



Factbook Diversity

Positionen, Zahlen, Argumente

Über das Factbook Diversity

Sie möchten mehr über Diversity in der Arbeitswelt wissen? Sie suchen aktuelle Zahlen zum Thema? Oder konkrete Beispiele, wie Unternehmen und Institutionen Diversity umsetzen?

Das **Factbook Diversity** möchte Ihnen genau das bieten: einen schnellen Einstieg und die wichtigsten Fakten. Falls Sie tiefer einsteigen möchten, haben wir weitere Quellen für Sie angegeben.

Aktuelle Informationen zu Studien und Erkenntnisse rund um das Thema Diversity finden Sie hier:

- [LinkedIn-Profil](#)
- www.charta-der-vielfalt.de
- [Twitter-Kanal](#)
- [Facebook-Auftritt des Vereins](#)
- [TikTok-Kanal](#)

Hier erfahren Sie alles zum **10. Deutschen Diversity-Tag** (www.deutscher-diversity-tag.de) am 31. Mai 2022, dem Wettbewerb für junge Beschäftigte **DIVERSITY CHALLENGE** (www.diversity-challenge.de) und der **Konferenz DIVERSITY** am 10. und 11. November 2022 (www.diversity-konferenz.de).

Melden Sie sich für den Newsletter an, um über neue Termine 2022 informiert zu werden.

Hinweise und Anregungen senden Sie bitte an:
presse@charta-der-vielfalt.de

Der Deutsche Diversity-Tag wird 10 Jahre

Let's celebrate Diversity!



Wir feiern dieses Jahr 10-jähriges Jubiläum – und damit die Erfolge unseres Diversity-Netzwerks und aller Organisationen, die Vielfalt leben.

Diversity geht uns alle an – nicht nur diejenigen, die sich im Arbeitsleben benachteiligt sehen. Damit Vielfalt in der Arbeitswelt vorankommt, brauchen wir den gemeinsamen Einsatz und die Unterstützung jeder_s Einzelnen: Allyship.

Allyship ist die Kunst, Bündnisse zu schmieden und mit anderen zusammen für die Wertschätzung von Vielfalt einzutreten. Das heißt auch Perspektiven zu wechseln, Empathie zu trainieren, Irritationen auszuhalten.

Setzen Sie mit Ihrer Aktion beim DDT22 ein Zeichen für Diversity und das, was wir schon geschafft haben – auch wenn noch viel zu tun bleibt.

Über das Factbook Diversity

Inhalt

1. Was ist Diversity?	S. 5
<u>1.1 Der Vielfaltsgedanke</u>	
<u>1.2 Die Vielfaltsdimensionen</u>	
<u>1.3 Historische Entwicklung</u>	
2. Was ist Diversity Management?	S. 24
<u>2.1 Der Nutzen von Diversity Management</u>	
<u>2.2 Diversity Management rechnet sich</u>	
3. Diversity Management in der Praxis	S. 40
4. Einflussfaktoren und Trends	S. 48
<u>4.1 Demografischer Wandel</u>	
<u>4.2 Digitalisierung</u>	
<u>4.3 Gesellschaftlicher Wandel</u>	
5. Die Charta der Vielfalt – Agenda Setting für Diversity Management in Deutschland	S. 66

1.1 Der Vielfaltsgedanke

Diversity heißt Vielfalt



Der Duden übersetzt „Diversität“ mit Vielfalt, Vielfältigkeit. In der Wissenschaft gibt es zahlreiche Definitionen von Diversity.

Bezogen auf die **Arbeitswelt** und den Kontext von Unternehmen und Institutionen versteht man unter dem Begriff die **Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeit der Belegschaft** aufgrund individueller Persönlichkeitsmerkmale sowie Lebensstile oder -entwürfe.

Diversity umfasst sowohl **sichtbare** als auch **unsichtbare Merkmale**, die individuelle Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit das Handeln von Menschen bedingen.

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Kerndimensionen, äußere & organisationale Dimensionen



Sucht man nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, lassen sich **sieben Vielfaltsdimensionen** bündeln, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind.

Im Diversity Management werden außerdem **äußere Dimensionen**, z. B. Familienstand, Berufserfahrung, Einkommen oder Freizeitverhalten berücksichtigt. Hinzu können **organisationale Dimensionen** kommen.

Das komplette Schaubild finden Sie hier: [Die Vielfaltsdimensionen](#)

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Menschen unterschiedlichen Alters lernen voneinander



Wir werden immer weniger und leben immer länger. Für Organisationen ist die Dimension „Alter“ mit Blick auf den **demografischen Wandel** wichtig. Gegenwärtig arbeiten **bis zu fünf verschiedene Generationen** zusammen. Darum ist es notwendig, sie bei der effektiven Zusammenarbeit zu unterstützen. Eine wichtige Herausforderung ist, Erfahrungen und Wissen in den Belegschaften durch **Wissensmanagement und lebenslanges Lernen** zu sichern. Denn: Wissen veraltet immer schneller – beim berufsbezogenen Wissen innerhalb von zwei bis zehn Jahren.

Es gilt, die **Chancen der Generationenvielfalt** zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zur Pensionierung zu erhalten.

Hintergrundinformationen und Studien; Dossier: JUNG – ALT – BUNT



1.2 Die Vielfaltsdimensionen

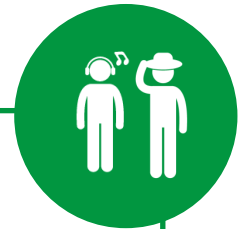
Menschen unterschiedlichen Alters lernen voneinander

61 %

Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen nimmt so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe. Im Jahr 2020 lag sie bei 61 Prozent. Im Jahr 2010 lag sie dagegen bei nur 41 Prozent.

Im Vergleich: Die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe 15 bis 19 Jahre betrug im Jahr 2020 26,8 Prozent und in der Altersgruppe 20 bis 24 Jahren 65,9 Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2022): Erwerbstätigkeit älterer Menschen. Erwerbsbeteiligung.



