

DR. ASTRID BIELE MEFEBUE

Diskriminierung in der Arbeit – Organisationen als Systeme sozialer Ungleichheit

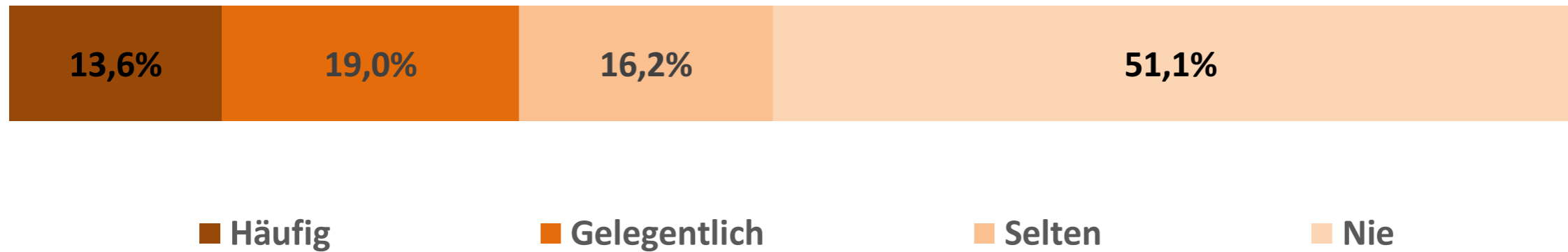
JAHRESTAGUNG DER KOOPERATIONSTELLEN HOCHSCHULEN UND
GEWERKSCHAFTEN IN NIEDERSACHSEN UND BREMEN, 09. Juni 2022

Ausgangspunkte

Beigang et al. 2017:121

Diskriminierungserfahrungen im Bereich Arbeit

Repräsentativbefragung der deutschen Bevölkerung in 2015 (N = 4.037)



Aufbau

- Was wird unter Diskriminierung verstanden?
- Wodurch wird in Organisationen diskriminiert?
- Wer erlebt wann und wo Diskriminierung?
- Welche Reaktionen und Folgen ziehen Diskriminierungserfahrungen nach sich?
- Schluss

- Literatur

Was wird unter Diskriminierung verstanden?

Definition

Hormel und Scherr 2010:9

- Diskriminierungsformen
 - Individuell vs. (gesellschafts-)strukturell, organisational, institutionell
 - Statistisch
 - Mittelbar/ indirekt
- „Prüfkriterien“ Tätigkeitsanforderungen und Verhältnismäßigkeit
- Diskriminierungserfahrung (subjektiv) vs. Diskriminierungstatbestand (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)

Kategorien

- Relevanz gesellschaftlicher Machtverhältnisse
- Diskriminierungskategorien
 - Rasse od. ethn. Herkunft, Geschlecht, Religion od. Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität (AGG)
 - Soziökonomische Lage, Aussehen, Familiensituation
- Intersektionale Diskriminierung Crenshaw 2013
 - Z.B. Frau mit Kopftuch (Geschlecht, Religion, ethn. Herkunft), Mutter mit Erziehungsverantwortung (Geschlecht, Familiensituation)



Designed by Freepik

Wodurch wird in Organisationen diskriminiert?

