

Diversität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

In der Arbeitswelt sollten Entscheidungen über Einstellungen, die Besetzung von Leitungspositionen oder die Höhe des Gehalts allein die Folge individueller Fähigkeiten, Qualifikationen und Anstrengungen sein. Sie sollten nicht von Eigenschaften oder Zuschreibungen abhängen, die nichts mit der Arbeitsleistung zu tun haben.

In der Realität sind die Chancen am Arbeitsmarkt ungleich verteilt:

So ist der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte an der Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen überdurchschnittlich hoch, ihr Anteil an den Personen in Führungspositionen jedoch unterdurchschnittlich gering.

Frauen verdienen im bundesweiten Durchschnitt deutlich weniger als Männer, in den Vorständen der im DAX notierten Unternehmen lag ihr Anteil nur bei 18 %.

Menschen mit Schwerbehinderung haben es sehr schwer, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden, trans* Personen sind überproportional häufig arm und nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt.

Für die Betroffenen haben diese Benachteiligungen ökonomische Konsequenzen und können zu psychischen Belastungen führen.

Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind nicht nur rechtlich verboten, sie sind auch wirtschaftlich schädlich. Neuere Forschungen zeigen, dass divers zusammengesetzte Teams bessere und kreativere Lösungen erarbeiten, wenn sich alle Beteiligten willkommen und geachtet fühlen.

Wenn hingegen Arbeitnehmende aufgrund von Merkmalen, die irrelevant für die Qualität der Arbeit sind, keinen Job bekommen oder nicht in eine Führungsposition aufsteigen können, dann führt dies zu wirtschaftlichen Ineffizienzen.

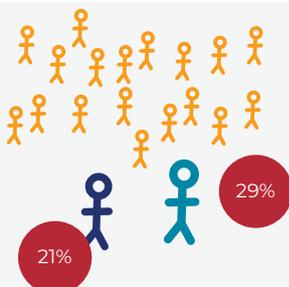
Fallbeispiele aus unserer Beratungspraxis

Herr Saleh tritt eine neue Stelle in einer Tischlerei an. Er verfügt über viele Erfahrungen, weil er in seinem Herkunftsland bereits 15 Jahre in diesem Beruf gearbeitet hat. Von seinen Kollegen wird er aber vom ersten Arbeitstag an beleidigt und herabwürdigend behandelt. Er wendet sich an den Inhaber des Betriebes und bittet ihn, einzugreifen. Dieser bagatellisiert die Vorfälle und bleibt untätig. Nach 18 Monaten hält Herr Saleh die Situation nicht mehr aus und kündigt.

Eine Schülerin bewirbt sich bei der Filiale eines Modeunternehmens um einen Platz für ein Schulpraktikum. Nachdem die Filiale den Praktikumsplatz bereits mündlich zugesagt hatte, wird der Schule mitgeteilt, die Schülerin könne das Praktikum nicht in der Filiale absolvieren, weil sie einen Hijab (Kopftuch) trägt. Zu der Schülerin selbst nimmt das Unternehmen keinen Kontakt auf.

Handlungsfeld öffentliche Verwaltung

Etwa 7 % der Beschäftigten arbeiten in der öffentlichen Verwaltung. Aufgrund der aktuellen demographischen Entwicklungen werden 51 % der derzeit in den Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen Beschäftigten bis 2036 in den Ruhestand eintreten. In den nächsten Jahren kann bei Neueinstellungen die Vielfalt der Verwaltung also entscheidend vorangebracht werden. Dem öffentlichen Dienst kommt dabei eine Vorbildrolle zu. Damit die öffentliche Verwaltung die Interessen der gesamten Bevölkerung vertritt, sollten dort auch alle Bevölkerungsgruppen repräsentiert sein. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, um Benachteiligungen von Menschen mit Migrationsgeschichte beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu verringern.



In einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichten

21 % der Befragten von Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen, innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten.

Im Afrozensus 2020 berichten **29 %** der Befragten häufig oder sehr häufig Diskriminierungen im Arbeitsleben erfahren zu haben.

Maßnahmen für einen diskriminierungsärmeren Zugang zum Arbeitsmarkt

→ **Sensibilisierung** – In Einstellungsverfahren kann es selbst dann zu benachteiligenden Effekten kommen, wenn die Verantwortlichen bewusst keine diskriminierenden Positionen vertreten. Das Bewusstsein für institutionelle und verfahrensbedingte Benachteiligungen muss daher geschärft werden; dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den Pflichten und Rechten, die sich für Unternehmen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben.

→ **Anonymisierte Bewerbungsverfahren** – Studien haben gezeigt, dass viele Menschen schon im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens herausfallen und gar nicht erst die Möglichkeit bekommen, sich im persönlichen Vorstellungsgespräch darzustellen. Durch anonymisierte Bewerbungsverfahren kann dies vermieden werden.

→ **Gezielte Ansprache** – Eine in Hamburg gestartete Ausbildungskampagne, mit der Jugendliche mit Migrationsgeschichte für die Verwaltung gewonnen werden sollten, führte dazu, dass sich der Anteil dieses Personenkreises unter den Auszubildenden um 6,5% steigerte.

→ **Zielquoten** – Bei der Einführung von Zielquoten geht es um eine gezielte Einstellungspoli-

tik, in der bei gleicher Qualifikation bestimmte Gruppen so lange bevorzugt werden, bis sie ihrem Anteil in der Bevölkerung entsprechend in der Belegschaft vertreten sind.

→ **Mehrsprachigkeit als Ressource** – Mehrsprachigkeit sollte als Qualitätskriterium für Bewerber:innen bei Stellenausschreibungen stärker sichtbar gemacht und berücksichtigt werden.

→ **Langfristige Veränderungsprozesse** – Um das Ziel von mehr Diversität unter Beschäftigten zu erreichen, braucht es einen langen Atem, d.h. eine umfassende Strategie, deren konsequente Umsetzung und fortlaufende Evaluation.



Diese Broschüre können Sie kostenfrei bestellen oder auf unserer Website herunterladen:
www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/veroeffentlichungen/

 Mehr Informationen?
antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Kontakt

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg
Opferperspektive e.V.
Rudolf-Breitscheid-Straße 164, 14482 Potsdam
Fon +49 (0)331 58107676
Fax +49 (0)331 8170001
Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de



Solidarisch gegen Rassismus,
Diskriminierung & rechte Gewalt e.V.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Gefördert durch die
Landeshauptstadt
Potsdam