Diversity-Maßnahmen Alter (Beispiele):

- Altersgerechte Arbeitsplätze einrichten
- Mentoring- oder Wissens-Transfer-Programme durchführen
- Flexible Arbeitsmodelle anbieten
- Menschen unterschiedlichen Alters in Teams zusammenbringen
- Gesundheitsmanagement einführen

Beispiel: Mercedes-Benz Group AG, Deutsche Bahn AG

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Perspektiven aus vielfältigen Nationen, Kulturen und Ethnien erreichen neue Zielgruppen



Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen als Team zusammenzubringen, ist eine **wichtige Herausforderung** für Organisationen beim Wettbewerb um Kund_innen, Märkte und kluge Köpfe.

Die Sprach- und Kulturkenntnisse der Belegschaft können der **Schlüssel zu neuen Märkten** sein. So lassen sich neue Kund_innengruppen ansprechen, neue Talente gewinnen und sogar die Attraktivität des Unternehmens an der Börse für Anleger_innen steigern. Voraussetzung dafür ist ein **vorurteilsfreies Arbeitsumfeld**.

Hintergrundinformationen und Studien

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Unternehmen profitieren wirtschaftlich von Diversity

43 %

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

Unternehmen, die ethnische und kulturelle Vielfalt nicht in ihren Unternehmensstrukturen fördern, beschrieben 2019 einen Rückgang des Profits um 27 Prozent.

Quellen: McKinsey&Company (2020): Diversity wins. How inclusion matters, (2018): Delivering through Diversity.



Diversity-Maßnahmen ethnische Herkunft & Nationalität (Beispiele):

- Diverse Teamzusammensetzung
- Führungskräfte vorbereiten
- Interkulturelle Trainings anbieten
- Interkulturelle Netzwerke initiieren
- Kultur-Tandems einführen
- Stellenanzeigen international schalten
- Sprachtrainings fördern

Beispiel: Berliner Wasserbetriebe AöR, Robert Bosch GmbH

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Geschlecht & Geschlechtliche Identität



Welchem Geschlecht sich jemand zugehörig fühlt, hängt neben dem **biologischen Geschlecht** auch von der **geschlechtlichen Identität** ab. Die möglichen Identitäten und alle Geschlechter einzubeziehen und ihnen die gleichen Chancen zu bieten, lohnt sich auch für die Organisationen. Nur wer sich als Mensch akzeptiert fühlt, kann seine **Potenziale** voll ausschöpfen. Das gelingt am besten in einem vorurteilsfreien Klima.

Endo oder endogeschlechtlich bezeichnet Menschen, deren Körper der medizinischen Norm von männlich oder weiblich entsprechen. Menschen, die im Sinne des medizinischen Standards mit männlichen und weiblichen Geschlechtsmerkmalen geboren wurden, bezeichnen sich hingegen als **inter* oder intergeschlechtlich**. Als **cis** werden Menschen bezeichnet, die sich mit dem bei ihrer Geburt eingetragenen Geschlecht identifizieren können. Menschen, die nicht das bei ihrer Geburt eingetragene Geschlecht sind, bezeichnen sich als **trans oder trans***.

Es gilt, Filter in der Personalpolitik zu identifizieren, die das Phänomen der „gläsernen Decke“ bewirken. Damit ist gemeint, dass qualifizierte Frauen seltener ins Top-Management gelangen. Männer wiederum sollten gleichberechtigten Zugang zu familienfreundlichen Zeitmodellen erhalten.

Hintergrundinformationen und Studie



**GESCHLECHT &
GESCHLECHTLICHE
IDENTITÄT**



1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Geschlecht & Geschlechtliche Identität

Gender-Pay-Gap

Im Jahr 2020 verdienten Frauen in Deutschland **18 Prozent weniger als Männer**. Dieser „Gender-Pay-Gap“ ist darin begründet, dass Frauen in gleichwertigen Jobs weniger Gehalt bekommen und häufiger als Männer in schlecht bezahlten Jobs arbeiten.

Frauen auf der Führungsebene

Im Jahr 2019 war in Deutschland **nur jede dritte Führungskraft** eine Frau (29,4 Prozent).

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz erleiden besonders **Inter*- und Trans*-Personen**:

47 Prozent erlebten im letzten Jahr Diskriminierungen bei der Jobsuche oder auf der Arbeit.

Quellen: Statistisches Bundesamt (2022): Gender-Pay-Gap, Frauen in Führungspositionen, Agentur der Grundrechte (FRA) (2020): LGBTI Survey Data Explorer



Diversity-Maßnahmen Geschlecht (Beispiele):

- Recruiting- sowie Beförderungsprozesse geschlechtsneutral gestalten
- Geschlechtergemischte Teams (mind. 30 Prozent Frauen bzw. Männer)
- Führungskräfte trainings mit Fokus auf unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias)

Beispiel: Käfer Gruppe, METRO

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Den Blick auf die Talente richten

Menschen mit **körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung** werden in der Arbeitswelt oft als weniger produktiv eingeschätzt.



Diversity-Maßnahmen können dabei helfen, den Blick **auf Talente** statt auf Defizite von Beschäftigten zu richten. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels ist dies chancenreich – und alternativlos.

Es geht darum, die Arbeitsprozesse in Organisationen zu optimieren, zum Beispiel durch **barrierefreie Arbeitsplätze**. Auch der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten spielen eine Rolle.

Hintergrundinformationen und Studien



1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Den Blick auf die Talente richten

10,4 Millionen

In Deutschland lebten im Jahr 2019 10,4 Millionen Menschen mit einer Behinderung – darunter knapp 4,9 Millionen im erwerbsfähigen Alter.

57 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert oder arbeitsuchend. Aber Menschen mit Behinderung haben es nach wie vor schwer auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in derselben Altersgruppe lag zu der Zeit bei 82 Prozent.

