



# Modul 1 (Teil 1)

Teil 1: Einführung:  
Notwendigkeit von Vielfalt und  
Inklusion (D&I) für KMU  
(Vorteile und Verständnis der  
Dimensionen)

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

This resource is licensed under CC BY 4.0





## Entdecke den DARE-Lernpfad:

Erleben Sie unsere Lernmodule, die KMU dabei helfen, vielfältige, gerechte und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Entdecken Sie die Kraft der Diversität und Inklusion, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praxisnahen und interaktiven Module bieten Einblicke und Fallstudien aus europäischer Perspektive – begleiten Sie uns auf dem Weg zu vielfältigen und inklusiven Arbeitsplätzen!



### MODUL 1

#### Einleitung: Vielfalt belebt europäische Unternehmen

**Zentrale Merkmale:** Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Vielfalt. Schlüsselkompetenzen für die Umsetzung von Geschäftsmodellen erlernen.

- Teil 1:** Warum D&I für KMU wichtig ist.
- Teil 2:** Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen Diversität und Inklusion für KMU.



### MODUL 2

#### Inklusive Führungsqualitäten

**Zentrale Merkmale:** Entwickeln Sie integrative Führungsqualitäten (z. B. Sensibilisierung für Vorurteile und deren Minderung). Nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität. Messen Sie die Wirkung und bauen Sie Resilienz auf.

- Teil 1:** Vorbereitung auf einen inklusiven Wandel durch Führung.
- Teil 2:** Inklusive Führung und Neurodiversität freischalten.
- Teil 3:** Führungswirkung messen und Resilienz aufbauen.



### MODUL 3

#### Inklusives Talentmanagement für KMU

**Zentrale Merkmale:** Inklusive Werbung, Anwerbung und Bindung. Leistungsmanagement und Führungsnachfolgeplanung.

- Teil 1:** Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und halten.
- Teil 2:** Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen.
- Teil 3:** Strategien für eine inklusive Auswahl, Befragung und Angebotserstellung.
- Teil 4:** Entwicklung und Bindung von Talenten unter den Mitarbeitern.
- Teil 5:** Leistungsmanagement und Feedback.
- Teil 6:** Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung.



### MODUL 6

#### Inklusives Engagement für KMU

**Zentrale Merkmale:** Lernen Sie die sechs Kernprinzipien des inklusiven Engagements in der Gemeinschaft kennen. Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontexts und erstellen Sie einen effektiven Rahmen für das Engagement und einen Aktionsplan.

- Teil 1:** Grundlagen des inklusiven Engagements.
- Teil 2:** Engagement in der Gemeinschaft
- Teil 3:** Gemeinsame Werte.
- Teil 4:** Effektives Engagement
- Teil 5:** Aktionsplan



### MODUL 5

#### Inklusives Marketing für KMU

**Zentrale Merkmale:** Inklusivität in das Branding einbinden. Die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen verstehen. Strategische, inklusive Marketingkampagnen erstellen.

- Teil 1:** Die Kraft des inklusiven Marketings für KMU.
- Teil 2:** Verstehen Sie Ihre Kunden und überwinden Sie Marketingbarrieren.
- Teil 3:** Inklusive Marketingkampagnen erstellen.



### MODUL 4

#### Integrative Unternehmenskultur

**Zentrale Merkmale:** Schaffen Sie eine integrative Unternehmenskultur. Konzipieren und führen Sie eine strategische Prüfung des kulturellen Wandels durch, überprüfen Sie Richtlinien und Praktiken und stärken Sie Teams durch Belohnungen und Anerkennung.

- Teil 1:** Eine integrative Unternehmenskultur verstehen und aufbauen.
- Teil 2:** Strategischer kultureller Wandel.
- Teil 3:** Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes, an dem man sich zugehörig fühlt.
- Teil 4:** Von der Theorie zur Praxis: Eine Kultur der Inklusion schaffen.
- Teil 5:** Stärkung von Teams durch D&I-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennung.



# Einführung

Inakzeptables Verhalten ist in der heutigen Gesellschaft und am Arbeitsplatz nicht mehr tolerierbar. Das Bewusstsein für Chancenungleichheit in Bezug auf den Hintergrund, die Identität und die Lebensumstände von Menschen ist geschärft, was sich auch in KMU zeigt. Dieses Modul behandelt wesentliche Themen und richtet sich an europäische KMU, die Diversität and Inklusion (D&I) fördern möchten. Es erklärt zentrale Elemente, darunter das Verständnis und die Definition von D&I im europäischen KMU-Kontext, die Analyse von Vorteilen und Chancen, die Erkundung verschiedener Dimensionen von D&I, das Erkennen von Hindernissen und Herausforderungen für KMU, das Verständnis der sieben DARE-Kompetenzbereiche mit Beispielen für die Integration in KMU-Strategien und die Untersuchung von D&I aus der Perspektive von Berufsbildnern, KMU und Mitarbeitern.

Sie sind hier

01

Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

02

Diversität und Inklusion (D&I) im KMU-Kontext verstehen (Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Rahmenwerk)

03

Entdecken Sie die verschiedenen Dimensionen von D&I, die von KMU berücksichtigt werden müssen

04

Entdecken Sie die Vorteile, positiven Auswirkungen und Möglichkeiten von D&I für KMU

05

Erkennen Sie die Hindernisse und Herausforderungen für KMU im Bereich Diversität und Inklusion

06

Entwickeln Sie ein Verständnis für die sieben DARE-Kompetenzbereiche (mit Beispielen für die Integration von Kompetenzen in KMU-Strategien)

07

D&I aus der Perspektive von Berufsschullehrern, KMU und Arbeitnehmern

Teil 1

Teil 2

# Modul 1 Teil 1

Vielfalt und Inklusion (D&I) sind ein Schlüssel zum Erfolg in der heutigen Geschäftswelt, insbesondere für KMU, die nach Innovation, Wachstum, einer positiven Arbeitsplatzkultur und wachsenden Marktchancen streben. In diesem Abschnitt werden die Notwendigkeit von D&I-Veränderungen in europäischen KMU, Schlüsselkonzepte und strategische Ansätze, die auf KMU zugeschnitten sind, untersucht. Sie erhalten Einblicke in die verschiedenen Dimensionen von D&I, das DARE-Framework und die zahlreichen Vorteile und Möglichkeiten, die mit der Einführung eines integrativen Geschäftsmodells einhergehen.

01

Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

02

Diversität und Inklusion (D&I) im KMU-Kontext verstehen (Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Rahmenwerk)

03

Entdecken Sie die verschiedenen Dimensionen von D&I, die von KMU berücksichtigt werden müssen

04

Entdecken Sie die Vorteile, positiven Auswirkungen und Möglichkeiten von D&I für KMU

# Lernziele

- D&I in europäischen KMU und die Notwendigkeit von Veränderungen
- D&I im Kontext europäischer KMU: Definitionen, Schlüsselkonzepte, Dimensionen und das DARE-Framework
- Dimensionen von Diversität und Inklusion
- Vorteile und Chancen von D&I für KMU



# 01

---

Die Notwendigkeit einer  
Veränderung der  
Diversität und Inklusion in  
europäischen KMU

Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion europäischer KMU

Inakzeptables Verhalten ist in der heutigen Gesellschaft und am Arbeitsplatz nicht mehr akzeptabel.

In letzter Zeit ist das Bewusstsein für die Chancenungleichheit in der Gesellschaft gestiegen. Bedeutende Ereignisse auf der ganzen Welt haben die Aufmerksamkeit auf inakzeptable Verhaltensweisen und tief verwurzelte Ungleichheiten in der Gesellschaft gelenkt, die dringend angegangen werden müssen.

Es besteht auch Handlungsbedarf, um Ungleichheiten an europäischen Arbeitsplätzen zu bekämpfen. Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz erfordern ein echtes Engagement der Arbeitgeber, um faire und integrative Arbeitsplätze zu schaffen.



## Die Notwendigkeit einer Veränderung der Diversität und Inklusion in europäischen KMU

Wir sehen Veränderungen, aber nicht in dem Tempo, das insbesondere für KMU erforderlich ist. Einige verbessern sich in gewisser Weise, andere überhaupt nicht.

Zum Beispiel konzentriert sich die Aufmerksamkeit hauptsächlich auf Geschlecht und Rasse, aber weniger auf andere persönliche Merkmale wie soziale Mobilität, Religion und Weltanschauung, Neurodiversität und die Inklusion von Transgender- und nicht-binären Menschen. Infolgedessen profitiert nicht jeder von den Fortschritten in diesen Schwerpunktbereichen. So kommen Fortschritte im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit beispielsweise vor allem weißen Frauen zugute

. Menschen haben mehrere Identitäten und Verhaltensweisen, die auf komplexe Weise miteinander verknüpft sind, weshalb beispielsweise die Betrachtung der Intersektionalität so wichtig ist.



# Warum ist Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion für europäische KMU von Bedeutung?

Da Europa bei diesen Bemühungen weiterhin eine Vorreiterrolle einnimmt, werden die positiven Auswirkungen der D&I auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge der Region weiter zunehmen. [\(Quelle\)](#)

Die Übernahme von DEI-Grundsätzen ist nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch ein strategischer Vorteil für europäische KMU. D&I-Grundsätze stellen sicher, dass alle Menschen, unabhängig von ihrem Hintergrund, die Möglichkeit haben, zum Erfolg eines Unternehmens beizutragen und davon zu profitieren. Das Verständnis und die Umsetzung von DEI ist wesentlich für Innovation, die Verbesserung des Mitarbeiterengagements und die Erreichung eines nachhaltigen Wachstums sowie die Ausrichtung auf globale Nachhaltigkeitsziele.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (D&I) bringen mehr Menschlichkeit an den Arbeitsplatz und verwandeln ihn in eine integrativere Umgebung und Atmosphäre, in der sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund an einem florierenden Arbeitsplatz willkommen fühlen. Jeder erhält die notwendige Unterstützung, um sein volles Potenzial am Arbeitsplatz entfalten zu können.

[\(Quelle\)](#)

66

## Bedeutung von D&I für die Europäische Union als strategischer Impulsgeber

„Das Europäische Parlament ist ein integrativer Arbeitgeber, der einen vielfältigen Talentpool schätzt und sucht. Wir fördern ein sicheres und respektvolles Umfeld für unser gesamtes Personal, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung ist, wie unsere Personalpolitik und -ansätze zeigen.“

[Europäische Union](#)



# Guter Grund für Veränderung

Quelle [CIPD Inclusion at Work](#)

**Das gesamte Unternehmen muss sich engagieren.** Die Beseitigung von Ungleichheiten am Arbeitsplatz kann nicht nur von der Personalabteilung geleistet werden. Das gesamte Unternehmen muss sich zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion bekennen und sich dafür einsetzen, indem es diese Aspekte in alle Bereiche des Unternehmens integriert und nicht nur dann in den Fokus rückt, wenn Zeit und Ressourcen es erlauben.

**Studien zeigen, dass es noch ein langer Weg ist, bis dieses Ziel erreicht ist.** Es beginnt damit, dass man die Notwendigkeit von Maßnahmen, insbesondere in KMU, erkennt. Das Gute daran ist, dass Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen und aus moralischen und sozialen Gründen motiviert sind, dies zu tun, und auch die geschäftlichen Vorteile erkennen.

**Die Sorge um die Mitarbeiter wirkt sich positiv auf das Geschäftsergebnis aus.** Die Arbeitsmarktzahlen zeigen, dass es einen starken Wettbewerb um Talente gibt und dass viele Unternehmen mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sind, was bedeutet, dass Arbeitgeber sowohl auf die Mitarbeiterbindung als auch auf die Personalbeschaffung achten müssen.

# Guter Grund für Veränderung

Quelle [CIPD Inclusion at Work](#)

**Mitarbeiterbindung bedeutet, Mitarbeitende langfristig glücklich zu halten.** Sie benötigen die Beseitigung struktureller, kultureller und sozialer Barrieren, eine faire Behandlung und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, damit sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen nutzen können. Dies motiviert sie, im Unternehmen zu bleiben.

**Mitarbeiterbindung bedeutet, Mitarbeitende langfristig glücklich zu halten.** Sie benötigen die Beseitigung struktureller, kultureller und sozialer Barrieren, eine faire Behandlung und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, damit sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen nutzen können. Dies motiviert sie, im Unternehmen zu bleiben.

**Mitarbeitende suchen nach Unternehmen mit einer D&I-Orientierung.** Doch genau diese neu hinzugekommene vielfältige Belegschaft priorisiert Unternehmen mit Diversity- und Inklusionsstrategien. Das bedeutet, dass sie sich nicht von einem Unternehmen angezogen fühlen oder dort bleiben werden, wenn sie sich nicht wertgeschätzt, einbezogen und respektiert fühlen – oder wenn sie den Eindruck haben, dass sie oder ihre Kolleg\*innen keine Chancengleichheit genießen.



# 02

---

## Das Verständnis von Diversität und Inklusion (D&I) im europäischen KMU-Kontext

*Definitionen, Schlüsselkonzepte,  
Dimensionen und das DARE-Framework*

# 02

## Das Verständnis von Diversität und Inklusion (D&I) im europäischen KMU-Kontext

*Definitionen, Schlüsselkonzepte,  
Dimensionen und das DARE-  
Framework*

01

Warum KMU divers und inklusiv werden müssen

02

Definition von D&I im Kontext des KMU-Arbeitsplatzes – Nicht „nur für einige“, sondern „für alle“

03

Definition von D&I (Diversität, Chancengleichheit & Inklusion)

04

Diversität ist der Weg zu Innovation und Kreativität

05

Wie D&I ein intelligenter, nachhaltiger, innovativer, moralischer, profitabler und ethischer Weg zum Erfolg ist!

# Warum KMU divers und inklusiv werden müssen

**Für KMU ist das Verständnis der Bedeutung von Diversität und Inklusion entscheidend.** Es bietet die Möglichkeit, auf ein vielfältiges Talent- und Perspektivenpotenzial zuzugreifen, das Innovation, Kreativität und Problemlösungen vorantreiben kann. Dennoch kann es für KMU eine Herausforderung sein, echte Diversität und Inklusion zu erreichen – oft aufgrund begrenzter Ressourcen, mangelndem Bewusstsein oder bestehenden Vorurteilen. In diesem Modul gehen wir auf diese Herausforderungen ein und bieten Verständnis sowie Lösungen.

**Diversität und Inklusion sind von großer Bedeutung und können den Erfolg Ihres Unternehmens maßgeblich beeinflussen.** Als kleines oder mittelständisches Unternehmen (KMU) denken Sie vielleicht, dass Diversität und Inklusion nur für große Unternehmen oder öffentliche Einrichtungen relevant sind. Doch tatsächlich können sie Ihrem Unternehmen in vielerlei Hinsicht zugutekommen – von der Gewinnung und Bindung erstklassiger Talente bis hin zur Förderung von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

**KMU müssen erkennen, dass Diversität nicht nur eine soziale Verantwortung, sondern auch eine geschäftliche Notwendigkeit ist.** Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass diverse Teams leistungstärker sind als homogene Teams. Sie bringen einzigartige Erkenntnisse und Ansätze ein, was zu besseren Entscheidungsprozessen und einer höheren Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Markttrends führt.

Quelle [Nucleus Commercial Finance](#)

# Warum KMU divers und inklusiv werden müssen

**D&I bezieht sich nicht nur auf traditionelle demografische Merkmale wie Geschlecht, ethnische Herkunft oder Alter.** Diese sind zwar wichtig, doch wahre Diversität und Inklusion gehen weit darüber hinaus. Sie umfassen eine Vielzahl von Aspekten, darunter unterschiedliche Hintergründe, Perspektiven, Erfahrungen, Fähigkeiten und Denkweisen. Inklusive Arbeitsumgebungen erkennen diese Unterschiede an und wertschätzen sie, sodass alle Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit innerhalb eines Unternehmens entwickeln können.

**Die Umsetzung von Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen erfordert jedoch mehr als nur gute Absichten.** Sie benötigt eine strategische Herangehensweise sowie das klare Engagement der Führungsebene. KMU sollten Diversität aktiv fördern – durch inklusive Rekrutierungsverfahren, Mentoring-Programme und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

**Bildung und Schulung sind ebenfalls essenzielle Bestandteile einer inklusiven Unternehmenskultur in KMU.** Genau hier setzt DARE an: Das Projekt stellt Unternehmen und Mitarbeitenden kontinuierliche Ressourcen und Schulungen im Bereich Diversität zur Verfügung. Mit DARE können KMU das Bewusstsein für Diversität stärken, Vorurteile hinterfragen und eine inklusivere Denkweise in ihrem Unternehmen fördern – unabhängig davon, wo sie sich befinden.

Quelle [Nucleus Commercial Finance](#)

# Warum ist Diversität am Arbeitsplatz wichtig?

Eine Reihe von drei McKinsey-Berichten zeigt die Auswirkungen vielfältiger Arbeitsumgebungen:

*Why diversity matters* (2015),

*Delivering through diversity* (2018), und

*Diversity wins: How inclusion matters* (2020).

Die neuesten Erkenntnisse aus diesen Studien umfassen 15 Länder und mehr als 1.000 Unternehmen sowie die Einschätzungen von Mitarbeitenden. Die Ergebnisse zeigen eine klare Korrelation zwischen Unternehmenserfolg und Diversität.

Laut den Berichten tragen besserer Zugang zu Talenten und höhere Mitarbeiterbindung erheblich zu dieser positiven Entwicklung bei. Zudem wird festgestellt, dass sich die Wahrscheinlichkeit finanzieller Höchstleistungen über die Zeit hinweg weiter verstärkt.



## Diversity wins: How inclusion matters

May 19, 2020 | Report



## Die Definition von Diversität und Inklusion im KMU- und Arbeitsplatzkontext bedeutet: Nicht „nur für einige“, sondern „für alle“.

Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass ihre Ideen, ihre Präsenz oder ihre Beiträge von ihrem Unternehmen nicht wertgeschätzt oder ernst genommen werden, werden sie das Unternehmen irgendwann verlassen.

Unsere Forschung zur Unternehmenskultur zeigt, dass Mitarbeitende, die darauf vertrauen, dass sie und ihre Kolleg\*innen unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Alter fair behandelt werden, folgende Vorteile erleben:

- **9,8-mal wahrscheinlicher**, dass sie sich auf die Arbeit freuen
- **6,3-mal wahrscheinlicher**, dass sie stolz auf ihre Arbeit sind
- **5,4-mal wahrscheinlicher**, dass sie langfristig in ihrem Unternehmen bleiben möchten

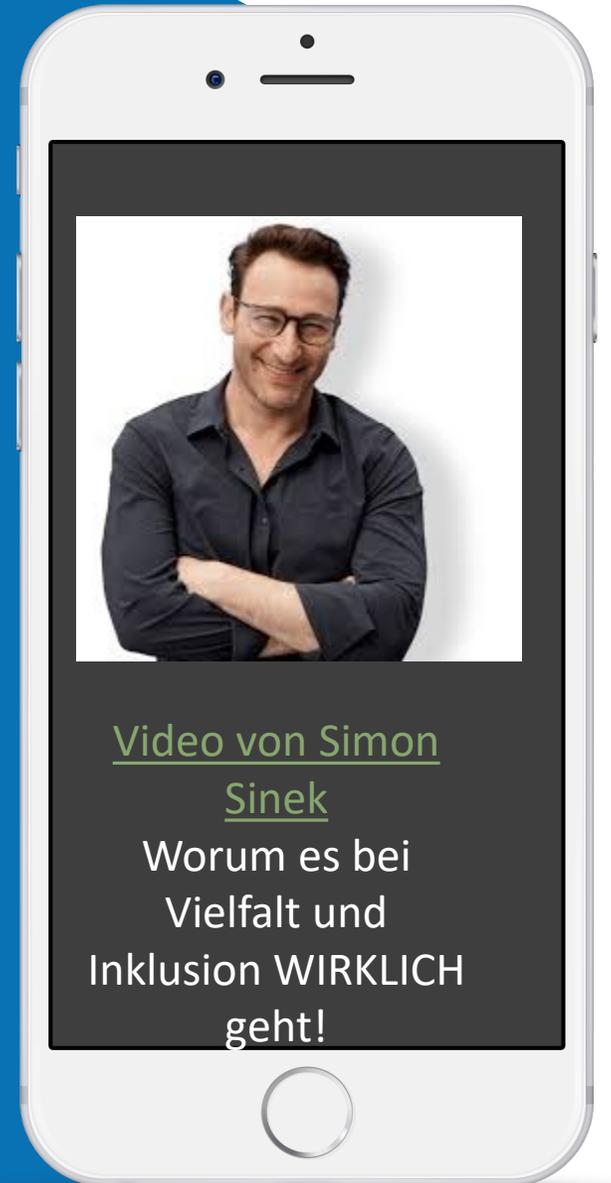
Eine **inklusive Unternehmenskultur** hilft nicht nur dabei, ein vielfältiges Talentpool anzuziehen, sondern auch dabei, **die Talente langfristig im Unternehmen zu halten.**

Quelle: Great Place to Work

# Definition von Vielfalt und Inklusion

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind drei eng miteinander verbundene Werte, die von vielen Organisationen vertreten werden, die verschiedene Gruppen von Menschen unterstützen möchten – darunter Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religionen, Fähigkeiten, Geschlechter und sexueller Orientierungen. (McKinsey)

Es geht darum, **Arbeitsumgebungen und Unternehmenskulturen zu schaffen, in denen sich alle sicher und zugehörig fühlen** und die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten. (CIPD)



[VIDEO ANSCHAUEN](#)

**Die Definition von Diversität und Inklusion im KMU- und Arbeitsplatzkontext bedeutet: Nicht „nur für einige“, sondern „für alle“.**

Der Unterschied zwischen Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit besteht darin, dass Diversität die Repräsentation unterschiedlicher Menschen in einer Organisation beschreibt, Inklusion sicherstellt, dass alle die gleiche Möglichkeit haben, sich einzubringen und alle Ebenen eines Arbeitsplatzes zu beeinflussen, und Zugehörigkeit bedeutet, dass sich jede\*r sicher fühlt und die eigene, einzigartige Persönlichkeit bei der Arbeit einbringen kann.

**Jede\*r zählt in einem Arbeitsplatz für alle!**

**Das alle profitieren ist entscheidend für den Erfolg!**

Quelle Great Place to Work

# Was ist Diversität, Chancengleichheit und Inklusion?

**Diversität** bezeichnet die Vielfalt der Unterschiede zwischen Menschen in einem Unternehmen. Dazu gehören:

- **Demografische Diversität:** Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung.
- **Erfahrungsbedingte Diversität:** Unterschiedliche Hintergründe und Lebenserfahrungen.
- **Kognitive Diversität:** Verschiedene Perspektiven und Denkweisen.

**Chancengleichheit** bedeutet, faire Möglichkeiten für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Es erfordert die Anerkennung, dass verschiedene Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben und möglicherweise unterschiedliche Ressourcen und Unterstützung benötigen, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

**Inklusion** bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle respektiert, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen. Eine inklusive Unternehmenskultur bezieht aktiv alle Mitarbeitenden ein und nutzt ihre individuellen Stärken und Perspektiven.

# Wie unterscheiden sich Gleichberechtigung, Diversität, Chancengleichheit und Inklusion?

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion werden oft zusammengefasst, da sie miteinander verbunden sind und ihre volle Wirkung erst in Kombination entfalten. Dennoch werden diese Begriffe oft missverstanden. Daher ist es wichtig, ihre individuelle Bedeutung zu verstehen.

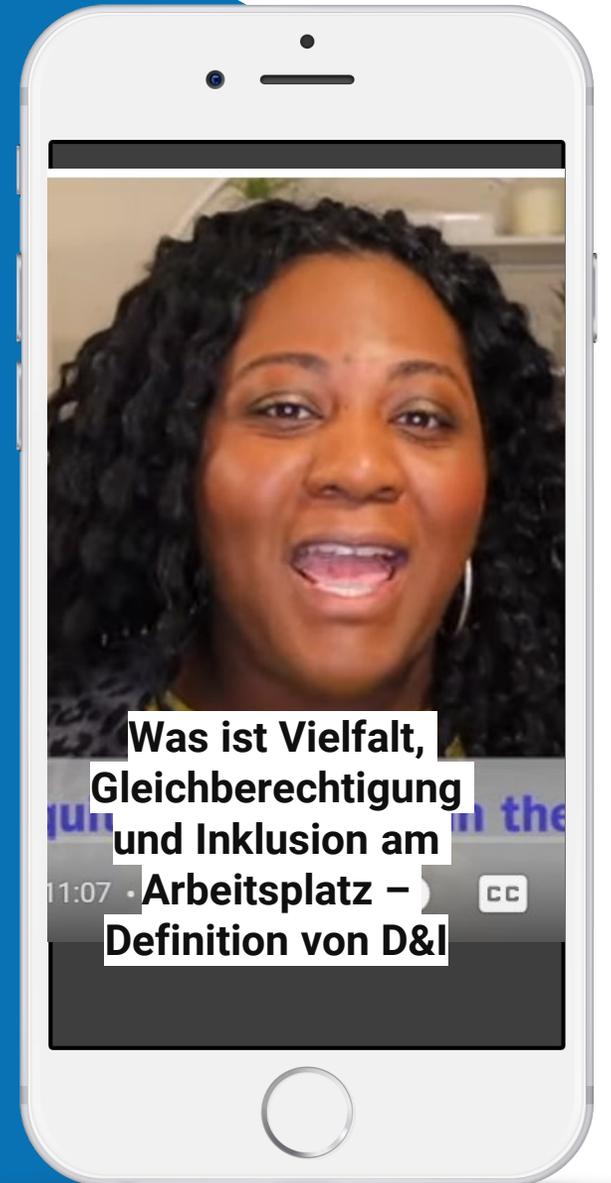
***Diversität beschreibt die Vielfalt der Menschen in der Belegschaft. Beispiele für Diversität am Arbeitsplatz sind:***

Geschlechterdiversität: *Wie setzt sich die Belegschaft aus Männern, Frauen und nicht-binären Personen zusammen?*

Altersdiversität: *Besteht die Belegschaft aus nur einer Generation oder gibt es eine Mischung verschiedener Altersgruppen?*

Ethnische Diversität: *Teilen die Mitarbeitenden gemeinsame nationale oder kulturelle Traditionen, oder repräsentieren sie unterschiedliche Hintergründe?*

Körperliche Fähigkeiten und Neurodiversität: *Werden die Perspektiven von Menschen mit sichtbaren oder nicht sichtbaren Behinderungen berücksichtigt?*



[VIDEO ANSCHAUEN](#)

## Bei der Gleichstellung am Arbeitsplatz geht es darum, allen Mitarbeitern die gleichen Chancen, Ressourcen und die gleiche Behandlung zu gewährleisten.

**Chancengleichheit** bedeutet faire Behandlung für alle Menschen, sodass Normen, Praktiken und Richtlinien sicherstellen, dass Identität keine Rolle für Karrieremöglichkeiten oder Arbeitsergebnisse spielt. Stattdessen werden Mitarbeitende aufgrund ihrer Fähigkeiten, ihres Wissens und ihrer Kompetenzen geschätzt – und nicht aufgrund persönlicher Merkmale. Der Unterschied zwischen Chancengleichheit und Gleichberechtigung ist subtil, aber entscheidend: **Gleichberechtigung** bedeutet, dass alle Menschen gleich behandelt werden. **Chancengleichheit** erkennt an, dass Menschen unterschiedliche Ausgangsbedingungen haben, und passt Maßnahmen entsprechend an, damit alle die gleichen Chancen auf Erfolg haben.

Im *McKinsey Talks Talent* podcast über inklusive Arbeitsplätze beschreibt McKinsey-Partner und Talent-Experte Bill Schaninger den Unterschied zwischen gleich und gerecht so:

„Es gibt einen echten Unterschied zwischen **gleich** und **gerecht**. Angenommen, wir sagen: ‚Alle Praktikant\*innen sind gleich – wir zahlen ihnen nichts.‘ Diejenigen, die sich einen ganzen Sommer ohne Gehalt leisten können, kommen meist aus einer **privilegierten Ausgangssituation**, während viele andere genau das nicht können.“

**Inklusion stellt sicher, dass jede\*r sich wertgeschätzt fühlt und aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen kann.**

**Inklusion** beschreibt, wie Mitarbeitende den Arbeitsplatz erleben und in welchem Maße Unternehmen alle Beschäftigten einbinden und ihnen ermöglichen, sinnvolle Beiträge zu leisten. Eine inklusive Unternehmenskultur sorgt dafür, dass sich Menschen aus unterschiedlichen Hintergründen wohlfühlen, sie selbst sein können und in einer Weise arbeiten, die sowohl ihren individuellen Bedürfnissen als auch den geschäftlichen Anforderungen entspricht.

Unternehmen, die eine vielfältige Belegschaft rekrutieren, müssen auch eine ausreichend inklusive Kultur entwickeln. Nur so fühlen sich alle Mitarbeitenden gehört, was entscheidend ist, um Talente langfristig zu binden und das volle Potenzial eines diversen Teams zu entfalten.

