

Ungleichheit und Arbeit

Autor:innen

Florian Kunze
Benjamin Korman
Anna Apostolidou
Claudia Diehl
Sebastian Koos
Elisabeth Maué
Sophie Moser
Max Reinwald
Stephan Schumann

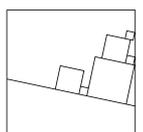
Wie gelingt die Integration junger Zugewanderter in den Arbeitsmarkt? Das Integration@Work-Projekt

Abstract

Aktuell gibt es eine steigende Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt – nicht nur von Geflüchteten, sondern auch durch die aktive Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Im Hinblick auf eine erfolgreiche ökonomische und soziale Integration spielt das duale Ausbildungssystem eine wichtige Rolle. Allerdings zeigen sich bei zugewanderten Auszubildenden deutlich höhere Abbruchquoten als bei Auszubildenden mit deutschem Pass. Besonders ausgeprägt ist das in Branchen, die stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, wie im Handwerk oder den Pflegeberufen. In diesem Policy Paper werden Faktoren identifiziert, die die Integration junger Zugewanderter in den Ausbildungsmarkt verbessern und entsprechende Handlungsempfehlungen an Ausbildungsbetriebe und politische Akteure formuliert.



Weitere Policy Papers des Clusters
„The Politics of Inequality“
→ [https://www.progressives-zentrum.org/
the-politics-of-inequality/](https://www.progressives-zentrum.org/the-politics-of-inequality/)



Einleitung

Deutschland steht kurz- und mittelfristig vor einer massiven Herausforderung, was die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften anbelangt. Schon heute geben dem Münchner ifo Institut zufolge 44 Prozent der Betriebe an, dass der Fachkräftemangel ihre Umsätze beeinträchtigt.¹ Das Problem ist inzwischen zu einer ernsthaften Wachstumsbremse für die deutsche Wirtschaft geworden. Eine erhöhte Zuwanderung nach Deutschland könnte deshalb einen Beitrag zur Lösung des Problems leisten. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen im Jahr notwendig, um das Erwerbersonenpotenzial in etwa auf dem heutigen Niveau zu halten.² Die Bundesregierung hat bereits neue Gesetze zur Fachkräfteeinwanderung auf den Weg gebracht, die den Zuzug von Arbeitskräften aus dem Nicht-EU-Ausland deutlich erleichtern sollen.

Eine höhere Zuwanderung kann jedoch nur dann einen erfolgversprechenden Beitrag zur Lösung des Problems leisten, wenn auch die Integration der Neuankömmlinge in den Arbeitsmarkt gelingt. Häufig beginnt die Eingliederung in den Arbeitsmarkt mit einer Ausbildung im dualen Ausbildungssystem. Gerade für jüngere Zugewanderte, die die formalen und sprachlichen Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums noch nicht erfüllen, bietet das duale System einen perspektivreichen Weg in eine sichere und qualifizierte Beschäftigung, der in den meisten anderen Ländern so nicht existiert. Allerdings sind bisher die Abbruchquoten ausländischer Auszubildender deutlich höher als die deutscher Auszubildender. So lösten im Jahr 2020 dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zufolge 24 Prozent der deutschen Azubis ihre Verträge vorzeitig auf – unter den ausländischen Auszubildenden waren es 33 Prozent.³ Aus der Perspektive der verantwortlichen politischen Akteure, der Ausbildungsbetriebe und nicht zuletzt der Betroffenen selbst stellt sich deshalb die Frage, wie sich diese Unterschiede erklären lassen – und wie sie reduziert werden können.

Mit Hilfe einer einzigartigen Datensammlung versuchen wir Antworten auf diese Fragen zu geben. Im Forschungsprojekt Integration@Work (www.integrationatwork.de) an der Universität Konstanz befragen wir seit 2021 regelmäßig zugewanderte und deutsche Auszubildende mittels einer Smartphone-App. So erhielten wir von Tag eins ihrer Ausbildung an kontinuierlich Informationen zu ihren Erfahrungen. Aktuell liegen uns Informationen von 1.139 Auszubildenden vor, die an insgesamt 7.113 Befragungen teilgenommen haben (für Details siehe Abbildung 1). In den ersten drei Monaten ihrer Ausbildung haben wir die Auszubildenden im wöchentlichen Abstand befragt, da gerade in der Anfangszeit wichtige Weichen gestellt werden, die für den späteren Ausbildungserfolg entscheidend sind. Für dieses Policy Paper haben wir ausgewertet, wie sich individuelle Faktoren, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und die Unterstützung durch die Ausbildungsbetriebe auf die Kündigungserwägungen auswirken. Aus diesen Ergebnissen leiten wir Handlungsempfehlungen für Auszubildende, Unternehmen und Führungskräfte sowie die politischen Akteure in der Bildungs- und Wirtschaftspolitik ab.

¹ ifo Institut 2023: Mangel an Fachkräften leicht entspannt. Pressemitteilung vom 15. Februar 2023 <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2023-02-15/mangel-fachkraeften-entspannt-sich-leicht>

² Fuchs, Söhnlein & Weber 2021: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB Kurzbericht, 25/2021.

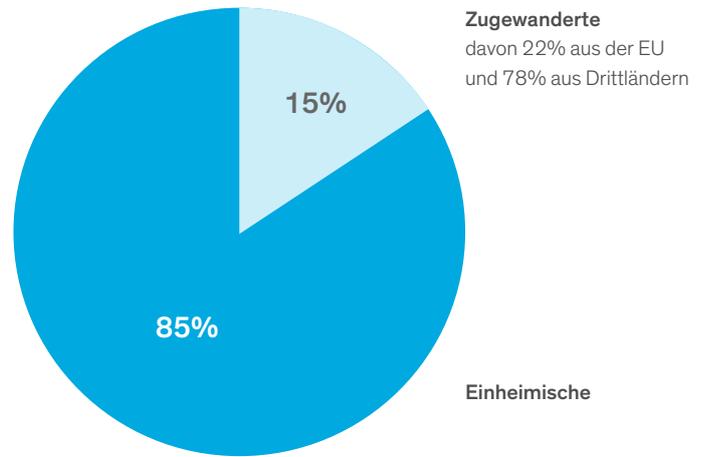
³ Uhly, A., 2021: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen. Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. BIBB Discussion Paper.

Abbildung 1: Studien design und Stichprobe
Discrimination experience

Studie Integration@Work



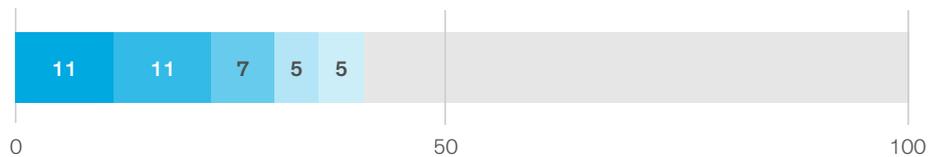
Ø 21 Jahre alt



Keine repräsentative Stichprobe, aber Auszubildende aus Betrieben
verschiedener Größenklasse in allen 16 Bundesländern

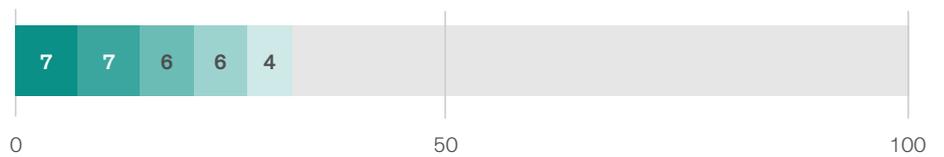
Auszubildene aus 108 Ausbildungsberufen; größte Gruppen

- Bankkaufperson
- Pflegefachperson
- Elektroniker:in
- Industriekaufperson
- Mechatroniker:in



Zugewanderte aus 72 verschiedenen Ländern; größte Gruppen

- Tunesien
- Syrien
- Russland
- Polen
- Afghanistan



Individuelle, soziale und betriebliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung

Betrachtet man die Kündigungsüberlegen zugewanderter und deutscher Auszubildender in den ersten drei Monaten ihrer Ausbildung, zeigen sich bereits erste Unterschiede. Auf die Frage „Wie oft haben Sie in den letzten drei Monaten ernsthaft darüber nachgedacht, Ihre Ausbildung abzubrechen?“, ergibt sich bei den Zugewanderten ein Wert von 35 Prozent und von 31 Prozent bei den deutschen Auszubildenden. Dabei unterscheiden sich die Differenzen in den Kündigungsabsichten zwischen zugewanderten und deutschen Auszubildenden in den verschiedenen Branchen signifikant. Während bei kaufmännischen Ausbildungsberufen fast keine Unterschiede bestehen (beide Gruppen haben eine Kündigungsüberlegung von 25 Prozent), sind im Handwerk (38 Prozent bei zugewanderten im Vergleich zu nur 26 Prozent bei deutschen Auszubildenden) und besonders in Pflege- und Gesundheitsberufen (41 Prozent bei Zugewanderten im Vergleich zu 29 Prozent bei deutschen Auszubildenden) sehr deutliche Unterschiede in den Kündigungsabsichten erkennbar.

Dies ist bemerkenswert, da gerade in Pflegeberufen und im Handwerk eine besonders ausgeprägte Mangelsituation besteht. So konnten nach dem Pflegepanel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2022 nur 60 Prozent der Ausbildungsplätze in Pflegeeinrichtungen besetzt werden;⁴ und auch im Handwerk gab es im Ausbildungsjahr 2022 19.000 unbesetzte Ausbildungsplätze.⁵ Um in diesem Policy Paper Handlungsempfehlungen ableiten zu können, zeigen wir im Folgenden auf, welche Rolle bei zugewanderten und deutschen Auszubildenden individuelle Voraussetzungen, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und die Unterstützung durch die Ausbildungsunternehmen für die Kündigungsabsichten spielen.

Individuelle Voraussetzungen einer erfolgreichen Ausbildung: Vorbildung, Sprachkenntnisse und Motivation für die Ausbildung

Zunächst haben wir zugewanderte und in Deutschland geborene Auszubildende hinsichtlich ihrer Vorbildung (gemessen über selbstberichtete Mathematikkenntnisse als ein wesentlicher Indikator für kognitive Fähigkeiten) verglichen, ihrer Motivation für die Ausbildung (gemessen über die Zustimmung zu beziehungsweise Ablehnung der Aussage „Es war mein Wunsch, genau diese Ausbildung zu machen“) sowie ihrer Sprachkenntnisse (gemessen über selbstberichtete Deutschkenntnisse). Für alle drei Faktoren haben wir jeweils Gruppen mit hohen Ausprägungen (oberhalb des Mittelwerts der Mathematikkenntnisse, Motivation und Sprachkenntnisse) und niedrigen Ausprägungen (unterhalb des Mittelwerts der Mathematikkenntnisse, Motivation und Sprachkenntnisse) verglichen. Abbildung 2 verdeutlicht, dass alle drei Faktoren eine relevante Rolle für die Kündigungsabsicht spielen.

So reduzieren gute Sprachkenntnisse (die nur für die zugewanderten Auszubildenden erhoben wurden) die Bereitschaft zur Kündigung um fast die Hälfte: Diese liegt bei schwachen Sprachkenntnissen bei 47 Prozent und bei guten Sprachkenntnissen bei 25 Prozent. Neben den Sprachkenntnissen scheint auch die schulische Vorbildung – gemessen anhand der selbst berichteten Mathematikkenntnisse – eine zentrale Rolle zu spielen. Besonders bei den zugewanderten Auszubildenden unterscheidet sich die Abbruchbereitschaft um neun Prozentpunkte zwischen den Befragten, die angaben über gute Mathematikkenntnisse zu verfügen, und denen

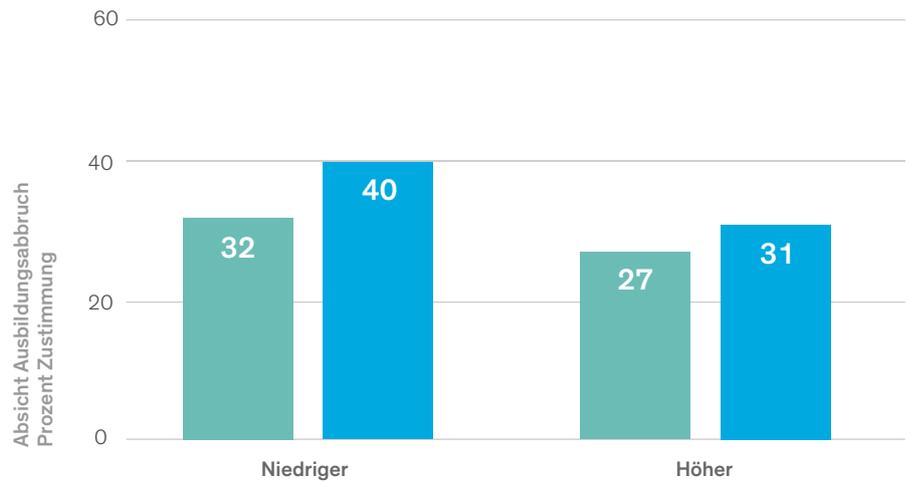
⁴ Hofrath, C. & Meng, M., 2023: BIBB Pflegepanel. Kurzbericht zur Erhebungswelle 2022/2023.

⁵ Zentralverband des deutschen Handwerks (2023): Reichlich Ausbildungsplätze und Ausbildungswille im Handwerk. Pressemitteilung vom 03.05.2023

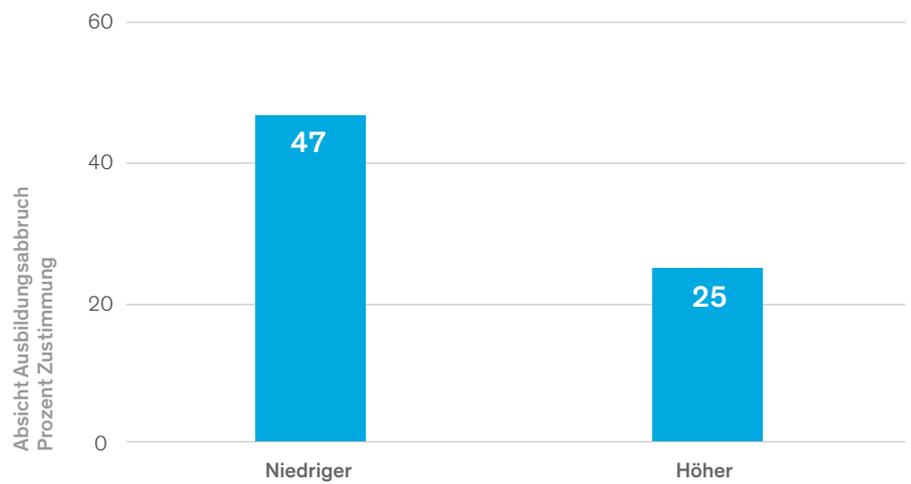
Abbildung 2: Individuelle Voraussetzungen für Absicht des Ausbildungsabbruchs

- Deutsche Auszubildene
- Zugewanderte Auszubildende

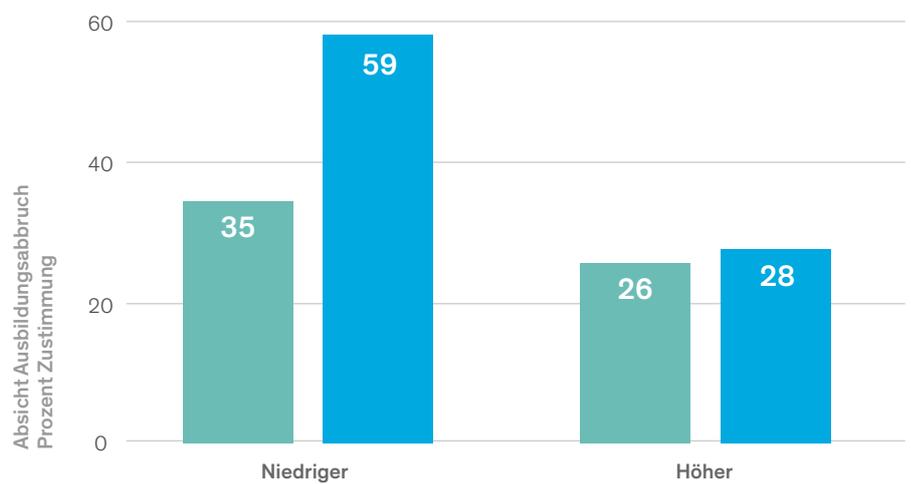
Mathematikkennnisse



Sprachkenntnisse



Motivation für den Ausbildungsberuf



mit eher schwachen Mathematikkenntnissen. Bei den deutschen Auszubildenden zeigt sich hier nur ein Unterschied von fünf Prozentpunkten. Schließlich spielt auch die Motivation für den gewählten Ausbildungsberuf eine zentrale Rolle – besonders für die zugewanderten Auszubildenden. Wenn diese eine niedrige Motivation haben, den Beruf zu erlernen – also nicht ihre Wunschausbildung beginnen konnten – ist ihre Kündigungsabsicht um 31 Prozentpunkte höher, wohingegen sich bei den deutschen Auszubildenden lediglich ein Unterschied von neun Prozentpunkten in den Kündigungsabsichten ergibt. Unter denjenigen, die ihre Wunschausbildung begonnen haben, denkt hingegen fast niemand über einen Abbruch nach. In Anbetracht der Tatsache, dass ausländische Auszubildende deutlich seltener ihre Wunschausbildung beginnen als deutsche, ist dies ein wichtiger Befund.

Soziale Voraussetzungen: Unterstützung durch Kolleg:innen, die Rolle der Führungskräfte und Diskriminierungserfahrungen

Viel spricht dafür, dass neben den individuellen Voraussetzungen gerade zu Beginn der Tätigkeit auch die soziale Interaktion am Arbeitsplatz die Abbruchintention beeinflusst. Unsere Daten zeigen, dass die Unterstützung durch Kolleg:innen im direkten Arbeitsumfeld am wichtigsten ist (siehe Abbildung 3). Für die zugewanderten Auszubildenden ergibt sich hier ein Unterschied in den Abbruchabsichten von 23 Prozent, je nachdem, ob sie in ihrem Arbeitsumfeld soziale Unterstützung finden oder nicht. Auch bei den deutschen Auszubildenden spielt diese Unterstützung eine wichtige Rolle: Bei ihnen senkt die Unterstützung durch Kolleg:innen die Bereitschaft zum Ausbildungsausstieg um 20 Prozentpunkte. Ähnliche Tendenzen – wenngleich nicht ganz so ausgeprägt wie bei der Unterstützung durch Kolleg:innen – finden sich auch in Hinblick auf die Unterstützung durch Führungskräfte, mit denen die Auszubildenden direkt zusammenarbeiten: Die zugewanderten Mitarbeitenden scheinen deutlich sensibler auf eine unzulängliche Unterstützung zu reagieren als die deutschen Auszubildenden. Bei ausländischen Auszubildenden beträgt der Unterschied 23, bei deutschen 15 Prozentpunkte.

Bei Diskriminierungserfahrungen, die sich nicht nur auf Herkunft, sondern auch auf Alter, Geschlecht und Ausbildungsstatus beziehen, sehen wir die geringsten Effekte in Hinblick auf unterschiedliche Abbruchabsichten zwischen zugewanderten und deutschen Auszubildenden. Für beide Gruppen zeigt sich eine deutlich erhöhte Bereitschaft, die Ausbildung abzubrechen, wenn sie ein hohes Maß an Diskriminierung erfahren (18 Prozentpunkte bei den deutschen und 20 Prozentpunkte bei den ausländischen Auszubildenden).

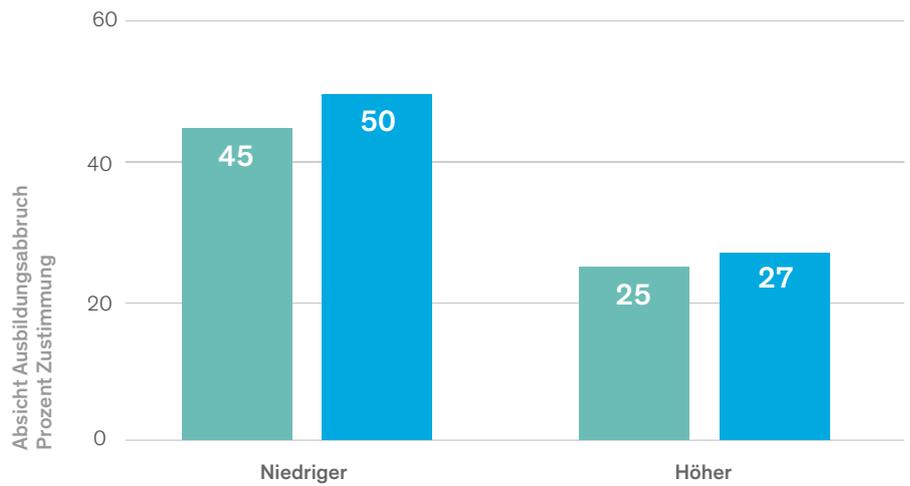
Betriebliche Voraussetzungen: Sozialisierungsstrategien, Personalmanagementpraktiken und Auswahlverfahren

Im letzten Schritt haben wir betrachtet, wie sich die Fürsorge der Ausbildungsfirmen auf die Kündigungsabsicht der Auszubildenden auswirkt (siehe Abbildung 4). Den stärksten positiven Einfluss scheinen hier Sozialisierungsstrategien wie etwa systematische Schulungen und soziale Integrationsmaßnahmen zu Beginn einer neuen Tätigkeit auszuüben – das gilt allerdings nur für die zugewanderten Auszubildenden. Während in Firmen mit gering ausgeprägten Sozialisierungsstrategien die Zustimmung zu den Abbruchabsichten bei 42 Prozent liegt, lassen sich diese durch entsprechende Maßnahmen auf 21 Prozent halbieren. Für die deutschen Auszubildenden machen Sozialisierungsstrategien hingegen fast keinen Unterschied. Maßnahmen, welche die Diversität im Ausbildungsbetrieb fördern – darunter Schulungen und Workshops – haben ebenfalls einen Effekt, wenn auch einen

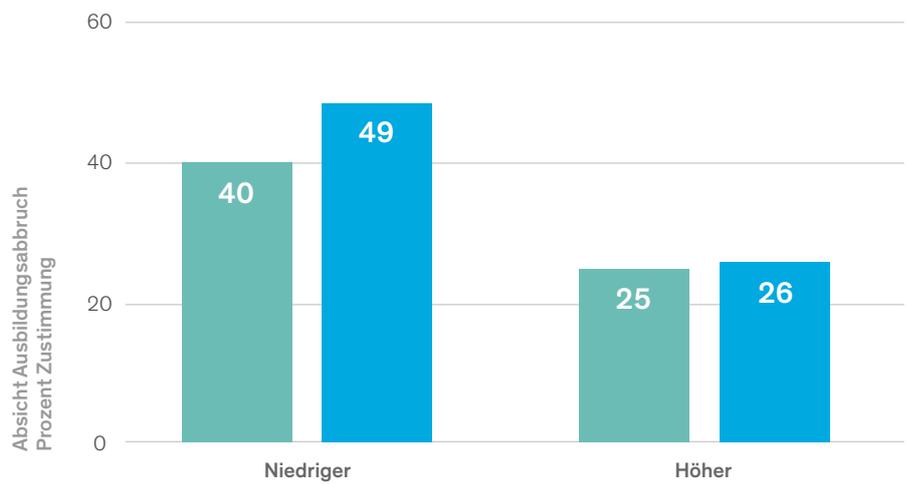
Abbildung 3: Soziale Voraussetzungen für Absicht des Ausbildungsabbruchs

- Deutsche Auszubildene
- Zugewanderte Auszubildende

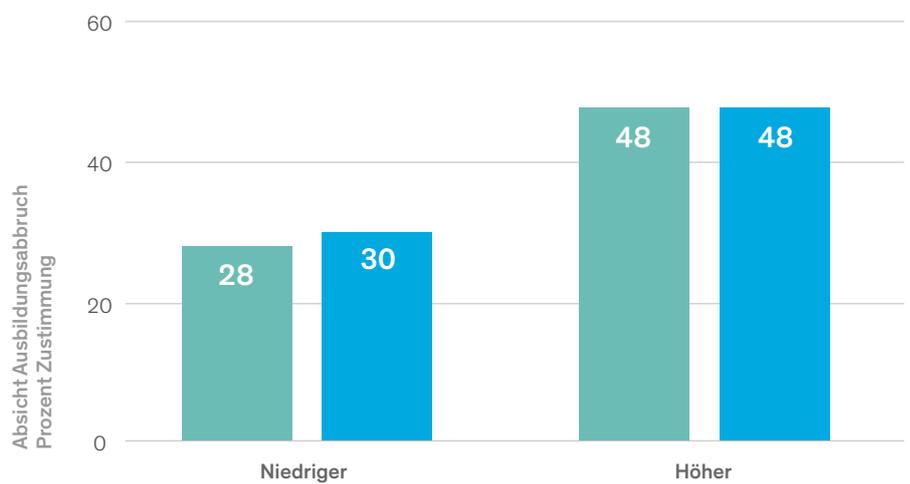
Unterstützung von Kolleg:innen



Unterstützung von Führungskräften



Wahrgenommene Diskriminierung



geringeren. Hier reduzieren sich die Kündigungsabsichten bei den zugewanderten Auszubildenden um zehn Prozent, bei den deutschen Auszubildenden sind dagegen nur geringfügige Unterschiede feststellbar.

Schließlich scheint auch die Personalauswahl einen Einfluss auf Abbruchüberlegungen zu haben. Dafür unterscheiden wir Unternehmen, die systematische Testverfahren anwenden – etwa Persönlichkeitstests, Intelligenztests oder praktische Arbeitstests – von solchen, die klassische Verfahren wie Analysen der Bewerbungsunterlagen und Interviews zur Rekrutierung einsetzen. Auch hier ist ein deutlicher Unterschied nur bei den zugewanderten Auszubildenden im Fall höherwertiger Auswahlverfahren zu erkennen (neun Prozent), während dies für die deutschen Auszubildenden kaum eine Rolle spielt.

Empfehlung für die erfolgreiche Ausbildung von zugewanderten Auszubildenden

Durch aktuelle Flüchtlingsbewegungen und den absehbar zunehmenden Fachkräftemangel wird die Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt weiter an Dynamik gewinnen. Das duale Ausbildungssystem bietet dabei auch im internationalen Vergleich gute Chancen für die Integration Zugewandelter in das Beschäftigungssystem. Um die derzeit noch deutlich erhöhten Abbruchquoten bei zugewanderten Auszubildenden zu reduzieren, sollten die Rahmenbedingungen der Ausbildung weiter verbessert werden. In diesem Policy Paper haben wir anhand einer Befragung von 1.139 Auszubildenden verschiedene Faktoren herausgearbeitet, die die Abbruchabsichten gerade von zugewanderten Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung deutlich reduzieren können. Für die Ausbildungsbetriebe und die politischen Akteure im Bereich der Berufsbildungspolitik lassen sich folgende Handlungsfelder identifizieren:

Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe

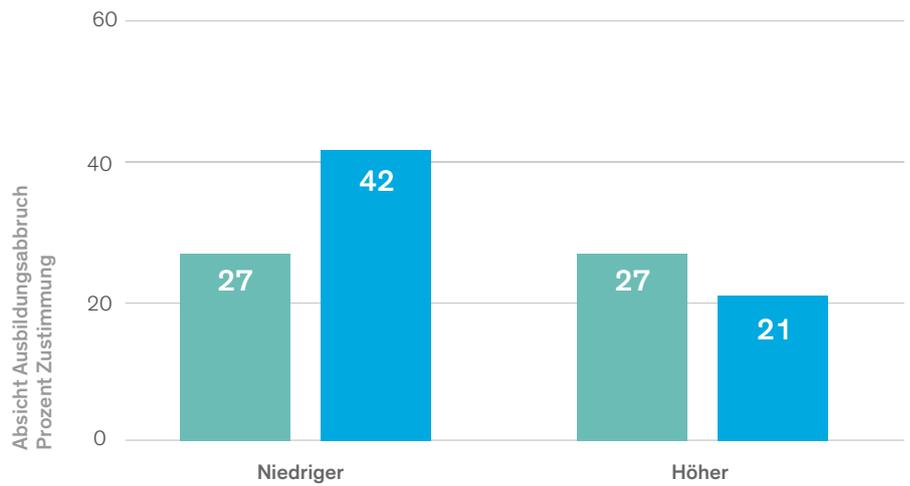
Ausbildung findet in Deutschland immer noch überwiegend in kleinen und mittleren Betrieben statt. Sie stellten 2021 70 Prozent der Ausbildungsplätze.⁶ Für diese Betriebe zeigen unsere Befragungen, dass es sich zum einen lohnen könnte, sowohl in die Professionalisierung der Auszubildenden-Gewinnung als auch in die soziale Begleitung von zugewanderten Auszubildenden zu investieren. Allerdings sind Investitionen in diesen Bereichen – besonders in Kleinstbetrieben – ohne eine eigene Personalabteilung schwierig umzusetzen. Zum anderen zeigen unsere Daten, dass eine soziale Unterstützung durch Kolleg:innen und Führungskräfte einen noch stärkeren senkenden Einfluss auf die Kündigungsabsichten der zugewanderten Auszubildenden hat als es formale Maßnahmen ermöglichen. In diesen Bereichen sind auch in kleineren Betrieben deutliche Verbesserungen beim Ausbildungserfolg durch die Sensibilisierung ihrer Führungskräfte und Belegschaften möglich. Ausbildungsbetriebe könnten hierüber bereits im Bewerbungsprozess informieren und sich als inklusiver Ausbildungsbetrieb präsentieren, um bei der Gewinnung der besten zugewanderten Auszubildenden in einem umkämpften Bewerber:innenmarkt Vorteile zu erlangen. Zusätzlich zeigen unsere Daten, dass zugewanderte Auszubildende auch während der Ausbildung Sprachförderung durch die Betriebe erhalten sollten, wenn hierfür Ressourcen vorhanden sind.

⁶ Institut für Mittelstandsforschung:
<https://www.ifm-bonn.org/statistiken/mittelstand-im-einzelnen/auszubildende>

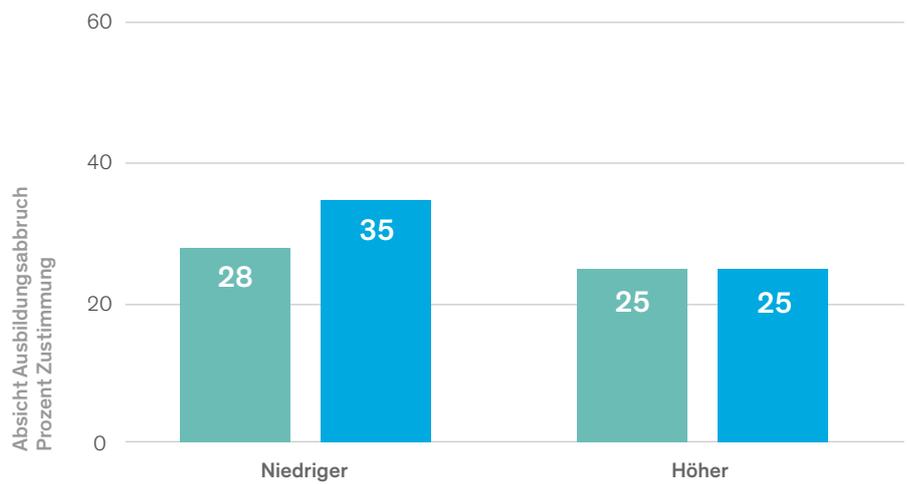
Abbildung 4: Betriebliche Voraussetzungen für Absicht des Ausbildungsabbruchs

- Deutsche Auszubildene
- Zugewanderte Auszubildende

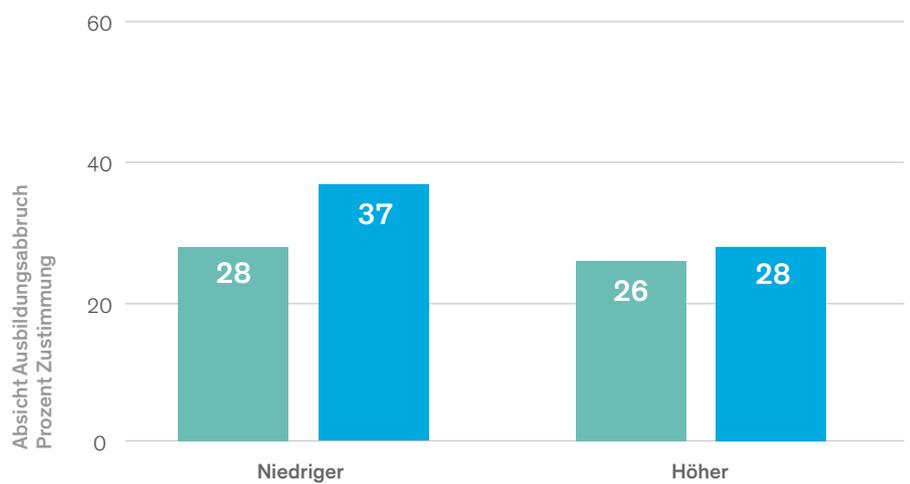
Sozialisierung des Ausbildungsbetriebs



Förderung der Diversität durch Ausbildungsbetrieb



Systematische Auswahlverfahren



Empfehlungen für politische Akteure im Ausbildungskontext

Für politische Akteure, die etwa in den Wirtschafts- und Bildungsministerien oder den Handwerks-, Industrie- und Handelskammern die Ausbildungsstrukturen mitorganisieren, bestätigen unsere Daten zudem die Notwendigkeit, auf die formale Qualifikation vor allem der zugewanderten Auszubildenden zu achten. Sowohl Sprachkenntnisse als auch die allgemeine schulische Qualifikation sind wesentliche Faktoren, die Auswirkungen auf die Abbruchabsichten zugewanderter Auszubildender haben. Im Rahmen der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) sollte deshalb Berücksichtigung finden, dass zumindest grundlegende Sprachkenntnisse ein wichtiges Kriterium für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sind. Den Angeworbenen sollten möglichst wirksame Sprachförderungsmöglichkeiten vor und während der Ausbildung angeboten werden.

Von politischer Seite sollte die Finanzierung von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und Initiativen zur Reduktion von Ausbildungsabbrüchen (etwa die Initiative VerA des Bundesforschungsministeriums) weiterhin gefördert oder gar verstärkt werden. Zusätzlich zeigen unsere Daten, dass mittlere und Kleinunternehmen noch intensiver bei der Integration zugewanderter Auszubildender unterstützt werden sollten, weil sie selbst in der Regel nicht die Ressourcen für entsprechende Unterstützungsmaßnahmen haben. Hier kommt es für die Handwerks- und Handelskammern vor allem darauf an, niedrighschwellige Angebote zu entwickeln und Führungskräfte und Belegschaften entsprechend zu schulen. So lässt sich die soziale Integration der Betroffenen am Arbeitsplatz entscheidend verbessern. Insbesondere in Branchen mit ausgeprägter Mangellage und hohen Abbruchraten wie im Handwerk oder den Pflegeberufen sollten solche Anstrengungen intensiviert werden.

Autor:innen



Florian Kunze

Florian Kunze ist Inhaber des Lehrstuhls für Organizational Behavior an der Universität Konstanz und Principal Investigator am Exzellenzcluster „The Politics of Inequalities“. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt (insbesondere Homeoffice und mobiles Arbeiten), dem Management des demographischen Wandels und von Diversität in Organisationen mit einem Fokus auf der Integration von Migrant:innen und der Gestaltung von effektivem Führungsverhalten.



Benjamin Korman

Benjamin Korman ist PostDoc am Lehrstuhl für Organizational Behavior an der Universität Konstanz. Zuvor war er wissenschaftlicher Mitarbeiter im Integration@Work Projekt und Mitglied des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ an der Universität Konstanz. Sein Forschungsinteresse gilt unter anderem sozialen Vergleichsprozessen unter Arbeitnehmenden.



Anna Apostolidou

Anna Apostolidou ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ der Universität Konstanz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind sprachliche und kulturelle Diversität, Integration von Migrant:innen, und Verwaltungsversagen.



Claudia Diehl

Claudia Diehl ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Konstanz und Co-Sprecherin des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Eingliederungsprozesse von Zuwanderern, der internationalen Migration, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. Sie ist Mitglied in mehreren politikberatenden Expertengremien.



Sebastian Koos

Sebastian Koos ist Professor für Social Movements am Fachbereich Soziologie der Universität Konstanz. Die Professur ist Teil des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“, dem Sebastian ebenfalls als Principal Investigator angehört. Seine Forschungsinteressen sind CSR, nachhaltiger und politischer Konsum, Arbeitsbeziehungen, die moralische Ökonomie des Kapitalismus und prosoziales Verhalten.

Autor:innen



Elisabeth Maué

Elisabeth Maué ist akademische Mitarbeiterin in der Fachgruppe Empirische Bildungsforschung an der Universität Konstanz. Ihre Forschungsinteressen sind unter anderem berufliche und gesellschaftliche Integration junger Geflüchteter sowie betriebliche Identifikations- und berufliche Identitätsentwicklung von Auszubildenden.



Sophie Moser

Sophie Moser ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Lehrstuhl für Organizational Behavior von Florian Kunze. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Thema Diversität in Teams und Organisationen.



Max Reinwald

Max Reinwald ist Assistenzprofessor am Institute for Leadership and Organization (ILO) an der LMU München. Zuvor war PostDoc am Lehrstuhl für Organizational Behavior und dem Exzellenzcluster „The Politics of Inequalities“ an der Universität Konstanz. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Diversität, digitale Technologien und der effektiven Führung von Mitarbeitenden in Teams und Unternehmen.



Stephan Schumann

Stephan Schumann ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik an der Universität Konstanz und Principal Investigator am Exzellenzcluster „The Politics of Inequalities“. Außerdem ist er Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Kultusministeriums von Baden-Württemberg.

Universität Konstanz
Exzellenzcluster
„The Politics of Inequality“

Universitätsstraße 10
78464 Konstanz
T +49 7531 88-5772
cluster.inequality@uni-konstanz.de

Vorstand: Marius R. Busemeyer,
Claudia Diehl, Gabriele Spilker
Geschäftsführung: Thomas Wöhler

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck
oder vergleichbare Verwendung von
Arbeiten des Progressiven Zentrums
auch in Auszügen ist nur mit vor-
heriger schriftlicher Genehmigung
gestattet.

© Cluster of Excellence
„The Politics of Inequality. Perceptions,
Participation and Policies“ und
Das Progressive Zentrum e. V.

Das Progressive Zentrum e. V.

V. i. S. d. P.: Dominic Schwickert
c/o Das Progressive Zentrum e. V.
Werftstraße 3, 10577 Berlin
T +49 30 400 542 55
mail@progressiveszentrum.org

Vorstand: Wolfgang Schroeder,
Judith Siller, Joachim Knodt,
Katarina Niewiedzial, Michael Miebach
Geschäftsführung: Dominic Schwickert

Lektorat: Das Progressive Zentrum

Redaktion: Annalena Kampermann,
Maria Menzel-Meyer, Florian Ranft

Bilder:
S. 11 Ines Janas
S.12 Oben links: Ulrike Sommer;
unten links: LMU Munich School
of Management; Rechts: Ines Janas

Gestaltung & Layout
yella park

Impressum

The Politics of Inequality Perceptions, Participation and Policies

ist ein interdisziplinärer Exzellenzcluster an der Universität Konstanz und wird seit Januar 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern gefördert. Die Kluft zwischen Arm und Reich, der weltweite Aufstieg von Populisten, die Lastenverteilung im Kampf gegen den Klimawandel, ungerecht verteilte Bildungschancen – in aktuellen Debatten geht es immer auch um Ungleichheit. Die Zusammenhänge sind komplex, an wissenschaftlich fundierten Antworten mangelt es aber noch. Hier setzen wir an und erforschen „The Politics of Inequality“ – die politischen Ursachen und Folgen von Ungleichheit.

– inequality.uni.kn  [@EXCInequality](https://twitter.com/EXCInequality)

Gefördert durch:

 **DFG** Deutsche
Forschungsgemeinschaft
EXC-2035/1–390681379

Das Progressive Zentrum

ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Think-Tank mit dem Ziel, neue Netzwerke progressiver Akteur*innen unterschiedlicher Herkunft zu stiften und eine tatkräftige Politik für den ökonomischen und gesellschaftlichen Fortschritt mehrheitsfähig zu machen. Dabei bezieht Das Progressive Zentrum besonders junge Vordenker*innen und Entscheidungsträger*innen aus Deutschland und Europa in die Debatten ein. Die Themenschwerpunkte liegen entlang der drei Programmbereiche „Zukunft der Demokratie“, „Strukturwandel“ sowie „Internationale Beziehungen“ mit einem besonderen Fokus auf die europäische Integration und transatlantische Partnerschaft. Die Organisation hat ihren Sitz in Berlin und wirkt darüber hinaus in vielen Ländern Europas (u. a. Frankreich, Polen, Großbritannien) sowie in den USA.

– progressives-zentrum.org  [@DPZ_Berlin](https://twitter.com/DPZ_Berlin)

 [@dasprogressivezentrum](https://facebook.com/dasprogressivezentrum)  Bluesky: [@dpzberlin.bsky.social](https://bsky.app/profile/dpzberlin.bsky.social)



Weitere Policy Papers des Clusters

„The Politics of Inequality“

→ [https://www.progressives-zentrum.org/
the-politics-of-inequality/](https://www.progressives-zentrum.org/the-politics-of-inequality/)