Auswirkung der Pandemie

Durch die Pandemie erlitt die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt einen massiven Rückschlag. Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung stieg in kürzester Zeit auf den höchsten Stand seit 2016. Obwohl sich die Lage seit Beginn der Corona-Krise leicht verbessert hat, waren im Oktober 2021 noch immer 8 Prozent mehr Menschen mit Behinderung ohne Arbeit als vor der Pandemie.



Diversity-Maßnahmen Körperliche und geistige Fähigkeiten (Beispiele):

- Barrierefreie Arbeitsplätze einrichten
- Mit Behindertenorganisationen kooperieren
- Jugendliche mit Schwerbehinderung in der Ausbildung fördern
- Spezifische Talente aller Menschen fördern

Beispiel: AfB gemeinnützige GmbH, SAP SE

Quellen: Statistisches Bundesamt (2022): Menschen mit Behinderung. Aktion Mensch (2021): Inklusionsbarometer Arbeit 2021.

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Respektvoller Umgang mit Religionen



In Belegschaften existieren vielfältige religiöse Überzeugungen und Weltanschauungen. Arbeitgeber_innen sollten Verständnis und **Respekt für religiöse Riten und Praktiken** haben, da diese ein wichtiger Ausdruck der Persönlichkeit sind.

Ziel ist es also, Rücksicht auf unterschiedliche religiöse Gepflogenheiten oder Weltanschauungen der Belegschaft zu nehmen.

Hintergrundinformationen und Studien



1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Respektvoller Umgang mit Religionen

73 %

Dreiviertel der Unterzeichner_innen, die an der Befragung teilgenommen haben, sehen noch Handlungsbedarf beim Thema Religion als Vielfaltsdimension. Im nationalen Querschnitt sind es mit 48 Prozent nur knapp die Hälfte aller Organisationen.

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz

Mitglieder unterschiedlicher Religionen sind betroffen. Besonders Menschen muslimischen Glaubens weisen auf Diskriminierungen im Arbeitsleben hin. 55 Prozent zugewanderter Menschen muslimischen Glaubens berichten davon, sich diskriminiert zu fühlen. Bei zugewanderten Menschen christlichen Glauben sind es 32 Prozent. Besonders betroffen sind muslimische Frauen, die einen Hijab tragen. Auch antisemitische Vorfälle häufen sich am Arbeitsplatz: 2020 wurden trotz Homeoffice 11 Meldungen erfasst.

Quellen: Charta der Vielfalt und EY (2016): *Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt*. Stiftung Mercator (2018): *„Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?“ Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): *Religion / Weltanschauung*. Bundesverband RIAS e.V. (2021): *Jahresbericht Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2020*

Diversity-Maßnahmen Religion & Weltanschauung (Beispiele):



- Religiöse Feiertage beachten, z. B. bei der Urlaubsplanung oder bei wichtigen Meetings
- Kantinenangebot an religiöse Bräuche anpassen
- Räume der Stille einrichten
- Interkulturellen Kalender nutzen

Beispiel: Fraport AG

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Beschäftigte sind motivierter, wenn ihre sexuelle Orientierung akzeptiert wird

Ob bi-, hetero-, homosexuell oder queer – eine aufgeschlossene Organisationskultur in Bezug auf die sexuelle Orientierung ermöglicht, dass Beschäftigte einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen dürfen.

Bewerber_innen sehen ein LGBT*IQ-Engagement als **Gradmesser für die Offenheit der Organisationskultur**. Die an sich nicht sichtbare Dimension der sexuellen Orientierung wird in vielen Unternehmen durch Netzwerke sichtbar gemacht.

LGBT*IQ: Die sechs Buchstaben stehen für lesbisch, gay, bisexuell, trans*(ident), intersexuell und queer. Das * verdeutlicht die Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können und dient als Platzhalter für diese. Der Prozess von LGBT zu LGBT*IQ ist nicht abgeschlossen und schreitet fort mit dem wachsenden Bewusstsein über die Bandbreite aller Identitäten, sodass es zunehmend leichter wird für Menschen, sich einer Identität zuzuordnen, die ihre eigenen Erfahrungen und ihr Selbstgefühl widerspiegeln.



Hintergrundinformationen und Studien

Quelle: National Geographic (2021): Von LGB bis LGBTQIA+: Der Identität einen Namen geben



1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Beschäftigte sind motivierter, wenn ihre sexuelle Orientierung akzeptiert wird

1/3

Knapp ein Drittel (28,9 Prozent) lesbischer und schwuler Befragter spricht 2017 mit Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Orientierung. In einer Befragung 2007 waren es nur 12,7 Prozent.

Ein Drittel der LSB+ Befragten (33,2 Prozent) befürchten im Falle des Bekanntwerdens ihrer sexuellen Identität Nachteile bspw. bei Kund_innen.

Laut einer Studie erlebten in Deutschland 24 Prozent der LGBT*IQ-Community bei der Jobsuche oder während der Arbeit Diskriminierungen.



Diversity-Maßnahmen sexuelle Orientierung (Beispiele):

- LGBT*IQ-Netzwerk initiieren
- Lebenspartnerschaften gleichstellen (z.B. Altersversorgung, kostenfreie Kontoführung)
- Generelle Bestandsaufnahme von Regelungen durchführen, um Diskriminierungen zu identifizieren und zu beseitigen

Beispiel: Deutsche Bahn, BTU Cottbus – Senftenberg

Quellen: Diversity-Institut (2021): Out im Office! Out vor Kund_innen?
(2022) Bi & Pan im Office?! Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2020): LGBTI Survey Data Explorer

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Verantwortung übernehmen und Potenzial fördern



In der unterschiedlichen sozialen Herkunft liegt eine Chance und ein Erfolgsfaktor für Unternehmen. Das volle Potenzial aller Beschäftigten zu erkennen und somit gezielt Talente und Fähigkeiten zu fördern, kann sich positiv auf den Erfolg der Organisation auswirken.

Noch hängen Bildungserfolg und Aufstiegschancen in Deutschland stark von der sozialen Herkunft ab. Diversity Management kann allen Menschen Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Netzwerken, Vermögen und gesellschaftlicher Macht geben. Es liegt in der sozialen Verantwortung von Organisationen alle Menschen einzubinden und ihre Potenziale zu fördern.

Hintergrundinformationen und Studien

1.2 Die Vielfaltsdimensionen

Verantwortung übernehmen und Potenzial fördern

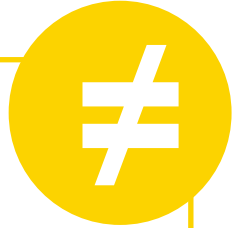


Soziale Bildungsaufsteiger_innen verfügen über ein hohes Maß an Resilienz, Anpassungsfähigkeit und haben oft klare Berufsvorstellungen. Oft sind sie lösungsorientierter und durchsetzungsstärker als ihre Kolleg_innen, da sie auf ihrem Karriere- und Bildungsweg vielen Herausforderungen begegnen.

Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass nach wie vor Faktoren wie die **soziale und nationale Herkunft**, den sozialen Aufstieg wesentlich erschweren. Die Umfragereihe „So arbeitet Deutschland“ untersucht dies regelmäßig. Zuletzt gaben 28 Prozent der Befragten an, ihre Nationalität verringere ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt. 24 Prozent geben an, ihre soziale Herkunft sei aus ihrer Sicht sogar das größte Hindernis.

An den **sozialen Aufstieg** glauben immer weniger Menschen – vor allem immer weniger junge Menschen. **Nur 15 Prozent** der 18 bis 24-Jährigen glauben, dass alleine der Bildungsabschluss über die Jobaussichten entscheidet.

Dabei herrscht in Deutschland ein ernstzunehmender Fachkräftemangel und der Arbeitsmarkt ist keineswegs gesättigt. Das bietet viel Ein- und Aufstiegspotential für Quereinsteiger_innen.



Diversity-Maßnahmen Soziale Herkunft (Beispiele):

- Mentoring-Programme für Mitarbeitende aus nicht-akademischen Haushalten
- Menschen mit geringem Bildungsgrad in ihrer Ausbildung unterstützen
- Einbindung sozialer Unternehmen und Initiierung gemeinsamer Projekte

Beispiele: Berliner Wasserbetriebe AöR,
Deutsche Bahn AG

Quellen: Netzwerkchancen (2018): Soziale Aufsteiger im Berufsleben, So arbeitet Deutschland (2022): „So arbeitet Deutschland“.

1.3 Historische Entwicklung

Von den USA nach Deutschland

Der Anerkennungsprozess der Vielfältigkeit der Gesellschaft begann in den Vereinigten Staaten in den 1960er Jahren.

Der Vielfaltsgedanke hat sich aus den Bürgerrechts-, Homosexuellen- und Frauenbewegungen entwickelt, die gegen Diskriminierung protestierten und mehr Chancengleichheit forderten.

Der Vielfaltsgedanke erhält ab Mitte der 80er Jahre neben der politischen auch eine ökonomische Funktion.

Quellen: Toepfer, Georg (2020), Diversität. Historische Perspektiven auf einen Schlüsselbegriff der Gegenwart

Die USA stärken gesetzlich die Gleichberechtigung

1964: Die Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder Herkunft in öffentlichen Einrichtungen, in der Regierung und in der Arbeitswelt wird verboten.

1965: Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, dürfen niemanden wegen Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Behinderung, Rasse, Alter und sexueller Orientierung (später ergänzt) diskriminieren. Die Förderung von Minderheiten (z. B. durch die Einstellungsquote) wird eingeführt.

1.3 Historische Entwicklung

1990er: Der Vielfaltsgedanke kommt nach Deutschland



Amerikanische Großkonzerne, die auch Standorte in Deutschland haben, **importieren** den Vielfaltsgedanken in die Bundesrepublik.

Zu den Vorreitern zählen Konzerne wie IBM, Ford, McDonald's, P&G oder Hewlett-Packard.

Erste Fachartikel zu Diversity Management werden veröffentlicht und Konferenzen finden statt.

In Deutschland sind es vor allem die Deutsche Bank, Lufthansa und Daimler, die als erste auf Diversity Management setzen.

2. Was ist Diversity Management?

2. Was ist Diversity Management?

Diversity Management als Erfolgsfaktor

Die Vielfalt der Belegschaft als Erfolgsfaktor erkennen, fördern, wertschätzen und **dadurch wirtschaftliche Erfolge steigern** – das ist der Grundgedanke des Diversity Managements (DiM).

Ziel ist es, (Personal-)Prozesse und Strukturen von Organisationen so auszurichten, dass alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.

Die Vielfalt der Belegschaft soll sich **auf alle Geschäftsfelder** auswirken und nutzbar für Absatzmärkte, Kundengruppen, Produkte, Zuliefernde und andere Geschäftspartner_innen sein.



2. Was ist Diversity Management?

Diversity Management als Erfolgsfaktor



Vielfalt innerhalb von Belegschaften wird bereits von einem Großteil der Arbeitgeber_innen als Bereicherung erkannt. Doch wie kann man Vielfalt entlang der Organisationsziele noch weiter wertschätzen und effektiver **fördern und einbeziehen?**

„Inklusion“ umfasst alle Maßnahmen, die eine einbeziehende Unternehmens- und Organisationskultur fördern sollen. Entscheidend ist, dass nicht einzelne Zielgruppen hervorgehoben werden, sondern Beschäftigte **hinsichtlich aller Diversity-Dimensionen eine gleiche Behandlung erfahren.**

Diversity und Inklusion gehören deshalb zusammen.

2.1 Der Nutzen von Diversity Management

Viele Argumente sprechen für Diversity

Innovation: Vielfalt zündet.

Divers zusammengesetzte Teams entwickeln kreativere Ideen und Lösungen. Sie bringen unterschiedliche Sichtweisen ein, die oft schneller zu Ergebnissen und innovativen Produkten führen.

52 Prozent der Befragten einer Studie der PageGroup gaben an, Diversity Management verbessere die Zusammenarbeit in ihrem Team.

Marketing: Vielfalt zieht.

Vielfältige Belegschaften können sich besser auf unterschiedliche Zielgruppen und ausländische Märkte einstellen. Jede_r Kund_in braucht ein passendes Gegenüber.

17 Prozent der Befragten sehen in Diversity Management einen wichtigen Faktor für die Kundenbindung und 35 Prozent stimmen zu, dass Diversity Management zu einem positiven Unternehmensimage beiträgt.

Weitere Informationen: Charta der Vielfalt e.V. (2017): Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand. KOFA (2016): Vielfalt im Unternehmen. Diversity Management, PageGroup (2021): Diversity Management Studie 2021

2.1 Der Nutzen von Diversity Management

Viele Argumente sprechen für Diversity

Personal: Vielfalt bindet.

Unternehmen und Organisationen, die auf Vielfalt setzen, steigern ihre Attraktivität gegenüber Bewerber_innen sowie Beschäftigten.

77 Prozent der Befragten einer Umfrage von StepStone geben an, sich eher bei einem Unternehmen zu bewerben, das sich als tolerant, vielfältig und offen präsentiert.

Kosten: Vielfalt spart.

Diversity Management kann Kosten von Fehlzeiten und Fluktuation der Beschäftigten (Kündigungen, Rekrutierung und Neueinstellungen) minimieren, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt fühlen.

78 Prozent der Befragten möchten in einem Umfeld arbeiten, das von Offenheit und Vielfalt geprägt ist.

Quellen: Charta der Vielfalt e.V. (2017): Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand., KOFA (2016): Vielfalt im Unternehmen. Diversity Management, StepStone (2021): Wie vielfältig die Arbeitswelt wirklich ist.

2.1 Der Nutzen von Diversity Management

Was macht Diversity erfolgreich?

Verbindliche Unternehmensführung: DiM braucht den Rückhalt der Unternehmensführung, die mit der Einführung startet („top down“). Verbindlichkeit kann durch die Aufnahme in das Leitbild, die Unternehmenswerte, eine Betriebsvereinbarung, einen Verhaltenskodex und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt werden.

Eingebundene Belegschaften: Letztlich sind es die Beschäftigten, die DiM umsetzen („bottom up“). Das funktioniert nur, wenn sie die Vorteile erkennen, sich in den Prozess einbringen und Feedback geben können – zum Beispiel in Workshops, Fokus-Gruppen und Netzwerken.

2.1 Der Nutzen von Diversity Management

Was macht Diversity erfolgreich?

Ganzheitliche Diversity-Strategie: DiM ist mehr als eine Zusammenstellung einzelner Maßnahmen und sollte als ganzheitliche Strategie konzipiert werden. Am Anfang stehen Ziel- und Maßnahmenformulierung sowie Meilensteinplanung. DiM ist ein laufender Veränderungsprozess; eine Querschnittsaufgabe, die vom Personal, über den Vertrieb bis zum Marketing alle Prozesse der Organisation betrifft.

Klarer Business-Fokus: Die DiM-Strategie muss einen engen Bezug zu den ökonomischen Zielen der Organisation haben und darf nicht als extra Thema betrachtet werden.

Ausreichende Kapazitäten: Diversity ist kein Selbstläufer. Personelle und finanzielle Ressourcen müssen fest eingeplant werden.

Quellen: Charta der Vielfalt e.V. (2017): Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand; Charta der Vielfalt e.V. & EY (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Immer mehr Organisationen setzen auf Vielfalt

4.500

4.500 Unternehmen und Institutionen haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine **Selbstverpflichtung zu Diversity**, die ihren Ursprung in der Wirtschaft hat.

Am **31. Mai 2022** initiiert der Verein Charta der Vielfalt den **10. Deutschen Diversity-Tag**, einen bundesweiten Aktionstag zum Thema Vielfalt, an dem Organisationen ihre Diversity-Aktivitäten präsentieren können. Er ist Teil des EU Diversity Month im Mai, der in diesem Jahr bereits zum dritten Mal stattfindet.

2021 haben sich über **900 Organisationen am DDT21 digital** beteiligt und dabei 2.700 Aktionen durchgeführt. Dadurch wurden **über 9,5 Millionen Beschäftigte** erreicht. Alle mitwirkenden Organisationen sind auf der Webseite zu finden.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Mehr Vielfalt kann Fachkräftemangel reduzieren

50 %

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

Allein die **Umsatzeinbußen des Mittelstandes** betragen bereits jetzt laut der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young GmbH **50 Milliarden Euro**.

So stieg die Zahl freier Stellen für IT-Fachkräfte im Jahr 2021 auf 96.000. Im Vorjahr waren es noch 12 Prozent weniger.

Im Mittelstandsbarometer 2021 von Ernst & Young gaben 54 Prozent der Befragten an, dass sie im Fachkräftemangel die größte Gefahr für die Unternehmensentwicklung sehen.

Quellen: McKinsey (2015): [Why diversity matters](#), EY (2017): [Mittelstandsbarometer 2017](#), (2021): [Mittelstandsbarometer 2021](#), Bitkom (2022): [Presseinformation: IT-Fachkräftelücke wird größer: 96.000 offene Jobs](#)

2.2 Diversity Management rechnet sich

Unternehmen sehen messbare Erfolge von Diversity

69 %

69 Prozent der Unterzeichner_innen und 53 Prozent der deutschen Unternehmen sind sich sicher: Der Erfolg von Diversity ist messbar und sichtbar.

Dabei kommt es auf die Stimmen aus der Belegschaft (Mitarbeiter_innen-Befragungen) an, wissen 80 Prozent der Unternehmen.

„**Harte Kriterien**“ wie Finanzkennzahlen werden allgemein für geeigneter gehalten als „**weiche**“ mit stärkerer persönlicher oder qualitativer Feedbackkomponente.

