



IU Studie 2024

DIVERSITY UND INKLUSION. MUSS ODER KANN?

**Vielfalt in Unternehmen.
Das denken die Fachkräfte von morgen.**

iu
INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

GELEBTE VIELFALT: EIN MUSS FÜR UNTERNEHMEN?

**DIVERSITY UND INKLUSION ENTSCHEIDEN MIT
DARÜBER, OB SICH FACHKRÄFTE FÜR ODER
GEGEN EINEN JOB ENTSCHEIDEN.
DAS ZEIGT DIESE STUDIE DER
IU INTERNATIONALEN HOCHSCHULE.**



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld

Professorin für Personalwesen an der IU Internationalen Hochschule

„**Auszubildende und Studierende haben eine klare Botschaft an ihre zukünftigen Arbeitgeber:innen: Unternehmen, die Diversity und Inklusion nicht nur kommunizieren, sondern auch leben, steigern ihre Anziehungskraft. Ein wesentlicher Faktor insbesondere im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen.**“

Vielfalt ist ein Fakt. Menschen sind einzigartig und bringen unterschiedliche Perspektiven und Eigenschaften mit, egal ob in Bezug auf Herkunft, Kultur, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Glauben, Alter oder Können.

Wie gehen Unternehmen mit Diversity und Inklusion um? Und was wünschen sich Auszubildende und Studierende als Fachkräfte von morgen von potenziellen Arbeitgeber:innen? Diese Fragen beantwortet die IU Studie zu Diversity und Inklusion.

75,1 Prozent der zukünftigen Fachkräfte erwarten von Unternehmen, dass diese Maßnahmen zu Diversity und Inklusion ergreifen. Bereits bei der Suche nach geeigneten Jobs und Arbeitgeber:innen nehmen viele der Befragten bewusst wahr, ob diese Informationen zu Diversity und Inklusion kommunizieren. Allerdings geben nur 24,7 Prozent an, dass diese Aspekte immer oder meistens von Unternehmen in der Selbstdarstellung aufgegriffen werden.

„**Eine verpasste Chance für die Unternehmen, die es nicht tun**“, sagt IU Expertin Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sonja Würtemberger. Denn der

Großteil der Fachkräfte von morgen informiert sich auf Online-Jobportalen und Unternehmenswebsites über zukünftige Arbeitgeber:innen. Also über digitale Quellen, die Unternehmen direkt beeinflussen können.

Während im Bewerbungsprozess vor allem eine professionelle und respektvolle Kommunikation zählt, treten die Themen Diversity und Inklusion in den Vordergrund, wenn es um die Entscheidung für oder gegen eine:n Arbeitgeber:in geht: **Chancengleichheit für alle sowie die Offenheit und Akzeptanz unterschiedlicher Charaktere und Persönlichkeiten gehören zu den Top-Motivatoren bei der Wahl eines:einer Arbeitgebers:Arbeitgeberin.** Eine faire Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten sind dagegen die am häufigsten genannten Hygienefaktoren; sie müssen einfach stimmen (Must-haves).

Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu, wenn es um Vielfalt geht: In den Augen der meisten Befragten sollten sie eine Vorbildfunktion einnehmen und regelmäßig Maßnahmen ergreifen, um ein offenes und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

INHALT

04 DIVERSITY UND INKLUSION.

Begriffe und Meinungen.

05 VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.

Diversity und Inklusion. Muss oder kann?

06 DIE FACHKRÄFTE VON MORGEN.

Diversity und Inklusion unter den Befragten.

10 WÜNSCHE. MASSNAHMEN. MOTIVATOREN.

Diese Faktoren entscheiden bei der Job-Wahl.

14 VIELFALT IST TRUMPF.

Diversity und Inklusion in der Unternehmenskommunikation.

17 EINE FRAGE DER VERANTWORTUNG.

Erwartungen an Unternehmen und Vorgesetzte.

19 ÜBER DIE STUDIE. / IMPRESSUM

Fakten zu den Studienteilnehmer:innen.



DIVERSITY UND INKLUSION.

BEGRIFFE UND MEINUNGEN.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sonja Würtemberger und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld lehren und forschen an der IU Internationalen Hochschule zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Personalwesen; insbesondere zu International Human Resource Management, Diversity und Inklusion. Die Expertinnen definieren für uns die Begriffe Diversity und Inklusion und kommen in der Studie zu Wort.

DIVERSITY

Diversity bedeutet Vielfalt und bezieht sich auf die Unterschiede zwischen Menschen, wie Herkunft, Kultur, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter oder Fähigkeiten.

In unserer Gesellschaft ist Diversity ein Fakt, denn Vielfalt ist in unterschiedlichen Ausprägungen vorhanden – je nachdem, in welchem Umfeld sie betrachtet wird (Schulen, Unternehmen etc.).



**Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ
Katharina-Maria Rehfeld**
Professorin für Personalwesen
an der IU Internationalen Hochschule

„Diversity ist ein Fakt, **Inklusion** das Ziel. Die Brücke dazwischen heißt: psychologische Sicherheit. Nur wer nicht diskriminiert oder ausgegrenzt wird, kann sein volles Potenzial leben.“

“

Diversity ist keine Option, der man zustimmend oder ablehnend gegenüberstehen kann, sie ist ein Fakt. Wir sind auf vielen Ebenen vielfältig und unterschiedlich. Das gilt es anzuerkennen und als Chance zu betrachten.“



**Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ
Sonja Würtemberger**
Professorin für Human Resource Management
an der IU Internationalen Hochschule

INKLUSION

Inklusion ist ein Menschenrecht. Es bezeichnet das Recht auf Gleichberechtigung und Teilhabe an der Gesellschaft – unabhängig von individuellen Merkmalen oder Hintergründen (siehe Grundgesetz Artikel 3, Abs. 1 bis 3).

Im Unternehmenskontext steht **Inklusion für eine Unternehmenskultur**, in der Menschen unabhängig von ihren Unterschieden respektiert, anerkannt und gefördert werden.

“

DIVERSITY UND INKLUSION. MUSS ODER KANN?

VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.

diversity

equality

inclusion

**MASSNAHMEN FÜR MEHR
VIELFALT? JA, BITTE.**

75,1%

der befragten Auszubildenden und Studierenden sagen: Mir ist es sehr / eher wichtig, dass mein:e zukünftige:r Arbeitgeber:in Maßnahmen zu Vielfalt und Inklusion ergreift.

**NICHTS MOTIVIERT SO SEHR
WIE: CHANCENGLEICHHEIT.**

Mit **38,2%**

gehört Chancengleichheit zu den wichtigsten Aspekten bei der Entscheidung für eine:n Arbeitgeber:in.

(Gefragt nach Faktoren für die Arbeitszufriedenheit.)

**DIE KOMMUNIKATION VON
UNTERNEHMEN ZU DIVERSITY
UND INKLUSION? VORHANDEN
BIS AUSBAUFÄHIG.**

24,7%

der befragten Fachkräfte von morgen nehmen immer/meistens Informationen zu Diversity und Inklusion in Stellenanzeigen oder auf Unternehmenswebsites wahr.

**FÜHRUNGSKRAFT GLEICH
VORBILD? IM BESTEN FALL.**

89,0%

finden: Vorgesetzte sollten ein Vorbild in Sachen Vielfalt und Inklusion sein.

DIVERSITY UND INKLUSION UNTER DEN BEFRAGTEN.

DIE FACHKRÄFTE VON MORGEN.

Menschen in ihrer ganzen Vielfalt: Wir werfen einen Blick auf die aktuelle berufliche Situation sowie weitere Merkmale der Befragten, die in Bezug auf Diversity und Inklusion relevant sind. **Schließlich sind die Auszubildenden und Studierenden von heute die Fachkräfte von morgen.**

Was trifft auf Ihre aktuelle berufliche Situation zu? In %

Ich bin in einer Ausbildung.

32,6

Ich bin Studierende:r.

67,4

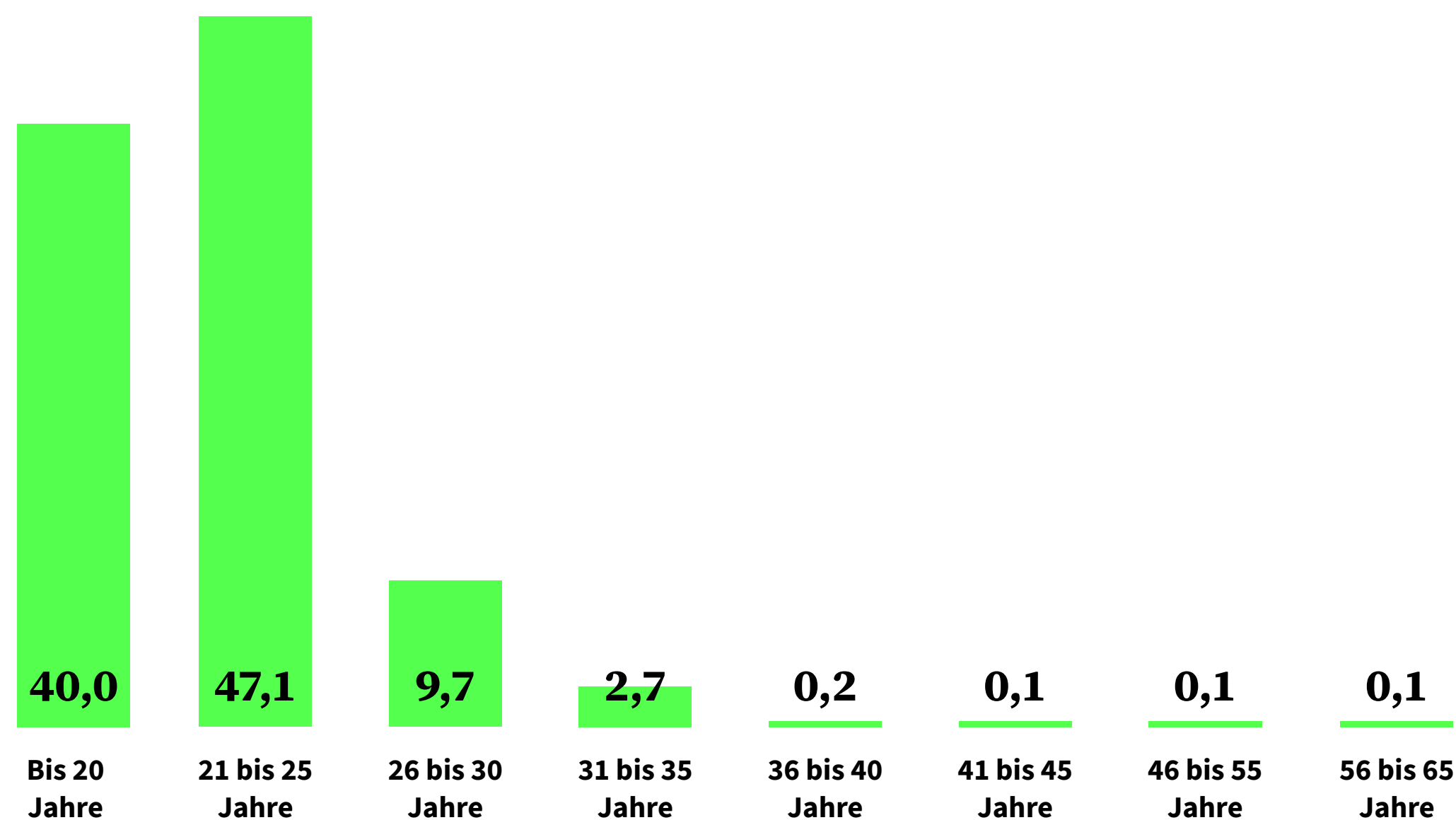
VIELE MENSCHEN, VIELE UNTERSCHIEDE.

Von den 1.214 befragten Auszubildenden und Studierenden sind **99,5 Prozent zwischen 16 und 35 Jahren**. Etwas mehr als zwei Drittel identifizieren sich als weiblich, knapp ein Drittel als männlich und 2,0 Prozent als divers.