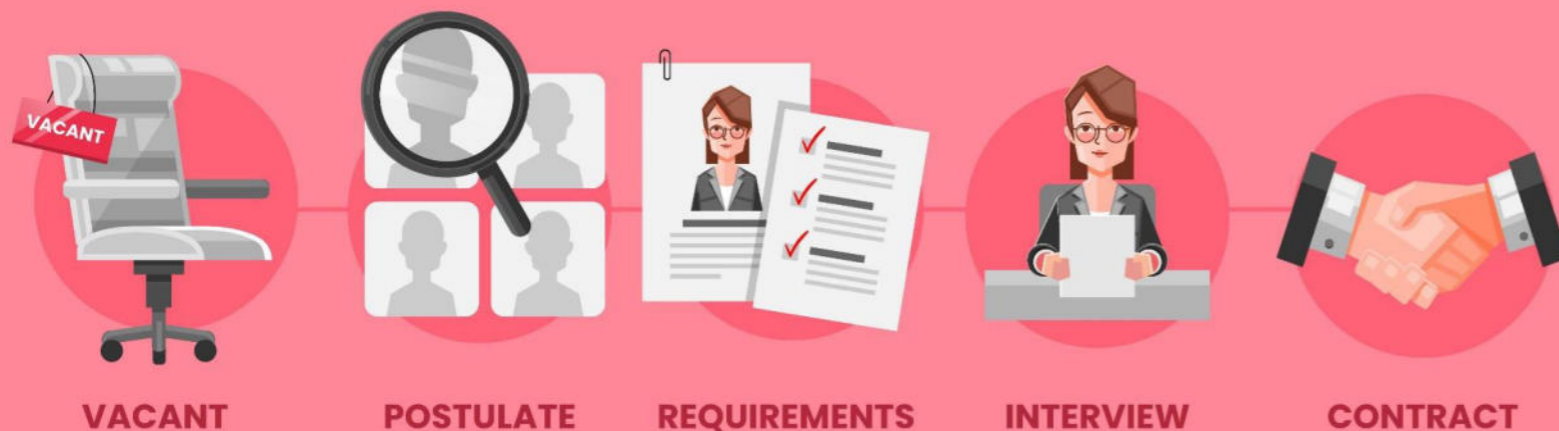
Organisationen als Systeme der Ungleichheit

Acker 2010

- Strukturen
 - Verteilung von Macht
 - (Unter-)Repräsentanz spezifischer Gruppen in bestimmten Organisationen und Positionen
Ettel et al 2021
- Prozesse, Standards, Verfahrensweisen
 - Einstellungs- und Beförderungsprozesse
 - „Pinguine rekrutieren Pinguine“



Designed by wirestock / Freepik



Designed by pikisuperstar / Freepik

Wodurch wird in Organisationen diskriminiert?

- Interaktionen
 - Vorgesetzte, Teams, „auf dem Flur“, Kund_innen
- Symbole
 - Leitbild und Unternehmenskultur, Werbung u.ä.
 - Selbstdarstellung in Wort, Bild, anerkannte oder tolerierte Verhaltensweisen



Bild: Gerd Altmann auf Pixabay

Wer erlebt wann und wo Diskriminierung?

Was wir wissen

- Repräsentativ- und Betroffenenumfrage 2015
- Lebensbereich Arbeit: materielle Benachteiligung, soziale Herabwürdigung, körperliche Übergriff

Beigang et al. 2017



Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen

Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages



Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung
Steffen Beigang, Karolina Fetz, Dorina Kalkum, Magdalena Otto

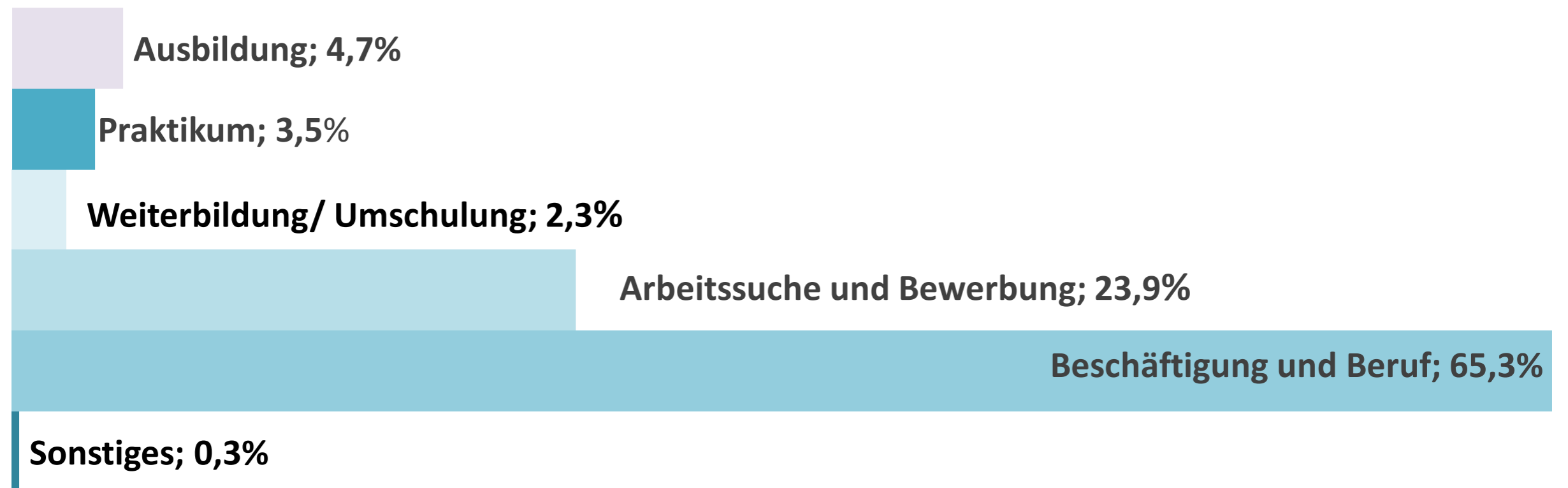
- Jahresbericht ADS 2020
 - Beratungsanfragen Legislaturperiode 2017-2021
 - Vor allem Fälle unmittelbarer Diskriminierung
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021

Orte der Diskriminierung

Beigang et al. 2017:158

Betroffenenbefragung

N= 4.037



Diskriminierungsmerkmale

Beigang et al. 2017:159

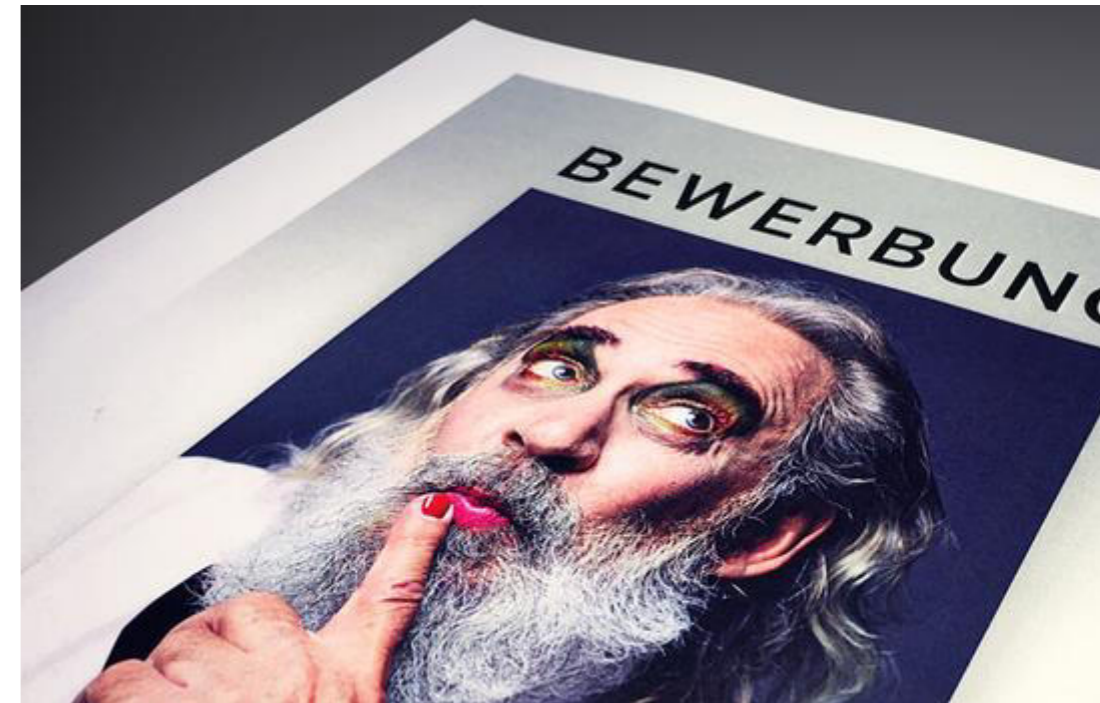
Orte der Diskriminierung und Gruppen, die bei den berichteten Diskriminierungserfahrungen deutlich überrepräsentiert sind

	Ausbildung/ Praktikum*	Arbeitssuche + Bewerbung	Beschäftigung + Beruf
Herkunft	MENAT-Staaten		Innerdeutsch
Geschlecht		Frau	Frau
Lebensalter	zu niedriges*	zu hohes	zu niedriges + zu hohes
Religion	muslimisch / alevitisch	atheistisch / konfessionslos	
Familiensituation		Frau	Frau

Arbeitssuche und Bewerbung

- Merkmale werden in verschiedenen Phasen erkennbar: Herkunft (Name, Hautfarbe), Alter, Schwerbehinderung, Familiensituation, äußeres Erscheinungsbild
- Intersektionalität: besonderes Risiko für
 - Junge Frauen (Sorge wegen Schwangerschaft, Elternzeit)
 - Mütter (Wiedereinstieg ins Arbeitsleben)
 - Muslimische Frauen mit Kopftuch

ADS 2021; Beigang et al.2017



Diskriminierung im Bewerbungsverfahren:
Zu alt, zu bunt und übergewichtig?
Bild: Getty Images, Montage, Marcel Stahn

Wirtschaftswoche online 29. März 2016

Materielle Benachteiligung am Arbeitsplatz

Beigang et al. 2017:174ff.

- Leistung: im Vergleich zu anderen schlechter bewertet oder herabgewürdigt
- Gehaltsunterschiede bei vergleichbarer Tätigkeit ([gender] pay gap)
- Verweigerung hierarchischer Aufstieg (auch ‚gläserne Decke‘) oder Gehaltszulagen

- Besondere Risiken entlang
 - Soziökonomische Lage, Lebensalter, Geschlecht(sidentität)
 - Mehrdimensionalität ♀ + Lebensalter (+ sozioökonomische Lage)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022

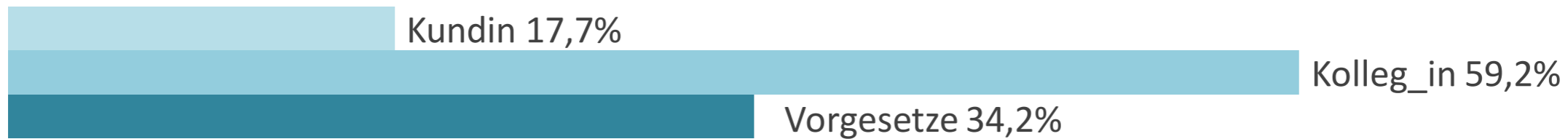
- Schwerbehinderung: Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze; Entlohnung in Werkstätten für behinderte Menschen

Soziale Herabwürdigung am Arbeitsplatz

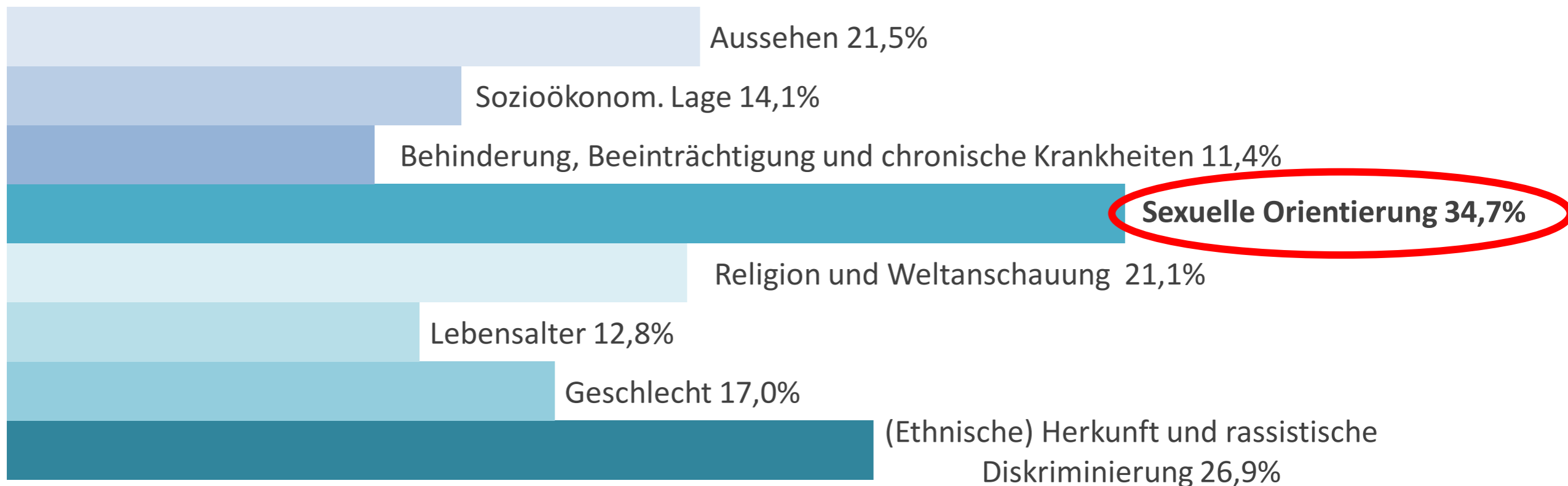
Beigang et al. 2017:183f.

Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung

Verursacher_in von Mobbingverfahren (N=688)



Anteil Mobbingverfahren unter allen Diskriminierungserfahrungen nach Diskriminierungsmerkmal



Geschlecht(sidentität)

Antidiskriminierungsstelle 2021:41f.

Postkartenkampagne Uni Erfurt

**PFOTEN WEG UND
KLAPPE HALTEN!**

Sag nein zu sexueller Belästigung.

WWW.UNI-ERFURT.DE

**Rat und Hilfe bei Diskriminierung
und Belästigung finden Sie hier:**

AGG Beschwerdestelle der Universität Erfurt
Dr. iur. Anja Nehrig, Dr. Silvia Andrée
Nordhäuser Straße 63 | 99089 Erfurt
Verwaltungsgebäude, Raum 0134

GI
Pr
GI
N

MACH MICH NICHT AN.

- ♀
 - Schwangerschaft, Gehaltserhöhung, Entfristung
 - Gender pay gap Klenner et al. 2016
 - Sexuelle Belästigung
- Inter-, nonbinäre und trans-Personen
 - Anerkennung Namensänderung
 - Soziale Herabwürdigung
- intersektional: Schnittstelle ♀ + ethnische Herkunft, Religion, Alter

Warum wir vieles nicht wissen



- Normalisierung, Verdrängung, Angst vor Viktimisierung
- Stigma Management durch „Passing“ (Verschleierung, Diskretion; Goffman)

- „Nicht-Reaktion“ als wahrscheinlichste Option
- Schwere Greifbarkeit indirekter Diskriminierung

Antidiskriminierungsstelle 2021, Beigang et al. 2017

Welche Reaktionen und Folgen ziehen
Diskriminierungserfahrungen nach sich?

Reaktion auf Diskriminierungserfahrung

Beigang et al. 2017:173, 181, 186

- **Keine Reaktion**
- **Ausweichen vor diskriminierender Person / Situation**
- Versuch, öffentlich auf Diskriminierung aufmerksam zu machen
- Inanspruchnahme therapeutische Hilfe / Engagement in Präventionsarbeit od. Unterstützung diskriminierter Menschen
- Einholen von Beratung
- Beschwerde bei offizieller Stelle
- Einreichung Klage
- Kündigung

	Mobbing Vorgesetzte	Mobbing Kolleg_innen	zu niedriges Alter	niedriges Alter + Frau
Ich habe nichts (mehr) unternommen	41,4%	42,3%	39,5%	38,9%
Ich bin der diskriminierten Person / Situation ausgewichen	16,8%	23,4%	23,2%	23,0%
Ich habe Klage eingereicht	4,0%	0,0%	3,2%	4,0%
Ich habe gekündigt	5,2%	1,7%	3,2%	0,8%

Folgen: Individuum, Organisation, Volkswirtschaft

Biele Mefebue 2013; Pascoe und Richman 2009; Bartelheimer und Kädtler 2012

- Fehlende Anerkennung als Verletzung (Missachtung)
 - Gesundheit (physisch, psychisch)
 - Geringere Teilhabe
-
- Arbeitszufriedenheit und -Leistung, Identifikation mit der Organisation
 - Arbeitgeberattraktivität
 - Mobbing als volkswirtschaftlicher Faktor

Frohn et al. 2017; Schikowsky 2013

Schluss

Kontextspezifische Diskriminierungserfahrungen

- Diskriminierung
 - hat eine subjektive und eine „objektive“ (überprüfbare) Komponente
 - für Folgen reicht das subjektive Erleben von Diskriminierung.
 - ist am leichtesten „erfahrbar“ als individuelle und direkte Diskriminierung.
- Organisationen
 - (re-)produzieren Benachteiligung, bzw. „wir“ reproduzieren sie in ihnen.
 - sind als gelebte, verfestigte menschliche Praxis gegenüber sozialen Kategorien, Machtverhältnissen und Stereotypen nicht neutral.
 - schaffen mehr oder weniger diskriminierungsaffine Kontexte für individuelle Diskriminierung.

Schlussfolgerungen

- Diskriminierungsrisiken
 - unterscheiden sich in Abhängigkeit der Diskriminierungsmerkmale. Aber jede_r kann betroffen sein.
 - ergeben sich zum Teil erst im Zusammenspiel mehrerer Diskriminierungsmerkmale (Intersektionalität).
- Antidiskriminierungsmaßnahmen
 - müssen unterschiedliche Formen und Ursachen der Diskriminierung adressieren (strukturelle, institutionelle, organisationale, individuelle Diskriminierung).
 - sollten sich nicht zu stark auf individualisierende Ansätze – auf Seiten von Betroffenen oder Verursacher_innen konzentrieren.



VIELEN DANK!

Literatur

- Acker, Joan (2010): Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen - die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Feministische Studien (1), 86–98
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): „Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstruktionen“.
- Bartelheimer, Peter und Jürgen Kädtler. "Produktion und Teilhabe–Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung." In: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2012, 41-85.
- Beigang, Steffen (2017): "Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos & Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Biele Mefebue, Astrid (2013): Die soziale Konstruktion des impliziten Arbeitsvertrages: Entwicklung und sozioökonomische Bedingungen. Universitätsverlag Göttingen.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2013): “Die Intersektion von „Rasse “und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik.” In: Lutz, Vivar und Supik 2013, 33–54.

Literatur

- Ette, Andreas, Sophie Straub, Martin Weinmann und Norbert F.Schneider (2021): "Repräsentation kultureller Diversität in der Bundesverwaltung." Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität. Opladen: Barbara Budrich (Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 55), 71–99.
- Frohn, Dominic, Florian Meinhold und Christina Schmidt (2017): "Out im Office?!: Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität,(Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz."
- Hormel, Ulrike und Albert Scherr (2010): "Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen." Diskriminierung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–20.
- Klenner, Christina, Susanne Schulz, Sarah Lillemeier (2016): Gender Pay Gap: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. No. 7. WSI Policy Brief.
- Pascoe, Elizabeth und Laura Richman (2009): Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. In: Psychological Bulletin, 135, Heft 4, 531–554.
- Schikowsky, Linda (2013): Mobbing und seine Folgen: Die Auswirkungen von Mobbing auf das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Diplomica Verlag.