

ὄψιζω

OPSIZO  
Diversity and Inclusion in Microenterprises

<https://opsizo.eu/>

ὄψιζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

# Arbeitspaket 5

## Gemeinsames Manifest zum Thema Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz in Kleinstunternehmen

Wir, die Partner des ERASMUS+ Projektes "OPSIZO", rufen alle relevanten Interessengruppen dazu auf, entschlossene Aktionen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion (D&I) in Kleinunternehmen zu unterstützen.

**Dieser Aufruf richtet sich an:**

- ✓ Politische Entscheidungsträger
- ✓ Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- ✓ Führungskräfte, Unternehmer und Manager von Kleinunternehmen
- ✓ Mitarbeiter von Kleinunternehmen
- ✓ Wirtschaftskammern und Netzwerke beruflicher Bildung

**Wir rufen zur Unterstützung folgender gemeinsamer Aktionen auf:**

- Anerkennung der entscheidenden Rolle von Kleinunternehmen in der europäischen Wirtschaft, die maßgeblich zur Beschäftigungssicherung und wirtschaftlichen Erfolg in den Mitgliedstaaten beitragen.
- Kampf gegen die allgegenwärtigen Herausforderungen der Geschlechterungleichheit, der beruflichen Segregation und der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, um die Wettbewerbsfähigkeit und das soziale Gefüge von Kleinunternehmen zu stärken.
- Der Förderung integrativer Arbeitsplätze zu unterstützen und die EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 aktiv zu fördern.
- Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte von Kleinunternehmen zu fördern um Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz als Motor für Wachstum, Innovation und Wohlbefinden zu nutzen.
- Die negativen Auswirkungen von Mikroaggressionen, Geschlechtervorurteilen und heteronormativen Annahmen in Kleinunternehmen anzugehen und auf den dringenden Bedarf an praktischen Werkzeugen zur Bekämpfung dieser Probleme hinzuweisen.
- Lücken in den bestehenden Ressourcen zu schließen, indem formalisierte Vielfalt & Inklusions-Handlungsempfehlungen sowie Schulungsangebote für Kleinunternehmen angeboten werden.
- Das Potenzial inklusiver Geschäftspraktiken hervorzuheben, um Produktivität, Innovation und Rentabilität zu steigern und gleichzeitig ein gerechteres und gerechteres Arbeitsumfeld zu fördern.
- Anerkennen, dass die Förderung von Vielfalt & Inklusion in Kleinunternehmen nicht nur eine soziale Verpflichtung, sondern eine strategische Notwendigkeit ist, die zur langfristigen Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.
- Die OPSIZO-Werkzeuge und -Ressourcen zu integrieren und anzuwenden, um Kleinunternehmen zu befähigen, als Vorbilder bei der Förderung von Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz voranzugehen.

- ✓ Wir fordern alle Interessengruppen auf, die dringende Notwendigkeit zu erkennen, die Herausforderungen von Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen anzugehen. Durch die Ausrichtung europäischer und nationaler Initiativen können wir Kohärenz und Wirksamkeit bei der Förderung von guten Praktiken zum Thema Vielfalt & Inklusion im gesamten unternehmerischen Ökosystem sicherstellen.
- ✓ Wir fordern die Interessengruppen auf, die Partnerschaften zwischen Kleinstunternehmen, Bildungseinrichtungen und politischen Entscheidungsträgern zu stärken. Gemeinsam können wir Lernumgebungen schaffen, die systematisch die Herausforderungen von Vielfalt & Inklusion angehen und politische Entscheidungsträger bei der Ermittlung von Bedürfnissen und der Formulierung effektiver Strategien unterstützen.
- ✓ Wir ermutigen die Interessengruppen, gemeinsame Projekte zu entwickeln und umzusetzen, die darauf abzielen, innovative Weiterbildungsprogramme zu erarbeiten, die Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen unterstützen. Nur durch unsere proaktive Zusammenarbeit können wir gemeinsam Grundlagen für integrative Arbeitsplätze schaffen, die Innovation und Wettbewerbsvorteile vorantreiben.

#### Gemeinsam gilt es Folgendes zu erreichen:

- ✓ Die Bereitstellung von Informationsmaterialien, die darauf abzielen, die Fähigkeit von Kleinstunternehmen zu verbessern, ein integratives Umfeld zu fördern und kulturelle und betriebliche Herausforderungen anzugehen.
- ✓ Die Stärkung der Fähigkeit von Kleinstunternehmen, Mikroaggressionen zu erkennen und zu bewältigen, um einen respektvolleren und produktiveres Arbeitsumfeld zu fördern.
- ✓ Die Bereitstellung und der Einsatz von Instrumenten zur Bewertung und Verbesserung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter in vollem Umfang zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.
- ✓ Die Ermutigung von Kleinstunternehmen, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu unterstützen und vielfältige Perspektiven für Innovation und Wettbewerbsvorteile zu nutzen.

Wir laden alle Interessengruppen in der gesamten EU und darüber hinaus ein, sich diesem Manifest anzuschließen. Ihre Beteiligung ist entscheidend für die Entwicklung einer gemeinsamen Agenda zur Förderung von Vielfalt und Inklusion in Kleinstunternehmen. Gemeinsam können wir es schaffen ein integratives, innovatives und wettbewerbsfähiges Arbeitsumfeld in Kleinstunternehmen zu garantieren.

Zusätzlich zu diesem Manifest fügen wir im Anhang ein **Strategie-Papier zu Vielfalt und Inklusion in Kleinstunternehmen** bei. Dieses Papier bietet eine tiefere Analyse der Herausforderungen der Förderung von Vielfalt und Inklusion in Kleinstunternehmen. Es skizziert einen umfassenden Aktionsplan, der konkrete Schritte anbietet um integrative Arbeitswelten zu unterstützen.

## “OPSIZO” Strategie-Papier zum Thema “Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen”

Ergänzend zum OPSIZO-Manifest befasst sich dieses Strategie-Papier eingehender mit den strukturellen und kulturellen Herausforderungen, mit denen Kleinstunternehmen konfrontiert sind, wenn es darum geht Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz praktisch umzusetzen. Während das Manifest einen umfassenden Handlungsauftrag für die Interessengruppen enthält, stellt das Strategie-Papier einen detaillierteren Rahmen für ein besseres Verständnis zu den identifizierten Problemen dar.

Das Papier skizziert den Umfang und die Ergebnisse des OPSIZO-Projekts und bietet innovative Produkte auf der Grundlage praktischer Erfahrungen und empirischer Forschung. Es dient sowohl der Reflexion konkreter Herausforderungen, mit denen Kleinstunternehmen konfrontiert sind, als auch als Fahrplan zur Förderung eines integrativeren und wettbewerbsfähigeren unternehmerischen Ökosystems. Mit dem Schwerpunkt auf konkreten Schritten bietet der OPSIZO Aktionsplan eine zielgerichtete Strategie zur Förderung einer langfristigen Integration von Vielfalt & Inklusion für verschiedene Interessengruppen, wie politische Entscheidungsträger, Berufsbildungsanbieter, Führungskräfte von Kleinstunternehmen und Wirtschaftsverbände.

Aufbauend auf den Grundprinzipien des Manifests zielt dieses Strategie-Papier darauf ab, Stakeholder dabei zu unterstützen, ihr Engagement für Vielfalt & Inklusion mittels messbarer Ergebnisse wie Innovation, Mitarbeiterzufriedenheit und Geschäftserfolg zu stärken.

### Problemstellung

Das Problem der Förderung von Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen wird durch zahlreiche strukturelle und kulturelle Barrieren verschärft. Kleinstunternehmen, d. h. Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, machen **93 % aller Unternehmen in Europa aus** und beschäftigen rund **30 Millionen Menschen** (Europäische Kommission, 2023). Trotzdem fehlen ihnen oft die formalen Ressourcen, um effektive Richtlinien zum Thema Vielfalt & Inklusion umzusetzen, wie z. B. dedizierte Budgets, Abteilungen oder umfassende Strategien. Diese Einschränkung betrifft unverhältnismäßig viele Frauen und LGBTQ+-Personen, die vor erheblichen Herausforderungen stehen, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz zu finden, beruflich voranzukommen und Führungspositionen zu übernehmen. So führen Frauen beispielsweise etwa 33 % der Jungunternehmer in Europa, die innerhalb von fünf Jahren 20 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen (Global Entrepreneurship Research Association, 2023), während 47,5 % der Frauen mit unbezahlten Betreuungspflichten belastet sind, was ihr wirtschaftliches Potenzial weiter einschränkt. LGBTQ+-Personen sind ebenfalls von Ausgrenzung betroffen: 6,5 % der LGBTQ+-geführten Unternehmen in Spanien erhalten institutionelle Unterstützung, verglichen mit viel höheren Unterstützungsniveaus für andere Gruppen. Die COVID-19-Pandemie hat diese Probleme, insbesondere für Frauen und geschlechtsspezifische Minderheiten, verschärft. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Zielgruppen haben sich nach COVID-19 in mehreren Wirtschaftssektoren massiv verringert.

Darüber hinaus führen die kulturellen Barrieren in Kleinstunternehmen oft zu Geschlechterstereotypen, Mikroaggressionen und anderen Formen subtiler Diskriminierung.

Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen, die Vielfalt & Inklusion befürworten, mit höherer Innovationskraft, Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit gegenüber ihren Wettbewerbern punkten.

Vielen Kleinstunternehmen mangelt es aufgrund ihrer Größe entweder an Ressourcen oder fehlender Überzeugung, um integrative Maßnahmen umzusetzen. Die betriebliche Realität erfordert maßgeschneiderte Strategien zur Umsetzung von Vielfalt & Inklusion, um sicherzustellen, dass Kleinstunternehmen ein integratives Umfeld fördern können, ohne durch administrative oder finanzielle Zwänge übermäßig belastet zu werden.

## Zweck dieses Strategie-Papiers

Der Zweck dieses Strategie-Papiers ist es, sich für die Umsetzung effektiver Praktiken zum Thema Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen in ganz Europa einzusetzen. Dieses Papier zielt darauf ab, umsetzbare Empfehlungen zur Beseitigung von Geschlechterungleichheit, LGBTQ+-Ausgrenzung und anderen Hindernissen zu geben, die die Vielfalt am Arbeitsplatz behindern.

4

Dieses Dokument richtet sich an wichtige Interessengruppen – darunter politische Entscheidungsträger, Kleinstunternehmer, Unternehmensverbände und Anbieter der beruflichen Aus- und Weiterbildung – und zielt darauf ab, Initiativen von Kleinstunternehmen mit umfassenderen EU-Politiken wie der **EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025** und der **europäischen Säule sozialer Rechte** in Einklang zu bringen. Es unterstreicht die entscheidende Rolle, die diese Interessengruppen bei der Schaffung integrativerer, gerechterer Arbeitsplätze spielen, die Innovation und Wirtschaftswachstum fördern.

Die Dringlichkeit dieses Aufrufs zum Handeln liegt in den nachweislichen Vorteilen und Notwendigkeiten von Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz, wie z. B. größere Mitarbeiterzufriedenheit, bessere Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Durch die Einführung maßgeschneiderter Strategien für Vielfalt & Inklusion können Kleinstunternehmen ihr Potenzial steigern und zu einer integrativeren europäischen Wirtschaft beitragen. Dieses Papier bietet praktische Werkzeuge & Materialien, um diesen Transformationsprozess zu unterstützen.

## Schwerpunkt

Der Schwerpunkt dieses Strategiepapiers liegt auf der Bewältigung der zentralen Herausforderungen von Vielfalt & Inklusion in **Kleinstunternehmen** in ganz Europa. Er zielt speziell auf Themen im Zusammenhang mit **der Gleichstellung der Geschlechter, von LGBTQ+ und Inklusion** am Arbeitsplatz und den damit verbundenen Einschränkungen ab, mit denen Kleinstunternehmen täglich konfrontiert sind, wie z. B. begrenzte Ressourcen und informelle Organisationsstrukturen.

Unsere Empfehlungen richten sich an **Inhaber von Kleinstunternehmen, politische Entscheidungsträger, Wirtschaftsverbände und Berufsbildungsanbieter** und bieten praktische Lösungsansätze zur Integration von Vielfalt & Inklusion in Kleinstunternehmen. Die geografische Abdeckung erstreckt sich über ganz Europa, mit besonderem Augenmerk auf die Regionen, die am OPSIZO-Projekt beteiligt sind. Das Strategie-Papier enthält nicht nur kurz- und mittelfristig umsetzbare Empfehlungen, sondern legt auch den Grundstein für einen langfristigen Wandel hin zu mehr Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz. Der Fokus liegt ausschließlich auf **Kleinstunternehmen**. Das Papier zielt darauf ab, das Verständnis und die Anwendung von Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz zu verbessern und Kleinstunternehmen in die Lage zu versetzen, integrativere Arbeitsumgebungen zu schaffen.

## Analysemethode und Ablauf

Das OPSIZO-Projekt führte zwischen Dezember 2023 und Juli 2024 **umfassende Pilotierungen seiner Tools für Vielfalt & Inklusion in der Praxis durch**. In diesem Zeitraum **wurden 874 Teilnehmer:Innen** geschult, wobei **224 Teilnehmer:Innen** an Offline-Sitzungen teilnahmen und **660 Teilnehmer:Innen Online-Schulungen** über die OPSIZO-Online-Lern-Plattform absolvierten.

Die Schulungen wurden durch eine Kombination aus persönlichen Workshops, Online-Kursen und Blended-Learning-Umgebungen durchgeführt. Zu den Teilnehmern gehörten Inhaber von Kleinstunternehmen, Mitarbeiter, Personalverantwortliche und zukünftige Unternehmer. Die Schulungsmaterialien, die zur Förderung integrativer Praktiken in Kleinstunternehmen entwickelt wurden, wurden auf ihre Praktikabilität, Relevanz und Benutzerfreundlichkeit getestet und evaluiert.

Das Feedback wurde durch Befragungen in den teilnehmenden europäischen Partnerländern nachbereitet. Das Ergebnis trug somit maßgeblich zur Verbesserung der Inhalte bei. Der Validierungsprozess bestätigte die Wirksamkeit des OPSIZO-Toolkits bei der Unterstützung von Unternehmen zu Schaffung inklusiverer Arbeitsplätze. Die eigentliche Herausforderung bestand dann oftmals darin, die Führungskräfte davon zu überzeugen, die Tools auch im regulären Betriebsalltag zu implementieren.

## Ergebnisse

Während der Pilotphase des OPSIZO-Projekts gaben die Teilnehmer in verschiedenen Trainingsmaßnahmen wertvolles qualitatives Feedback. Dieser Input war essentiell für die Verfeinerung der Schulungsmodule und die Verbesserung der allgemeinen Benutzererfahrung der OPSIZO-Plattform. Die Teilnehmer bewerteten das Training im Allgemeinen mit "gut" oder "ausgezeichnet" und lobten die Benutzerfreundlichkeit der Plattform. Hervorgehoben wurde die Nützlichkeit von Tools wie dem OPSIZO-Spiel, den Selbstbewertungsmodulen und anpassbaren Zertifikaten. Zu den Verbesserungsvorschlägen gehörte die Einbeziehung von attraktiven Videoinhalten und praxisnahen guten Beispielen. Gelobt wurde die Zugänglichkeit auf unterschiedlichen digitalen Endgeräten, einschließlich Smartphones und Tablet.

Über diese operativen Erkenntnisse hinaus ergab das Pilotprojekt umfassendere Erkenntnisse auf politischer Ebene, die die Bedeutung von Vielfalt & Inklusion in europäischen Kleinstunternehmen unterstreichen. Das Feedback unterstrich den Bedarf an einfachen, skalierbaren Tools, die sich an unterschiedliche Geschäftsumgebungen anpassen lassen und Praktiken zum Thema Vielfalt & Inklusion für kleine Unternehmen leichter zugänglich machen. Das OPSIZO-Toolkit ist ein Beispiel dafür, wie praktische Ressourcen die Inklusion fördern können, und steht im Einklang mit wichtigen EU-Initiativen wie der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Die Vielseitigkeit und Benutzerfreundlichkeit des Toolkits zeigen auch sein Potenzial, als wichtige Ressource bei der Förderung inklusiver Arbeitsumgebungen.

Untersuchungen zeigen, dass die Umsetzung von Strategien zur Unterstützung von Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz klare Vorteile bietet. **Die Produktivitätssteigerungen** sind bemerkenswert: Ein Bericht von Diversity for Social Impact aus dem Jahr 2023 ergab, dass KMU mit integrierten Praktiken zu Vielfalt & Inklusion eine Produktivitätssteigerung von 37 % meldeten. Diese Steigerung ist auf die gesteigerte Kreativität und Problemlösungsfähigkeit zurückzuführen, die von vielfältigen Teams erzeugt wird. In ähnlicher Weise **korreliert die Mitarbeiterzufriedenheit** stark mit inklusiven Arbeitsplätzen.

Der europäische DEI-Index von EY hob hervor, dass Unternehmen, die als "DEI Leaders" anerkannt sind, eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit meldeten. Das hängt offensichtlich mit einem erhöhten Zugehörigkeitsgefühl und psychologischer Sicherheit zusammen, denn beides sorgt entscheidend für die Zufriedenheit und Bindung an den Arbeitsplatz. Schließlich wirken sich Bemühungen zur Implementierung von Vielfalt & Inklusion auch auf die **Bindungsraten** aus, was zu erheblichen Kosteneinsparungen bei der Rekrutierung und Ausbildung führte (Society for Human Resource Management – SHRM).

Diese Ergebnisse unterstreichen den Handlungsbedarf, wie unser nachfolgender Aktionsplan skizziert, der sowohl kurzfristige Interventionen als auch langfristige Strategien zur Förderung von D&I in Kleinstunternehmen umfasst.

## Aktionsplan

Der Aktionsplan zielt darauf ab, den systemischen Wandel voranzutreiben. Es verbessert Vielfalt & Inklusion und fördert die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit von Kleinstunternehmen in ganz Europa.

### Für politische Entscheidungsträger:

- ✓ Integration von Vielfalt & Inklusion in politische Rahmenbedingungen: Einbettung von Vielfalt & Inklusion in die nationale und EU-Politik im Einklang mit der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 und der EU-KMU-Strategie 2020.
- ✓ Schaffung von Anreizen: Einführung finanzieller Anreize wie Zuschüsse oder Steuervergünstigungen, um Kleinstunternehmen bei der Einführung inklusiver Praktiken zu unterstützen (z. B. Weiterbildung und Schulungsinitiativen zum Thema Vielfalt & Inklusion).

### Für Bildungsdienstleister:

- ✓ Entwicklung maßgeschneiderter Schulungen zum Thema Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz: Entwicklung von Schulungsprogrammen, die speziell auf die Bedürfnisse von Kleinstunternehmen zugeschnitten sind und sich auf Geschlechtergleichstellung, LGBTQ+-Inklusion und Bias-Management konzentrieren. Berufsbildungsanbieter werden ermutigt, das [OPSIZO-Toolkit](#) als grundlegende Ressource zu nutzen, um ihre eigenen Schulungsmodule zu entwickeln und anzupassen und so die Relevanz und Wirksamkeit in verschiedenen Geschäftskontexten zu gewährleisten.
- ✓ Zusammenarbeit mit Kleinstunternehmen: Arbeiten Sie eng mit Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern zusammen, um sicherzustellen, dass Schulungsprogramme relevant und zugänglich sind und reale Herausforderungen widerspiegeln.
- ✓ Kontinuierliche Unterstützung: Bieten Sie fortlaufende Weiterbildungsmöglichkeiten an und stellen Sie sicher, dass sich Führungskräfte und Mitarbeiter von Kleinstunternehmen an die sich entwickelnde Landschaft der Inklusion am Arbeitsplatz anpassen können.

### Für Führungskräfte von Kleinstunternehmen:

- ✓ Implementierung von Vielfalt & Inklusion am Arbeitsplatz: Erkennen Sie den strategischen Wert von Vielfalt & Inklusion, indem Sie das Thema in die Unternehmensrichtlinien und täglichen Abläufe einbetten und eine Kultur fördern, in der vielfältige Perspektiven geschätzt werden und Innovation gedeihen können.
- ✓ Investieren Sie in die Mitarbeiterentwicklung: Befähigen Sie Ihre Mitarbeiter durch kontinuierliche Schulungen und Ressourcen, die die gleichberechtigte Teilhabe und eine Kultur des Respekts fördern. Nehmen Sie an Führungstrainings teil, um integratives Verhalten vorzuleben.
- ✓ Fördern Sie die Zusammenarbeit: Arbeiten Sie mit externen Stakeholdern zusammen, um Unterstützung und Ressourcen zu erhalten und sicherzustellen, dass Vielfalt & Inklusion zu einem integralen Bestandteil Ihrer Geschäftsstrategie werden.

### Für Wirtschaftsverbände und Handelskammern:

- ✓ Fürsprecher für mehr Vielfalt / Inklusion: Setzen Sie sich für die Integration von Vielfalt & Inklusion auf politischer Ebene und innerhalb der Geschäftswelt ein. Fungieren Sie als Vermittler zwischen Unternehmen, Berufsbildungsanbietern und politischen Entscheidungsträgern, um sicherzustellen, dass integrative Praktiken gefördert werden.
- ✓ Ressourcen für Vielfalt & Inklusion in Unternehmen anbieten: Kleinstunternehmen Zugang zu D&I-Tools, Schulungsprogrammen und Best-Practice-Leitfäden bieten, die die Entwicklung inklusiver Arbeitsumgebungen unterstützen (z. B. das [OPSIZO-Toolkit](#), das praktische Tools und Schulungsmodule bietet, die auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion zugeschnitten sind).
- ✓ Erleichterung des Networkings: Schaffung von Möglichkeiten für Führungskräfte von Kleinstunternehmen, ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge bei der Förderung von Vielfalt & Inklusion auszutauschen und eine Lern- und Unterstützungsgemeinschaft aufzubauen (z. B. durch Plattformen wie die [OPSIZO-Community](#), die die Zusammenarbeit und den Austausch von Best Practices fördert).

Die Umsetzung dieses Aktionsplans ermöglicht es den Interessenträgern, zur langfristigen Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Kleinstunternehmen beizutragen und sicherzustellen, dass sie die Vorteile der verbesserten Innovation und Produktivität einer vielfältigen Belegschaft nutzen können.