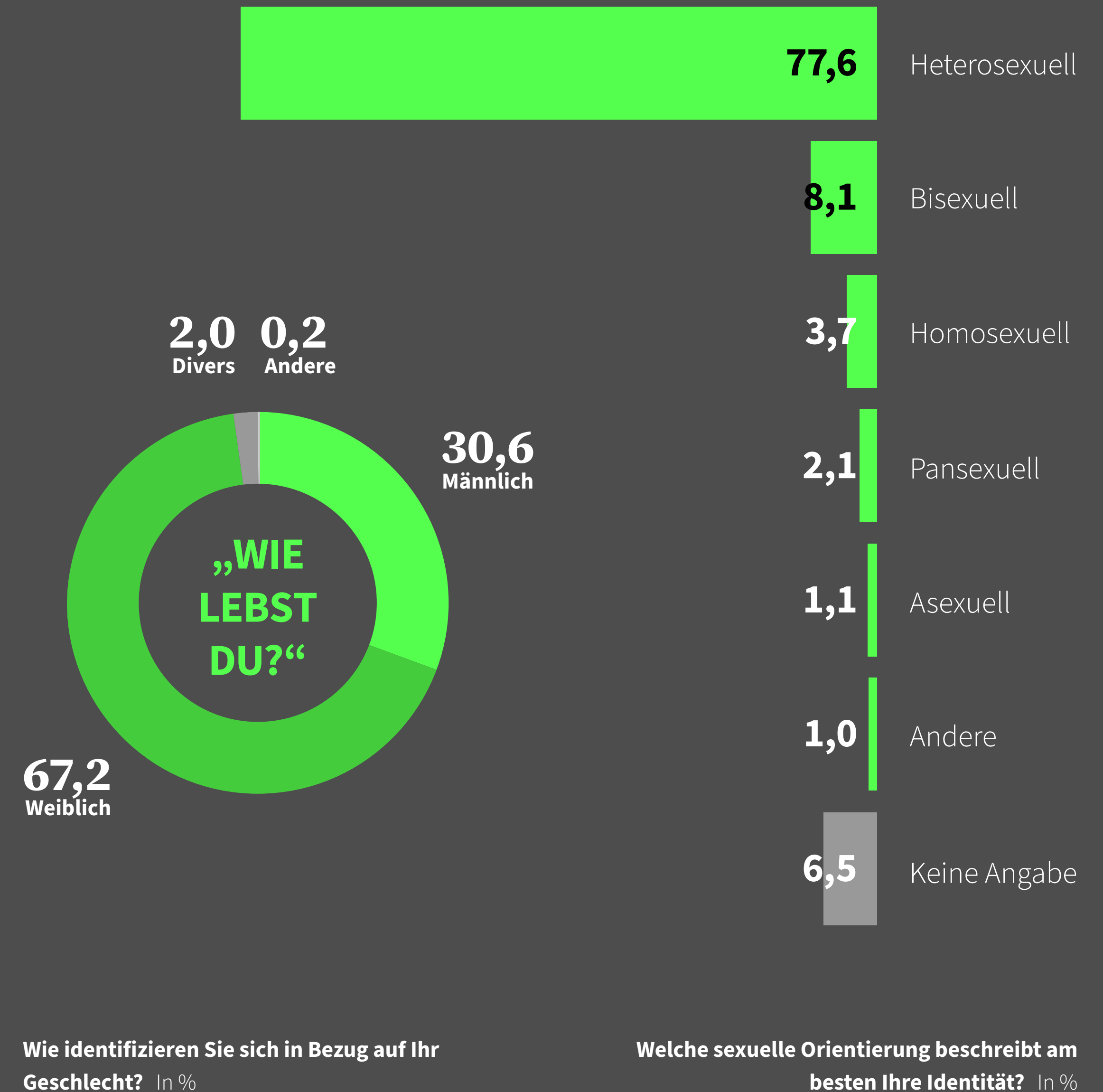
Bei der sexuellen Orientierung ist die Vielfalt groß: Während sich 77,6 Prozent als heterosexuell beschreiben, geben 15,0 Prozent ihre Orientierung als bisexuell, homosexuell, pansexuell oder asexuell an. 1,0 Prozent nennen eine andere sexuelle Orientierung.

„WIE ALT BIST DU?“

In welcher Altersgruppe befinden Sie sich? In %



„WIE LIEBST DU?“



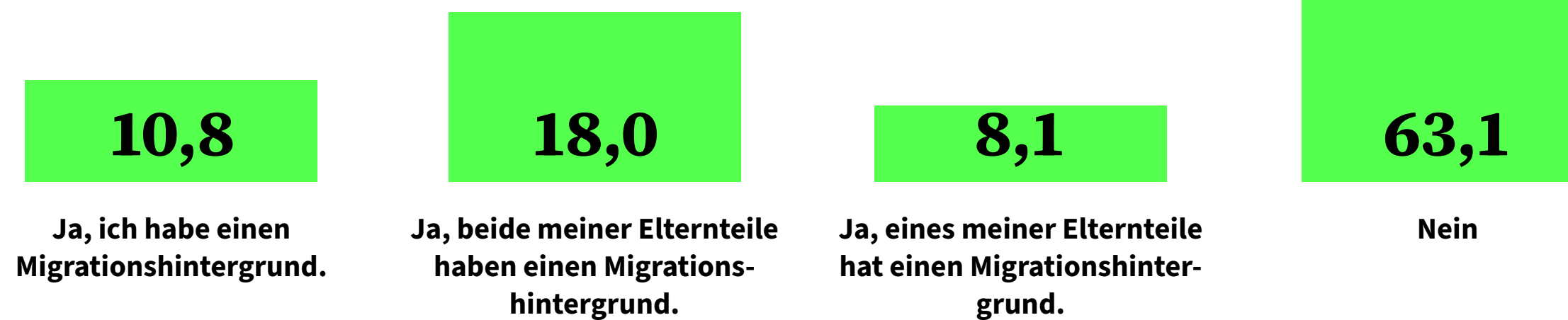
VIELE UNTERSCHIEDE, VIEL VIELFALT.

Herkunft und Religion sind zwei weitere Merkmale, die Menschen voneinander unterscheiden – und eine diverse Gesellschaft prägen.

36,9 Prozent der Befragten haben einen Migrationshintergrund, entweder selbst oder durch die Eltern. Was die Religion angeht, so sind Christentum und Islam die beiden meistgenannten Glaubensrichtungen. Mehr als ein Drittel der befragten Auszubildenden und Studierenden fühlen sich keiner Religion zugehörig.

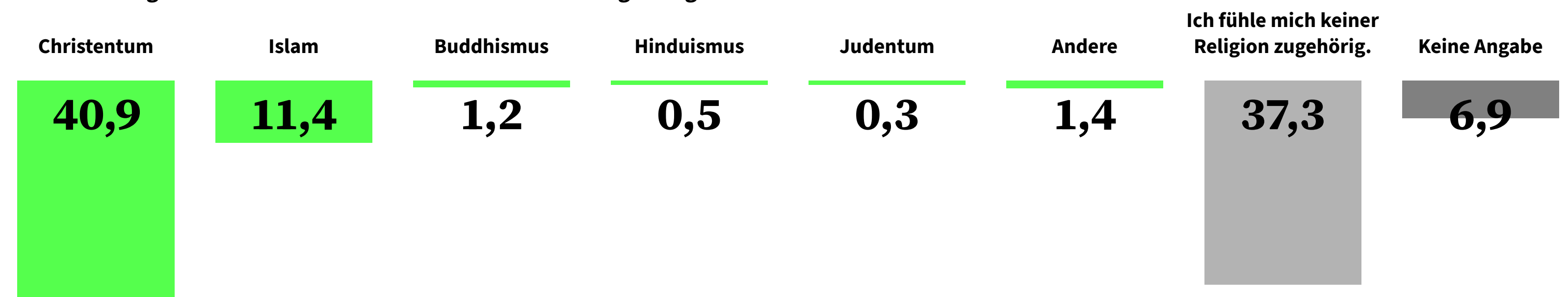
„WOHER KOMMST DU?“

Haben Sie oder Ihre Eltern einen Migrationshintergrund? In %



„WORAN GLAUBST DU?“

Welcher Religion oder welchem Glauben fühlen Sie sich zugehörig? In %



MENSCHEN ERLEBEN DIVERSITY. VOR ALLEM IM UMFELD.

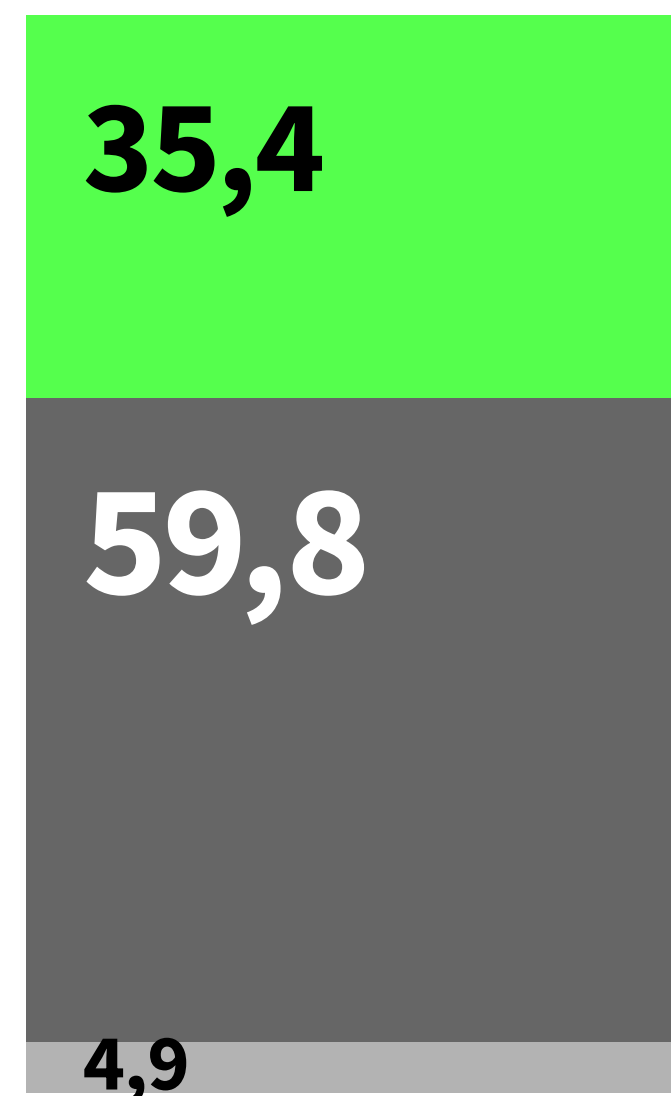
BEFRAGTE
MIT EIGENER
BEHINDERUNG



Haben Sie eine körperliche, geistige oder sensorische Behinderung? In %

- Ja, ich habe eine körperliche, geistige und/oder sensorische Behinderung.
- Nein, ich habe keine Behinderung.
- Keine Angabe

MENSCHEN MIT
BEHINDERUNG
IM UMFELD DER
BEFRAGTEN



Hat jemand aus Ihrem Umfeld eine körperliche, geistige oder sensorische Behinderung? In %

- Ja, Familienmitglied(er), Bekannte und/oder Freund:innen.
- Nein.
- Keine Angabe

! NUR 6,9 PROZENT DER BEFRAGTEN HABEN SELBST EINE KÖRPERLICHE, GEISTIGE ODER SENSORISCHE BEHINDERUNG. ALLERDINGS KENNEN MEHR ALS EIN DRITTEL MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN IHREM SOZIALEN UMFELD.



DIESE FAKTOREN ENTSCHEIDEN BEI DER JOB-WAHL.

WÜNSCHE. MASSNAHMEN. MOTIVATOREN.

Für 75,1 Prozent der Fachkräfte von morgen ist es sehr bis eher wichtig, dass potenzielle Arbeitgeber:innen Maßnahmen rund um Diversity und Inklusion ergreifen. Lediglich ein Viertel der Befragten sagt: Das ist mir eher oder sehr unwichtig.

Wie wichtig ist es Ihnen persönlich, dass Ihr:e zukünftige:r Arbeitgeber:in Maßnahmen zu Vielfalt und Inklusion ergreift? In %

Sehr wichtig
23,9

Eher wichtig
51,2

Eher unwichtig
19,9

5,1 Sehr unwichtig



TRAUM-ARBEITGEBER:IN GESUCHT. MENSCHLICHKEIT ÜBERZEUGT.

Freundlichkeit und Respekt im Umgang: Das sind die am häufigsten genannten Attribute, wenn sich zukünftige Fachkräfte ihre:n Traum-Arbeitgeber:in vorstellen. Weitere wichtige Beschreibungen sind Vergütung und Flexibilität sowie Gerechtigkeit, Innovativität und soziales Engagement.



Arbeitnehmer:innen erwarten von Arbeitgeber:innen Teamarbeit, Gerechtigkeit, soziale Verantwortung und Freundlichkeit – wesentliche Merkmale einer inklusiven Unternehmenskultur. Diversity und Inklusion sind kein Ziel, sondern das entscheidende Instrument zur Realisierung einer solchen Kultur.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld
Professorin für Personalwesen an der
IU Internationalen Hochschule

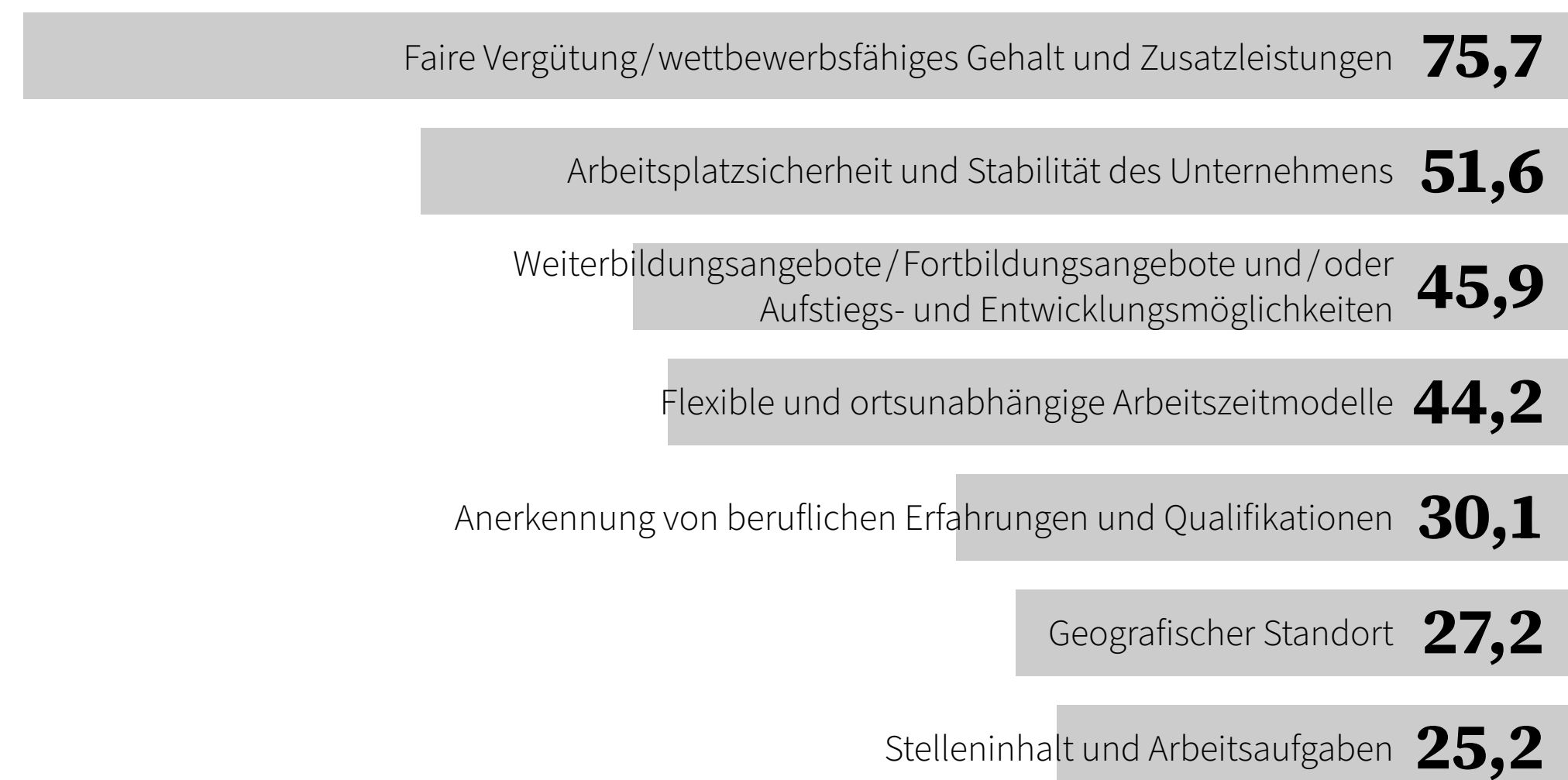
INNOVATIVITÄT
SOZIALES ENGAGEMENT
FLEXIBILITÄT VERGÜTUNG
FREUNDLICHKEIT
RESPEKTVOLLER UMGANG
TRANSPARENZ GERECHTIGKEIT
SPASS AN DER ARBEIT VERTRAUENSWÜRDIGKEIT

Wenn Sie sich Ihre:n Traum-Arbeitgeber:in vorstellen: Mit welchen 3 Begriffen würden Sie diese:n beschreiben? Offene Frage, gruppiert; Top-10-Nennungen

MUST-HAVE VS. MOTIVATOR: DIVERSITY MACHT DEN UNTERSCHIED.

Der differenzierte Blick auf die **entscheidenden Faktoren bei der Arbeitgeber:innen-Wahl** (orientiert am 2-Faktoren-Modell von Herzberg*) zeigt: Faire Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle sind die wichtigsten Hygienefaktoren, um Fachkräfte von sich als Unternehmen zu überzeugen. **Echte Motivatoren dagegen sind vor allem: Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit, Akzeptanz von Vielfalt sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit.**

Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen bei der Wahl Ihres/Ihrer zukünftigen Arbeitgebers/-Arbeitgeberin wichtig? Bitte wählen Sie die 3 für Sie wichtigsten Aspekte aus. In %; Anteil, wie häufig Aspekt in Top 3 vertreten ist



HYGIENEFAKTOREN

MOTIVATOREN

Das **2-Faktoren-Modell von Herzberg*** clustert die Faktoren der Arbeitszufriedenheit in zwei voneinander unabhängige Dimensionen:

1. Was ist wichtig, um Unzufriedenheit zu vermeiden? (= Hygienefaktor)
2. Was ist wichtig, um die Zufriedenheit zu steigern? (= Motivator)

In der Studie wurden die beiden Dimensionen getrennt voneinander abgefragt – und von den Befragten unabhängig voneinander bewertet.



*Quelle: Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Wiley.

”

DIE GERINGE RELEVANZ DER BARRIEREFREIHEIT KANN ZWEI DINGE BEDEUTEN: ES BETRIFFT NICHT VIELE MENSCHEN, ODER ABER UNSERE STRUKTUREN SIND ZU EXKLUSIV UND DIE MENSCHEN, DIE ES BENÖTIGEN, SIND NICHT TEIL DES DISKURSES.

BARRIEREFREIHEIT WIRD IMMER NOCH ALS ETWAS GESEHEN, WAS NUR FÜR WENIGE MENSCHEN RELEVANT IST. DER DEMOGRAFISCHE WANDEL UND DIE ALTERUNG DER GESELLSCHAFT ZEIGEN UNS ABER ETWAS ANDERES: BARRIEREFREIHEIT WIRD FÜR UNS ALLE IN ZUKUNFT RELEVANT SEIN. EINE ENTWICKLUNG, DIE WIR IM MOMENT NOCH IGNORIEREN.“

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld

Professorin für Personalwesen an der IU Internationalen Hochschule



DIVERSITY UND INKLUSION IN DER UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION.

VIELFALT IST TRUMPF.

SCHON
INFORMIERT?

63,3 Ja

36,7 Nein

Wohin nach dem Abschluss? 63,3 Prozent der befragten Auszubildenden und Studierenden haben sich bereits über mögliche Jobangebote informiert – und 20,9 Prozent haben sich schon auf Stellen beworben.

**Haben Sie sich bereits über Jobangebote/
mögliche Stellen nach Ihrem Studium/Ihrer
Ausbildung informiert?** In %

20,9 Ja

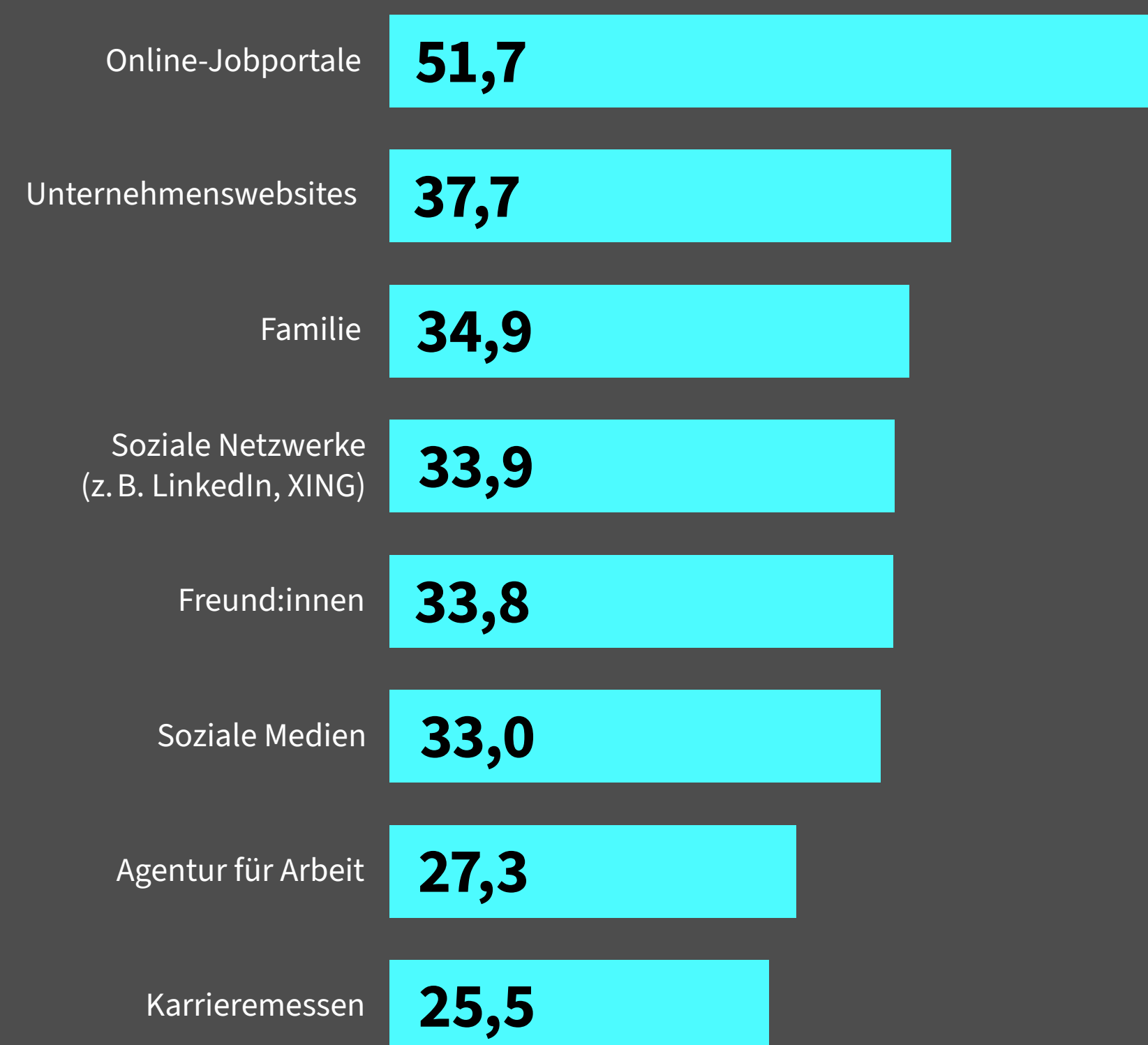
79,1
Nein

SCHON
BEWORBEN?

**Haben Sie sich bereits für einen Job
nach Ihrem Studium/Ihrer Ausbildung
beworben?** In %

DIGITAL UND SOZIAL. SO INFORMIEREN SICH DIE FACHKRÄFTE VON MORGEN.

Die wichtigsten Informationsquellen bei der Jobsuche sind für Auszubildende und Studierende: das Internet und das soziale Umfeld. Vor allem Online-Jobportale werden genutzt, um sich über potenzielle Jobs und Arbeitgeber:innen schlauzumachen. Weitere digitale Quellen sind die Websites von Unternehmen, soziale Netzwerke sowie soziale Medien. Auf Platz drei und fünf wählen die Befragten: Familie und Freund:innen.

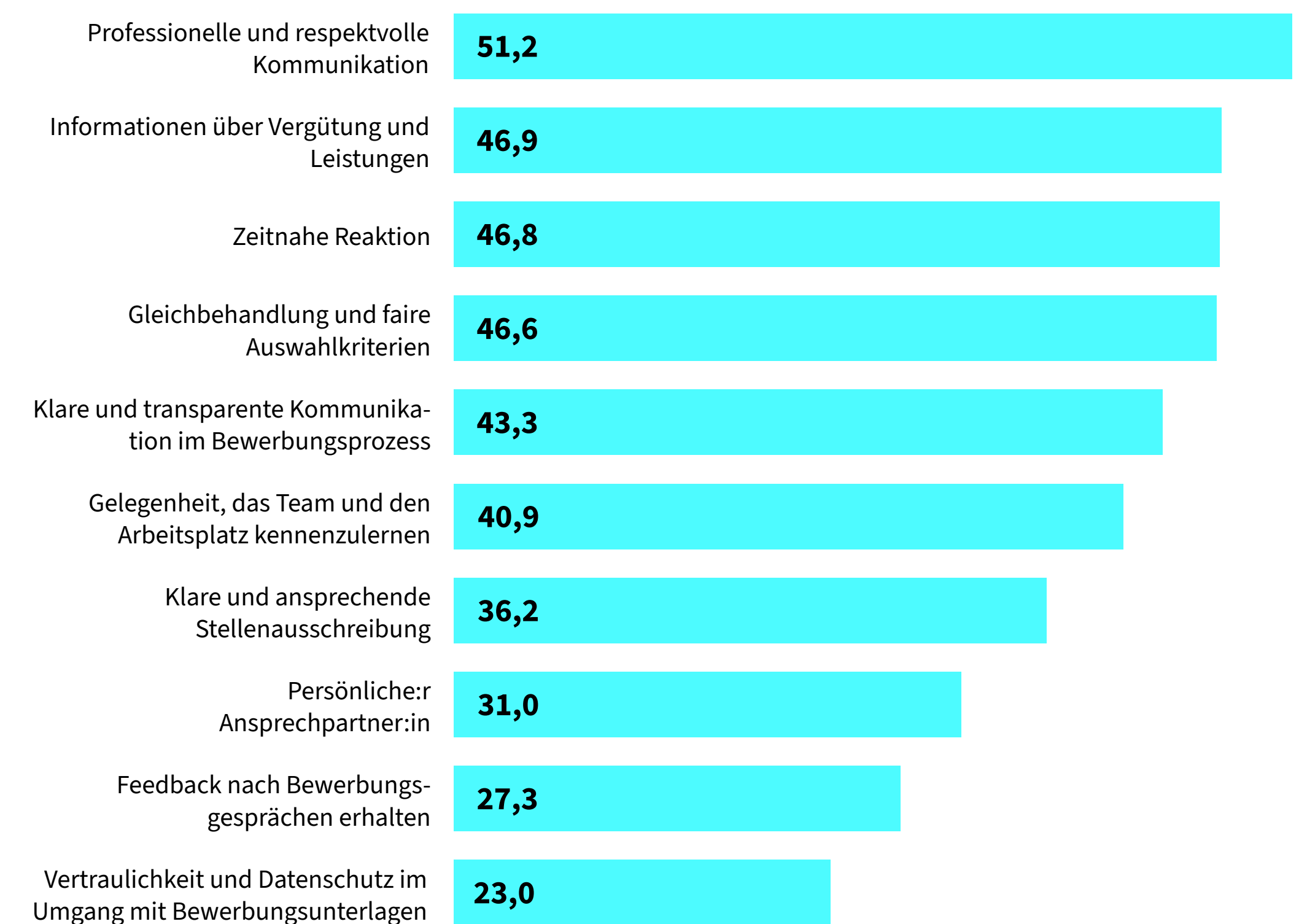


Welche Informationsquellen haben Sie bereits benutzt bzw. planen Sie zu nutzen bei der Suche nach einem Job nach Ihrem Studium / Ihrer Ausbildung?

In %; Top-8-Nennungen

WAS IM BEWERBUNGSPROZESS ZÄHLT? RESPEKT UND TRANSPARENZ.

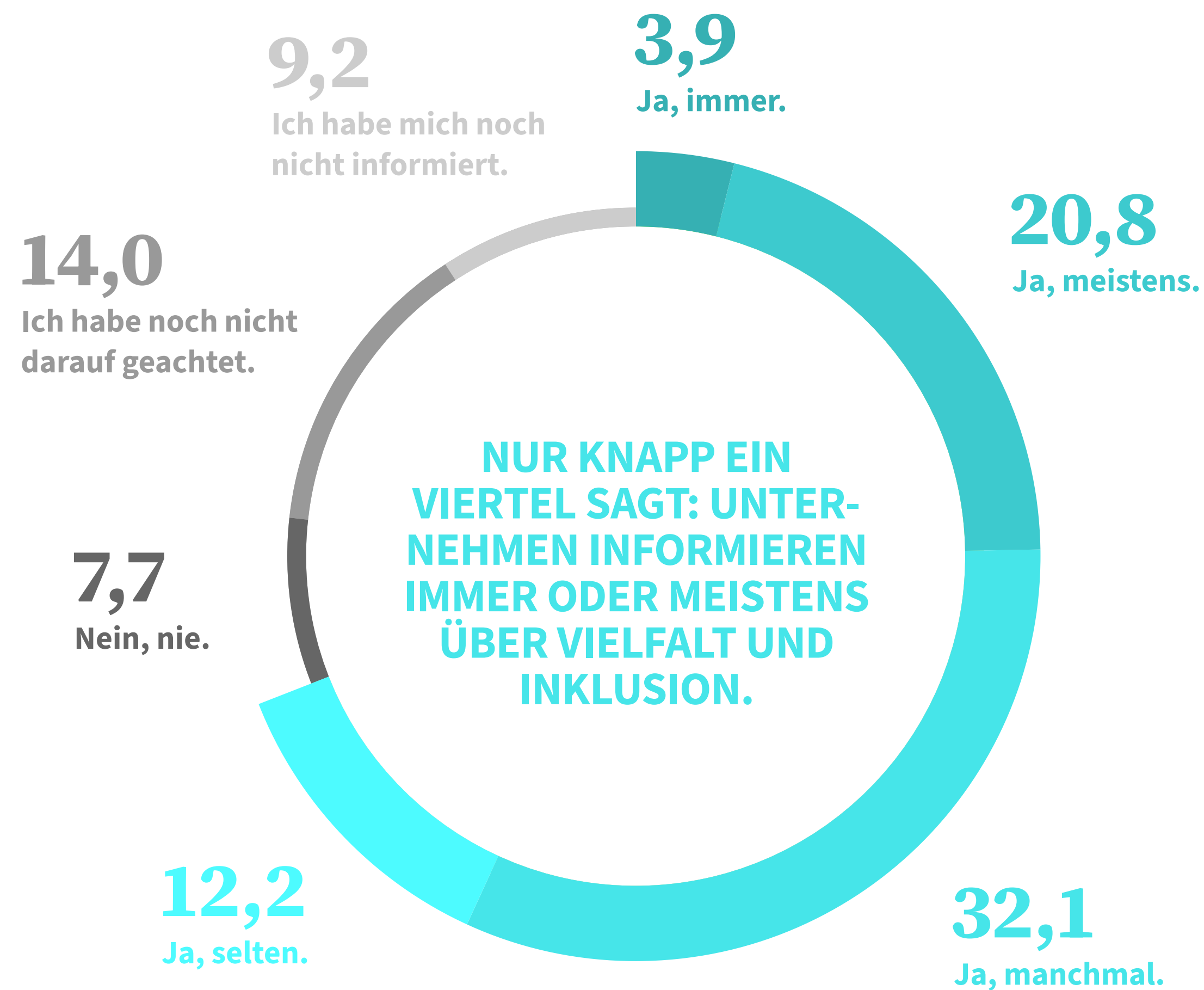
Unternehmen überzeugen zukünftige Fachkräfte im Bewerbungsprozess am meisten durch: eine professionelle, respektvolle und transparente Kommunikation, klare Informationen und schnelle Reaktionen. Auch Gleichbehandlung bzw. faire Auswahlkriterien landen häufig in den Top 5 der wichtigsten Aspekte im Bewerbungsprozess.