Quelle: Charta der Vielfalt und EY (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Unternehmen sehen messbare Erfolge von Diversity

2 von 3

Zwei von drei der deutschen Unternehmen sagen: Diversity bringt der Organisation konkrete Vorteile.

Bei den Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt liegt die Zahl mit 97 Prozent deutlich höher.

Und die allermeisten erwarten, dass Diversity in Zukunft noch wichtiger wird.

Quelle: Charta der Vielfalt (2020): Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Partizipativer Führungsstil macht innovativer

63 %

Ein Großteil (63 Prozent) der befragten Führungskräfte einer Studie der Unternehmensberatung Accenture glaubt, dass eine diverse und inklusive Unternehmenskultur wichtig ist für den Erfolg ihres Unternehmens.

In der Umsetzung gibt es allerdings noch Schwierigkeiten.

Während 70 Prozent der Führungskräfte angeben, sie würden eine Unternehmenskultur schaffen, in der sich alle zugehörig fühlen, stimmen nur 40 Prozent der Beschäftigten zu.

Darüber hinaus ist der Anteil an Mitarbeitenden hierzulande, die sich nicht genug einbezogen fühlen, fast zweimal höher als Führungskräfte glauben.

Könnte man diese Kluft in der Wahrnehmung durch besseres Diversity Management schließen, könnten Unternehmen weltweit ihre Gewinne insgesamt um 3,3 Billionen Euro steigern.

Vier zentrale Ausprägungen von Vielfalt sind dabei entscheidend: Geschlecht, Nationalität, beruflicher Werdegang und Branchenerfahrung.

Quelle: Accenture (2020): Getting to Equal-Studie von Accenture.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Unternehmen punkten mit Vielfalt im Topmanagement

+ 25 %

Um 25 Prozent größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, **überdurchschnittlich erfolgreich** zu sein, wenn im **Topmanagement** auch **Frauen** vertreten sind.

In Deutschland ist der Effekt besonders deutlich: Bei einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte **verdoppelt sich die Wahrscheinlichkeit** eines überdurchschnittlichen Geschäftserfolgs sogar.

Quelle: McKinsey&Company (2020): Diversity wins. How inclusion matters.

2.2 Diversity Management rechnet sich

Neue Zielgruppen und Märkte erschließen

70 %

77 Prozent der Studienteilnehmenden gaben an, sich eher bei einem Unternehmen zu bewerben, dass sich als tolerant, vielfältig und offen präsentiert.

94 Prozent der Befragten einer PageGroup-Studie gaben an, das Thema Diversity Management sei wichtig für den weltweiten Unternehmenserfolg.

38 Prozent der Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt sehen Diversity-Maßnahmen als wichtigen Vorteil, um leichteren Zugang zu Märkten/Teilmärkten zu erhalten.

Quellen: StepStone (2020): Wie vielfältig die Arbeitswelt wirklich ist., Charta der Vielfalt e.V. (2020): Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020. PageGroup (2021): Diversity Management Studie 2021

2.2 Diversity Management rechnet sich

Unternehmen sehen Diversity als Zukunftssicherung

82 %

82 Prozent der Unterzeichner_innen und der deutschen Unternehmen sind sich einig: Diversity hilft, die Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation sicherzustellen. 83 Prozent der Befragten denken, dass Vielfalt Innovation und Kreativität fördert.

Diversity Management heißt also **Zukunftsvorsorge** und **Zukunftssicherung**. So wollen 67 Prozent der Unternehmen in Deutschland Personalressourcen besser nutzen.

Quelle: Charta der Vielfalt (2020): Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020.

2.2 Fazit

Diversity Management macht erfolgreich

- DiM erhöht die **Leistungsfähigkeit, Motivation und Innovationskraft der Beschäftigten.**
- Ein vielfältiges Unternehmensumfeld **hält Fachkräfte** und hilft, **neue zu gewinnen.**
- DiM steigert den **wirtschaftlichen Erfolg** von Unternehmen.
- Vielfältige Teams ermöglichen durch interkulturelle Kompetenzen und spezielles Know-how den **Zugang zu neuen Märkten und Kund_innengruppen.**
- Vielfältige Unternehmen sind **flexibler** und können **besser und schneller auf neue Marktbedingungen reagieren.**
- DiM sichert einen **nachhaltigen und vielfältigen Wissenstransfer**
- DiM **steigert die Attraktivität von Unternehmen** für potenzielle Geschäftspartner_innen und eröffnet neue Wege der Kooperation.
- Für Finanzakteur_innen und Investor_innen können diverse Unternehmen interessanter erscheinen **und sogar höher bewertet werden.**

Quellen: McKinsey&Company (2018): Delivering through Diversity. (2020): Diversity wins. How inclusion matters.

3. Diversity Management in der Praxis

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices

Geschlecht & geschlechtliche Identität

Reverse Mentoring

- Das Programm OPEN WO/MEN bei **John Deere** in Mannheim ermöglicht einen offenen, empathischen Austausch zwischen männlichen Top-Managern und ambitionierten weiblichen Nachwuchskräften.
- Die Männer hören vor allem zu, um ein besseres Verständnis für Herausforderungen von Frauen im Berufsalltag zu erlangen und als Vorgesetzte eigene Ideen zu entwickeln, wie sie selbst die Situation verbessern können.
- Das Programm zielt final auf mehr Frauen in höheren Managementpositionen ab.

Quelle: Charta der Vielfalt e.V.: Reverse Monitoring, ConSol IT-Unternehmen

Frauenpower für die IT

- Gegen den Fachkräftemangel setzt IT-Dienstleister **ConSol** verstärkt auf weibliches Fachpersonal.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Lösungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Das Ergebnis: Der Frauenanteil und die Zufriedenheit sind gestiegen. Die Rückkehrquote der Mütter liegt bei fast 100 Prozent

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices



Alter

Demografieorientierte Personalpolitik

- Das Thüringer Raumfahrtunternehmen **Jena-Optronik** setzt auf demografieorientierte Personalpolitik.
- Durch frühzeitige Maßnahmen, wie die Einführung eines Mentorings und Organisation von Wissenstransfer, kann der Wissensverlust durch das Ausscheiden älterer und erfahrener Mitarbeiter_innen in den Ruhestand minimiert werden.
- Zur Verstetigung und Systematisierung dieser Ansätze nahmen Mitarbeiter_innen aus Personalabteilung und Betriebsrat an der „Weiterbildung zum Demografieberater“ teil und holten sich viele Impulse.
- Beispiele für Projekte zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Generationen sind das „Projekt 55+“ und das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“.

Quelle: Charta der Vielfalt e.V.: JUNG – ALT – BUNT. Diversity und der demographische Wandel. Online-Dossier. Juni 2012.

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices

Sexuelle Orientierung

Metro Pride Netzwerk

- Im **METRO Pride Netzwerk** können sich LGBTQIA+- Beschäftigte austauschen, vernetzen und Unterstützung suchen.
- Ziel ist es, im gesamten Unternehmen Diskriminierungen und Vorurteile abzubauen und für alle ein besseres und offeneres Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Die gesteigerte Arbeitszufriedenheit wirkt sich positiv auf Leistung und Produktivität aus.

Quellen: Charta der Vielfalt e.V.: [METRO Pride – Mitarbeiternetzwerk](#), [adidas, Werde Mitglied in einem vielfältigen Team](#).

Vielfältige HR bei adidas

- **adidas** zählt zu den LGBTQIA+-freundlichsten Unternehmen Deutschlands.
- Eine eigene Kollektion zum LGBTQIA+-Pride Month sorgt für Aufmerksamkeit und unterstützt Sportler_innen bei ihrem Coming-out.
- Das von adidas angestrebte ausgeglichene Geschlechterverhältnis in der Belegschaft steigert Arbeitszufriedenheit, Leistung und Produktivität.

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices



Ethnische Herkunft & Nationalität

Vielfalt in Hamburgs Verwaltung

- Die **Hamburger Verwaltung** erreichte das Ziel, den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund von **5,4 auf 20 Prozent** zu erhöhen.
- Diverse Werbekampagnen, Kooperationen und Veranstaltungen halfen dabei.
- Die Hamburger Verwaltung ist nun fast so **divers wie die gesamte Stadt**. Denn insgesamt haben 35 Prozent der Personen in Hamburg einen **Migrationshintergrund**.

Quellen: Charta der Vielfalt e.V. (2019): „Wir sind Hamburg! Bist du dabei? – Vielfalt für die Verwaltung“. **CHANGEMAKERS**.

Faire Chance auf dem Arbeitsmarkt

- **CHANGEMAKERS** von Ibsolution GmbH ist ein Integrationsprogramm, das Geflüchteten dabei hilft, als SAP Consultants in Deutschland eine Karriere zu starten.
- Neben der technischen Ausbildung behandelte das Programm auch Soft Skills und europäische Arbeitsethik.
- Die Teilnehmenden besitzen die Fähigkeiten, ihre Karriereziele anzugehen und erhielten bestenfalls ein Stellenangebot.

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices



Körperliche & geistige Fähigkeiten

Leistung kennt kein Handicap

- Im Sozialunternehmen **AfB gGmbH** sind 45 Prozent der Beschäftigten Menschen mit Behinderung. Der Fokus liegt auf der **Begabung und den Fähigkeiten** der Beschäftigten.
- Ein dreijähriges Ausbildungsprogramm geht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ein.
- Das starke Wachstum und die Eröffnung vieler neuer Standorte zeigt, dass die Strategie aufgeht.

„Autism at Work“ bei SAP

- Das 2013 von **SAP** gestartete Projekt „Autism at Work“ integriert Autist_innen ins Arbeitsleben und wirkt damit dem Fachkräftemangel entgegen.
- „Autisten können unter bestimmten Rahmenbedingungen gut arbeiten, aber sie brauchen hin und wieder Menschen, die ihnen dabei helfen“, weiß Projektleiterin Stefanie Lawitzke.
- Die Initiative von SAP gibt es an 10 Standorten in 8 Ländern.

Quellen: *Charta der Vielfalt e.V.*, Leistung kennt kein Handicap.
SAP(2016): Autism at work.

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices



Interkultureller Kalender

Religion &
Weltanschauung

- Als weltweit agierendes Unternehmen beschäftigt die **Deutsche Bahn** Mitarbeitende unterschiedlichster Religionszugehörigkeiten. Der interkulturelle Kalender soll über die religiöse Vielfalt und Feierlichkeiten informieren und sensibilisieren.
- Bei der Dienstplanung kann auf die Feiertage Rücksicht genommen werden. Das fördert die Zufriedenheit der Belegschaft und die Arbeit in interkulturellen Teams.

Quelle: Charta der Vielfalt e.V., Generationen-Tandems und Reverse-Mentoring; Interkultureller Kalender.

Interkulturalität und Chancengleichheit

- **Phoenix Contact** legt Wert auf internationale „Migration“ im Unternehmen und sorgt für einen Kultur- und Wissenstransfer, von dem alle profitieren.
- Es geht um die Förderung von jungen Menschen: Mit dem Projekt „Aubikom“ wird gezielt auf den Ausbau von Schlüsselqualifikationen und Basiskompetenzen von Hauptschüler_innen gesetzt.

3. Diversity Management in der Praxis

Best Practices

Für mehr Chancengerechtigkeit

Soziale Herkunft

- Mit dem Programm „Born to be“ fördert die Deutsche Bank AG junge Menschen weltweit.
- Die Bildungsprojekte bauen Barrieren ab und unterstützen beim Einstieg ins Berufsleben. Sie setzen an Problembereichen an: Qualifikationslücken zwischen Schullehre und Berufsanforderung, mangelnde Chancengerechtigkeit sowie begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten durch Armut.