## Inklusion stellt sicher, dass jede\*r sich wertgeschätzt fühlt und aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen kann.

Im [McKinsey Talks Talent](#) podcast erläuterte McKinsey-Partnerin und DEI-Expertin Diana Ellsworth, wie sich ein Mangel an Inklusion in der Unternehmenskultur äußern kann:

*„Die LGBTQ+-Community ist in Unternehmen unterrepräsentiert, insbesondere auf höheren Führungsebenen. Dadurch fühlen sich viele als „Einzelner“ am Arbeitsplatz und sind häufiger von Mikroaggressionen betroffen. Sie könnten sich beispielsweise unwohl dabei fühlen, offen über sich selbst zu sprechen, oder sich ständig gezwungen sehen, Annahmen über ihr Privatleben zu korrigieren.*

Diese Herausforderungen verdeutlichen, **wie wichtig eine inklusive Unternehmenskultur ist**, in der sich **alle Mitarbeitenden sicher und respektiert fühlen** und ohne Angst vor Vorurteilen sie selbst sein können.



# Warum Diversität und Inklusion (D&I) ein intelligenter, nachhaltiger, innovativer, moralischer, profitabler und ethischer Weg zum Erfolg sind!

Die Förderung von Diversität und Inklusion (D&I) kann erhebliche Vorteile für KMU bringen und sich positiv auf verschiedene Geschäftsbereiche auswirken. Die Umsetzung von D&I-Initiativen ist nicht nur ethisch richtig, sondern auch eine strategische Entscheidung, die das Wachstum und den langfristigen Erfolg eines Unternehmens fördern kann.



# Diversität ist der Weg zu Innovation und Kreativität

Genauso wie ein Malkasten mit einer vollständigen Farbpalette vielseitiger ist als ein einfarbiger, sind diverse Teams leistungsfähiger als monotone Teams.

Eine vielfältige Belegschaft vereint Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Fähigkeiten. Diese Denkviefalt fördert Innovation und Kreativität, verbessert die Problemlösungskompetenz und ermöglicht die Entwicklung einzigartiger Lösungen.

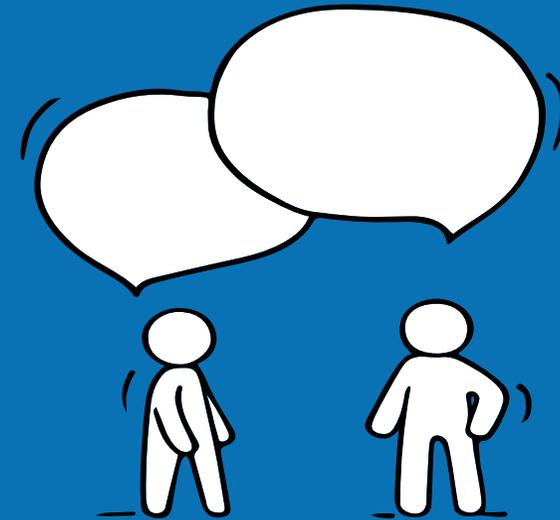
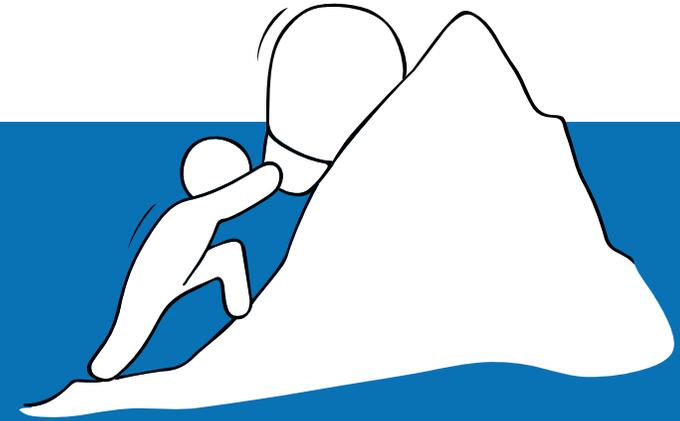
Indem KMU unterschiedliche Perspektiven einbeziehen, können sie eine Fülle neuer Ideen und unkonventioneller Ansätze nutzen – ein entscheidender Wettbewerbsvorteil in dynamischen Märkten.



# Diversität führt zu besserer Analyse und Entscheidungsfindung

Diversität und Inklusion haben einen positiven Einfluss auf die Entscheidungsprozesse in KMU. Wenn Teams aus Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen bestehen, verringert sich das Risiko von Gruppendenken, und es entsteht eine gründlichere Analyse von Optionen.

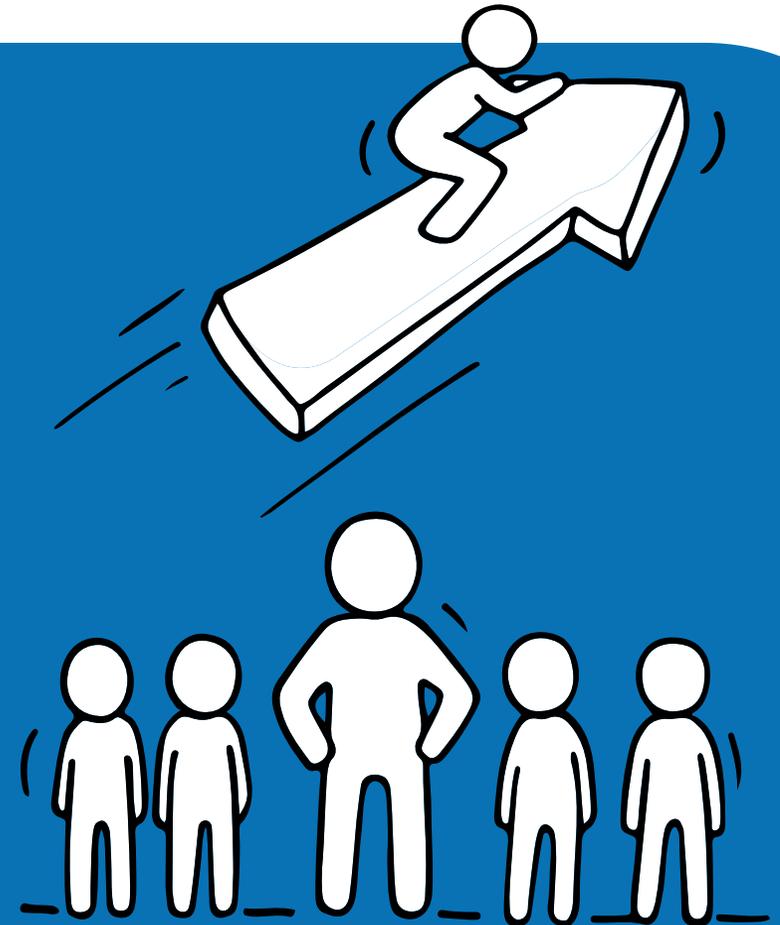
Vielfältige Teams berücksichtigen ein breiteres Spektrum an Perspektiven, was zu fundierteren und ausgewogeneren Entscheidungen führt. Diese Fähigkeit, gut durchdachte und vielseitige Entscheidungen zu treffen, kann KMU insbesondere in schnelllebigen und komplexen Geschäftsumfeldern erhebliche Vorteile bringen.



Source [Nucleus Commercial Finance](#)

# Diversität führt zu besseren Talenten – und zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil

Neben den internen Vorteilen wirken Diversität und Inklusion als starke Katalysatoren, um herausragende Talente anzuziehen. In der heutigen dynamischen und inklusiven Gesellschaft suchen Bewerberinnen gezielt nach Unternehmen, die Vielfalt aktiv leben und ein Arbeitsumfeld schaffen, **in dem jeder sein volles Potenzial entfalten kann.** Durch ein sichtbares Bekenntnis zur Diversität verschaffen sich KMU einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung erstklassiger Talente mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen.



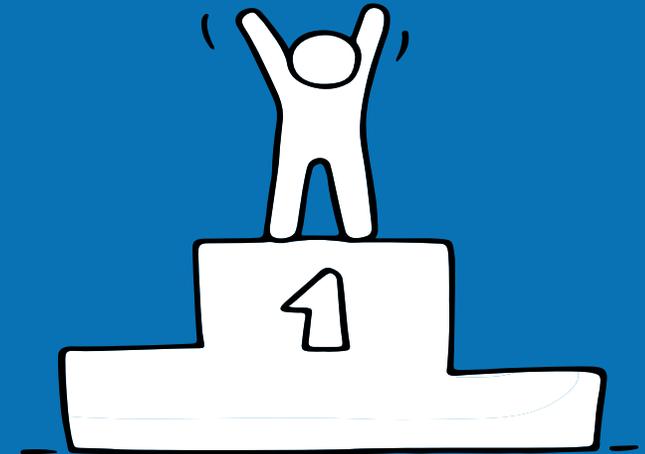
Source [Nucleus Commercial Finance](#)

# Wenn Diversität die Bühne betritt, geschehen bemerkenswerte Transformationen

Doch das ist erst der Anfang. Wenn eine inklusive Kultur ins Rampenlicht rückt und eine vielfältige Belegschaft die Hauptrolle übernimmt, entfalten sich außergewöhnliche Veränderungen.

Mitarbeiterengagement und Zufriedenheit steigen erheblich, wenn alle sich wertgeschätzt, respektiert und einbezogen fühlen. Dieses inspirierende Umfeld schafft eine Belegschaft voller Motivation, Produktivität und unerschütterlichem Engagement für den Unternehmenserfolg.