Welche der folgenden Aspekte sind Ihnen im Bewerbungsprozess wichtig? Bitte wählen Sie die 5 für Sie wichtigsten Aspekte und ordnen Sie diese von 1 bis 5, wobei 1 am wichtigsten ist.

In %; Anteil, wie häufig Aspekt in Top-5-Ranking vertreten ist; Top-10-Nennungen

KOMMUNIZIEREN UND INFORMIEREN UNTERNEHMEN GENUG? JEIN.



Haben Sie bereits Erfahrungen damit gemacht, dass Arbeitgeber:innen in ihren Stellenanzeigen oder auf ihren Unternehmenswebsites Informationen zu Vielfalt und Inklusion bereitstellen? In %



Wenn mehr als 75 Prozent möglicher Kandidat:innen das Engagement für Diversity und Inklusion wichtig finden, ist das ein klares Signal an Arbeitgeber:innen: Tue Gutes und rede darüber, wann und wo immer es geht – solange es glaubwürdig ist. Wer nichts tut, sollte keine falschen Versprechungen machen. Auf Perfektion beim eigenen Diversity Management zu warten, bis man nach außen kommuniziert, hieße allerdings, Potenzial in der Bewerber:innenansprache zu vergeuden.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sonja Würtemberger
Professorin für Human Resource Management
an der IU Internationalen Hochschule

ERWARTUNGEN AN UNTERNEHMEN UND VORGESETZTE.

EINE FRAGE DER VERANTWORTUNG.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion in Sachen Diversity und Inklusion. Das sagen fast 9 von 10 Befragten. 91,2 Prozent bzw. 79,9 Prozent finden außerdem: Vorgesetzte sollten regelmäßig Maßnahmen für ein wertschätzendes und offenes Arbeitsklima einplanen bzw. speziell geschult werden.

Vorgesetzte sollten ein Vorbild für respektvolles und bewusstes Verhalten in Bezug auf Vielfalt und Unterschiede von Mitarbeiter:innen sein.

89,0

Vorgesetzte sollten regelmäßig an Schulungen teilnehmen, um ihr Verständnis dafür, wie man die vorhandene Vielfalt zum Wohle aller führen kann, zu vertiefen.

79,9

Vorgesetzte sollten regelmäßig Maßnahmen ergreifen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r Mitarbeiter:in gehört und geschätzt wird.

91,2

Inwieweit sind Ihnen folgende Aspekte wichtig?

In %; nur Antworten „Sehr wichtig“ und „Eher wichtig“ auf 4er-Skala



WAS TUN FÜR MEHR DIVERSITY UND INKLUSION? FAIRNESS, FEEDBACK, BARRIEREFREIHEIT.

Chancengleichheit, ein offenes Feedbacksystem und eine barrierefreie Arbeitsumgebung gehören zu den meistgenannten Maßnahmen, welche sich die Fachkräfte von morgen von zukünftigen Arbeitgeber:innen wünschen. Regelmäßige Informationen und Gleichstellungsbeauftragte landen nur bei wenigen Befragten unter den Top 5.



Welche Maßnahmen oder Programme sollte Ihr:e zukünftige:r Arbeitgeber:in Ihrer Meinung nach ergreifen, um Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern? Bitte wählen Sie die für Sie 5 wichtigsten Aspekte und ordnen Sie sie von 1 bis 5, wobei 1 am wichtigsten ist. In %; Anteil, wie häufig Aspekt in Top-5-Ranking vertreten ist

”

Inklusion ist die Aufgabe aller im Unternehmen – nicht die einer einzelnen Person oder einer Abteilung für Diversity Management. Vielen ist allerdings nicht klar, was im Hintergrund von diesen Stellen geleistet wird, um Prozesse zu schaffen, die Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten für alle erst ermöglichen.

Klar muss auch sein: Die Benennung von Gleichstellungsbeauftragten oder Diversity-Manager:innen darf keine Feigenblatt-Aktion sein. Besonders wenn man bedenkt, dass nur 24,3 Prozent für eine:n Diversity-Manager:in gestimmt haben. Solche Positionen müssen mit konkreter Einflussnahme und Verantwortung verbunden sein, um echten Wandel herbeizuführen.“



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sonja Würtemberger
Professorin für Human Resource Management
an der IU Internationalen Hochschule

FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

1.214

Befragte zwischen 16 und 65 Jahren,
die in Deutschland studieren oder eine
Ausbildung absolvieren.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

IU Internationale Hochschule GmbH
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt
iu.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Zeitraum der Befragung:

20.11. – 22.12.2023
Anonyme Befragung via Gapfish

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichst
Du uns unter: research@iu.org

Besuche uns auch auf:

