dieser ersten Welle ist, dass es nicht von selbst läuft. Also man kann nicht einfach hoffen, dass wenn Belegschaften immer diverser werden, dass da keine Diskriminierung mehr stattfindet, weil es einfach so normal ist, dass ganz verschiedene Hintergründe und ganz verschiedene Merkmale miteinander arbeiten.

00:25:08 Christina Schildmann

Also nötig sind Ziele, ganz konkrete Ziele, die man sich geben muss, sind Konzepte und sind Strukturen, um das ganze Thema anzugehen. Ein wertschätzendes Klima alleine zum Beispiel wäre schon schön, aber reicht definitiv nicht aus, um wirklich 'ne gute Inklusion hinzubekommen. Was man, Auch beachten sollte aus meiner Sicht, ist, dass man bei der Entwicklung dieser Ziele und Konzepte und Strukturen die Belegschaften in ihrer Diversität auch wirklich mit einbeziehen sollte. Betriebsräte können da natürlich auch 'ne große Rolle spielen.

00:25:40 Annika Feith

Also was Unternehmen auf jeden Fall tun können, um besser zu werden, was jetzt auch ganz konkrete Maßnahmen angeht, ist zum Beispiel, dass sie Anti-Bias-Trainings durchführen, damit unbewusste Vorurteile abgebaut werden können. Denn meist passiert ja Benachteiligung, wie vorhin schon erklärt, nicht aus böser Absicht, sondern weil wir eben alle unbewusst Vorurteile in uns tragen. Und solche Trainings können dann dabei helfen, diese Vorurteile abzubauen und eben dann alle auch wirklich ja mit gleicher Wertschätzung zu begegnen und eben nicht Dinge zu übersehen, nur weil das Gehirn gerade irgendeine Abkürzung nimmt oder dass einem auch bewusst wird, dass bestimmte Dinge vielleicht irgendwie anders auf Menschen wirken, als man das als Intention hatte.

00:26:21 Annika Feith

Und außerdem könnte es natürlich auch sinnvoll sein, dass Unternehmen in der eigenen Organisation noch Umfragen und Auswertungen nach Vielfaltsmerkmalen durchführen, um die individuelle Lage zu kennen und gezielt die größten Probleme angehen zu können. Denn oft unterscheidet sich die individuelle Lage ja auch noch mal vom Durchschnitt in der Bevölkerung. Ja, Christina, das mit den klaren Zielen und Verantwortlichkeiten hattest du ja schon erwähnt, das denke ich, ist auch immer sehr wichtig, auch bei diesem Thema.

00:26:49 Marco Herack

Damit wären wir dann am Ende der Folge. Vielen Dank für das Gespräch, Annika Feith und Christina Schildmann.

00:26:55 Annika Feith

Vielen Dank.

00:26:56 Christina Schildmann

Vielen Dank euch.

00:26:57 Marco Herack

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schreibt uns eine E-Mail systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke

sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch 'ne schöne Zeit und bis nächste Woche.