

# Factsheet Diversity

## Aktuelle Fakten

Gefördert durch



# 21%

In Deutschland verdienen Frauen rund 21 % weniger als Männer.

# 12,4%

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist 2017 auf 12,4 % spürbar gesunken.

# 36,5 %

Rund 36,5 % der Beschäftigten werden 2020 in den Unternehmen älter als 50 Jahre sein.

# 9,1 Mio

Wenn es keine zusätzliche Zuwanderung von Arbeitskräften gibt, wird das Erwerbspersonenpotenzial von 2015 bis 2040 um 9,1 Millionen Menschen sinken.

# 50%

50 % des in Deutschland prognostizierten Fachkräftemangels könnte laut der Unternehmensberatung McKinsey durch personelle Vielfalt in den Unternehmen abgedeckt werden.

# 3/4

Dreiviertel der Charta-Unterzeichner\_innen sehen laut einer Umfrage Handlungsbedarf beim Thema Religion als Diversity-Dimension.

# 12%

12% aller Homosexuellen outen sich im Berufsleben.

# 9

Jeder neunte Mensch in Deutschland hat eine Behinderung, jeder elfte eine Schwerbehinderung.

# 4 Mio

Durch Diversity Management können laut Schätzungen 1,6 bis 4 Millionen potenzielle Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt aktiviert werden.

# Factsheet Diversity

## Aktuelle Fakten

Gefördert durch



# 60%

60 % der mehr als 500 befragten Führungskräfte aus verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen weltweit sehen in Diversity die Möglichkeit, Zugang zu neuen Märkten zu gewinnen.

# 43%

Um 43 % steigt die Wahrscheinlichkeit für höheren Profit bei Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand.

# 70%

In einer Umfrage der Charta der Vielfalt befürworteten 70 % der Teilnehmenden, die „Soziale Herkunft“ als neue Diversity Dimension aufzunehmen.

# 68 %

68 % der Unternehmen sehen einen partizipativen Führungsstil als innovationsfördernd an.

# 6 von 10

6 von 10 der Student\_innen und Absolvent\_innen begrüßen es, wenn ein Algorithmus ihnen Jobvorschläge macht, die zum eigenen Profil passen. Jedoch finden nur 10 % es in Ordnung, wenn die Kommunikation über Chatbots stattfindet.

# 21%

Um 21 % größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind.

Mehr erfahren im aktuellen Factbook:

[www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag/unsere-unterstuetzung-fuer-ihre-aktion/materialien-downloads](http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag/unsere-unterstuetzung-fuer-ihre-aktion/materialien-downloads)

## Die Diversity Dimensionen

### Alter

Die Dimension „Alter“ spielt für Organisationen in Deutschland vor allem wegen des demografischen Wandels eine große Rolle.

### Behinderung

Diversity Management kann dabei helfen, die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Behinderung in den Vordergrund zu stellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren.

### Ethnische Herkunft und Nationalität

Der professionelle und wertschätzende Umgang mit der Vielfalt von Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden ist in einer globalisierten Wirtschaft ein Erfolgsfaktor.

### Geschlecht und geschlechtliche Identität

Ziel des Diversity Managements ist es, Stereotype abzubauen. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans\* und inter\* Menschen zudem sehr vielfältig.

### Religion und Weltanschauung

Der Respekt vor Religion oder Weltanschauung ist wichtig, damit sich Beschäftigte wohlfühlen und motiviert sind. Das erkennen immer mehr Organisationen.

### Sexuelle Orientierung und Identität

Ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung und Identität beseitigt Rechtfertigungsdruck und setzt Motivation und Engagement frei.

Mehr erfahren zu den Diversity Dimensionen:

[www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen](http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen)