

Trumps DEI-Dekret: Unternehmen zwischen Vielfalt und rechtlicher Gefahr!

US-Präsident Trump schränkt Diversitätsprogramme ein. Reaktionen von Unternehmen und Experten beleuchten die Herausforderungen der DEI-Initiativen.



USA - In den USA hat die Diskussion um Diversität, Gleichheit und Inklusion (DEI) in Unternehmen einen neuen Wendepunkt erreicht. US-Präsident Donald Trump unterzeichnete am 19. Januar 2025 ein Dekret, das die bestehenden DEI-Programme in der Privatwirtschaft erheblich einschränken soll. Er bezeichnete diese Programme als zerstörerisch und spaltend. Die Verordnung sieht eine Untersuchung von DEI-Initiativen vor, die möglicherweise illegal sind. Diskussionen über die rechtlichen Rahmenbedingungen zeigen, dass es schwierig ist, illegale Aspekte dieser Programme zu definieren, wie die Rechtsanwältin Robin Nunn anmerkt.

Die gesellschaftliche Nachfrage nach mehr Unterstützung für

unterrepräsentierte Gruppen war nach dem Tod von George Floyd im Jahr 2020 stark angestiegen. Zu dieser Zeit stiegen auch die DEI-Rollen in Unternehmen um 55 %. Allerdings deuten aktuelle Umfragen darauf hin, dass viele Unternehmen nun beginnen, diese DEI-Führungspositionen abzubauen. So berichten viele Angestellte von einem hohen Abgang von DEI-Verantwortlichen, mit einer Fluktuationsrate von 33 % Ende 2022, was im Vergleich zu 21 % für andere Bereiche besorgniserregend ist. Unternehmen wie Amazon, Applebee s und Twitter haben seit Juli 2022 mit Entlassungen von DEI-Führungskräften begonnen.

Wirtschaftliche Reaktionen auf Veränderungen

Reaktionen auf Trumps Dekret sind unterschiedlich. Während Target angekündigt hat, DEI-Programme einzustellen, was zu Boykottaufrufen und sinkenden Umsätzen führte, bleibt Costco den Prinzipien treu und erhält positive Rückmeldungen von Kunden. Diese Entwicklungen werfen Fragen zur Aufrichtigkeit der Unternehmensverpflichtungen zu Diversität auf, wie Reyhan Ayas von Revelio Labs betont. Trotz der Widrigkeiten bleibt Wade Hinton, ein Unternehmer in der DEI-Branche, optimistisch und sieht Potenzial für Fortschritte in Organisationen, die sich ernsthaft mit Diversität beschäftigen.

Gleichzeitig zeigt eine Studie, dass der Anteil von Black Employees in den Positionen der Chief Diversity Officers in Unternehmen lediglich 3,8 % beträgt, während weiße Personen 76,1 % dieser Positionen ausmachen. Solche Statistiken betonen nicht nur die Ungleichheit in der Unternehmensführung, sondern auch die Herausforderungen, denen DEI-Profis gegenüberstehen, die oft keinen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen haben.

Internationale Perspektiven und Herausforderungen

Im internationalen Vergleich stellt sich die Situation unterschiedlich dar. In Deutschland wird eine unzureichende Berücksichtigung der Diversität in Unternehmen festgestellt. Der Anteil an unterrepräsentierten Führungskräften liegt bei nur 30 %, während bei nicht leitenden Angestellten 61 % aus solchen Gruppen stammen. Dies zeigt, dass die Unternehmenskultur weiterhin stark von Diskriminierung betroffen ist. Ein Drittel der nicht leitenden Angestellten hat diskriminierendes Verhalten erfahren, was die Glaubwürdigkeit von DEI-Initiativen in Frage stellt.

Zusätzlich sind 36 % der Unternehmen in Deutschland nicht aktiv in der Förderung der LGBTQIA+-Diversität. Auch wenn einige Fortschritte in der Vielfalt spürbar sind, gibt es auch viele Stimmen, die auf eine *Diversity Fatigue* hinweisen, bei der Mitarbeitende und Führungskräfte desensibilisiert auf diversitätspolitische Maßnahmen reagieren. Gründe dafür könnten unzureichend geplante Maßnahmen und die Herausforderungen durch anhaltende Krisen wie Kriege und Umweltkatastrophen sein.

Dennoch betonen Experten, dass eine diverse Führung positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur hat und die Innovationskraft steigern kann. Dies lässt hoffen, dass trotz der enormen Herausforderungen, die mit der Diskussion um Diversität verbunden sind, Fortschritte möglich sind, wenn DEI-Strategien ernsthaft verfolgt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Weg zu echtem Fortschritt in der Diversität sowohl in den USA als auch international von vielen Faktoren abhängig ist. Eine Kombination aus politischem Willen, Unternehmensverpflichtungen und gesellschaftlichem Engagement wird entscheidend sein, um das Ziel einer gleichberechtigten und inklusiven Arbeitswelt zu erreichen.

Weitere Informationen zu den Entwicklungen im Bereich Diversität in Unternehmen finden Sie hier: [Tagesschau](#), [NBC](#)

News und EY.

Details	
Vorfall	Gesetzgebung
Ort	USA
Quellen	• www.tagesschau.de • www.nbcnews.com • www.ey.com

Besuchen Sie uns auf: n-ag.net