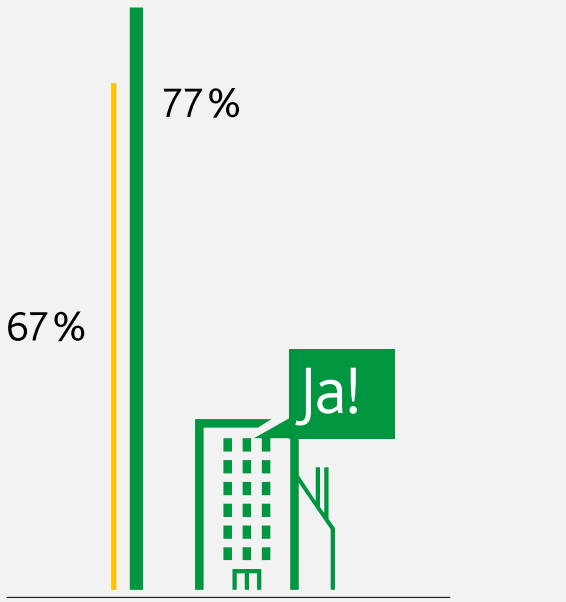
Diversity in deutschen Unternehmen

Diversity bezeichnet die Vielfalt der Menschen in einer Organisation. Die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder der Institution dienen. Ziel ist, Prozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation voll einzubringen.

Der Charta der Vielfalt e.V. ist eine 2006 ins Leben gerufene Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland aktiv voranbringen. Kernstück der Initiative ist eine Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld, die bisher von 2.450 Organisationen unterzeichnet wurde. Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Initiative hat die Charta der Vielfalt gemeinsam mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY, Vorstandsmitglied des Vereins, eine Umfrage unter allen Unterzeichnern durchgeführt.

Frage: Wie steht es eigentlich um die Vielfalt in Deutschland? Zudem wurden 250 zufällig ausgewählte Unternehmen als nationaler Querschnitt befragt, die die Charta der Vielfalt (noch) nicht gezeichnet haben. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse finden Sie in diesem Factsheet.

Der Nutzen von Diversity



Sind mit D&I für Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation konkrete Vorteile verbunden?

Querschnitt national
Unterzeichner

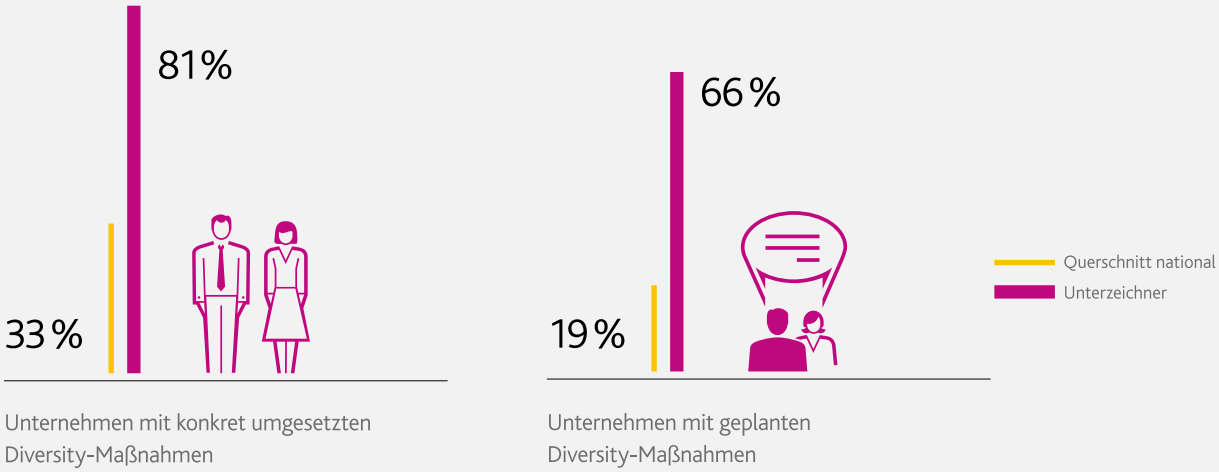
Eine aktive Umsetzung von Diversity Management hat große Vorteile – dieser Meinung sind über drei Viertel der Unterzeichner.

