

Fact Sheet #06

Diversity

Der Begriff Diversity – im Deutschen mit Diversität oder Vielfalt übersetzt – wird unterschiedlich definiert und kann daher verschiedene Merkmale und Dimensionen umfassen. Zu seinen vielen Facetten zählen im Kern die geschlechtliche Identität, das Alter, die soziale und ethnische Herkunft, die religiöse, weltanschauliche oder sexuelle Orientierung sowie körperliche und geistige Fähigkeiten (vgl. Gardenzwartz/ Rowe 2010).

In der Beschäftigung mit dem Thema Diversity zeigen sich neben positiven Effekten auch negative Erfahrungen marginalisierter Gruppen. Einerseits geht es um die *Vielfältigkeit* an Merkmalen, die Menschen auszeichnen können. Andererseits sind es genau diese *Differenzen*, entlang derer (Gruppen von) Menschen häufig unterschieden, diskriminiert oder benachteiligt werden. Damit lenkt der Begriff den Blick auf gleichstellungspolitische Fragen (über Geschlechterverhältnisse/-gerechtigkeit hinaus), mit dem Ziel der gesellschaftlichen Integration und Teilhabe unabhängig der individuellen Merkmale. Insbesondere die Arbeitswelt stellt hierfür ein relevantes Feld dar. Hiervon zeugt unter anderem, dass die EU im Jahr 2020 zum ersten Mal den Mai zum *Europäischen Monat der Vielfalt* ausrief. Auch in diesem Jahr ging es darum, „das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz und in unserer Gesellschaft [zu] schärfen“ (Europäische Kommission 2022).

Diversität in der Arbeitswelt

Das Thema Diversität steht auch bei den Unternehmen immer mehr im Fokus (etwa unter dem Begriff des *Diversity Management*). So haben etwa 4.600 deutsche Unternehmen und Institutionen mit 14,7 Mio. Arbeitnehmer:innen die *Charta der Vielfalt* des gleichnamigen Vereins unterzeichnet. Damit verpflichten sie sich unter anderem dazu, eine auf Respekt und Wertschätzung geprägte Organisationskultur zu pflegen, Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anzuerkennen, Personalprozesse entsprechend zu überprüfen und über Fortschritte und unternommene Aktivitäten regelmäßig zu berichten (vgl. <http://www.charta-der-vielfalt.de>).

In einer Beschäftigtenbefragung im Jahr 2020 gaben allerdings nur 13,5 % an, dass das Thema Diversität in ihrem Unternehmen eine sehr wichtige und weitere 39,5 % das es eine wichtige Rolle spielt. Gleichzeitig hielten 54 % der befragten Arbeitnehmer:innen diverse Teams für effektiver, 58 % für innovativer und 62 % für kreativer (Kontio 2020). Neben Toleranz, Fairness, Betriebsklima, Unternehmenskultur oder Image geht es also auch darum, Innovationspotenziale zu heben, die Kreativität in Teams zu steigern und die individuellen Fähigkeiten und

Schlaglicht – 06/2022

31,9 %



Diversity

Die hessische Arbeitswelt ist bunt. Hiervon zeugen beispielsweise die über eine Million hessischen Beschäftigte (31,9 Prozent) mit einem Migrationshintergrund.

Kompetenzen der Beschäftigten besser zu berücksichtigen. Neben Gerechtigkeitsaspekten sind mit dem Thema aus Unternehmenssicht damit auch marktwirtschaftliche Nutzenmaximierungskalküle verbunden (vgl. Salzbrunn 2014: 8f.). Zugleich ist die Realität in der Arbeitswelt und in vielen Unternehmen weiterhin von (geronnenen) Formen der Ungleichheit und Diskriminierung geprägt. Die Debatten um den Gender-Pay-Gap und Quotenregelungen für Frauen oder Menschen mit Behinderung, die Benachteiligung von sozio-ökonomisch schlechter gestellten Menschen, genauso wie die Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Hautfarbe, Migrationshintergrund oder sexueller Identität zeugen von einigen dieser Problemlagen, die sich regelmäßig in Zahlen und Statistiken widerspiegeln.