Die Synergie zwischen einer diversen Belegschaft und einer inklusiven Kultur formt eine harmonische Symphonie des Erfolgs, bei der alle Beteiligten als Gewinner\*innen hervorgehen



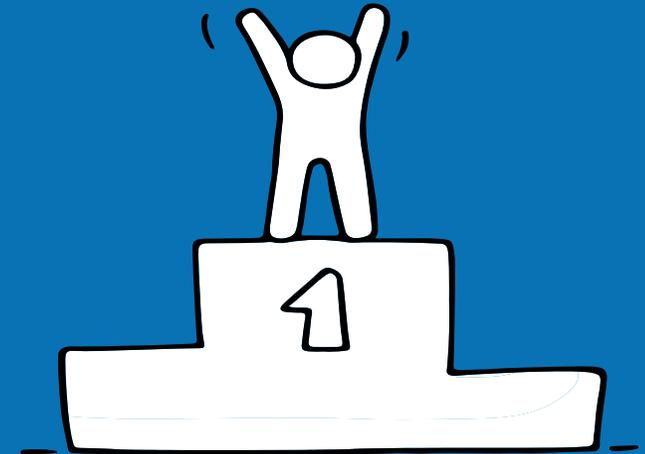
Source [Nucleus Commercial Finance](#)

## Diversität öffnet Türen zu neuen Chancen, einer positiven Reputation und Wachstum

Durch die Förderung von Diversität und Inklusion können KMU neue Kundengruppen erschließen und Marktchancen besser nutzen.

Eine vielfältige Belegschaft bietet den entscheidenden Vorteil, die Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlicher Kundensegmente besser zu verstehen. Wenn Mitarbeitende die Demografie und Anforderungen der Zielmärkte widerspiegeln, können KMU ihre Kunden gezielter ansprechen und Produkte sowie Dienstleistungen entwickeln, die eine breitere Zielgruppe ansprechen.

Dieser strategische Ansatz führt zu höherer Kundentreue, einer positiven Markenreputation und letztlich zu nachhaltigem Unternehmenswachstum.



Source [Nucleus Commercial Finance](#)



# 03

---

Dimensionen von Diversität  
und Inklusion, die europäische  
KMU berücksichtigen sollten

# 03

Dimensionen von  
Diversität und Inklusion,  
die europäische KMU  
berücksichtigen sollten

**01**

Einführung & Integration der SDGs

**1-3**

Geschlecht | Ethik & Kultur | Alter

**4-5**

Fähigkeit & Behinderung | Sexuelle  
Orientierung | Geschlechtsidentität

**6-8**

Glaubenssysteme | Sprache |  
Sozioökonomischer Hintergrund

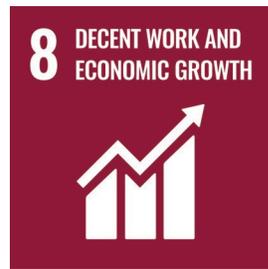
**9-12**

Bildung | Kognitive & Neurodiversität |  
Geografische Herkunft | Familienstand

## Erinnerung: Diversität, Chancengleichheit und Inklusion?

- **Diversität** umfasst alle Aspekte menschlicher Einzigartigkeit. Ein diverses Team besteht aus Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven. Dazu gehören ethnische Vielfalt, Geschlechter- und Altersunterschiede, verschiedene Sichtweisen, Meinungen und Denkansätze. Diversität fördert Kreativität – deshalb setzen immer mehr Unternehmen darauf, sie gezielt zu fördern.
- **Chancengleichheit** (Equity) bedeutet, die individuellen Bedürfnisse jeder Person zu verstehen und anzuerkennen, um sicherzustellen, dass alle die gleichen Chancen auf Entwicklung und Erfolg haben. Dies geht über Gleichberechtigung hinaus, denn wenn alle gleich behandelt werden, ohne ihre unterschiedlichen Erfahrungen zu berücksichtigen, entsteht oft Ungerechtigkeit. Durch gelebte Chancengleichheit bauen Unternehmen Vorurteile ab und schaffen eine gerechtere und ausgewogenere Arbeitsumgebung, in der sich jede\*r entfalten kann.
- **Inklusion** bedeutet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wertgeschätzt, respektiert und unterstützt fühlen, unabhängig von ihrer Herkunft oder Identität. Echte Inklusion erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der Folgendes umfasst :Inklusive Richtlinien und Praktiken implementieren | Diversity-Trainings anbieten | Mitarbeitenden-Feedback aktiv einholen | Führungskräfte in die Verantwortung nehmen, eine gerechte Unternehmenskultur zu fördern.





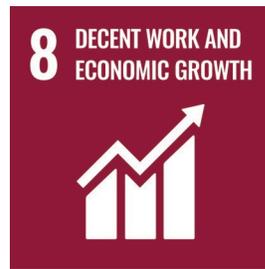
# 01 Geschlecht

*Diversität am Arbeitsplatz fördert Innovation, verbessert Entscheidungsprozesse und spiegelt die vielfältigen Perspektiven der Gesellschaft wider – und führt so zu stärkeren Teams und besseren Geschäftsergebnissen.“  
(DARE Projekt)*



**Definition:** Geschlechterdiversität bezieht sich auf die sozialen, kulturellen und persönlichen Rollen sowie die Merkmale, die mit dem männlichen, weiblichen oder nicht-binären Geschlecht verbunden sind.

**Ziel:** Chancengleichheit für alle Geschlechter sicherstellen – einschließlich Männer, Frauen und nicht-binäre Personen. Dadurch erhalten alle gleichen Zugang zu Möglichkeiten, Ressourcen und Respekt. Geschlecht am Arbeitsplatz beeinflusst Dynamiken, Kreativität, Innovation, Entscheidungsfindung, Ethik und Chancen und trägt zu einem professionellen, dynamischen und angesehenen Arbeitsumfeld bei.



# 01 Geschlecht

*„Geschlechterdiversität in KMU ist nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern ein strategischer Vorteil. Unternehmen, die Geschlechtervielfalt priorisieren, erzielen tendenziell bessere finanzielle Ergebnisse, höhere Kreativität und eine breitere Palette an Perspektiven, die Innovation und Widerstandsfähigkeit in einem sich ständig wandelnden Markt fördern.“* McKinsey ([Delivering Through Diversity Report](#))

**Warum :** Laut Eurostat machten Frauen im Jahr 2020 46 % der Gesamtbeschäftigung in der Europäischen Union aus. Im Jahr 2021 waren in der EU 6,9 Millionen Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen tätig, 369.800 mehr als im Jahr zuvor. Sie stellten 41 % der Gesamtbeschäftigten in Wissenschaft und Technik.

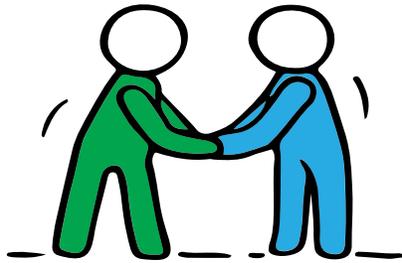
Laut den neuesten Eurostat-Statistiken aus dem Jahr 2018 lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU27 bei 14 %. Dabei wurde in Luxemburg mit 1,4 % das geringste und in Estland mit 21,8 % das höchste Lohngefälle verzeichnet. Das Gender Pay Gap zeigt erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten der EU und bleibt eine zentrale Herausforderung für die Gleichstellung am Arbeitsplatz.

# 02

## Ethik & Kultur



**Definition:** "Ethik" am Arbeitsplatz bedeutet Fairness und Integrität in Entscheidungsprozessen, während "Kultur" die gemeinsam gelebten Werte und Verhaltensweisen innerhalb eines Unternehmens beschreibt. Zusammen formen sie ein Umfeld, in dem Integrität und Zusammenarbeit gefördert werden.



**Ziel:** Die Anerkennung und Einbindung von Menschen aus unterschiedlichen ethnischen, kulturellen und sozialen Hintergründen trägt zu einer inklusiven und respektvollen Unternehmenskultur bei. Ein ethisches Arbeitsumfeld entsteht, wenn Mitarbeitende in allen Interaktionen Integrität, Respekt und Fairness leben. Dies schafft eine positive Arbeitsatmosphäre, in der Vertrauen gefördert, Vielfalt geschätzt und Zusammenarbeit gestärkt wird. Eine solche Kultur führt zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit und langfristigem Unternehmenserfolg.



**Warum:** Europa ist eine kulturell vielfältige Region, in der über 75 % der Bevölkerung in städtischen Gebieten leben, was zu einer hohen kulturellen Diversität beiträgt. Laut einer Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) erleben ethnische Minderheiten in vielen EU-Ländern weiterhin Diskriminierung im Arbeitsmarkt.

# 03 Alter

**Definition:** „Alter“ bezieht sich auf die Anzahl der Lebensjahre einer Person seit der Geburt. Es umfasst die Wertschätzung der Beiträge von Mitarbeitenden aller Altersgruppen und fördert ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem generationsübergreifende Stärken anerkannt werden.



**Ziel:** Ein Arbeitsumfeld schaffen, das die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven von Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Alter respektiert. Die Wertschätzung von Beschäftigten aller Altersgruppen – von Millennials über Generation X bis hin zu Babyboomern und älteren Generationen – ermöglicht es Unternehmen, die einzigartigen Fähigkeiten, Perspektiven und Erfahrungen dieser Gruppen optimal zu nutzen. Das Ziel ist die Förderung der Altersvielfalt und die Bekämpfung von Altersdiskriminierung (Ageism). Unternehmen sollten faire Behandlung, Chancengleichheit und Karriereentwicklung für alle Generationen sicherstellen.



**Warum:** Europa hat eine alternde Bevölkerung, und immer mehr ältere Arbeitnehmer\*innen bleiben im Arbeitsmarkt aktiv. Der Anteil der über 55-Jährigen an der Gesamtbeschäftigung in der EU-27 stieg von 12 % im Jahr 2004 auf 20 % im Jahr 2019. Im Jahr 2019 arbeiteten 48 % der Männer und 60 % der Frauen über 65 Jahre in der EU-27 in Teilzeit. Laut Eurostat stieg die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 38,4 % im Jahr 2009 auf 58,7 % im Jahr 2019.

# 04

## Fähigkeit & Behinderung



**Definition:** „Fähigkeit“ beschreibt die individuellen Fähigkeiten und Talente, die eine Person benötigt, um berufliche Aufgaben effektiv zu erfüllen. „Behinderung“ bezieht sich auf physische, kognitive oder sensorische Beeinträchtigungen, die bestimmte Tätigkeiten oder Aktivitäten erschweren können.

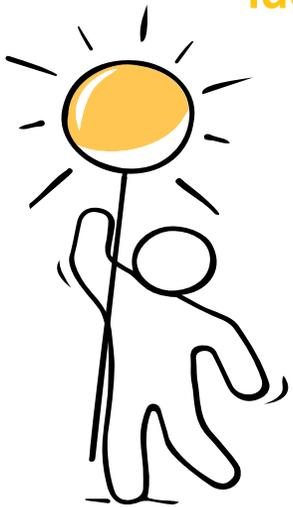


**Ziel:** Ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem Menschen mit Behinderungen oder unterschiedlichen Fähigkeiten – sei es physisch, kognitiv, sensorisch oder im Bereich der psychischen Gesundheit – gleiche Chancen und Zugang zu Beschäftigung haben. Barrieren abbauen und notwendige Anpassungen bereitstellen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende mit Behinderungen ihr volles Potenzial entfalten und aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen können. Dies erfordert die Umsetzung von Richtlinien und Maßnahmen, die Inklusion fördern. Zudem sollte das Bewusstsein und Verständnis für Behinderungen innerhalb des Unternehmens gestärkt werden.

**Warum:** Die [Europäische Kommission](#) schätzt, dass etwa 15 % der EU-Bevölkerung eine Behinderung haben. Laut Eurostat entspricht dies 101 Millionen Menschen, also einer von vier Erwachsenen in der EU. Die EU hat gesetzliche Maßnahmen wie den European Accessibility Act eingeführt, um die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und sicherzustellen, dass sie gleichberechtigten Zugang zu Arbeit, Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe haben.

# 05

## Sexuelle Orientierung & Geschlechtsidentität >>>



**Definition:** „Sexuelle Orientierung“ beschreibt die romantische oder sexuelle Anziehung einer Person gegenüber anderen. „Geschlechtsidentität“ bezieht sich auf das individuelle innere Empfinden einer Person in Bezug auf ihr eigenes Geschlecht, das nicht unbedingt mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen muss.

**Ziel:** Ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem die vielfältigen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten der Mitarbeitenden anerkannt und respektiert werden. Alle Mitarbeitenden sollen sich wertgeschätzt und unterstützt fühlen, unabhängig davon, ob sie lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, queer, intersexuell oder asexuell (LGBTQIA+) sind. Dies kann durch die Implementierung diskriminierungsfreier Richtlinien, Schulungen zur Sensibilisierung und Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für LGBTQIA+-Mitarbeitende erreicht werden.

**Warum:** Die [Agentur der Europäischen Union für Grundrechte \(FRA\)](#) berichtet, dass LGBTQIA+-Personen in vielen EU-Ländern weiterhin Diskriminierung und Belästigung erfahren – auch im Arbeitsumfeld. Mehrere [EU-Mitgliedstaaten](#) haben Gesetze erlassen, die vor Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität schützen. Dennoch bleibt die tatsächliche Gleichbehandlung eine Herausforderung, die nur durch aktive Maßnahmen in Unternehmen vorangetrieben werden kann.

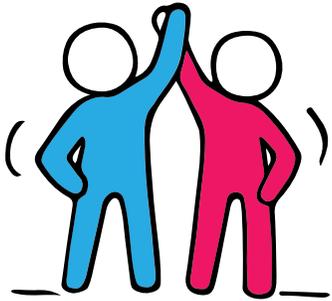
## 06 Religion & Glaube



**Definition:** Im Arbeitsumfeld umfassen „religiöse Glaubenssysteme“ organisierte Überzeugungen und Praktiken, die mit bestimmten Religionen verbunden sind. „Spirituelle Glaubenssysteme“ hingegen beziehen sich auf individuelle, persönliche Überzeugungen, die sich mit Sinn und Zweck des Lebens befassen.

**Ziel:** Ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen, das religiöse und spirituelle Überzeugungen respektiert und berücksichtigt. Mitarbeitenden sollte es ermöglicht werden, ihren Glauben oder ihre Spiritualität ohne Diskriminierung auszuüben. Unternehmen sollten sicherstellen, dass alle Glaubensrichtungen und Weltanschauungen anerkannt und integriert werden. Dies kann durch flexible Arbeitszeiten, Gebets- oder Meditationsräume und die Förderung eines respektvollen Austauschs zwischen Kolleg\*innen unterschiedlicher Überzeugungen unterstützt werden.

## 06 Religion & Glaube



### Warum:

Europa hat eine vielfältige religiöse Landschaft, in der Christentum, Islam, Judentum und viele weitere Religionen praktiziert werden. Trotz dieser Vielfalt bleiben religiöse Diskriminierung und Intoleranz in einigen europäischen Ländern eine große Herausforderung.

Die European Platform on Religious Intolerance and Discrimination (EPRID) setzt sich dafür ein, das Recht auf Religions- und Glaubensfreiheit weltweit zu fördern und zu schützen. Dieses Recht ist in Artikel 18 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert.

Ein respektvoller und inklusiver Umgang mit religiöser Vielfalt in Unternehmen trägt nicht nur zur individuellen Freiheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei, sondern stärkt auch die Unternehmenskultur, Teamdynamik und gesellschaftliche Verantwortung.

## 07 Sprache



**Definition:** „Sprachliche Diversität“ bezieht sich auf Mitarbeitende, die unterschiedliche Sprachen oder Dialekte sprechen, wodurch eine Vielzahl an sprachlichen und kulturellen Hintergründen im Unternehmen vertreten ist. Sie umfasst Unterschiede in den primären gesprochenen Sprachen, Sprachkenntnissen und individuellen Kommunikationsstilen.

**Ziel:** Sprachliche Vielfalt anerkennen und Mehrsprachigkeit aktiv fördern, um eine effektive Kommunikation über Sprachbarrieren hinweg zu ermöglichen. Die sprachlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden gezielt nutzen, um Zusammenarbeit und Inklusion innerhalb des Unternehmens zu stärken.

Die Umsetzung sprachinklusive Maßnahmen, wie Übersetzungsdienste, Sprachtrainings und mehrsprachige Unternehmensrichtlinien, trägt dazu bei, eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu schaffen. Gleichzeitig fördert sie interkulturelles Verständnis und Empathie unter Kolleg\*innen.

## 07 Sprache



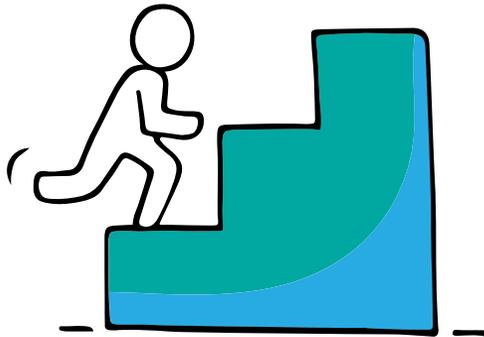
**Warum:** Europa ist sprachlich äußerst vielfältig und beherbergt 24 offizielle Sprachen sowie über 200 gesprochene Sprachen auf dem gesamten Kontinent.

Sprachbarrieren können jedoch zu Missverständnissen führen, die Konflikte, Frustration, Fehlinterpretationen und sogar Gewalt oder verletzte Gefühle verursachen. Dies kann erhebliche Auswirkungen haben, indem es Zeit, Ressourcen und Geld kostet und die Zusammenarbeit erschwert.

Berichte zeigen, dass Sprachbarrieren zu Fehlkommunikation, geringerer Produktivität und Schwierigkeiten in der Teamarbeit führen. Sie können zudem dazu beitragen, dass Führungskräfte sich nicht respektiert fühlen und dass Kooperationsprozesse behindert werden.

# 08

## Sozioökonomische Diversität



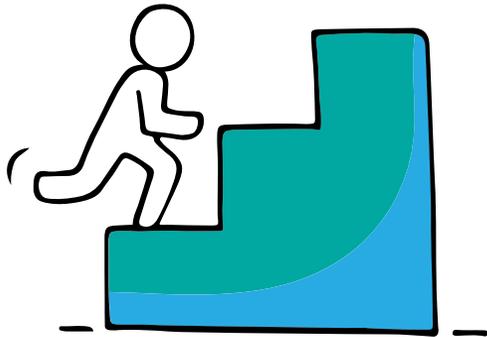
**Definition:** Im Arbeitsumfeld beschreibt „sozioökonomisch“ das Zusammenspiel von sozialen und wirtschaftlichen Faktoren, die die gesellschaftliche Stellung einer Person beeinflussen. Dazu gehören Einkommen, Bildung und beruflicher Status.

**Ziel:** Die Anerkennung der sozioökonomischen Vielfalt ist entscheidend für eine inklusive Arbeitskultur. Mitarbeitende aus unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Hintergründen sollten gleichwertig geschätzt und gefördert werden, unabhängig von Einkommensniveau, Bildungsweg oder familiärem Hintergrund.

Ein gerechtes Arbeitsumfeld muss sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft, die gleichen Chancen auf beruflichen Aufstieg und Erfolg haben. Dies erfordert Maßnahmen wie: Abbau systemischer Barrieren, Förderung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogrammen, Inklusive Einstellungs- und Beförderungprozesse

# 08

## Sozioökonomische Diversität

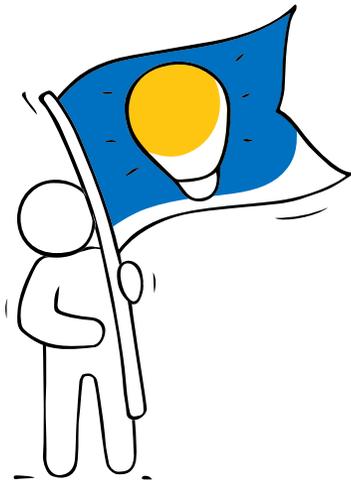


**Warum:** Einkommensungleichheit ist in vielen europäischen Ländern ein großes Thema, da sich Einkommensniveaus und Vermögensverteilung stark unterscheiden. Im Jahr 2022 wurden die höchsten Einkommensungleichheiten innerhalb der EU in Bulgarien (38,4), Litauen (36,2) und Lettland (34,3) verzeichnet. Im Gegensatz dazu war das Einkommen in Slowakei (21,2), Slowenien (23,1), Tschechien (24,8) und Belgien (24,9) am gleichmäßigsten verteilt.

Der Zugang zu Bildung und Beschäftigung kann je nach sozioökonomischem Hintergrund stark variieren. Der soziale und wirtschaftliche Status einer Familie wird durch Familieneinkommen, Bildungsstand der Eltern, Berufsstatus der Eltern und soziale Stellung in der Gesellschaft bestimmt.

Im Jahr 2022 hatten mehr als 40 % der 25- bis 34-Jährigen in der EU einen tertiären Bildungsabschluss. Zudem hatten fast 84 % der 20- bis 24-Jährigen in der EU mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht.

# 09 Bildung

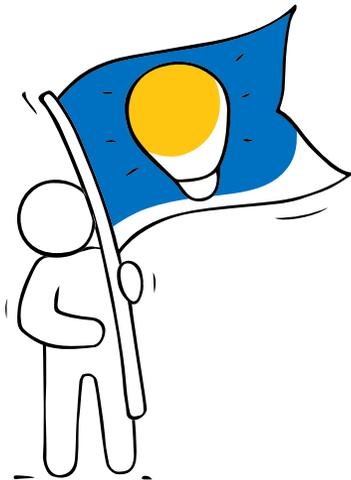


**Definition:** Bildungsdiversität beschreibt die Vielfalt an Bildungshintergründen, Erfahrungen und Qualifikationen, die Mitarbeitende in ihre Rollen einbringen. Sie umfasst Unterschiede in akademischen Disziplinen, Bildungsniveaus, Zertifizierungen und abgeschlossenen Weiterbildungsprogrammen.

**Ziel:** Die Vielfalt an Bildungswegen gezielt nutzen, um Unternehmensleistung und Innovationskraft zu steigern, indem eine breite Palette an Wissen und Perspektiven einbezogen wird. Mitarbeitende mit unterschiedlichen Bildungswegen sollen aktiv einbezogen werden – sei es durch Hochschulabschlüsse in verschiedenen Fachrichtungen, berufliche Ausbildung oder alternative Bildungswege.

Durch die Umsetzung inklusiver Einstellungsstrategien, die unterschiedliche Bildungsprofile wertschätzen, sowie durch Fortbildungs- und Weiterentwicklungsangebote entsteht eine Kultur der Zusammenarbeit und des Wissensaustauschs.

# 09 Bildung



**Warum:** Europa verfügt über ein gut etabliertes Bildungssystem, das eine Vielzahl an Bildungswegen bietet, darunter akademische und berufliche Ausbildung.

Im Jahr 2021 waren 43,9 % aller Absolvent\*innen beruflicher Programme der Sekundarstufe II in der EU weiblich, während der Anteil in beruflichen Programmen der postsekundären, nicht-tertiären Bildung bei 61,2 % lag.

Der Zugang zu Bildung und Weiterbildung variiert jedoch je nach Region und sozioökonomischer Herkunft erheblich. Irland liegt in Bezug auf den Bildungsabschluss an der Spitze der EU: Mehr als die Hälfte (53 %) der 25- bis 64-Jährigen hat einen tertiären Bildungsabschluss, verglichen mit einem EU-Durchschnitt von 33 %. Schweden gehört zu den Ländern mit den besten Bildungssystemen weltweit und ist bekannt für hohe Lebensstandards und exzellente Bildung. Im Jahr 2023 gab es in Schweden über 41.967 internationale Studierende.

# 10

## Kognitive Diversität und Neurodiversität



**Definition:** m Arbeitsumfeld beschreibt „kognitive Diversität“ die Unterschiede in Denkstilen und Fähigkeiten zwischen Individuen. „Neurodiversität“ umfasst das gesamte Spektrum neurologischer Unterschiede, darunter Autismus, Dyslexie, ADHS und Dyspraxie.

**Ziel:** Die Stärken aller Mitarbeitenden nutzen, indem kognitive und neurodiverse Vielfalt anerkannt und gefördert wird. Die individuellen Fähigkeiten, Perspektiven und kognitiven Profile von Mitarbeitenden wertschätzen.

Ein inklusives Arbeitsumfeld für Menschen mit unterschiedlichen kognitiven Fähigkeiten, Lernstilen und neurodivergenten Bedingungen schaffen, indem: Inklusive Einstellungsverfahren entwickelt werden, die vielfältige kognitive Profile berücksichtigen; Angemessene Unterstützung und Anpassungen bereitgestellt werden; Ein Klima der Akzeptanz und des Verständnisses unter Kolleg\*innen gefördert wird

Ein Arbeitsplatz, in dem alle Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten können, ermöglicht Unternehmen mehr Innovation, Kreativität und Produktivität.

# 10

## Kognitive Diversität und Neurodiversität



**Warum:** Neurodiversität wird in europäischen Arbeitsumfeldern zunehmend anerkannt und unterstützt, mit Maßnahmen zur besseren Integration neurodivergenter Menschen. Das Bewusstsein und Verständnis für Neurodiversität variiert jedoch zwischen verschiedenen europäischen Ländern und Branchen.

Es wird geschätzt, dass 15–20 % der Weltbevölkerung neurodivergent sind, darunter: Bis zu 10 % mit Dyslexie, 6 % mit Dyspraxie, 5 % mit ADHS und 1–2 % mit Autismus.

Unternehmen, die kognitive und neurodiverse Vielfalt aktiv fördern, profitieren von innovativeren Lösungsansätzen, gesteigerter Kreativität und einer vielfältigen Belegschaft, die verschiedene Denkweisen einbringt. Ein inklusiver Arbeitsplatz verbessert nicht nur die Unternehmenskultur, sondern sorgt auch für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

# 11

## Geografische Diversität



**Definition:** Geografische Diversität beschreibt die Vertretung von Mitarbeitenden aus verschiedenen geografischen Regionen, Ländern oder Standorten. Sie umfasst kulturelle Unterschiede, Normen, Bräuche und Perspektiven, die sich aus den unterschiedlichen geografischen Hintergründen der Mitarbeitenden ergeben.

**Ziel:** Die geografische Vielfalt anerkennen und wertschätzen, indem die einzigartigen Beiträge und Sichtweisen von Mitarbeitenden aus verschiedenen Regionen und Ländern aktiv gefördert werden. Durch den Austausch von Erfahrungen und Fachwissen können Innovation und Kreativität gesteigert und die globale Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Unternehmen sollten Maßnahmen zur Unterstützung geografischer Vielfalt umsetzen, darunter: Berücksichtigung unterschiedlicher Kommunikationsstile, kultureller Bräuche und Feiertage, Förderung von interkulturellem Verständnis durch Schulungen und Sensibilisierungsinitiativen

# 11

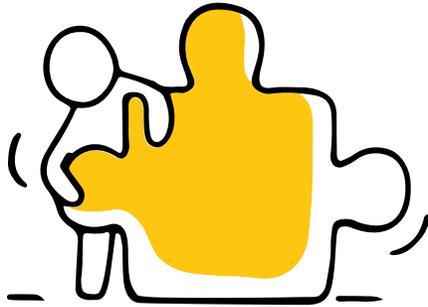
## Geografische Diversität



**Warum :** Die Europäische Union besteht aus 27 Mitgliedstaaten, von denen jeder seine einzigartigen kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Merkmale besitzt. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Cross-Border Cooperation, CBC) ist ein zentraler Bestandteil der EU-Politik gegenüber ihren Nachbarländern. Sie trägt zur nachhaltigen Entwicklung entlang der EU-Außengrenzen bei, hilft dabei, Unterschiede in den Lebensstandards zu verringern und gemeinsame Herausforderungen zu bewältigen.

# 12

## Familienstatus

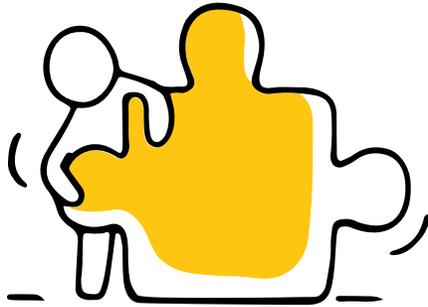


**Definition:** Familienstatus-Diversität am Arbeitsplatz bezieht sich auf die Anerkennung und Unterstützung unterschiedlicher Familienstrukturen, Verantwortlichkeiten und Betreuungsaufgaben von Mitarbeitenden. Sie umfasst Menschen, die alleinstehend, verheiratet, in Partnerschaften, geschieden oder verwitwet sind sowie jene, die Kinder, ältere Angehörige oder Menschen mit Behinderungen betreuen.

**Ziel:** Mitarbeitende mit unterschiedlichen Familienstrukturen und Betreuungsverpflichtungen gezielt unterstützen – darunter Eltern, Alleinerziehende und Personen mit Pflegeverantwortung für ältere oder hilfsbedürftige Angehörige. Die Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist essenziell. Dazu gehören: Flexible Arbeitsmodelle, Richtlinien zur Work-Life-Balance, Gleiche Karrierechancen unabhängig von familiären Verpflichtungen

# 12

## Familienstatus



**Warum:** Die Familienstrukturen in Europa sind vielfältig. Im Jahr 2022 war die häufigste Haushaltsform in der EU Einzelpersonen ohne Kinder (71,9 Millionen Haushalte), gefolgt von Paaren ohne Kinder (48,2 Millionen) und Paaren mit Kindern (30,6 Millionen).

Die Work-Life-Balance-Richtlinie der EU zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Betreuungsverpflichtungen für europäische Arbeitnehmende zu verbessern.



# 04

---

Vorteile, positive  
Auswirkungen und Chancen  
von Diversität und Inklusion  
(D&I) für KMU

# 04

## Vorteile, positive Auswirkungen und Chancen von Diversität und Inklusion (D&I) für KMU

01

Einführung

1-2

**Erhöhte Innovation & Kreativität**

Verbesserte Mitarbeiter\*innenbindung & Arbeitsmoral

3-4

**Bessere Entscheidungsfindung**

Größeres Talentpool & Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung

5-6

**Besseres Kundenverständnis & Marktreichweite**

Verbesserte Reputation & Markenimage

7-8

**Geringere Fluktuation und höhere Mitarbeiter\*innenbindung**

Rechtliche und Compliance-Vorteile

# Vorteile von DARE

## Die Vorteile von Diversität und Inklusion (D&I) am Arbeitsplatz von KMU

Die Förderung von Diversität und Inklusion in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bringt zahlreiche Vorteile mit sich. DARE schafft eine dynamischere, innovativere und widerstandsfähigere Unternehmenskultur, die Mitarbeitenden, Kund\*innen und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommt.

Die folgenden Abschnitte skizzieren einige der Hauptvorteile einer inklusiven und diversen Unternehmenskultur:



# Vorteile – Erhöhte Innovation, Kreativität, Mitarbeiter\*innenengagement und Arbeitsmoral

## 01

### Erhöhte Innovation & Kreativität

Diversität bringt Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen zusammen. Diese Vielfalt an Denkweisen führt zu innovativen Ideen, kreativen Lösungen und neuen Herangehensweisen an Problemlösungen, was das Unternehmenswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit steigert.



Eine Studie [von McKinsey & Company](#) zeigt, dass Unternehmen, die im obersten Quartil für ethnische und kulturelle Diversität liegen, 33 % häufiger eine höhere Profitabilität als ihre Branchenkonkurrenten erzielen.

Ein Bericht der [Europäischen Kommission](#) ergab, dass diverse Teams innovativere Ideen und Lösungen entwickeln und so zum geschäftlichen Erfolg und zur Wettbewerbsfähigkeit auf dem europäischen Markt beitragen.

## 02

### Verbessertes Mitarbeiter\*innenengagement & Arbeitsmoral

**Inklusive Arbeitsplätze, an denen sich Mitarbeitende wertgeschätzt, respektiert und eingebunden fühlen, weisen höhere Engagement- und Zufriedenheitswerte auf. Mitarbeitende, die sich zugehörig und für ihre Beiträge anerkannt fühlen, sind motivierter, engagierter und mit mehr Begeisterung bei der Arbeit.**



Die [European Working Conditions Survey](#) von Eurofound zeigte, dass Mitarbeitende, die ihr Arbeitsumfeld als inklusiv wahrnehmen, höhere Arbeitszufriedenheit und ein gesteigertes Wohlbefinden berichten.

Forschung des [Chartered Institute of Personnel and Development \(CIPD\)](#) ergab, dass inklusive Arbeitsplätze höhere Engagement-Werte aufweisen, was wiederum zu gesteigerter Produktivität und Leistung führt.

# Bessere Entscheidungsfindung & Erweiterter Talentpool

## 03

### Verbesserte Entscheidungsfindung

Diverse Teams sind besser in der Lage, eine breite Palette an Perspektiven zu berücksichtigen, verschiedene Optionen abzuwägen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Diese Vielfalt an Denkansätzen führt zu umfassenderen Analysen, reduziert Gruppendenken und verbessert letztendlich die Entscheidungsfindung.



Eine Studie der [Harvard Business Review](#) ergab, dass diverse Teams in 87 % der Fälle bessere Entscheidungen treffen als homogene Teams.

[Der European Diversity Charter Annual Report](#) zeigt, dass vielfältige Teams effektiver in Problemlösungen und Entscheidungsfindung sind, da sie verschiedene Perspektiven und Einsichten einbringen.

## 04

### Erweiterter Talentpool & Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung

Unternehmen, die Diversität und Inklusion fördern, ziehen qualifizierte Talente aus unterschiedlichen Hintergründen an. Ein guter Ruf für Inklusivität macht KMU attraktiver für Top-Talente, die Vielfalt und Chancengleichheit priorisieren – und verschafft so einen Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung.



Eine Umfrage von [Glassdoor](#) ergab, dass 76 % der Jobsuchenden Diversität und Inklusion als wichtigen Faktor bei der Auswahl eines Unternehmens betrachten.

Forschung der [Europäischen Agentur für Grundrechte](#) (EU Agency for Fundamental Rights) zeigt, dass inklusive Unternehmen für junge Talente attraktiver sind, was KMU dabei hilft, hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen.

# Vorteile – Größere Marktreichweite & Verbesserte Reputation

## 05

### Besseres Kundenverständnis & Marktreichweite

Eine vielfältige Belegschaft kann besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen verschiedener Kund\*innengruppen eingehen. Dieses tiefere Verständnis führt zu effektiveren Marketingstrategien, gezielter Produktentwicklung und verbessertem Kundenservice. Dadurch können Unternehmen ihre Marktreichweite erweitern und die Kund\*innenloyalität steigern.



Ein Bericht von [Deloitte](#) zeigt, dass Unternehmen mit inklusiven Unternehmenskulturen 1,7-mal häufiger als Innovationsführer in ihren Marktsegmenten gelten.

Der [European Consumer Scoreboard](#) hebt hervor, dass Unternehmen, die Diversität und Inklusion priorisieren, besser in der Lage sind, die Bedürfnisse ihrer Kund\*innen zu verstehen und zu erfüllen, was zu höherer Kund\*innenzufriedenheit und -loyalität führt.

## 06

### Verbesserte Reputation & Markenimage

Unternehmen, die Diversität und Inklusion priorisieren, genießen ein positives Unternehmensimage und eine stärkere Markenbindung. Immer mehr Kundinnen, Investorinnen und Stakeholder schätzen soziale Verantwortung und Diversität, was sich positiv auf die Markenloyalität auswirkt und bewusst handelnde Konsument\*innen anzieht.



Der [Diversity and Inclusion in Europe Report](#) von McKinsey & Company ergab, dass Unternehmen mit diversen Führungsteams von Investor\*innen und Stakeholdern als innovativer und leistungsstärker wahrgenommen werden.

Eine Studie von [Accenture](#) zeigt, dass 62 % der Konsument\*innen bevorzugt von Unternehmen kaufen, die ihre Werte – einschließlich Diversität und Inklusion – teilen.

# Vorteile – Geringere Fluktuation, Höhere Mitarbeiterbindung, Rechtliche Sicherheit

## 07

### Geringere Fluktuation & Höhere Mitarbeiterbindung

Inklusive Unternehmen, die Diversität und Chancengleichheit fördern, haben geringere Fluktuationsraten und höhere Mitarbeiterbindung. Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt, respektiert und unterstützt fühlen, bleiben eher langfristig im Unternehmen. Dies senkt Rekrutierungskosten und fördert Kontinuität und Stabilität im Unternehmen.



Die [Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission der Europäischen Kommission](#) berichtet, dass inklusive Unternehmen eine um 39 % niedrigere Fluktuationsrate haben als nicht-inklusive Unternehmen.

Eine Studie des [Centre for Economic Performance \(CEP\)](#) zeigt, dass Unternehmen mit vielfältigen und inklusiven Kulturen eine höhere Mitarbeiterbindung und geringere Fehlzeiten aufweisen.

## 08

### Rechtliche Vorteile & Compliance

Die Förderung von Diversität und Inklusion hilft KMU, rechtliche Anforderungen zu erfüllen und Diskriminierungsklagen zu vermeiden. Durch inklusive Richtlinien, Praktiken und Schulungen können KMU rechtliche Risiken minimieren und die Einhaltung relevanter Arbeitsgesetze sicherstellen.



Die [EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich](#) verbietet Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion usw.

Einhaltung von Diversitäts- und Inklusionsvorgaben schützt [KMU vor rechtlichen Risiken](#), Reputationsschäden und finanziellen Strafen im Zusammenhang mit Diskriminierungsklagen oder Verstößen gegen Arbeitsgesetze.

Die Stärke des Teams liegt in  
jedem einzelnen Mitglied. Die  
Stärke jedes Mitglieds ist die  
Stärke des Teams.

**Phil Jackson**

“



# Lernziele

- Analysieren und verstehen des aktuellen Stands von Diversität & Inklusion (D&I) in europäischen KMU und die Notwendigkeit für Veränderungen erklären.
- Schlüsselkonzepte und Dimensionen von D&I definieren und anwenden, sowie das DARE-Framework im europäischen KMU-Kontext verstehen.
- Die verschiedenen Dimensionen von Diversität und Inklusion identifizieren und bewerten, die KMU berücksichtigen müssen.
- Die Vorteile, positiven Auswirkungen und Chancen evaluieren, die D&I für europäische KMU bietet.
- Strategien entwickeln, um D&I-Prinzipien langfristig in KMU-Arbeitsplätze zu integrieren.



# Gut gemacht!

Modul 1 Teil 1  
abgeschlossen.

Nun weiter mit Modul 1 Teil 2:  
Herausforderungen von D&I  
überwinden: Kompetenzen für  
inklusive KMU-Strategien  
aufbauen.

[www.projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