Aber auch eine große Mehrheit derjenigen, die die Charta der Vielfalt nicht unterzeichnet haben, sehen Vorteile in einem gezielten Diversity Management.

Nach Ansicht der Befragten reichen die konkreten Vorteile sehr weit: Vielfalt sichert die **Leistungsfähigkeit** und Offenheit des Unternehmens, steigert die Attraktivität für Talente und erlaubt es Unternehmen, sich an den gesellschaftlichen Wandel anzupassen, der unmittelbare Auswirkungen auf das eigene Geschäftsumfeld hat.

Diversity Management heißt also **Zukunftsvorsorge** und **Zukunftssicherung**. Auch für den Querschnitt deutscher Unternehmen.

Raum für Wachstum



Diversity Management wird insgesamt eine hohe Bedeutung beigemessen. Dennoch zeigt unsere Umfrage deutlich: Lediglich ein Drittel der deutschen Unternehmen hat in der Vergangenheit konkrete Diversity-Maßnahmen umgesetzt. Und nur 19 Prozent der befragten Unternehmen planen, künftig Diversity-Maßnahmen durchzuführen.

Bei den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt liegen beide Werte dagegen deutlich höher. So haben über 80 Prozent der Unterzeichner bereits Maßnahmen mit Diversity-Bezug umgesetzt (Arbeitszeitflexibilisierung, Reverse Mentoring, Workshops). Zudem planen zwei Drittel der Unternehmen in nächster Zeit weitere Maßnahmen anzugehen.

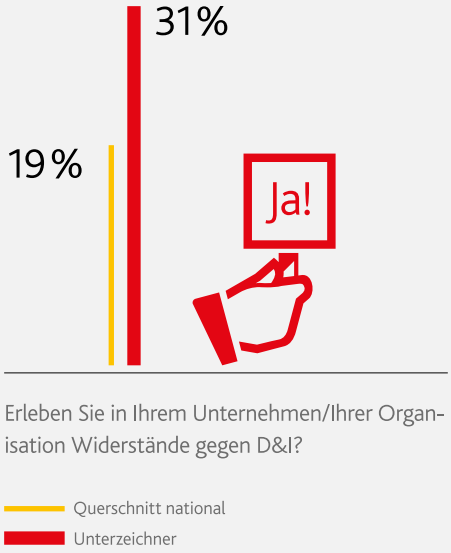
Dies zeigt: Eine freiwillige Selbstverpflichtung hat positiven Einfluss auf die Diversity-Aktivitäten einer Organisation.

Widerstände wahrnehmen und überwinden

Bei tiefgreifenden Veränderungsprozessen treten naturgemäß immer auch Widerstände auf. Das ist bei einem so vielschichtigen Thema wie Diversity nicht anders.

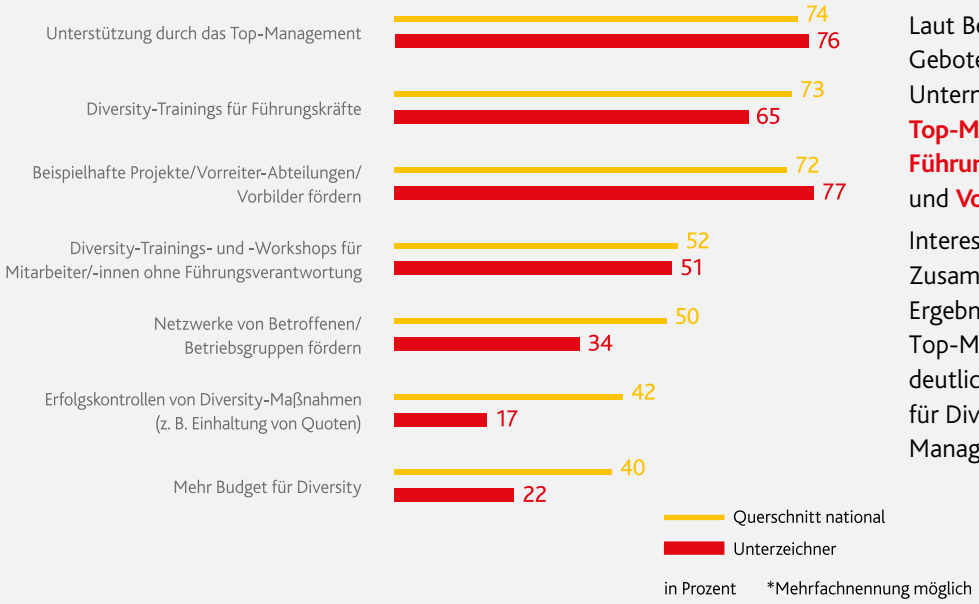
Vor allem diejenigen, die sich aktiv für Diversity & Inclusion engagieren, erleben Widerstände: Rund ein Drittel der befragten Unterzeichner ist in der Vergangenheit mit Vorbehalten konfrontiert gewesen. Bei den Unternehmen aus dem nationalen Querschnitt ist dies bei nur 19 Prozent der Fall.

Diversity Management erzeugt generell mehr Widerstand als kein oder wenig Diversity Management. Diejenigen, die sich in ihren Organisationen mit dem Thema beschäftigen, nehmen diese Widerstände daher auch eher wahr.



Alles Gute kommt von oben

Welche Möglichkeiten gibt es, Widerstände abzubauen?*

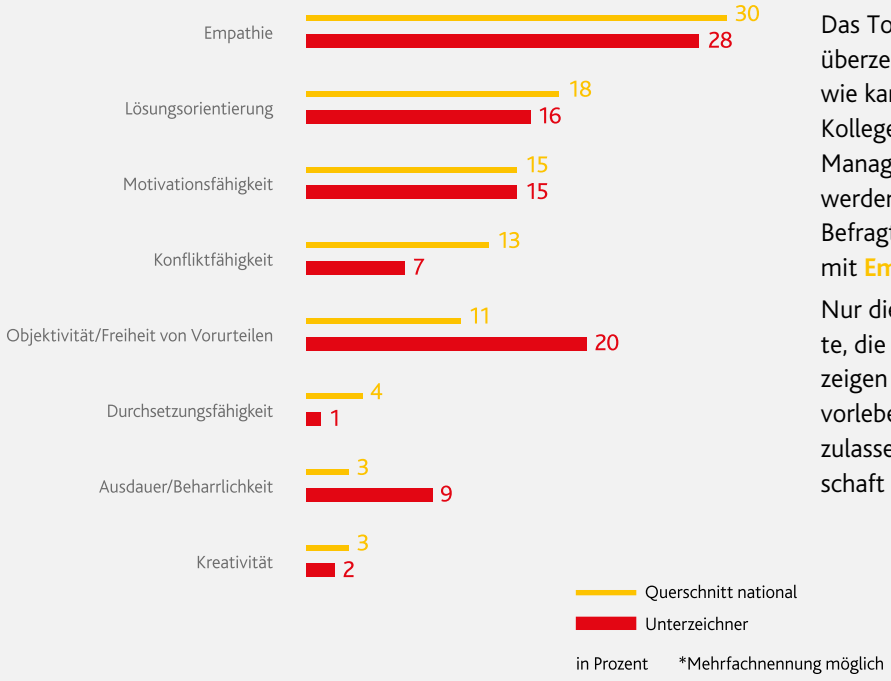


Laut Befragten sind die drei Gebote, um Diversity im Unternehmen zu etablieren: **Top-Management** mitnehmen, **Führungskräfte** sensibilisieren und **Vorbilder** fördern!

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein weiteres Ergebnis der Umfrage: Das Top-Management zeigt ein deutlich höheres Engagement für Diversity als untergeordnete Management-Ebenen.

Anforderungen an Führungskräfte

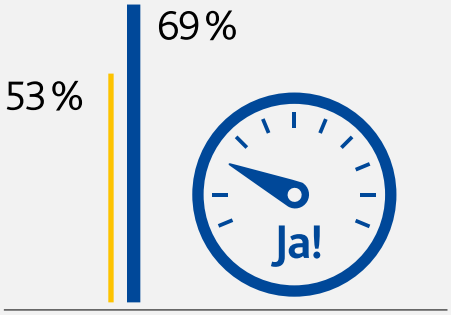
Welche Führungsqualität ist für Diversity die wichtigste?*



Das Top-Management ist überzeugt von Diversity – nur wie kann den Kolleginnen und Kollegen aktives Diversity Management vermittelt werden? Hierauf haben die Befragten eine klare Antwort: mit **Empathie**!

Nur diejenigen Führungskräfte, die Einfühlungsvermögen zeigen und Vielfalt sinnvoll vorleben oder im eigenen Team zulassen, können die Belegschaft motivieren.

Erfolg von Diversity ist messbar



Kann man aus Ihrer Sicht den Erfolg von D&I-Maßnahmen messen?

Querschnitt national
Unterzeichner

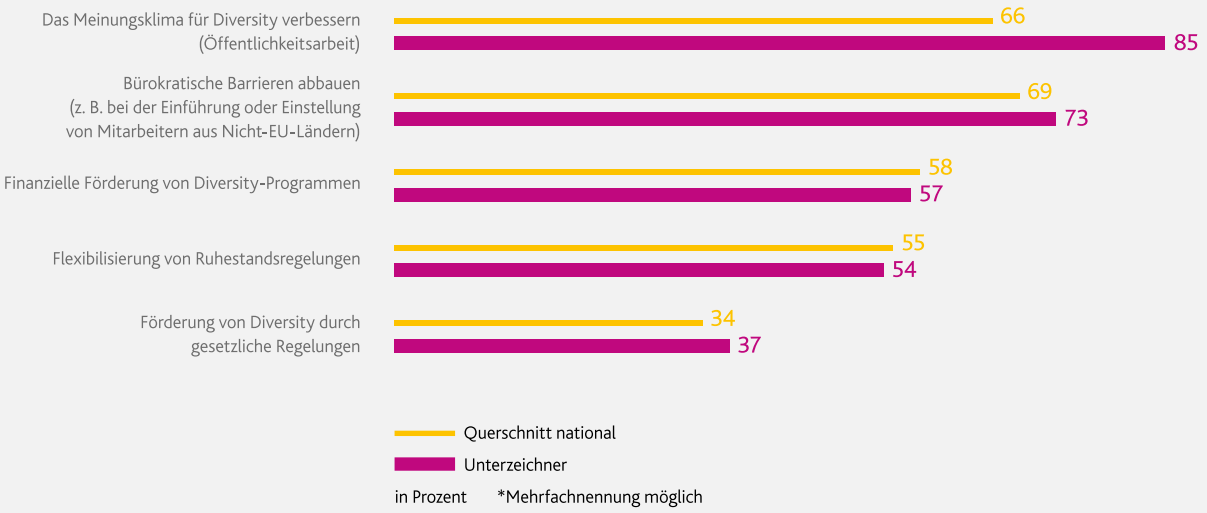
Eine Mehrheit des nationalen Querschnitts und über zwei Drittel der Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind sich sicher: Der Erfolg von Diversity ist messbar.

Doch wie lassen sich Diversity-Maßnahmen konkret messen? Sowohl für Unterzeichner der Charta der Vielfalt als auch für den nationalen Querschnitt der Unternehmen ist vor allem die (jährliche) **Beschäftigtenbefragung** ein besonders erfolgreiches Instrument.

Darüber hinaus dienen die **Fluktuationszahlen** von Mitarbeiter/-innen sowie die **Resonanz von Diversity-Maßnahmen** (bspw. Teilnahme an Schulungen) als relevante Kriterien, um den Erfolg von Diversity Management zu messen.

Verantwortungsbereiche der Politik

Welche Unterstützung wünschen Sie sich von der Politik?*

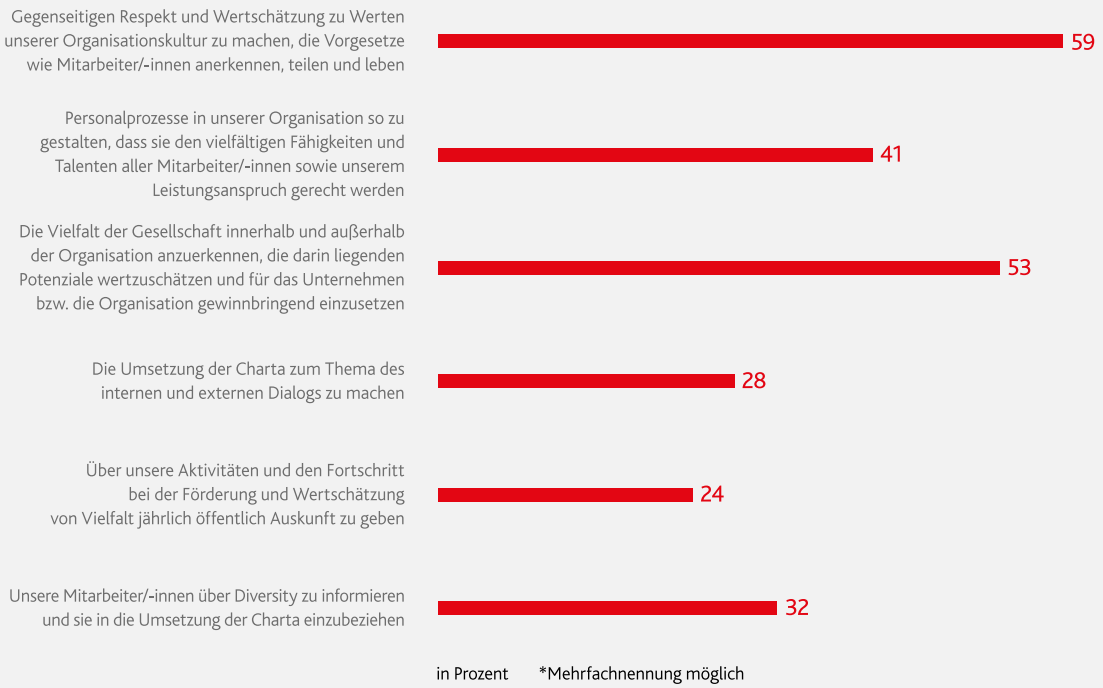


Um Diversity sowohl in den Unternehmen als auch in der Öffentlichkeit fester zu verankern, wünschen sich die Befragten mehr Unterstützung durch die Politik.

Das bedeutet auch: **Bürokratische Hürden abbauen** und in der **Öffentlichkeit** für das Thema **sensibilisieren**.

Die Charta der Vielfalt wirkt

Welche Ziele der Charta wurden erreicht?*



Über die Hälfte der befragten Unterzeichner gibt an, wichtige Ziele erreicht zu haben: Diese Unternehmen bringen den Beschäftigten Wertschätzung entgegen und haben eine respektvolle Unternehmenskultur erfolgreich etabliert. Diese Werte werden auf allen Ebenen geteilt und (vor)gelebt.

Dies trägt auch – so die mehrheitliche Meinung – zu einer **Optimierung der Prozesse** entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei und wirkt sich positiv auf das Ergebnis einer Organisation aus.

Kontakt

Charta der Vielfalt e. V.
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 82
Fax: 030/84 71 20 86
E-Mail: info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de

Stand

April 2017

Originaltitel der Studie

Diversity in Deutschland –
Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt