

Factbook Diversity 2024

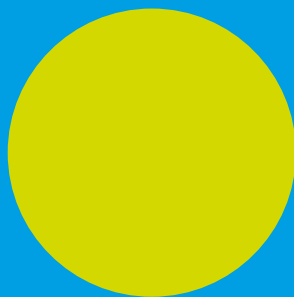
Positionen, Zahlen, Argumente

Inhaltsverzeichnis

●	Einleitung - Über das Factbook	3
●	Einflussfaktoren und Trends	6
	· Gesellschaftspolitische Entwicklungen	6
	· KI und digitale Veränderungen	10
	· Demografischer Wandel	15
●	Begriffliche Einführung	19
	· Entstehung des Vielfaltsgedanken	20
	· Diversity, Equity, Inclusion	21
●	Argumente für Diversity Management	22
	· Personal: Vielfalt bindet	24
	· Marketing: Vielfalt zieht	24
	· Innovation: Vielfalt zündet	25
	· Kosten: Vielfalt rechnet sich	25
●	Umsetzung von Diversity Management	26
●	Die Vielfaltsdimensionen	28
	· Der ganzheitliche Ansatz	29
	· Intersektionalität	29
	· Alter	30
	· Ethnische Herkunft & Nationalität	32
	· Geschlecht & geschlechtliche Identität	34
	· Körperliche & geistige Fähigkeiten	36
	· Religion & Weltanschauung	38
	· Sexuelle Orientierung	40
	· Soziale Herkunft	42
●	Die Charta der Vielfalt - Agenda Setting für Diversity Management in Deutschland	44
	· Projekte des Charta der Vielfalt e. V.	47
	· Deutscher-Diversity Tag	47
	· European-Diversity Month	47
	· Mitglieder des Charta der Vielfalt e. V.	48
	· Kontakt	49

Einleitung

Über das Factbook



Über das Factbook

Sie möchten mehr über Diversity, Equity und Inclusion (DEI) in der Arbeitswelt wissen? Sie suchen aktuelle Zahlen zum Thema? Sie brauchen noch starke Argumente, um Diversity Management an Ihrem Arbeitsplatz anzustoßen? Oder konkrete Beispiele, wie Unternehmen und Institutionen DEI bereits umsetzen?

Das Factbook bietet Ihnen genau das: Einen schnellen Einstieg in das Thema und die wichtigsten Fakten. Aktuell, praxisorientiert, ganzheitlich. Falls Sie tiefer einsteigen möchten, haben wir weitere Quellen für Sie angegeben. Jedes Jahr aktualisieren und erweitern wir dieses Factbook anlässlich des Deutschen Diversity-Tags.

Vielfalt ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Arbeitswelt. Damit sie weiter vorankommt, brauchen wir den gemeinsamen Einsatz und die Unterstützung jeder_s Einzelnen: Ihre #StimmeFürVielfalt zählt!

Überblick 2024

- 23.05. Jubiläum 75 Jahre Grundgesetz
- 28.05. [Deutscher Diversity-Tag](#)
- 09.06. Europawahl
- 28.06. 55. Jahrestag der Stonewall-Riots
- 01.09. Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen
- 15.09. Internationaler Tag der Demokratie
- 22.09. Landtagswahl in Brandenburg
- 03.10. Tag der Deutschen Einheit
- 05.11. Präsidentschafts- und Kongresswahlen in den USA
- 09.11. 35. Jahrestag Fall der Berliner Mauer
- 18.-21.11. [Konferenz DIVERSITY](#)

Weitere Aktions-, Fest- und Feiertage finden Sie in unserem [Vielfaltskalender](#).

Aktuelle Gesetzesänderungen

- [Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts](#): Seit 01. Januar 2024 gelten strengere Regelungen für Unternehmen, die der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht genügend nachkommen. Unter anderem wurde die Ausgleichsabgabe erhöht.
- [Selbstbestimmungsgesetz](#): Trans*, inter* und nichtbinäre Personen wird es künftig erleichtert, ihren Geschlechtseintrag und Vornamen zu ändern. Das Gesetz wurde im April 2024 vom Bundestag verabschiedet und tritt zum 1. November 2024 in Kraft.
- [Mehr Kinderkrankheitstage für berufstätige Eltern](#): 2024/2025 steigt die Zahl der Tage pro Kind und Elternteil von 10 auf 15 im Jahr.
- [Weiterbildungsgesetz](#): Neue Arbeitsinhalte, neue Technologien, neue Werkzeuge – Unternehmen brauchen Fachkräfte, die sich damit auskennen. Ab dem 01. April 2024 sollen Ausbildungsgarantie, Weiterbildungsgesetz und Qualifizierungsgeld den Unternehmen dabei helfen, Schritt zu halten.
- [Barrierefreiheitsstärkungsgesetz](#): Durch das Gesetz wird digitale Barrierefreiheit nach öffentlichen Einrichtungen auch für Privatunternehmen Pflicht. Kleinstunternehmen sind von der Regelung ausgenommen. Am 25. Juni 2025 tritt das Gesetz in Kraft.

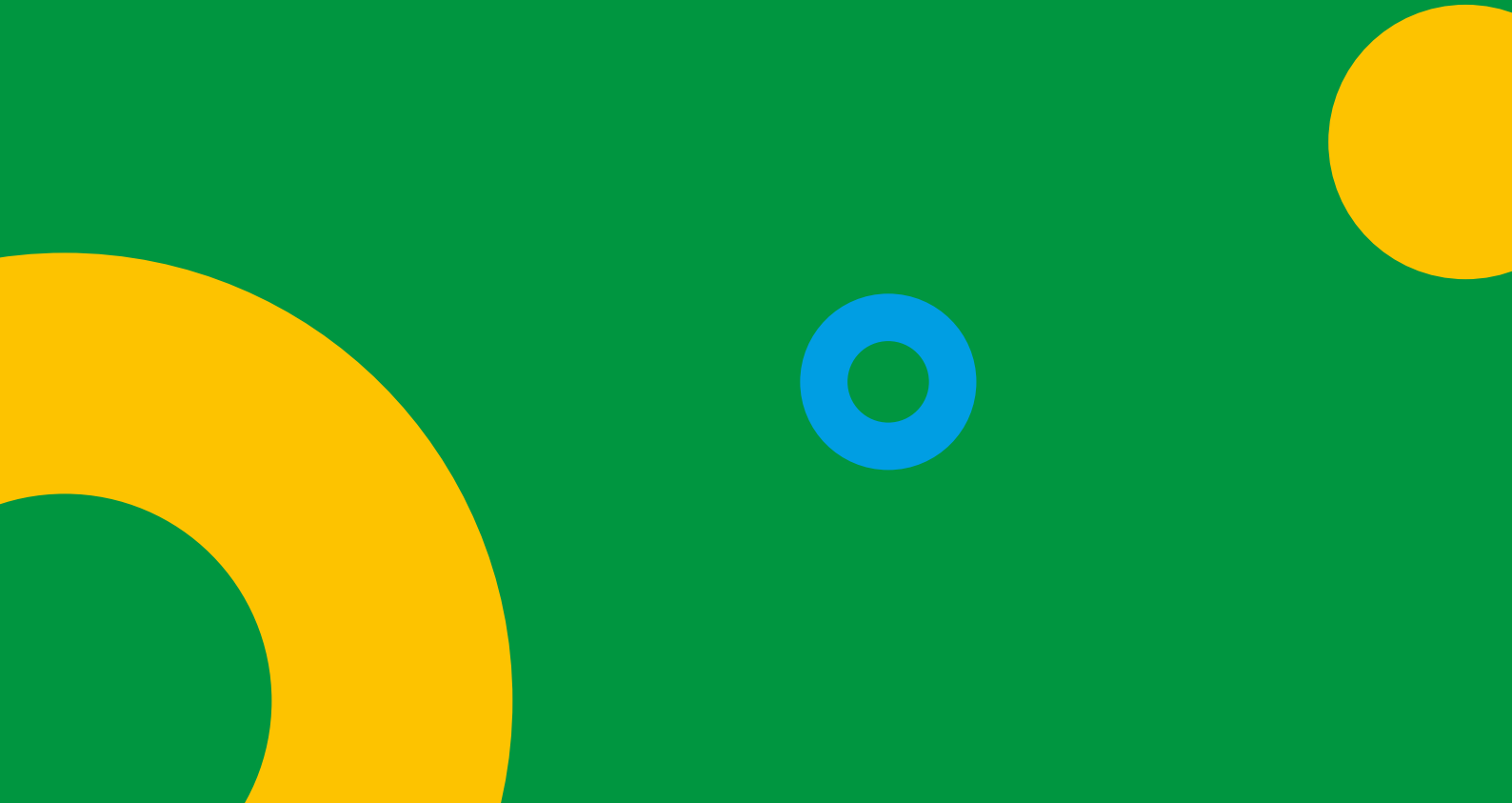
- [Verlängerung des Eingliederungszuschusses bis 2028](#): Wer Menschen einstellt, die etwa aufgrund ihres Alters, einer Behinderung oder längerer Arbeitslosigkeit stärkere Unterstützung benötigen, kann bis zu 36 Monate lang bezuschusst werden.
- [Fachkräfteeinwanderungsgesetz](#): Wer zwei Jahre Berufserfahrung und einen Abschluss im Heimatland hat, kann als Fachkraft nach Deutschland kommen. Ab März 2024 können Personen, die an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland teilnehmen, eine längere Aufenthaltserlaubnis von bis zu drei Jahren bekommen.
- [Qualifizierungsgeld](#): Ab 01. April 2024 sollen Unternehmen, die vom Strukturwandel betroffen sind, finanziell bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden unterstützt werden.

Vielfalt in der Politik

- Der [Deutsche Bundestag](#) ist so divers wie noch nie:
 - Jünger: Knapp 30 Prozent der Abgeordneten sind unter 40 Jahre alt. Im Vergleich zum 2017 gewählten Bundestag hat sich ihr Anteil verdoppelt.
 - Weiblicher: Der Frauenanteil ist auf 35 Prozent gestiegen. Außerdem zogen 2021 zwei trans* Frauen in den Bundestag ein.
 - Im März 2024 wurde die Koalition durch ein Nachrückverfahren um die erste gehörlose Abgeordnete ergänzt.
- Die Bundesregierung berief zu ihrem Antritt erstmals einen [Queer-Beauftragten](#), eine [Beauftragte für Antirassismus](#) und einen [Antiziganismus-Beauftragten](#).
- Außerdem arbeitet sie mit Aktionsplänen. Aktionspläne sind strategische Programme der Regierung, um sich Ziele zu stecken und sie umzusetzen. Beschlossen und in der Umsetzung befinden sich unter anderem: der [Aktionsplan „Queer leben“](#), der Aktionsplan zur Umsetzung der [UN-Behindertenrechtskonvention](#), der Aktionsplan für [Barrierefreiheit im Gesundheitswesen](#), sowie Aktionspläne gegen [Rassismus](#), [Antiziganismus](#) und [Antisemitismus](#).
- Der bestehende Aktionsplan gegen Rechtsextremismus wurde im Februar 2024 um ein weiteres [Maßnahmenpaket](#) ergänzt.

Einflussfaktoren und Trends

Gesellschaftspolitische
Entwicklungen



Gestärktes Bewusstsein für Vielfalt

Vielfalt ist für Deutschland unerlässlich. Wir können als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir Diversität anerkennen, wertschätzen und weiter fördern. Dazu gehört auch, dass wir uns für eine lebendige Demokratie einsetzen. Immer und überall. Auch am Arbeitsplatz, wo Menschen jeden Tag in all ihrer Vielfalt aufeinandertreffen, spielt die Förderung von Demokratie und Vielfalt eine entscheidende Rolle.

Und das immer mehr: Anti-demokratische Bewegungen gewinnen auch in Deutschland an Zuwachs. Unsere Gesellschaft hat zunehmend mit Extremismus und weiteren Herausforderungen zu tun, die grundlegende Werte in Frage stellen – und bedrohen. Verdeutlicht haben dies auch die [Veröffentlichungen](#) von CORRECTIV im Januar 2024: Sie deckten ein geheimes Treffen zwischen führenden AfD-Politikern, Neonazis und namhaften Unternehmern auf, die Pläne zur massenhaften Vertreibung von Menschen aus Deutschland besprachen.

Doch auch das Bewusstsein für die Relevanz von Vielfalt wächst. Und damit auch das Engagement.

- Insgesamt etwa [1,98 Millionen](#) Personen nahmen als Reaktion auf die CORRECTIV-Recherche deutschlandweit im Februar 2024 an Demonstrationen für die Demokratie und gegen Rechtsextremismus teil.
- Neu begründete und bereits etablierte Bündnisse und Initiativen setzen sich aktiv für Demokratie und Vielfalt ein ([s. Webseite](#)).
- [Die Arbeitswelt positioniert sich](#): Vorstandsmitglieder und Führungskräfte übernehmen vermehrt politische Verantwortung für demokratische Werte, indem sie öffentlich und unternehmensintern für Demokratie und gegen Extremismus Haltung zeigen.

Anti- demokratische Bewegung

Dieses Jahr wird auch als Superwahljahr bezeichnet, weil in drei Bundesländern sowie im Europäischen Parlament die Regierung neu gewählt wird – und auf allen Ebenen eine Erstarkung rechtspopulistischer Parteien befürchtet wird. Daneben finden in Deutschland weitere Kommunalwahlen statt.

Rechtsextreme und menschenfeindliche Ansichten gefährden die Demokratie und Vielfalt in all ihren Dimensionen – ideologisch und in Form von realer Gewalt.

- Im [Mai 2024](#) wurde die gesamte AfD als rechtsextremer Verdachtsfall bestätigt. Die Jugendorganisation der Partei wurde bereits 2023 vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestuft.

- Der Verfassungsschutz berichtet seit Jahren über einen [Anstieg der Zahlen](#) in Bezug auf Rechtsextremismus und gewaltorientierten Rechtsextremen.

- Rechts-motivierte Straftaten machten 2023 knapp die Hälfte aller Fälle aus, die von der Polizei im Bereich [Politisch motivierte Kriminalität](#) registriert wurden. Mit einem Anstieg um 23,21 Prozent ereigneten sich damit 28.945 Fälle in Deutschland.

- Gerade Angriffe auf Politiker_innen nehmen stark zu: 2023 verzeichneten Behörden [2.790 Fälle](#). Dies entspricht einer knappen Verdopplung im Vergleich zu 2019.

Gesellschaftspolitische Entwicklungen - Anti-demokratische Bewegung

Diese Entwicklung zeigt sich auch im digitalen Raum:

- Über die Hälfte der Befragten einer [Studie](#) gaben an, sich aus Angst im Netz seltener zur eigenen politischen Meinung zu bekennen (57 Prozent) und sich seltener in Diskussionen zu beteiligen (55 Prozent).
- Hass im Netz trifft [besonders häufig](#) Personen mit sichtbarer Migrationsgeschichte (30 Prozent), junge Frauen (30 Prozent) und Menschen mit bisexueller (36 Prozent) oder homosexueller (28 Prozent) Orientierung.

Bestehender Gegenwind kann auch als Zeichen des Fortschritts interpretiert werden. Der Soziologe Aladin El-Mafaalani drückt es in seinem Buch *Das Integrationsparadoxon* (2018) folgendermaßen aus:

*„Wir befinden uns also in einer **Zwischenphase**: Immer weniger Menschen sind aus dem öffentlichen Diskurs ausgeschlossen, immer mehr Gruppen können Öffentlichkeit herstellen und zugleich gibt es immer noch Diskriminierung. Während es in einem früheren Stadium noch um einen Platz am Tisch und ein Stück vom Kuchen ging, werden in einer fortgeschrittenen Phase, wenn bereits einige Minderheitenangehörige am Tisch sitzen, die **Tischordnung und das Kuchenrezept** zum Konfliktfeld.“*

(El-Mafaalani, Immer weniger Diskriminierung?, taz 2021)

Fazit:

Mit Zuwachs an Herausforderungen steigt auch der Bedarf für aktives Engagement. Dabei genießen Arbeitgebende laut einer [aktuellen Studie](#) ein besonderes Maß an Vertrauen von ihren Mitarbeitenden. Gerade Mitarbeitende, die die Gesellschaft als sehr gespalten empfanden, vertrauten dem Arbeitgeber darin, „das Richtige zu tun“. Es braucht daher die Arbeitswelt als gesellschaftliche Instanz, die sich für Vielfalt und Demokratie einsetzt. Durch Diversity Management kann die von Professor El-Mafaalani genannte Zwischenphase in der Arbeitswelt aktiv mitgestaltet werden. Mit Hilfe von konkreten Maßnahmen, Bewusstseinsbildung und Aufklärung kann der Arbeitsplatz als wichtiger Ort fungieren, um Vielfalt und Demokratie zu stärken.

Konkrete Beispiele für die Umsetzung von Demokratieförderung und Vielfalt in Unternehmen finden Sie auch in unserem neuen [Praxisleitfaden](#).

Einflussfaktoren und Trends

KI und digitale Veränderungen



Die Arbeitswelt erlebt gerade durch die Digitalisierung von Prozessen und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) starke Veränderungen. Maschinen lernen dabei, wie Menschen zu denken, indem sie mit Datensätzen gefüttert werden. In fast jedem Lebensbereich wird sie in Form von verschiedenen Programmen und Systemen mittlerweile eingesetzt. Das wirkt sich auch auf die Arbeitswelt aus.

Immer mehr wird dabei versucht, die Vorteile von KI in den Fokus zu nehmen: Wo kann die Technik unterstützen? Welche Möglichkeiten bietet sie zur Entlastung am Arbeitsplatz?

Chancen durch Künstliche Intelligenz

Die Befragten einer [DGFP-Studie](#) sind sich einig, dass sich durch KI die Job- und Berufsbilder in den kommenden drei bis fünf Jahren verändern werden. Auch laut einer aktuellen IWF-Studie könnte KI in den entwickelten Volkswirtschaften rund [60 Prozent](#) der Arbeitsplätze beeinflussen. [87 Prozent](#) der Befragten einer Trendbefragung sehen darin Chancen, dem Arbeitskräftemangel durch den Einsatz von KI entgegen zu wirken. [40 Prozent](#) der Befragten wollen KI nutzen, um fehlende Kompetenzen der Belegschaft auszugleichen.

Eine große Mehrheit deutscher Führungskräfte ([93 Prozent](#)) ist überzeugt, dass ihre Arbeit signifikant durch KI erleichtert würde. So nutzt [die Hälfte](#) der C-Level-Führungskräfte KI bereits für die Automatisierung unliebsamer Tätigkeiten. Ein Jahr nach seiner Einführung in Deutschland hat [jede_r dritte](#) Deutsche schon einmal das KI-Programm ChatGPT ausprobiert. [50 Prozent](#) der Nutzer_innen verwenden es auch für berufliche Zwecke. Unter jungen Unternehmer_innen nutzen bereits [62 Prozent](#) KI-basierte Tools für ihre Arbeit. [84 Prozent](#) der C-Level-Führungskräfte sagen, dass sie KI nutzen müssen, um ihre Wachstumsziele zu erreichen.

Denn der Einsatz von KI kann konkrete Vorteile am Arbeitsplatz bringen:

- **Effizienzsteigerung:** KI erleichtert repetitive Aufgaben oder automatisiert sie vollständig. Bis 2023 könnte die Automatisierung durch KI bis zu [70 Prozent](#) von Geschäftsaktivitäten beinahe aller Berufsgruppen beeinflussen, was nach Berechnungen von [McKinsey](#) der globalen Wirtschaft mehrere Billionen Dollar Gewinn einbringen würde.
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Die Automatisierung repetitiver und gefährlicher Aufgaben erhöht nicht nur die Sicherheit am Arbeitsplatz, sondern reduziert auch die körperliche und geistige Belastung der Mitarbeitenden. Laut einer [OECD-Studie](#) von 2023 verbesserten sich die Arbeitsbedingungen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgebende durch die Nutzung von KI-Programmen.
- **Vergrößerung des Talentpools:** Wer wegen einer Behinderung als nicht erwerbsfähig galt, kann heute mit Unterstützung von digitalen Assistenzsystemen arbeiten. Menschen mit unterschiedlichen Sprachen können sich mithilfe einer Übersetzungssoftware unterhalten. Digitale Konferenzsysteme ermöglichen zu jeder Tageszeit einen welt-weiten Austausch – in Echtzeit.
- **Unterstützung bei Inclusion und Diversität:** Indem sie Vorurteile in Einstellungs- und Beförderungsprozessen reduziert, kann KI für gerechtere Bedingungen am Arbeitsplatz sorgen. Es ist jedoch wichtig, dass KI-Systeme sorgfältig überwacht werden, um [unbewusste Vorurteile](#) zu vermeiden und eine faire Anwendung zu gewährleisten.

Schwachstellen digitaler Veränderungen

Knapp **33 Prozent** der Befragten einer Studie erachten KI als Chance, Diskriminierung aufgrund diverser Dimensionen zu verhindern. Gleichzeitig gehen **47 Prozent** von einer Anfälligkeit von KI für Verzerrungen und Stereotype aus. Tatsächlich [stellten Wissenschaftler innen fest](#), dass KI-basierte Programme, die die Auswahl von Bewerbenden von Vorurteilen bereinigen sollten, mehr Vorurteile beinhalteten als erwartet. Das Problem: Die KI übernahm Stereotype bzw. lernte von der unbewussten Voreingenommenheit ihrer Entwickler_innen, in der Fachwelt Unconscious Bias genannt. Es fehlt die Vielfalt: Laut einem [Bericht](#) des New Yorker AI Now Instituts sind 80 Prozent aller Professor_innen in der KI-Forschung männlich. Der Frauen-Anteil in der KI-Forschung bei Google und Facebook steht bei 15 und 10 Prozent. Schwarze Mitarbeitende machen nur 2,5 Prozent von Googles Entwickler_innen-Team aus, bei Facebook sind es vier Prozent.

Die Veränderungen von Berufsprofilen durch den Einsatz von KI-Technologien sorgen für gemischte Gefühle unter Beschäftigten. Gerade für ältere Beschäftigte kann die schnelle Entwicklung durch KI und Digitalisierung dazu führen, dass sie sich abgehängt fühlen, weil sie die Technik nicht mehr verstehen. Schon jetzt geben **57 Prozent** der Generation ab 65 Jahren an, dass ChatGPT ihnen Angst mache – bei den 16- bis 29-Jährigen sind es nur 28 Prozent. Unter

deutschen Führungskräften hingegen sehen nur **zwei Prozent** ihre Jobs mittel- bis langfristig von KI-Systemen bedroht.

Digital Divide: Starke Zusammenhänge gibt es auch zwischen dem Bildungsniveau und digitalen Kompetenzen, die es für den Einsatz von KI braucht. Der Arbeitsmarkt erfordert digitale Fähigkeiten. Die [große Kompetenzlücke](#) zwischen Menschen mit besonders hoher und besonders niedriger Bildung wirkt sich daher immer stärker auf ihre beruflichen Möglichkeiten aus. Laut einer [IMF-Studie](#) kann der Einsatz von KI daher zu verschärften Einkommensunterschieden führen: Gerade Menschen mit Hochschulabschluss haben bessere Chancen, Berufe anzutreten, in denen sie KI produktiv nutzen und damit auf höhere Gehälter hoffen können. Auch [im Vergleich](#) zwischen Männern und Frauen weisen deutlich weniger Frauen überdurchschnittliche digitale Kompetenzen auf als Männer. Dieser „[Gender Digital Gap](#)“ hängt auch mit weniger Berührungspunkten durch die Arbeit in Teilzeit zusammen, die bei Frauen weiter verbreitet ist.

Digitalisierung

Fazit

Künstliche Intelligenz hat einen großen Einfluss darauf, wie wir arbeiten. Diversity Management bietet Chancen, die Digitalisierung für die Gestaltung einer vielfältigeren Arbeitswelt mit mehr Chancengleichheit zu nutzen:

- Künstliche Intelligenz wird im Arbeitskontext noch viel verändern und bewirken: Dies betrifft gerade Effizienzsteigerung durch die Automatisierung von Prozessen, verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Teilhabe durch digitale Lösungen und objektivere Personalentscheidungen.
- Auch der deutsche Arbeitskräftemangel kann in Teilen durch den Einsatz von KI abgefedert werden.
- Die Datengrundlage zählt: Mehr Diversität in Entwickler_innenteams würde dafür sorgen, dass alle Vielfaltdimensionen in den Datensatz der KI miteinfließen und die Technik noch erfolgreicher zur Vermeidung von Diskriminierung im Recruiting verwendet werden kann.
- Digitale Kompetenzen sind ein Privileg. Durch Tandem-Programme und Weiterbildungen bietet Diversity Management Möglichkeiten, gerade die Personen am Arbeitsplatz zu fördern, die sonst in der Nutzung digitaler Angebote abgehängt werden könnten.

Einflussfaktoren und Trends

Demografischer Wandel



Arbeitskräfte- notstand

In Deutschland herrscht ein allgemeiner Arbeitskräftemangel: Im [Jahr 2023](#) lag die Zahl der unbesetzten Stellen bei 1,98 Millionen. Besonders spezialisierte Fachkräfte [sind gefragt](#), aber auch ungelernete Arbeitskräfte fehlen. Dies stellt die Arbeitswelt vor große Herausforderungen.

- Besonders [stark betroffen](#) von einem Mangel an spezialisierten Arbeitskräften sind der Gesundheitssektor, handwerkliche und produzierende Berufe sowie der MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

- In der Berufsgruppe der Erzieher_innen blieben im Jahr 2022 knapp [20.500 Stellen](#) unbesetzt. Im Jahr 2021 fehlten über 87.000 Handwerkerinnen und Handwerker.

Die Ursachen dafür sind vielfältig. Die Hauptfaktoren liegen in den demografischen Veränderungen der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Menschen werden immer älter, die Geburtenrate bleibt niedrig. Die entsprechende Alterung der Gesellschaft macht sich auch in der Arbeitswelt bemerkbar: Das Durchschnittsalter von Beschäftigten steigt, der Anteil der Erwerbsbevölkerung geht zurück.

- Arbeitskräfte werden älter: Im Jahr 2050 wird die Gruppe der Erwerbspersonen im Alter von 60- bis 74- Jahren voraussichtlich um [drei Prozent](#) steigen. Im Vergleich dazu wird die Anzahl der 15 bis 29-Jährigen voraussichtlich um [ein Prozent](#) sinken.

- Mehr Menschen gehen in Rente: Die erwerbsfähige Bevölkerung Deutschlands (Einwohner_innen im Alter von 15 bis 74) wird im Jahr [2050](#) auf wahrscheinlich 56,1 Millionen Menschen schrumpfen. Gleichzeitig wird die Gruppe der Rentner_innen um [29 Prozent](#) wachsen. [47 Prozent](#) der Mittelständler_innen sehen ihr Unternehmen durch dieses altersbedingte Ausscheiden existentiell bedroht.

Vielfalt aktiviert ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Das statistische Bundesamt prognostiziert, dass die Bevölkerung in Deutschland in den nächsten 40 Jahren um etwa [25 Prozent](#) schrumpfen wird. Nur bei einer hohen Differenz zwischen Einwanderung und Auswanderung würde der Anteil der Erwerbsbevölkerung ausreichend anwachsen. Doch auch innerhalb Deutschlands bietet die Vielfalt der Bevölkerung großes, ungenutztes Potenzial, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Frauen

- Die Zahl der erwerbstätigen Frauen in Deutschland steigt seit Jahren stetig an. Doch der Abstand in der Erwerbsquote hat sich zwischen Frauen und Männern seit [2016](#) nicht verändert.
- Die Teilzeitquote unter weiblichen Beschäftigten liegt bei rund 49,2 Prozent, die bei Männern nur bei 12,7 Prozent. Für 41 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren persönliche oder familiäre Verpflichtungen Grund für eine Teilzeitbeschäftigung, bei Männern lag dieser Anteil bei nur 11 Prozent. Ein möglicher Lösungsansatz zur Linderung des Arbeitskräftemangels ist es, eine Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen zu bedingen indem die Rahmenbedingungen angepasst werden. Neben gesetzlichen Förderungen, zum Beispiel in der Kinderbetreuung, können auch Arbeitsplätze flexibler und familienbewusster gestaltet werden.

An- und Ungelernte Personen

- An- und Ungelernte Personen könnten laut einer [KOFA-Studie](#) von 2023 die Fachkräftelücke um etwa 83.000 Stellen reduzieren, wenn sie entsprechend qualifiziert würden. Dies entspricht 23 Prozent aller offenen Stellen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist und keine passend ausgebildete Person zur Verfügung steht.

(Schwer-)Behinderte

- Rund 164.000 Menschen mit Schwerbehinderungen suchen laut der Bundesagentur für Arbeit eine Einstellung. Über die Hälfte der Schwerbehinderten Menschen hat einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Gleichzeitig beschäftigt etwa ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden keine schwerbehinderten Menschen.

Menschen mit Migrationsgeschichte

- Viele tausende zusätzliche Erwerbstätige könnten gewonnen werden, wenn Menschen mit Migrationsgeschichte noch stärker auf dem Arbeitsmarkt unterstützt würden. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch eine Verbesserung der Anerkennung internationaler Qualifikationen.

Fazit:

Der Arbeitskräftemangel in Deutschland kann durch die Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt effektiv abgemildert werden. Unternehmen und Institutionen, die eine proaktive DEI-Strategie verfolgen, können nicht nur ihren eigenen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften besser decken, sondern tragen auch zu einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung bei, die die Arbeitswelt resilienter und zukunftsfähiger macht. Beispiele für Maßnahmen und Ansätze für DEI-Strategien finden Sie im Kapitel: [Die Vielfaltdimensionen](#).

Begriffliche Einführung



Entstehung des Vielfaltgedankens

Der [Vielfaltsgedanke](#) hat sich aus den US-amerikanischen Bürgerrechts-, Homosexuellen- und Frauenbewegungen entwickelt, die ab den 1950er Jahren gegen Diskriminierung protestierten und mehr Chancengleichheit forderten.

[1964](#): Die Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder Herkunft in öffentlichen Einrichtungen, in der Regierung und in der Arbeitswelt wird in den USA verboten.

[1965](#): US-amerikanische Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, dürfen niemanden wegen Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Behinderung, Race, Alter und sexueller Orientierung (später ergänzt) diskriminieren. Die Förderung von Minderheiten (z. B. durch die Einstellungsquote) wird eingeführt.

[Der Diversity-Begriff](#) fand lange Zeit ausschließlich als Verschiedenheit im biologischen Kontext Verwendung. Mitte der 1970er Jahre begannen dann US-amerikanische soziale Bewegungen Diversity (Vielfältigkeit) auch auf den gesellschaftspolitischen Kontext zu beziehen. Dieser Begriffswandel vollzog sich in Deutschland erst Ende der 1980er Jahre.

Der Vielfaltsgedanke erhält ab Mitte der 1980er Jahre neben der politischen auch eine [ökonomische Funktion](#): Diversity wird in Form von Diversity Management zu einem Teil der Unternehmensstrategie [Umsetzung von Diversity Management](#)

[Amerikanische Großkonzerne](#), die auch Standorte in Deutschland haben, tragen den Vielfaltsgedanken in die Bundesrepublik. Zu den [Vorreitern](#) zählen beispielsweise Konzerne wie IBM und Ford. Im Gegensatz zu den USA ist der Vielfaltsgedanke in Deutschland historisch zunächst eng mit der [Dimension Geschlecht](#) verknüpft. Die Europäische Union schafft Anfang der 2000er Jahre erste rechtliche Grundlagen. In Deutschland tritt 2006 das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(kurz: AGG\)](#) in Kraft.

2006: Gründung der Initiative Charta der Vielfalt mit dem Ziel, unternehmerische Motivation für Vielfalt zu fördern und zu unterstützen.

Diversity, Equity, Inclusion

Diversity heißt übersetzt Vielfalt oder Vielfältigkeit. In der Arbeitswelt bezeichnet der Begriff Diversity die Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb einer Belegschaft aufgrund individueller Persönlichkeitsmerkmale sowie Lebensstile oder -entwürfe.

Diversity umfasst daher sowohl sichtbare als auch unsichtbare Identitätsmerkmale, die die individuellen Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit auch das Handeln von Menschen bedingen.

Die Vielfaltsdimensionen

Der deutsche Begriff „Inklusion“ wird besonders in Bezug auf Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung genutzt. Im Englischen beschreibt „Inclusion“ alle Maßnahmen,

die eine einbeziehende Unternehmens- und Organisationskultur fördern sollen. Der Charta der Vielfalt e. V. nutzt deswegen „Inclusion“ sowie das Verb „inclusiv“ als umfassendere Begriffe für die Einbeziehung aller Beschäftigten.

Im Gegensatz zu „Equality“ - also die formale und rechtliche Gleichbehandlung - wird mit „Equity“ die gleichberechtigte Teilhabe oder auch Chancengleichheit bezeichnet. Im Zentrum stehen also Fairness und gleiche Möglichkeiten für alle.

Abgekürzt werden die Begriffe Diversity, Equity und Inclusion zu „DEI“.

Argumente für Diversity Management



Die Vielfalt der Belegschaft als Erfolgsfaktor zu erkennen, zu fördern, wertzuschätzen und da-durch wirtschaftliche Erfolge zu steigern – das ist der Grundgedanke des Diversity Managements.

Diversity Management ist also ein ganzheitliches Managementkonzept: Ziel ist es, (Personal-)Prozesse und Strukturen von Organisationen so auszurichten, dass alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren und die Chance bekommen, ihr Potenzial am Arbeitsplatz einzubringen.

Trotz der zunehmenden Anerkennung von Vielfalt als wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg zeigt eine [Studie](#) von 2023 eine Lücke zwischen dem Bekenntnis zu DEI im Unternehmensleitbild und der praktischen Umsetzung. 37 Prozent der Befragten sehen Diversity Management als einen wesentlichen Teil ihres Zukunftsbildes, jedoch heben 42 Prozent hervor, dass es derzeit keine Priorität genießt.

Dabei sprechen viele Gründe dafür, Diversity als gelebte Praxis zu etablieren.

Zwei von drei der deutschen Unternehmen sagen: Diversity bringt der Organisation konkrete Vorteile. Bei den Unterzeichnenden der [Charta der Vielfalt](#) liegt die Zahl mit 97 Prozent deutlich höher. Durch die zunehmend vielfältige Arbeitswelt sowie Arbeitskräftenotstand und demografischer Wandel sehen die Befragten eine deutliche Tendenz zu einer weiterhin steigenden Relevanz von DEI.

Personal: Vielfalt bindet

- Diversity Management **steigert die Attraktivität von Unternehmen** für potenzielle Bewerbende und Geschäftspartner_innen und eröffnet neue Wege der Kooperation. [77 Prozent](#) der Befragten einer Umfrage von StepStone geben an, sich eher bei einem Unternehmen zu bewerben, das sich als tolerant, vielfältig und offen präsentiert.

- Ein vielfältiges Unternehmensumfeld **hält Fachkräfte** und hilft, **Neue zu gewinnen**: Eine Online-Umfrage der Plattform indeed ergab 2023, dass 43 Prozent der Unternehmen, die ihrer HR-Verantwortlichen im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerbenden schulen, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten besetzen. Das gelingt lediglich [32 Prozent](#) der Unternehmen ohne Diversity-Strategie. Unternehmen, die international als Arbeitgebende gefragt sind, können aus einem weltweiten Talente-Pool schöpfen und ihre Beschäftigten international fördern. Außerdem verzeichnen Teams mit einer divers aufgestellten Führung ein [höheres Maß an Loyalität](#), besonders in Krisenzeiten.

- [54 Prozent](#) der Millennials sind der Meinung,

dass ihre Organisation mehr zur Förderung von Diversity und Inklusion tun sollte.

- Diversity Management erhöht die **Leistungsfähigkeit, Motivation und Innovationskraft der Beschäftigten**: [82 Prozent](#) der Unterzeichnenden und 77 Prozent der Nicht-Unterzeichnenden sind sich einig: Diversity hilft, die Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation sicherzustellen. [83 Prozent](#) der befragten Unterzeichnenden denken, dass Vielfalt Innovation und Kreativität fördert. Diversity Management heißt also Zukunftsvorsorge und Zukunftssicherung: So wollen [67 Prozent](#) der Unterzeichnenden sowie 63 Prozent der Nicht-Unterzeichnenden in Deutschland Personalressourcen besser nutzen.

Marketing: Vielfalt zieht

- Vielfältige Belegschaften können sich durch interkulturelle Kompetenzen und spezielles Know-How besser auf unterschiedliche Zielgruppen und ausländische Märkte einstellen. Jede_r Kund_in braucht ein passendes Gegenüber. [17 Prozent](#) der Befragten sehen in Diversity Management einen wichtigen Faktor für die Kund_innenbindung und [35 Prozent](#) stimmen zu,

dass Diversity Management zu einem positiven Unternehmensimage beiträgt.

- [38 Prozent](#) der Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt sehen Diversity-Maßnahmen als wichtigen Vorteil, um leichterem Zugang zu Märkten/Teilmärkten zu erhalten.

Innovation: Vielfalt zündet

- Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und [innovativen Produkten](#) führen. Dadurch sind sie **flexibler** und können **besser und schneller auf neue Marktbedingungen reagieren**. [52 Prozent](#) der Befragten einer Studie der PageGroup gaben an, Diversity Management verbessere die Zusammenarbeit in ihrem Team.

Kosten: Vielfalt rechnet

- Diversity Management steigert den **wirtschaftlichen Erfolg** von Unternehmen: [94 Prozent](#) der Befragten einer PageGroup-Studie gaben an, das Thema Diversity Management sei wichtig für den weltweiten Unternehmenserfolg. In einer Studie von Accenture sind es [71 Prozent](#) der Befragten. Das zeigt sich auch daran, dass Diversity immer mehr zum Top-managementthema wird: Zwischen 2018 und 2021 stieg die Verantwortung für Diversity Management auf Senior-Managementebene von [22 Prozent](#) auf [30 Prozent](#).
- Diversity Management kann Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) minimieren, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen. [44 Prozent](#) der Arbeitnehmenden sind der Meinung, dass ihre Organisation mehr zur Förderung von DEI tun sollte.
- Diversity Management sichert einen **nachhaltigen und vielfältigen Wissenstransfer**
- Für Finanzakteur_innen und Investor_innen können diverse Unternehmen interessanter erscheinen **und sogar höher bewertet werden**.
- Der Anteil an Mitarbeitenden hierzulande, die sich nicht genug einbezogen fühlen, ist fast [zweimal höher](#) als Führungskräfte glauben. Könnte man diese Kluft in der Wahrnehmung durch besseres Diversity Management schließen, könnten Unternehmen laut einer Studie weltweit ihre Gewinne insgesamt um [3,3 Billionen Euro](#) steigern.

Umsetzung von Diversity Management



Umsetzung von Diversity Management

Durch eine strukturierte Herangehensweise kann Diversity Management erfolgreich in die DNA einer Organisation integriert werden, was nicht nur zu einer inklusiveren Arbeitsumgebung, sondern auch zu einer erhöhten Leistungsfähigkeit und Innovation führt.

Verbindliche Unternehmensführung:

Diversity Management braucht den Rückhalt der Unternehmensführung, die mit der Einführung startet („top down“). Verbindlichkeit kann durch die Aufnahme in das Leitbild, die Unternehmenswerte, eine Betriebsvereinbarung, einen Verhaltenskodex und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt werden. Außerdem können Vorstandsmitglieder oder das Top-Management durch DEI-Patenschaften Verantwortung für betriebsinterne Vielfaltsförderung übernehmen.

Eingebundene Belegschaften:

Letztlich sind es die Beschäftigten, die Diversity Management umsetzen („bottom up“). Das funktioniert nur, wenn sie die Vorteile erkennen, sich in den Prozess einbringen und Feedback geben können – zum Beispiel in Workshops, Fokus-Gruppen und Netzwerken.

Ganzheitliche Diversity-Strategie:

Diversity Management ist mehr als eine Zusammenstellung einzelner Maßnahmen und sollte als ganzheitliche Strategie konzipiert werden.

Am Anfang stehen Ziel- und Maßnahmenformulierung sowie eine Meilensteinplanung. Diversity Management ist ein laufender Veränderungsprozess; eine Querschnittsaufgabe, die vom Personal, über den Vertrieb bis zum Marketing alle Prozesse der Organisation betrifft.

Klarer Business-Fokus:

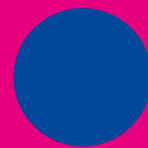
Die Diversity Management-Strategie muss einen engen Bezug zu den ökonomischen Zielen der Organisation haben und darf nicht als extra Thema betrachtet werden.

Ausreichende Kapazitäten:

Diversity ist kein Selbstläufer. Personelle und finanzielle Ressourcen müssen fest eingeplant werden.

Die Vielfalts- dimensionen

Der ganzheitliche Ansatz &
Intersektionalität



Der ganzheitliche Ansatz

Auf der Suche nach Gemeinsamkeiten von Menschen, lassen sich [sieben Vielfaltsdimensionen](#) bündeln, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion- und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Neben diesen **Kerndimensionen** sind darüber hinaus **äußere Dimensionen**, z. B. der Familienstand

oder das Einkommen relevant. Hinzu kommen außerdem **organisationale Dimensionen** wie beispielsweise die Arbeitsinhalte-/feld oder der Arbeitsort. Je weiter eine Dimension vom Kern des Modells entfernt ist, desto wandelbarer ist sie. Für den Wert der Dimension spielt das aber keine Rolle: Es ist wichtig, alle Dimensionen gleichermaßen einzubinden und dabei die Ganzheitlichkeit der Vielfalt zu berücksichtigen.

Intersektionalität

Intersektionalität bedeutet so viel wie Kreuzung (engl.: intersection). Mit Blick auf Diversity meint Intersektionalität also die Kreuzung bzw. das Zusammenwirken mehrerer Identitätsmerkmale. Der Begriff kommt aus der Wissenschaft und hat seinen Ursprung in den politischen Bewegungen Schwarzer und lesbischer Frauen Anfang der 1990er Jahre, besonders geprägt durch die [Juristin Kimberlé Crenshaw](#).

Eine intersektionale Perspektive ist wichtig, da sich kein Mensch nur mit einer einzigen Kategorie beschreiben lässt. Vielmehr vereinen Menschen mehrere Dimensionen in ihrer Persönlichkeit und Dimensionen können eine verschränkte Wirkung entfalten. Ungleichbehandlung kann an einem Merkmal anknüpfen und stattfinden. Gleichzeitig kann eine Person aufgrund mehrerer Identitätsmerkmale sowie in verschiedenen Konstellationen von Merkmalen Benachteiligung oder Bevorzugung erfahren. Dadurch verändert sich die individuelle Diskriminierungs- und/oder Privilegierungserfahrung. Es geht nicht darum, individuelle Erfahrungen gegeneinander

aufzuwiegen. Viel mehr steht im Zentrum, ein Verständnis für die [Besonderheit und Individualität](#) von Erfahrungen zu entwickeln und diese sichtbar zu machen.

Praktische Auswirkungen von Intersektionalität

Beispiel ([Kurzbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors](#)): Von Rassismus betroffene Personen haben ein höheres Armutsrisiko als nicht-Betroffene. Das fand eine Studie von 2024 heraus. Während nicht-Betroffene Männer zu neun Prozent armutsgefährdet waren und Frauen zu 10 Prozent, lagen diese Zahlen bei Schwarzen Männern und Frauen bei 26 Prozent, bei asiatischen Männern und Frauen bei 30 Prozent bzw. 26 Prozent und bei muslimischen Männern und Frauen bei 41 Prozent bzw. 38 Prozent.

Alter

Gegenwärtig arbeiten bis zu fünf verschiedenen Generationen zusammen (sog. Traditionalists, Babyboomer, Generation X, Generation Y, Generation Z). Diese Generationen zeichnen sich nicht nur durch ihr Lebensalter, sondern auch durch gruppenspezifische Wertesysteme und Lebens- und Arbeitseinstellungen aus. Für Unternehmen und Institutionen ist die Dimension „Alter“ mit Blick auf den demografischen Wandel also wichtig. Eine Herausforderung ist, Erfahrungen und Wissen in den Belegschaften

durch Wissensmanagement und lebenslanges Lernen zu sichern. Denn: Wissen veraltet immer schneller – beim berufsbezogenen Wissen innerhalb von zwei bis zehn Jahren. Es gilt, die Chancen der Generationenvielfalt zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zur Pensionierung zu erhalten. Altersdiskriminierung wird auch als Ageism oder Ageismus bezeichnet.



Zahlen & Fakten

Die [Erwerbsbeteiligung](#) der 60 bis 64-Jährigen nimmt so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe. Im Jahr 2023 lag sie bei 65,4 Prozent. Im Vergleich: Die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 15 bis 19-jährigen betrug im Jahr 2023 28,1 Prozent und in der Altersgruppe der 20 bis 24-Jährigen 70,2 Prozent. [15 Prozent](#) der Beratungsanfragen der

Antidiskriminierungsstelle beziehen sich auf die Dimension Alter. 76 Prozent der Millennial und Gen Z-Mitarbeitenden fühlen sich aufgrund von Stereotypen in ihrer Karriere Entwicklung eingeschränkt.

Beispiel-Maßnahmen

- Altersgerechte Arbeitsplätze einrichten
- Altersunabhängige Karrieremöglichkeiten schaffen
- Flexible Arbeitsmodelle anbieten
- Menschen unterschiedlichen Alters in Teams zusammenbringen
- Mentoring- oder Wissenstransfer-Programme durchführen/ Reverse Mentoring
- Generationenmanagement in bestimmten Lebensphasen einrichten: Elternzeitbegleitung, Unterstützung bei Pflege von Angehörigen, Aufklärung zur Menopause, Flexibilität im Übergang in den Ruhestand
- Gesundheitsmanagement einführen

Best Practice:

[Clariant-Gruppe Deutschland](#)

[Deutsche Bahn AG](#)

[Konzern Versicherungskammer](#)

Ethnische Herkunft & Nationalität

Menschen neigen dazu, sich aufgrund sozialer, kultureller, historischer Faktoren oder eines Zusammengehörigkeitsgefühls verschiedenen Gruppen zuzuordnen. In Deutschland sind insbesondere die Themen ethnische Herkunft, Migration und Rassismus eng miteinander verknüpft. Häufig werden einer Gruppe mehr Gemeinsamkeiten zugeschrieben, als sie in der Realität hat. Die daraus entstehenden Stereotype und Vorurteile können das Selbstkonzept beeinträchtigen, den Zugang zu Chancen beschränken und ein Gefühl der Isolation bei den Betroffenen verursachen. Beispielsweise sagt die ethnische Herkunft nicht zwangsläufig etwas über die Staatsangehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung einer Person aus.

DEI fördert Verständnis, Zusammenhalt und kulturelle Bereicherung durch die Vielfalt an ethnischen Hintergründen und Nationalität. Die Diversität in der Belegschaft macht Unternehmen und Organisationen nicht nur im Wettbewerb um nationale und internationale Kundschaft sowie Märkte attraktiv, sondern kann auch zu einem Pool talentierter Fachkräfte beitragen. Die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können dabei den Schlüssel zu neuen Märkten darstellen. Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ist dabei von entscheidender Bedeutung.



Zahlen & Fakten

[22 Millionen](#) Menschen leben in Deutschland die entweder selbst eingewandert sind, oder die Eltern einen Migrationsgeschichte haben. Nur [21 Prozent](#) der Personen in der Führungsebene in deutschen Unternehmen sind People of colour. Menschen mit Migrationsgeschichte erfahren [50 Prozent](#) mehr Diskriminierung am Arbeitsplatz und verdienen [25 Prozent](#) weniger Geld als

Kolleg_innen. Inklusivere Unternehmenskultur fördert die Zufriedenheit aller Beschäftigten, wenn faire Teilhabe unterrepräsentierter Gruppen ermöglicht wird.

Beispiel-Maßnahmen

- Aktive Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung und Antirassismus durch beispielsweise Charta-Bullshit-Sprüche, Strategiekarten, Reflexionfragen der Toolbox
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren und Programme zur Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte oder internationalen Fachkräften
- Angebot an Workshops zu Unconscious Bias für alle Ebenen fördern
- Interkulturelle Netzwerke initiieren und fördern
- Interkulturelle Trainings anbieten
- Mentoringprogramme einführen
- Professionelle Beratungsstelle/ Anonyme Hotline bei Diskriminierung einführen
- Teams divers zusammensetzen
- Unterstützung bei der Qualifizierung und Anerkennung von Zertifikaten und Abschlüssen geben
- Zugang zu Sprachkursen bieten und Sprachtrainings fördern

Best Practice:

[prego services GmbH](#)

[Clariant-Gruppe Deutschland](#)

[Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH](#)

[HE Space Operations GmbH](#)

Geschlecht & geschlechtliche Identität

Die geschlechtliche Identität bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Diese muss nicht notwendigerweise mit dem Geschlecht, das einer Person bei Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmen. Geschlechtsformen sind beispielsweise trans*, inter*, nicht-binär oder cisgender. Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus.

Alle Menschen mit ihren vielfältigen Geschlechtsidentitäten einzubeziehen und ihnen die gleichen Chancen zu bieten, lohnt sich auch für Arbeitgebende: Nur wer sich vollständig akzeptiert fühlt, kann seine Potentiale voll ausschöpfen. Das gelingt am besten in einem vorurteilsfreien Arbeitsklima.

Zahlen & Fakten

Noch immer ist die gläserne Decke wirksam: Im Jahr 2024 bestehen bspw. die Börsen-Vorstände zu [81 Prozent](#) aus Männern. Geschlechtliche Vielfalt und deren positiven Effekte treten bereits ein, sobald [30 Prozent](#) der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Trotzdem lag der Gender Gap Arbeitsmarkt, der neben Unterschieden in Bruttoverdiensten auch Unterschiede

in Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung mit einbezieht, 2023 bei [39 Prozent](#). Hinweis: Belastbare bundesweite Daten jenseits binärer Geschlechtskategorien gibt es hierzu kaum.

Beispiel-Maßnahmen

- Beratungsstelle und/oder anonyme Hotline bei Diskriminierung und sexueller Belästigung
- Berücksichtigung von Namen und Pronomen (HR-Systeme: E-Mail-Adressen, Visitenkarten und Dokumente anpassen)
- Einführung von genderneutralen Toiletten / Umkleiden
- Etablierung von gendersensibler Sprache in der Unternehmens- und Institutionskultur
- Führungskräfte trainings mit Fokus auf unbewussten Vorurteilen
- Gender Transition Leitfaden einführen
- Geschlechtergemischte Teams zusammenstellen
- Menstruationsprodukte kostenlos anbieten
- Mitarbeitenden-Netzwerke schaffen und fördern
- Recruiting- sowie Beförderungsprozesse geschlechtersensibel gestalten
- Verpflichtung mit Jahreszielen für bestimmten Frauen-Anteil in Führungspositionen

Best Practice:

[Pilot Pen \(Deutschland\) GmbH](#)

[IBsolution GmbH](#)

[Technische Universität München](#)

[Henkel AG & Co. KGaA](#)

Körperliche & geistige Fähigkeiten

Oft werden Menschen aufgrund einer Behinderung, Krankheit oder Neurodiversität unterschätzt und erleben viele Hürden in der Arbeitswelt. Im DEI Kontext meint diese Dimension beispielsweise Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen, chronischen Krankheiten oder auch neurodivergente Menschen (z. B. Autismus-Spektrum-Störung, Dyslexie oder ADHS). Als Charta der Vielfalt e. V. verfolgen wir bewusst einen positiven Ansatz, der den Fokus auf die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Menschen richtet. Damit das gelingen kann, ist es für Organisationen wichtig, ein Bewusstsein für unterschiedliche Bedürfnisse zu entwickeln, gegen Vorurteile

vorzugehen und Barrieren in der Umwelt abzubauen. Solche Barrieren können z. B. schlechte Zugänglichkeit oder Reizüberflutung am Arbeitsplatz sein, oder fehlende digitale Barrierefreiheit auf Webseiten. Die meisten Behinderungen werden erst im Laufe des Lebens erworben, etwa durch Unfälle oder Erkrankungen. Auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten spielen eine Rolle.

Zahlen & Fakten

In Deutschland lebten 2022 rund [7,8 Millionen](#) schwerbehinderte Menschen. Menschen mit Behinderung brauchen [94 Tage länger](#) als nicht-behinderte Menschen um eine neue Beschäftigung zu finden. Im Alter von [25 bis 44 Jahren](#) liegt die Erwerbslosenquote bei Menschen mit Behinderung bei sechs Prozent, während sie bei Menschen ohne Behinderung

bei vier Prozent liegt. Nur jedes [zehnte Gebäude](#) lässt sich ohne Stufen betreten. Barrierefreies Bauen ist nicht nur ein wichtiger Bestandteil von Inclusion, sondern hilft auch älteren Menschen, Personen mit Kindern und vielen mehr. In [88 Prozent](#) der Unternehmen hat sich die Arbeitskultur verbessert, seitdem Menschen mit Behinderung angestellt wurden.

Beispiel-Maßnahmen

- Aktiver Austausch und Abfrage von Bedürfnissen mit Menschen mit Behinderungen
- Barrierefreien Arbeitsplätzen einrichten Förderung von diskriminierungsfreier Sprache am Arbeitsplatz
- Einführung einer barrierefreien internen und externen Kommunikation z. B. durch Untertitel, Alt-Texten oder leichter Sprache
- Erstellung gezielter Rekrutierungsprogramme und Einhaltung gesetzlicher Regeln wie z. B. die Quote für Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung
- Gründung von Arbeitsgruppen zum Thema Inklusion
- Mentoring-Programmen für den Einstieg von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben einführen
- Menschen mit (Schwer-) Behinderung in der Ausbildung fördern
- Mit Behindertenorganisationen kooperieren
- Mitarbeitenden-Netzwerke schaffen und fördern

Best Practice:

[WE-EF LEUCHTEN GmbH](#)

[Verallia Deutschland AG](#)

[game – Verband der deutschen Games-Branche e.V.](#)

[Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft](#)

Religion & Weltanschauung

Die religiöse Vielfalt ist im Rahmen von DEI von zentraler Bedeutung und zugleich eine facettenreiche Dimension. Verschiedene Glaubensrichtungen, darunter buddhistische, christliche, hinduistische, jüdische und muslimische Gemeinschaften, prägen die religiöse Diversität in Deutschland. DEI strebt danach, ein Verständnis und Respekt für die Vielfalt religiöser Überzeugungen zu fördern und eine inklusive Umgebung zu schaffen.

Auch innerhalb von Belegschaften spiegeln sich vielfältige religiöse und weltanschauliche Überzeugungen wider. Arbeitgebende sollten Raum und Ressourcen für religiöse sowie weltanschauliche Riten und Praktiken aufbringen, da diese bedeutende Ausdrücke der Persönlichkeit darstellen.

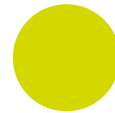
Zahlen & Fakten

Deutschland ist religiös und weltanschaulich vielfältig: Im Jahr 2023 lebten in Deutschland fast [85 Millionen](#) Menschen, davon waren rund 55 Millionen Menschen Mitglied einer Religionsgemeinschaft. Der Islam ist die zweitgrößte Religionsgemeinschaft in Deutschland mit [8,5 Prozent](#). Die zunehmende religiöse Vielfalt sehen [28 Prozent](#) der Befragten Personen als eine Bereicherung. Im Jahr 2023 wurden mehr als doppelt so viele [islamfeindliche](#)

[Straftaten](#) registriert als zum Jahr davor. Ein vergleichbarer Anstieg lässt sich bei den antisemitischen Straftaten erkennen, obwohl im Jahr 2022 die Zahl um 13 Prozent gesunken war. [Fünf Prozent](#) der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2022 bezog sich auf das Merkmal Religion und zwei Prozent auf das Merkmal Weltanschauung.

Beispiel-Maßnahmen

- Angepasstes Essensangebot und Einführung einer detaillierten Beschreibung der Inhaltsstoffe innerhalb einer organisationsinternen Kantine
- Freiheit der individuellen Glaubensausübung ermöglichen
- Gründung von Aufklärungsinitiativen zur Sensibilisierung von Religionszugehörigkeiten und Weltanschauungen
- Interkulturelle Kalender nutzen
- Interkulturelle Netzwerke gründen und fördern
- Räume der Stille und Gebetsräume einrichten
- Religiöse Feiertage berücksichtigen, z. B. bei der Urlaubsplanung oder bei wichtigen Meetings und Freistellung an diesen Tagen



Best Practice:

[blu Professionals GmbH](#)

[Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf e. V.](#)

Sexuelle Orientierung

Die Dimension sexuelle Orientierung bezieht sich im Diversity-Kontext vor allem auf queere Menschen, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Queer ist ein Sammelbegriff für alle Personen, die sich nicht als cis-geschlechtlich und/oder heterosexuell identifizieren. Der Begriff zeichnet sich dadurch aus, dass er Identitäten nicht scharf abgrenzt. Auch das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein über die Vielfalt aller Identitäten schreitet stetig voran. Dies ermöglicht es Menschen, sich zunehmend mit einer Identität zu identifizieren, die ihren Erfahrungen und ihrer

Selbstachtung entspricht. Eine aufgeschlossene Organisationskultur in Bezug auf die sexuelle Orientierung ermöglicht es, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen dürfen. Außerdem sehen Bewerbende eine queer-freundliche Organisationskultur als ein Gradmesser für Offenheit.



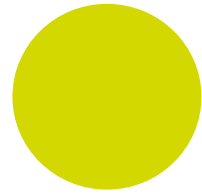
Zahlen & Fakten

[30 Prozent](#) der Teilnehmer_innen, insbesondere trans* Personen berichteten über Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsleben. Ebenfalls [30 Prozent](#) der Homosexuellen Befragten gaben an, am Arbeitsplatz mit Kolleg_innen nicht über die eigene Sexualität zu sprechen, wobei dieser Anteil gegenüber

Führungskräften höher liegt. Die Prozentzahl liegt bei Bisexuellen Personen bei [55 Prozent](#) und bei trans* Personen bei [70 Prozent](#).

Beispiel-Maßnahmen

- Interne und externe Kommunikation zu Queer-freundlichkeit z. B. durch Code of Conduct, Visionen, Leitsätze
- Lebenspartner_innenschaften gleichstellen (z. B. Altersversorgung, kostenfreie Kontoführung)
- Queeres-Netzwerk gründen und fördern
- Regelmäßige Schulungen und Workshops für die Belegschaft zu den Themen Queerness und Antidiskriminierung
- Unterstützung queerer Familienplanung (z. B. Unterstützung für Adoption und Leihmutterschaft)
- Unterstützung von queeren Bewegungen und Organisationen



Best Practice:

[METRO](#)

[Clariant-Gruppe Deutschland](#)

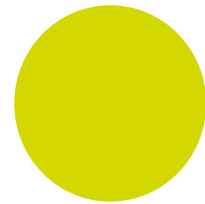
[Mercedes-Benz Group AG](#)



Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft wird durch die sozio-ökonomische Stellung der Familie bestimmt und setzt sich aus Aspekten wie dem familiären Hintergrund, der Jugendsozialisation, der Bildung oder auch der ethnischen Herkunft zusammen. Statistiken zeigen, dass die soziale Herkunft nach wie vor starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat. Denn oft haben Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft keinen Zugang zu Ressourcen wie etwa Netzwerken, Vermögen, Bildung oder gesellschaftlicher Macht. Dadurch erreichen viele Arbeitnehmende keinen für ihre Talente und Fähigkeiten angemessenen Arbeitsplatz. Menschen mit benachteiligter sozialer Her-

kunft haben jedoch verschiedene Fähigkeiten und Perspektiven, die Organisationen nutzen können. Beispielsweise kann bei Menschen, die einen sozialen Aufstieg erlebt haben, Durchsetzungsstärke und Anpassungsfähigkeit besonders ausgeprägt sein. Ebenso können sie Zugänge zu verschiedenen Zielgruppen besitzen und sich leichter in Menschen aus unterschiedlichen sozialen Gruppen hineinversetzen. Arbeitgebende können dieses Potential nutzen, wenn sie auch die soziale Herkunft zum Thema von DEI machen und ihren Horizont insbesondere bei Recruitingprozessen erweitern.



Zahlen & Fakten

In Studien zeichnet sich immer wieder ab, dass die soziale Herkunft nach wie vor den sozialen Aufstieg wesentlich erschwert. Nur [27 Prozent](#) der Nichtakademiker_innenkinder fangen ein Studium an im Vergleich zu Akademiker_innenkindern mit 79 Prozent. Eine aktuelle Studie zeigt außerdem, dass „First-Gen-Professionals“,

also Personen deren Eltern keinen Bachelor- oder höheren Abschluss absolviert haben, einen deutlichen Mehrwert für Unternehmen schaffen können: So sind sie bspw. mit [40 Prozent](#) höherer Wahrscheinlichkeit selbstmotiviert.

Beispiel-Maßnahmen

- Auswahlgremien in Bewerbungsprozessen möglichst divers besetzen
- Einführung von transparenten, fairen Auswahlverfahren und überarbeiteten Kriterien im Recruiting-Prozess zur Vermeidung von Diskriminierung
- Etablierung von Vorbereitungsprogrammen für Auszubildende aus nicht-akademischen Haushalten
- Mentoring-Programme für Menschen aus nicht-akademischen Haushalten anbieten
- Organisationen, die mit Menschen aus unterschiedlichen sozialen Herkunftten arbeiten, in die Zusammenarbeit einbinden
- Soziale Herkunft in Diversity-Aktivitäten zur sozialen Verantwortung (CSR) aufnehmen
- Tandemprogramm für soziale Aufsteiger_innen etablieren
- Versteckte Kompetenzen, die nicht aus dem Lebenslauf von Bewerber_innen hervorgehen, betrachten

Best Practice:

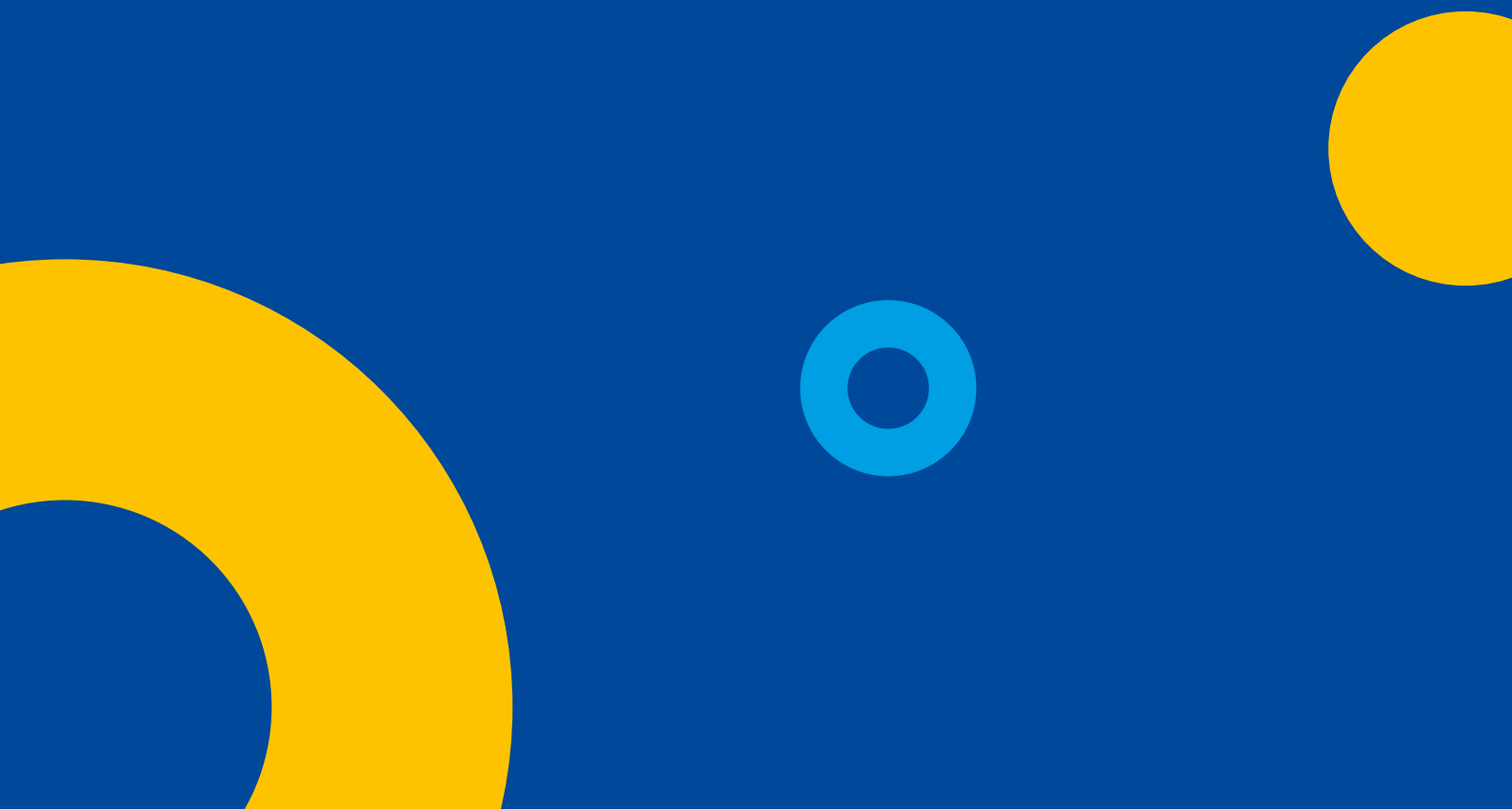
[Leadec Holding BV & Co. KG](#)

[Bürger-helfen-Bürgern e.V. Hamburg](#)

[Dive connected GmbH](#)

[Deutsche Bank AG](#)

Die Charta der Vielfalt - Agenda Setting für Diversity Management in Deutschland



Die Charta der Vielfalt - Agenda Setting für Diversity Management in Deutschland

Die Charta der Vielfalt ist ein grundlegendes Bekenntnis zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen von Vielfalt und zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung in der Arbeitswelt und Gesellschaft. Über 5.500 Organisationen aus ganz Deutschland haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet – darunter Konzerne, KMUs, Stiftungen und öffentliche Institutionen.

Mit der Unterzeichnung verpflichten sie sich, alle Mitarbeitenden gleichermaßen zu respektieren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Infokasten: Die Charta der Vielfalt

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt bedeutet:

- Eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt ist.
- Überprüfung der Personalprozesse.
- Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen.
- Die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- Über die Aktivitäten und Fortschritte jährlich öffentlich Auskunft geben.
- Die Mitarbeitenden über die Umsetzung informieren und mit einbeziehen.

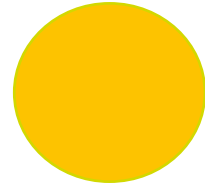
Ziel des Charta der Vielfalt e. V. ist es, Vielfalt in der Arbeitswelt und Gesellschaft zu verankern. Der gemeinnützige Verein unterstützt bei der Umsetzung von Diversity Management in der

eigenen Organisationen durch Publikationen, Handlungsmaßnahmen, Aktionstage und weitere Projekte.

Projekte des Charta der Vielfalt e. V.

Diversity Konferenz

Die Konferenz zu Diversity Management wird gemeinsam vom Verein Charta der Vielfalt und dem Verlag Der Tagesspiegel organisiert und gilt als die einzige Konferenz in Deutschland, in der alle sieben Dimensionen des Diversity Managements berücksichtigt werden. Geladene Expert_innen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft teilen auf der [DIVERSITY Konferenz](#) Erkenntnisse und Methoden für den Organisationsalltag.



Inklusionspreis

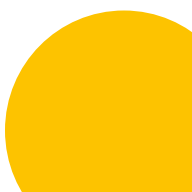
Der Charta der Vielfalt e. V. zeichnet gemeinsam mit seinen Partnern, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem UnternehmensForum, besonders gute Beispiele mit dem „[Inklusionspreis für die Wirtschaft](#)“ aus. Gemeinsam wollen die initiiierenden Organisationen Impulse dafür geben, wie die

Potenziale von Menschen mit Behinderung genutzt werden können. Ausgezeichnet werden Unternehmen verschiedener Größenordnungen und aus allen Branchen.

Publikationen

[Publikationen](#) des Vereins umfassen unter anderem den kürzlich erschienenen Praxisleitfaden „[Einsatz für Demokratie und Vielfalt am Arbeitsplatz](#)“. Dieser enthält Instrumente und Maßnahmen, wie jede Person im Unternehmen zur Förderung

der Demokratie beitragen kann. Die [Toolbox „Antirassismus“](#) liefert weitere Unterstützung zum Thema Antidiskriminierung und Antirassismus am Arbeitsplatz.



Projekte des Charta der Vielfalt e. V. Deutscher Diversity-Tag

Der 12. Deutsche Diversity-Tag (DDT) fand am 28. Mai 2024 unter dem Motto #StimmeFürVielfalt statt. Ziel des DDTs ist es, Unternehmen und Institutionen zu mobilisieren und sich im Rahmen von Aktionen mit Vielfalt in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Jedes Jahr zeigen an diesem Aktionstag hunderte Organisationen in ganz Deutschland ihr Engagement für Vielfalt. Durch die große Anzahl an Aktivitäten (online wie offline) kleiner und großer Institutionen und Unternehmen, ist der DDT immer wieder ein

Ereignis mit großer medialer Aufmerksamkeit. Machen auch Sie mit Ihrer Aktion deutlich, was Sie schon erreicht haben. Aktionsanmeldungen können das ganze Jahr über angemeldet werden, denn der Charta der Vielfalt e. V. lebt Vielfalt 365 Tage im Jahr!

[Hier finden Sie weitere Informationen über den #DDT24.](#)

European-Diversity Month

Jedes Jahr im Mai findet der [European Diversity Month](#) statt, der Organisationen in Europa dazu aufruft, gemeinsam mit der Europäischen Kommission Vielfalt und Inclusion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern. Wie in Deutschland am Deutschen Diversity-Tag soll dies durch Veranstaltungen, Aktionen und Aktivitäten intern sowie für die Öffentlichkeit geschehen.

Dabei können Aktionen ebenfalls über den Werbeauftritt auf der Europäischen Landkarte veröffentlicht werden. DDT-Teilnehmende können für einen internationaleren Auftritt neben den Aktionsmaterialien vom #DDT24

auch das Logo des European Diversity Month sowie weitere digitale Vorlagen verwenden. Die Schirmherrschaft liegt bei Helena Dalli, der EU-Kommissarin für Gleichstellung.

Mitglieder des Charta der Vielfalt e. V.

Der Charta der Vielfalt e. V. wird derzeit von 40 namhaften Unternehmen und Institutionen getragen und unterstützt durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, Reem Alabali-Radovan. Bundeskanzler Olaf Scholz hat die Schirmherrschaft inne.



Kontakt

Charta der Vielfalt e. V.
Geschäftsstelle
Albrechtstr. 22
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 - 10

info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de