

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

Gefördert durch



20 %

In Deutschland verdienen Frauen rund 20 % weniger als Männer.

11,2 %

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist 2019 auf 11,2 Prozent 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.

28,9 %

Knapp ein Drittel der in einer Studie Befragten spricht mit Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Orientierung. In einer Befragung 2007 waren es nur 12,7 Prozent.

9

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

4,6 Mio.

Durch Diversity Management können laut Schätzungen 2,2 bis 4,6 Millionen zusätzliche 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.

21 %

Von den Kindern mit Hochschulreife aus nichtakademischen Haushalten beginnen 21 % ein Studium.

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.

25 %

Um 25 % 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

Die Vielfaltsdimensionen

Alter

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

Körperliche und geistige Fähigkeiten

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 Kund_innen 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

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

Soziale Herkunft

Damit alle Talente sich entfalten könnten, kann Diversity Management Mitarbeitende unterschiedlicher sozialer Herkunft in ihren Fähigkeiten und Potenzialen fördern.

Allgemeine Zahlen & Fakten zum Thema Vielfalt

Die Charta der Vielfalt steht für einen ganzheitlichen Umgang mit Vielfalt, der alle Dimensionen gleichermaßen einbindet.

Mehr erfahren zu den Vielfaltsdimensionen:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen>