

# Germany – Executive Summary of the National Report

## WP 2.6

Valeriya Racheeva (TUD)

Margret Schäfer (TUD)

Sven Riddell (TUD)

Gerard Cullen (TUD)

Gretel Marksteiner (Pro Arbeit)

Bettina Vonderheid (Pro Arbeit)

## Executive Summary

This report presents the findings of the EDIFY EDU European Project Work Package 2, which aims to fill the gap in the Business Management education sector in Germany regarding competencies related to workplace equality, diversity, and inclusion (EDI).

First, the report delves deep into the current state of business management education in Germany, using proposed European educational competency frameworks such as LifeComp, EntreComp and DigComp competencies to map out the most relevant training provisions. In order to gain further insights into this field, the researchers conducted in-depth interviews and focus groups with professionals and students alike. Additionally, they examined EDI related experiences that these individuals managed to gather both within their workspace and during their education.

The report also discusses the discrepancies between current policies and practices and the social impacts of existing and emerging labour market laws and policies. The labour market profile reveals that Germany faces persistent inequalities and barriers in achieving EDI. Discrimination, unequal opportunities, and limited access to resources are prevalent, disproportionately affecting women, people with disabilities, and other minority groups. It is therefore recommended to adopt five certain objectives and policy options related to strengthening existing legislation, increasing transparency in pay structures, enforcing obligations to employ individuals with disabilities, introducing programs and incentives and investing in EDI vocational education and training programs in order to create a more inclusive, equitable, and sustainable labour market environment.

Moreover, the report underscores the need for an improved undergraduate business education related to EDI, as outlined by the European Commission, to eliminate gender discrimination in the workplace and on the labour market. There is a gap in students' understanding of EDI education, and they are only exposed to limited or no EDI elements during their training. Unconscious biases still exist despite efforts to be inclusive, so more training is needed to help students learn how to recognize and address them.

As part of the report, nine competencies are recommended for addressing EDI issues at work, such as EDI related leadership, HRM, organisational culture, legal frameworks, as well as dealing with unconscious bias and discrimination, increasing cultural competence, collaborative communication and knowledge in financial literacy. The micro credential modules developed as part of the EDIFY EDU project (Work Package 3), which complement the identified competency gaps, should take into account these competencies, which are aligned with the European frameworks (EntreComp, LifeComp, and DigComp).

## Executive Summary (in German)

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse des Arbeitspakets 2 des europäischen Projekts EDIFY-EDU vor, das darauf abzielt, die Lücke in der betriebswirtschaftlichen Ausbildung in Deutschland in Bezug auf Kompetenzen im Zusammenhang mit Gleichstellung, Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz (EDI) zu schließen.

Zunächst wird der aktuelle Stand der betriebswirtschaftlichen Ausbildung in Deutschland eingehend untersucht, wobei die vorgeschlagenen europäischen Kompetenzrahmen wie LifeComp, EntreComp und DigiComp genutzt werden, um die relevantesten Ausbildungsangebote zu ermitteln. Um weitere Einblicke in dieses Feld zu gewinnen, führten die Forscher Tiefeninterviews und Fokusgruppen mit Fachleuten und Studierenden durch. Darüber hinaus untersuchten sie die EDI-bezogenen Erfahrungen, die diese Personen sowohl in ihrem Arbeitsumfeld als auch während ihrer Ausbildung sammeln konnten.

Der Bericht erörtert auch die Diskrepanzen zwischen den derzeitigen Politiken und Praktiken sowie die sozialen Auswirkungen bestehender und neuer arbeitsmarktpolitischer Gesetze und Maßnahmen. Das Arbeitsmarktprofil zeigt, dass Deutschland mit anhaltenden Ungleichheiten und Hindernissen bei der Verwirklichung von EDI konfrontiert ist. Diskriminierung, ungleiche Chancen und begrenzter Zugang zu Ressourcen sind weit verbreitet und betreffen unverhältnismäßig stark Frauen, Menschen mit Behinderungen und andere Minderheitengruppen. Daher wird empfohlen, bestimmte Ziele und politische Optionen anzunehmen, die sich auf die Verschärfung bestehender Rechtsvorschriften, die Erhöhung der Transparenz von Lohnstrukturen, die Durchsetzung der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die Einführung von Programmen und Anreizen sowie Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildungsprogramme für EDI beziehen, um ein integrativeres, gerechteres und nachhaltigeres Arbeitsmarktumfeld zu schaffen.

Darüber hinaus unterstreicht der Bericht die Notwendigkeit einer verbesserten betriebswirtschaftlichen Grundausbildung in Bezug auf EDI, wie sie von der Europäischen Kommission skizziert wurde, um geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Es gibt eine Lücke im Verständnis der Studenten für EDI-Ausbildung, und sie werden während ihrer Ausbildung nur begrenzt oder gar nicht mit EDI-Elementen konfrontiert. Unbewusste Vorurteile gibt es trotz der Bemühungen um Inklusion immer noch, sodass mehr Schulungen erforderlich sind, damit die Studierenden lernen, sie zu erkennen und zu bekämpfen.

Im Bericht werden neun Kompetenzen für den Umgang mit EDI-Themen am Arbeitsplatz empfohlen, z. B. EDI-bezogene Führung, Personalmanagement, Organisationskultur, rechtlicher Rahmen, Umgang mit unbewusster Voreingenommenheit und

Diskriminierung, Steigerung der kulturellen Kompetenz, kollaborative Kommunikation und Kenntnisse in Finanzwissen. Die im Rahmen des EDIFY-EDU-Projekts (Arbeitspaket 3) entwickelten Module für Mikrozertifikate, die die ermittelten Kompetenzlücken ergänzen, sollten diese Kompetenzen berücksichtigen, die auf die europäischen Rahmenwerke (EntreComp, LifeComp und DigiComp) abgestimmt sind.