

DIVERSITY FAKTEN



Menschen lernen unterschiedlich. Manche brauchen emotionale Geschichten, andere müssen eigene Erfahrungen machen und wieder andere holst du am besten über Zahlen, Daten, Fakten ab. Für den Anfang findest du hier einige Fakten zu Diversität, Inklusion, Gleichstellung und (Anti-)Diskriminierung im Arbeitskontext, aufgeteilt nach verschiedenen Themenbereichen. Wie in „Diversity Thinking“ beschrieben, kannst du sie zum Beispiel für die Impulse in Methode 4.3 nutzen oder sie in Posterkampagnen (4.1) und Interventionen (4.4) verwenden.

Formuliere sie um und kontextualisiere sie so, dass sie zu deiner Organisation passen.

GENDER

Deutschlands gläserne Decke hält: In Deutschland sind nur etwa 29,1% der Führungspositionen mit Frauen besetzt (Stand 2024). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich ziemlich weit unten, nämlich auf Platz 22. Der europäische Durchschnitt liegt bei etwa 35,2%, die meisten Frauen in Führungspositionen haben Schweden (44,4%), Lettland (43,4%) und Polen (41,8%).

Quelle:

- Statistisches Bundesamt:

https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html

Lieber Thomas als Sabine: Noch bis 2019 gab es in den Vorständen börsennotierter deutscher Unternehmen mehr Männer namens Thomas oder Michael, als es überhaupt Frauen gab. Das hat sich seitdem nicht groß verändert. Ein Schweizer Beratungsunternehmen analysierte 2026 die Vornamen deutscher Geschäftsführer*innen und stellte fest: Michael, Thomas und Andreas sind die Top 3, der erste Frauenname (Sabine) erscheint auf Platz 64.

Quellen:

- Allbright Stiftung:

<https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5cda985836d36b00013b5cfa/1557829765572/Allbright-Bericht-2017-Thomas.pdf>

- Spiegel: <https://www.spiegel.de/karriere/michael-thomas-und-andreas-machen-geschaefte-a-4ddee76e-27b5-4cb6-9059-e7c2cd80b099>



Frauen verdienen mehr als Männer! Wo? In einem einzigen europäischen Land verdienen Frauen im Durchschnitt mehr als Männer: nämlich in Luxemburg. Dort gab es 2024 einen Gender Pay Gap von rund einem Prozent zugunsten von Frauen. Insgesamt verdienen Frauen in Europa durchschnittlich 11,1% weniger als Männer, in Deutschland sind es 15,6%. Woran das in Luxemburg liegt? Unter anderem daran, dass Frauen dort durchschnittlich höher gebildet sind als Männer, und gleiche Bezahlung gesetzlich verankert ist. Allerdings: Berücksichtigt man Faktoren wie Teilzeit und Jahressonderzahlungen, haben auch dort Männer im Durchschnitt ein höheres Einkommen.

Quellen:

- Statistisches Bundesamt: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html
- Luxemburger Wort: <https://www.wort.lu/wirtschaft/warum-luxemburger-frauen-mehr-verdienen-als-maenner/1386888.html>

Mehr Frauen für das Wirtschaftswachstum: Wenn die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ebenso hoch wäre wie die von Männern, könnte das globale Bruttoinlandsprodukt um etwa 28 Billionen US\$ (26%) steigen.

Quelle:

- UN Women: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

„Kinder, Küche, Kirche“ - leider auch im 21. Jahrhundert noch Realität: Frauen leisten im privaten Kontext durchschnittlich 43,4 Prozent mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also beispielsweise die Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen. Das trägt auf lange Sicht auch dazu bei, dass Frauen durchschnittlich weniger Gehalt und weniger Rente erhalten.

Quelle:

- Bundesstiftung Gleichstellung: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>



Frag mal deinen Mann, ob du arbeiten darfst: Heutzutage ist es für die meisten Frauen ganz selbstverständlich, dass sie ihren Beruf frei wählen können. Lange Zeit war das aber gar nicht möglich: Erst seit knapp 70 Jahren dürfen Frauen auch ohne Zustimmung ihres Ehemanns einen Beruf ausüben (1958), und erst seit weniger als 50 Jahren sind sie nicht mehr verpflichtet, ihren Beruf zugunsten von Haushaltsführung und Kindererziehung aufzugeben (1977).

Quellen:

- bpb: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/31161/50-jahre-geschlechtergerechtigkeit-und-arbeitsmarkt/>
- Deutscher Bundestag: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/1976-04-08-reform-ehe-und-familienrecht-832104>

RACE UND MIGRATION

Iraner*in? Aussortiert! In Westeuropa haben Menschen mit (vermeintlichem) Hintergrund im Nahen oder Mittleren Osten oder Nordafrika durchschnittlich eine 41% niedrigere Wahrscheinlichkeit, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden, als (vermeintlich) weiße Menschen. Das ist das Ergebnis einer Vielzahl von Experimenten, bei denen identische Bewerbungen mit unterschiedlichen Namen verschickt wurden.

Quelle:

- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151.

Rassistisch sind immer die anderen: 90% der Deutschen stimmen zu, dass es Rassismus in Deutschland gibt – aber nur rund 40% glauben auch, dass die meisten Menschen mitunter rassistisch sind.

Quelle:

- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*, Berlin:
<https://www.rassismusmonitor.de/publikationen/studie-rassistische-realitaeten/>

Es gibt keine „Rassen“. Der Begriff „Rasse“ ist irreführend, denn er suggeriert, dass sich verschiedene Menschengruppen fundamental unterscheiden – auch wenn es dafür auf der genetischen Ebene keine Anhaltspunkte gibt und selbst Merkmale wie Hautfarbe oder Augenform extrem variabel sind. Oder anders gesagt: Die Einteilung in verschiedene „Rassen“ ist nicht objektiv begründbar, sondern menschengemacht. Und zwar nicht ohne Grund – sie wertet bestimmte Menschengruppen auf, andere ab, und schafft so die Basis für Kolonialismus, Ausbeutung und Unterdrückung.

Quelle:

- Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/themen/politisches-system/abdelkratie/312945/warum-steht-der-begriff-rasse-im-grundgesetz/>

Rassismus ist Alltag: 57% der Schwarzen Menschen und 50% der muslimischen Menschen in Deutschland berichteten, dass sie im Jahr 2025 rassistisch beleidigt, bedroht oder angegriffen wurden. Ein Viertel der Schwarzen Menschen erlebte das sogar mindestens einmal im Monat. Noch alltäglicher ist subtile Diskriminierung, beispielsweise unfreundlicher behandelt zu werden als weiße Menschen: Das erlebten bis zu 80% der Befragten.

Quelle:

- Mediendienst Integration: <https://mediendienst-integration.de/rassismus-und-antisemitismus/rassismus-in-deutschland/wie-oft-erfahren-menschen-rassismus-in-deutschland/>



Warum brauchen wir denn heutzutage noch den CSD? Viele Menschen glauben, dass in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität heutzutage alles erreicht ist: Es gibt doch die Ehe für alle, das Selbstbestimmungsgesetz zur Änderung des Geschlechtseintrags, wozu noch die Regenbogenflagge schwenken? Tatsächlich zeigen Umfragen aber: Die Akzeptanz queerer Menschen hat in den letzten Jahren eher abgenommen. Beispielsweise widersprachen 2019 81% der Teilnehmenden einer repräsentativen Befragung der Aussage, dass es ekelhaft wäre, wenn sich gleichgeschlechtliche Paare küssen. In derselben Umfrage 2025 waren es nur noch 71%. Und während 2019 nur 23% der Befragten angaben, eine Geschlechtsänderung sei gegen die Natur, waren es 2025 schon 35%. Der gesellschaftliche Rechtsruck macht vor sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nicht halt – und Veranstaltungen wie der CSD bleiben wichtig.

Quelle:

- **Vielfaltsbarometer der Robert-Bosch-Stiftung 2019 und 2025:**

https://www.lsvd.de/media/doc/3168/vielfaltsbarometer_2019_studie_zusammenhalt_in_vielfalt.pdf und <https://www.lsvd.de/media/doc/3168/vielfaltsbarometer2025-final.pdf>

Je jünger, desto queerer (?): Etwa 11% der 18-31 jährigen Deutschen sind homo-, bi-, pan- oder asexuell, während sich nur etwa 4% der über 62-jährigen so einordnen. Dabei ist der Anteil derjenigen, die sich als homosexuell identifizieren, nahezu gleich geblieben – es heißt also nicht, dass es plötzlich mehr queere Menschen gibt. Vielmehr sind jüngere Menschen besser über verschiedene Identitäten aufgeklärt und gehen selbstbewusster mit ihrer eigenen Orientierung um.

Quelle:

- **Statista:** <https://de.statista.com/infografik/27440/anteil-der-befragten-die-ihre-sexuelle-orientierung-wie-folgt-angeben-nach-geburtsjahr/>

„Ich kann heute nicht zur Arbeit kommen, ich fühle mich so lesbisch“: Bis zum 17. Mai 1990 wurde Homosexualität von der Weltgesundheitsorganisation noch als Krankheit eingestuft. Daran erinnert heute der Internationale Tag gegen Homo-, Bi, Inter- und Transfeindlichkeit – der IDAHOBIT. Inzwischen schließt er als IDAHOBITA* oft auch asexuelle und aromantische Menschen mit ein sowie alle anderen, die nicht cisgeschlechtlich, endogeschlechtlich und heterosexuell sind.

Quellen:

- **Bundeszentrale für politische Bildung:** <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/548455/17-mai-internationaler-aktionstag-gegen-homo-bi-inter-und-transphobie/>
- **Statista:** <https://de.statista.com/infografik/27440/anteil-der-befragten-die-ihre-sexuelle-orientierung-wie-folgt-angeben-nach-geburtsjahr/>

Queere Rechte sind neuer, als du denkst. Erst 1994 wurde der §175 StGB in (West)deutschland komplett abgeschafft, der bis dahin männliche Homosexualität zumindest teilweise unter Strafe gestellt hatte. Eine eingetragene Partnerschaft war für gleichgeschlechtliche Paare ab 2001 möglich, seit 2017 dürfen sie genau wie heterosexuelle Paare heiraten. Ihr Geschlecht konnten trans Menschen in Deutschland seit 1981 ändern – nach einem langen juristischen Prozess, der u.a. bis 2009 vorsah, dass verheiratete trans Menschen sich für die Änderung scheiden lassen mussten, und bis 2011, dass sie sterilisiert waren. Oder anders gesagt: Es kann gut sein, dass du älter bist als fundamentale queere Rechte.

Quellen:

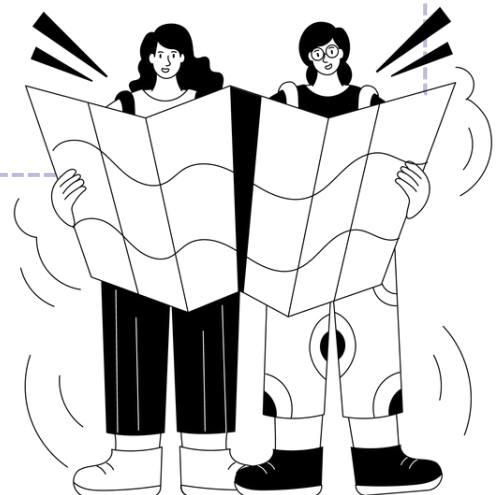
- **bpb:** <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/548455/17-mai-internationaler-aktionstag-gegen-homo-bi-inter-und-transphobie/#node-content-title-1> und <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245379/entwicklungen-der-trans-bewegung-in-deutschland/>

Wofür steht der Regenbogen? Die klassische queere Regenbogenflagge wurde 1978 von dem schwulen US-amerikanischen Aktivistin Gilbert Baker entworfen. Sie hatte ursprünglich acht Farben mit eigenen Bedeutungen, die als ganzes die Stärke der Community repräsentieren sollten: Pink (Sexualität), Rot (Leben), Orange (Heilung), Gelb (Sonnenlicht - Freude), Grün (Natur), Türkis (Kunst), Blau (Harmonie) und Violett (Geist). Aus logistischen Gründen wurden der pinke und türkise Streifen schnell verworfen, die verbleibenden Streifen bilden seitdem die typische Regenbogenflagge, die für sich oder als Basis verschiedener Varianten genutzt wird.

Um die ursprünglich für die (weiße) schwule Community gedachte Flagge inklusiver zu machen, entwarf Designer*in und Aktivist*in Daniel Quasar 2018 die inzwischen häufig genutzte „Progress Pride Flag“. Sie hat auf der linken Seite ein Dreieck mit fünf weiteren Streifen: Schwarz und braun, um queere BIPOC sichtbar zu machen, und die Farben der trans Flagge, rosa, hellblau und weiß. Die Mitte des Dreiecks enthält außerdem häufig die Flagge für intergeschlechtliche Menschen: Gelb mit einem violetten Kreis – diese von Valentino Vecchietti entworfene Variante nennt sich auch „Intersex Inclusive Pride Flag“.

Quelle:

- **Siegessäule:** <https://www.siegessaule.de/magazin/die-geschichte-der-regenbogenfahne/>



BEHINDERUNG

Behinderungen entstehen im Laufe des Lebens: Die meisten Behinderungen sind nicht angeboren: Rund 97 % aller Schwerbehinderungen werden im Laufe des Lebens erworben – meistens durch Krankheiten, selten auch durch Unfälle. Das bedeutet: Behinderung kann jede Person treffen.

Quelle:

- **Statistik der schwerbehinderten Menschen:** <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik>

Behinderungen sind nicht selten – sondern unsichtbar: Wie viele Menschen mit schweren Behinderungen kennst du persönlich? Vielleicht denkst du jetzt an Rollstuhlnutzer*innen, blinde oder taube Menschen, und dir fällt niemand ein. Zumindest statistisch gesehen kennst du aber bestimmt einige, denn 9,4% der Menschen in Deutschland sind offiziell schwerbehindert und noch viel mehr haben „leichte“ Behinderungen. Doch Behinderungen sieht man Menschen nicht unbedingt an – und diejenigen, denen man sie ansieht, werden gesellschaftlich häufig noch immer ausgeschlossen.

Quelle:

- **Destatis:** https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html

Mindestlohn? Nicht für Menschen mit Behinderungen: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sollen ihnen die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen. Klingt vielleicht erstmal sinnvoll, denn die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderungen ist in Deutschland etwa doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Behinderungen. Doch obwohl sie dort genauso Arbeit verrichten wie andere auch, sind sie nicht durch reguläres Arbeitsrecht geschützt – und verdienen im Durchschnitt lediglich 1,50€ pro Stunde.

Quelle:

- **Aktion Mensch:** <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/studien/zahlen-daten-fakten>, <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/arbeiten-fuer-ein-achtel-des-mindestlohns>, <https://www.sozialhelden.de/gemeinsam/mindestlohn-fuer-alle>

ALTER

Bist du so alt, wie du dich fühlst? In der Arbeitspolitik gelten 50-55-jährige bereits als „ältere Beschäftigte“.

Quelle:

- **Arbeitsagentur:** <https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/best-ager-gegen-fachkraeftemangel>



Altern kann Deutschland gut: Während Deutschland bei der Erwerbsquote von Frauen (besonders in Führungspositionen) im europäischen Vergleich ziemlich schlecht abschneidet, liegen wir bei der Erwerbstätigenquote älterer Menschen weit vorn. Mit 75,3 % Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe von 55-64 Jahren liegt Deutschland deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 66,4% und teilt sich den sechsten Platz mit der Schweiz. Spitzenreiter ist Island mit einer Quote von 81,8%.

Quelle:

- Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM050_custom_1177790/bookmark/table

Wer geht wann in Rente – und warum? Studien zeigen, dass Beschäftigte (insbesondere Frauen) in Ostdeutschland durchschnittlich etwa ein bis zwei Jahre früher in Rente gehen als im Westen, und Beschäftigte in ländlichen Gegenden früher als jene in Städten. Forscher*innen führen das u.a. darauf zurück, dass es dort mehr Beschäftigung im Industriesektor gibt und diese Unternehmen eine frühe Rente zum Personalabbau nutzen.

Quelle:

- IAB Forum: <https://iab-forum.de/aeltere-gehen-im-westen-spaeter-in-rente-als-im-osten-und-auf-dem-land-frueher-als-in-staedten/>

Altersdiskriminierung ist nicht selten: 12% der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezogen sich auf das Merkmal Alter – und der Anteil derjenigen, die ihre Diskriminierungserfahrungen nicht melden, wird deutlich höher sein. Übrigens: Altersdiskriminierung bezieht sich nicht nur auf ältere Menschen: auch junge Menschen und Kinder können aufgrund ihres Alters benachteiligt werden.

Quelle:

- Antidiskriminierungsstelle: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/alter/alter-node.html>

RELIGION/WELTANSCHAUUNG

Wie sieht es in Deutschland mit Religionen aus? Laut dem Religionswissenschaftlichen Medien- und Informationsdienst (Stand 2023) sind in Deutschland die meisten Menschen konfessionslos (37,9%), katholisch (26%) oder evangelisch (23,1%). Mitglieder anderer christlicher Kirchen machen insgesamt 4,2% der Bevölkerung aus, islamische Menschen 6,6%, jüdische Menschen 0,1%.

Quellen:

- Antidiskriminierungsstelle: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/religion-weltanschauung/religion-weltanschauung-node.html>
- Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst e.V.: https://remid.de/info_zahlen/



Wer Kopftuch trägt, muss sich vierfach anstrengen: Eine Studie von 2016 zeigte, dass Frauen mit türkischem Namen, die ein Kopftuch tragen, viermal seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden als Frauen mit deutschen Namen ohne Kopftuch. Neuere Studien bestätigen, dass sich daran in den letzten zehn Jahren wenig geändert hat.

Quellen:

- **Mediendienst Integration:** <https://mediendienst-integration.de/rassismus-und-antisemitismus/rassismus-in-deutschland/rassismus-am-arbeitsmarkt/>
- **IAZ Discussion Paper 10217:** <https://docs.iza.org/dp10217.pdf#page=14>
- **Mariña Fernández-Reino, Valentina Di Stasio, Susanne Veit, Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain, European Sociological Review, Volume 39, Issue 3, June 2023, Pages 479–497, <https://doi.org/10.1093/esr/jcac032>**

Antisemitismus am Arbeitsmarkt: 13% der jüdischen Arbeitnehmer*innen in Deutschland gaben im Rahmen einer europaweiten Studie an, dass sie am Arbeitsplatz aufgrund ihrer jüdischen Identität negative Erfahrungen gemacht haben.

Quellen:

- **FRA European Union Agency for Fundamental Rights:** <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/experiences-and-perceptions-antisemitism-third-survey>
- **Stiftung EVZ:** https://www.stiftung-evz.de/assets/1_Was_wir_f%C3%B6rdern/Ausschreibungen/Drittmittel/Bildungsagenda/EVZ_Leitfaden_Informiert_couragiert_engagiert.pdf

Was heißt eigentlich „Weltanschauung“? Laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dürfen Menschen am Arbeitsplatz nicht nur aufgrund ihrer Religion, sondern auch aufgrund ihrer Weltanschauung nicht benachteiligt werden. Aber was bedeutet dieser Begriff? Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist es eine „religionsähnliche Überzeugung“, die das gesamte Weltbild prägt, vom Sinn des Lebens bis hin dazu, was gut und böse ist. Dementsprechend ist eine Meinung oder politische Überzeugung noch lange keine Weltanschauung – und auch ein umfassendes Weltbild nicht unbedingt. Denn um als „Weltanschauung“ zu gelten, muss sie von einer signifikanten Menge anderer Menschen geteilt werden.

Quelle:

- **Antidiskriminierungsstelle:** <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/religion-weltanschauung/religion-weltanschauung-node.html>



SOZIALER STATUS

Armut und Diskriminierung machen krank: Studien des Robert-Koch-Instituts zeigen, dass Menschen mit Diskriminierungserfahrungen vergleichsweise schlechtere psychische und körperliche Gesundheit aufweisen – das betrifft besonders trans Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und sozioökonomisch benachteiligte Menschen. Zurückzuführen ist das möglicherweise auf Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen, Sprachbarrieren und mangelnde Ressourcen für den Zugang zu gesundheitsfördernden Angeboten.

Quelle:

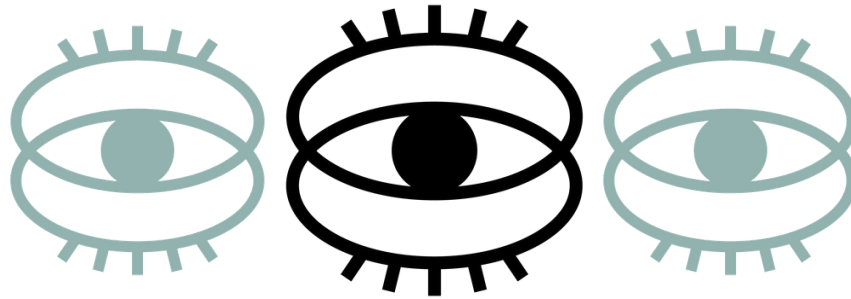
- RKI: https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDownloadsJ/Focus/JHealthMonit_2026_11_03_Diskriminierung.html

Du bist ärmer, als du denkst – oder vielleicht reicher? Als armutsgefährdet gilt in Deutschland, wer weniger als 60% des mittleren Einkommens verdient – der Schwellenwert war mit Stand 2023 bei Alleinlebenden 1247€/Monat. 16,6% der Bevölkerung waren demnach armutsgefährdet. Zur Mittelschicht im engeren Sinne zählte ein Singlehaushalt mit mindestens 1850€/Monat, wer als Single mindestens 5780€ im Monat verdient, gilt als einkommensreich.

Quellen:

- BPB: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/ausgewaehlte-armutsgefaehrungsquoten/>
- Institut der deutschen Wirtschaft: <https://www.iwkoeln.de/studien/judith-niehues-maximilian-stockhausen-einkommensbasierte-abgrenzung-eines-uneinheitlichen-begriffs.html>





IN-VISIBLE GmbH

**c/o Ecosia
Gerichtstraße 23
Hof 4, Aufgang 4
13347 Berlin**

hi@in-visible.berlin

Diese Vorlage ist Teil von „Diversity Thinking. Anleitung für eine feministische Arbeitskultur“, ISBN 978-3-949598-28-9.

Dort findest du auch weiterführende Informationen und Begriffserklärungen.

Gestaltung: Mariam Soliman