Situation in Hessen

Die hessische Arbeitswelt ist bunt. Unter den 3,1 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2021 lag der Frauenanteil bei 46,5 %. Zwischen 15 und 34 Jahre alt waren 30,3 % aller Erwerbstätigen, 45,2 % waren 35 bis 54 Jahre alt und 24,5 % waren 55 Jahre oder älter. Einen Migrationshintergrund besaßen 2021 insgesamt 36 % der hessischen Bevölkerung (90 % davon aus zehn Hauptherkunftsländern) – unter den Erwerbstätigen lag der Anteil 2018 mit 31,9 % nur geringfügig niedriger. Zu dieser Gruppe zählten auch über 520.000 Ausländer:innen. Darüber hinaus waren 2020 knapp 122.000 schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen in hessischen Unternehmen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2022; Ruhland et al. 2020: 66; Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022; Statistisches Bundesamt 2022; Statistisches Landesamt Hessen 2022). Zur sexuellen Orientierung liegen selbst für Deutschland nur eingeschränkt belastbare Zahlen vor. Der Anteil an Erwachsenen, die sich als nicht ausschließlich heterosexuell beschreiben, liegt dabei zwischen 15 und 18 % (Matthiesen et al. 2017: 10; Pöge et al. 2020).

Diese Zahlen beschreiben jedoch nur eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite gibt es verschiedene Formen von Ausgrenzung und Ungleichheit. So berichteten 2019 deutschlandweit 29,7 % der sich als LGBTQI* (lesbian, gay, bisexual, trans, queer und inter) identifizierenden Menschen über Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (Vries et al. 2020: 623). Ungleichheiten in der hessischen Arbeitswelt zeigen sich beispielsweise an der Erwerbstätigenquote. Diese lag bei den 15 bis 65-Jährigen in Hessen mit Migrationshintergrund (66,2 %) über 12 Prozentpunkte unter derjenigen von Menschen ohne Migrationshintergrund (78,7 %) (Ruhland et al. 2020: 36, 66, 116). Die Notwendigkeit für die Anstrengungen zur Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Gruppen wird auch bei Geflüchteten und Schutzsuchenden, insbesondere bei Frauen, deutlich. So gingen 57 % der in 2013 nach Deutschland geflüchteten Männer aber nur 29 % der Frauen fünf Jahre später einer Erwerbstätigkeit nach (Brücker et al. 2020: 8). Eine weitere, in der Arbeitswelt unterrepräsentierte Gruppe sind Menschen mit einer Schwerbehinderung. Im Jahr 2019 gingen nur etwa 42 % der über 250.000 Menschen dieser Gruppe im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in Hessen einer Beschäftigung nach (Bundesagentur für Arbeit 2021b).

Allerdings fallen nicht nur die Beteiligungschancen auf dem hessischen Arbeitsmarkt unterschiedlich aus. Menschen mit Migrationshintergrund gehen auch häufiger einer atypischen Beschäftigung (befristet, Teilzeit, Minijobs, Zeit-/Leiharbeit) nach. Der Anteil atypisch Beschäftigter lag 2017 (mit 32,3 %) zehn Prozentpunkte über demjenigen von Menschen ohne Migrationshintergrund (21,2 %) (Ruhland et al. 2020: 121f.). Deutliche Unterschiede zeigen sich hierbei auch zwischen den Geschlechtern. Im Jahr 2020 lag der Teilzeitanteil bei Frauen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Hessen bei 48,9 % – bei den Männern dagegen bei nur 12,6 %. Und der Frauenanteil an allen hessischen geringfügig entlohnten Beschäftigten/Minijobber:innen lag bei 60,4 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a: 9f.). Zugleich sind Frauen auch weiterhin in den Chefetagen hessischer Unternehmen unterrepräsentiert. Nach Zahlen des IAB-Betriebspanels lag der Frauenanteil bei Geschäftsführung, Eigentümer:innen, Vorständen, Filial- und Betriebsleiter:innen in 2020 nur bei 26 % und blieb damit im Vergleich zu 2012 unverändert (vgl. Behr et al. 2021: 86). Beim Verdienst lag der geschlechterspezifische Unterschied (Gender Pay Gap) in Hessen auf dem Niveau des deutschlandweiten Durchschnitts von 6 % beim bereinigten (2018) und 18 % beim unbereinigten Gender Pay Gap (2021) (Statistisches Landesamt Hessen 2021).

Hessen und die hessische Arbeitswelt sind bunt – zugleich gibt es noch viel zu tun, damit Diversität nicht nur ein Aushängeschild ist, sondern für Gerechtigkeit und Chancengleichheit steht. Anstrengungen zur besseren Teilhabe und Integration von benachteiligten Gruppen sind und bleiben damit wichtig.

Literatur

- Behr, Dominik/ Lauxen, Oliver/ Larsen, Christa (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Hessen. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2020. Gesamtbericht, Frankfurt: IWAK. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/12/IAB-Panel_HE_2020_Report_Gesamt.pdf
- Brücker, Herbert/ Kosyakova, Yuliya/ Schuß, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, IAB-Kurzbericht, 4/2020. <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (2021a): Aktuelles zur Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Frankfurt: Bundesagentur für Arbeit. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/download/1533762596649.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (2021b): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen, Presseinfo Nr. 30, 02.12.2021. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/presse/teilhabe-arbeitsleben-menschen-mit-behinderungen>
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Menschen mit Behinderung. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/Menschen-mit-Behinderungen-Nav.html>
- Europäische Kommission (2022): Europäischer Monat der Vielfalt 2022. <https://www.eudiversity2022.eu/de/>

- Gardenswartz, Lee/ Rowe Anita (2010): Managing Diversity – A Complete Desk Reference & Planning Guide, 3. Aufl., Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Kontio, Carina (2020): Deutsche Unternehmen haben bei der Chancengleichheit Nachholbedarf, Handelsblatt, 15.07.2020. https://www.handelsblatt.com/karriere/the_shift/diversity-studie-deutsche-unternehmen-haben-bei-der-chancengleichheit-nachholbedarf/26003588.html
- Matthiesen, Silja/ Dekker, Arne/ Brunner, Franziska/ Klein, Verena/ Martyniuk, Urszula/ Schmidt, Diana/ Wendt, Janine/ Briken, Peer (2017): Sexuelles Verhalten, Einstellungen und sexuelle Gesundheit in Deutschland. Erste Ergebnisse einer Pilotstudie zur Erwachsenensexualität, Hamburg/ Köln/ Bielefeld: UKE/ BZgA/ Kantar Emnid. <https://gesid.eu/wp-content/uploads/2018/09/Endbericht-Pilotstudie-2017.pdf>
- Pöge, Kathleen/ Dennert, Gabriele/ Koppe, Uwe/ Güldenring, Annette/ Matthigack, Ev B./ Rommel, Alexander (2020): Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen, in: Journal of Health Monitoring, 5 (1). <https://edoc.rki.de/handle/176904/6534>
- Ruhland, Ingrid/ Fuhr-Becker, Gabriela/ Avidc, Amela (2020): Der Hessische Integrationsmonitor. Daten und Fakten zu Migration, Integration und Teilhabe in Hessen – Fortschreibung 2020, Wiesbaden: HMSI. <https://integrationskompas.hessen.de/sites/integrationskompas.hessen.de/files/Hessischer%20Integrationsmonitor%202020%20barrierefrei.pdf>
- Salsbrunn, Monika (2014): Vielfalt/ Diversität, Bielefeld: transcript.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022): Erwerbstätige, Stand 31.3.2022. <https://www.statistikportal.de/de/erwerbstaetige>
- Statistisches Bundesamt (2022): Bevölkerung in Privathaushalten 2021 nach Migrationshintergrund, Stand: 12.4.2022. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-laender.html>
- Statistisches Landesamt Hessen (2021): Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Jahren und Gebietsstand. https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/Tab_Gender_Pay_Gap_Tabelle%202_20220303.xlsx
- Statistisches Landesamt Hessen (2022): Bevölkerung in Hessen 2021 nach Geschlecht, Altersgruppe und Erwerbsbeteiligung. https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/Bevoelkerung_2021_Geschlecht_Alter_Erwerb_30032022.xlsx
- Vries, Lisa De/ Fischer, Mirjam/ Kasprowski, David/ Kroh, Martin/ Kühne, Simon/ Richter, David/ Zindel, Zaza (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, DIW Wochenbericht 36, Berlin: DIW. http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.798165.de

Hinweise auf weiterführende (hessische) Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
Bundesagentur für Arbeit (BA)	<ul style="list-style-type: none"> • Interaktive Statistiken zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf Bund, Länder und Kreis-ebene, z.T. differenziert nach Geschlecht, Migrationshintergrund oder Behinderung 	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken
Hessischer Integrationsmonitor (HMSI)	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale hessische Indikatoren aus unterschiedlichen Datenquellen zu Migration, Integration und Teilhabe in struktureller, sozialer, kultureller und identifikatorischer Dimension 	https://integrationskompas.hessen.de/sites/integrationskompas.hessen.de/files/Hessischer%20Integrationsmonitor%202020%20barrierefrei.pdf
Statistisches Landesamt Hessen	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitreihen (1950-2019) zur Erwerbstätigkeit (Mikrozensus) in Hessen, z.T. differenziert nach Geschlecht, Altersgruppen oder Ausländerstatus 	https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/erwerbstaetigkeit-mikrozensus/tabellen

Verantwortlicher Autor: Dr. Samuel Greef (greef@uni-kassel.de) 13. Juni 2022

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>