Horizonte erweitern

- Die Zukunft junger Berliner_innen liegt den **Berliner Wasserbetrieben** am Herzen.
- Seit 2010 werden Jugendliche mit schwierigen Bildungsbiografien durch den Ausbau von Schlüsselkompetenzen und Einstiegsqualifizierungen unterstützt. Das Horizont-Programm steht seit 2015 auch Menschen mit Fluchtgeschichte offen.

Quellen: *Charta der Vielfalt e.V., Scoring Girls Ausbildung, Berliner Wasserbetriebe AöR, Born to be. Deutsche Bank.*

4.1 Demografischer Wandel

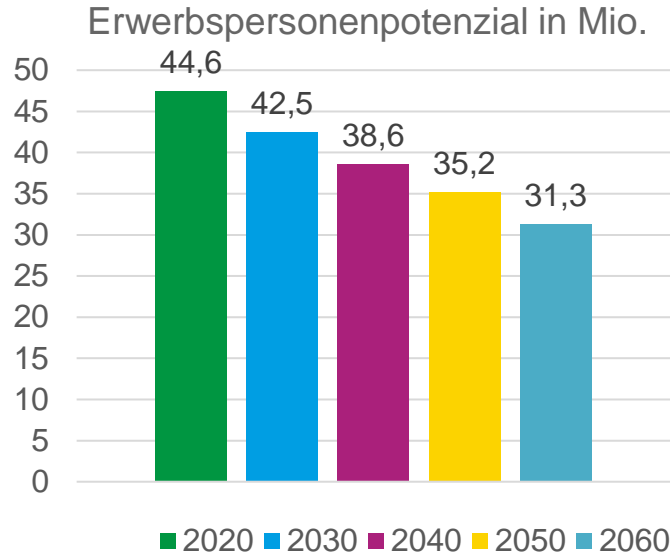
Wir werden weniger und bunter

- **Die Bevölkerungszahl sinkt.** Immer weniger Geburten stehen immer mehr Sterbefällen gegenüber: Im Jahr 2060 werden voraussichtlich fast doppelt so viele 70-Jährige leben, wie Kinder geboren werden. Die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen wird möglicherweise auf 74,4 Millionen sinken.
- **Die durchschnittliche Lebenserwartung steigt.** Der Anteil von Menschen mit über 70 Jahren wird weiter stark zunehmen – bis 2060 um rund 35 Prozent.
- **Die Belegschaften werden älter.** Schon 2020 waren rund 36,5 Prozent der Beschäftigten älter als 50 Jahre. Bis 2035 wird die Zahl der Menschen ab 67 Jahre um 22 Prozent steigen. Laut Prognosen werden im Jahr 2030 mehr über 65-Jährige erwerbstätig sein als unter 20-Jährige.
- **Der demografische Wandel** bringt schon jetzt Herausforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften, sowohl bei KMU als auch bei größeren Unternehmen: Das Fachkräfteangebot nimmt mit zunehmender Qualifikation ab.

Quellen: Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerungsvorausberechnung. (2022): 2021 voraussichtlich erneut kein Bevölkerungswachstum. Charta der Vielfalt e.V.(2012): JUNG – ALT – BUNT. Diversity und der demographische Wandel. Online-Dossier. Juni 2012.

4.1 Demografischer Wandel

Der Arbeitsmarkt schrumpft ohne Zuwanderung



Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird das **Erwerbspersonenpotenzial** von derzeit 47,4 Millionen bis 2035 um 7,2 Millionen Personen, und bis 2060 noch einmal um 8,9 Millionen Arbeitskräfte sinken.

Nur bei einer jährlichen **Zuwanderung** von **400.000** Arbeitskräften bliebe das Erwerbspotenzial bis 2035 konstant.

Quelle: IAB (2021), S.4: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. (Eigene Darstellung auf Grundlage der in der Quelle angegebenen Zahlen)

4.1 Demografischer Wandel

Auswirkungen des Fachkräftemangels sind bereits spürbar

- **Über 99 Prozent** der Unternehmen in Deutschland sind kleine und mittelständische Unternehmen (KMU; mit weniger als 250 Beschäftigten). **Zwischen 31 und 60 Prozent** der KMU berichten von mittleren bis großen Problemen, offene Stellen mit Fachkräften zu besetzen.
- Nach Berechnungen der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young belaufen sich die **Kosten des Fachkräftemangels** für den deutschen Mittelstand auf **50 Milliarden Euro**.
- Insgesamt sind 352 von 801 Berufsgattungen aktuell mit Fachkräftengpässen konfrontiert.
- Die Corona-Krise wirkt sich außerdem zusätzlich negativ auf Ausbildungsangebote aus und damit langfristig auch auf den Fachkräftemangel.
- Mit 72.000 Personen bilden die **MINT-Expertenberufe** (i.d.R. Akademiker_innen) die größte Engpassgruppe, gefolgt von 60.200 Personen im Segment der MINT-Facharbeiterberufe (i.d.R. Ausbildungsberufe) sowie 13.000 im Segment der Spezialisten- beziehungsweise Meister- und Technikerberufe. Der größte Engpass zeigt sich in Energie-/Elektroberufen, gefolgt von Bauberufen und IT-Berufen.
- Engpässe gibt es auch bei **Ärzt_innen, Pflegekräften** und sogenannten **primären Dienstleistungen**. Das sind einfache Tätigkeiten im Verkauf und im Büro, bei der Reinigung und Bewirtung.

Quellen: Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerungsvorausberechnung. Institut für deutsche Wirtschaft (2019): MINT Frühjahrsreport. Institut für deutsche Wirtschaft (2021): MINT Frühjahrsreport. Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.): JUNG – ALT – BUNT. Diversity und der demographische Wandel. Online-Dossier. Juni 2012. BMWK (2022): Fachkräfte für Deutschland. KfW (2021): Fachkräftebarometer 2021. EY (2017): Mittelstandsbarometer 2017.

4.1 Demografischer Wandel

Das Arbeitskräftepotenzial ist vielfältig

- **Ältere Beschäftigte:** Das Erfahrungswissen von älteren Generationen wird zu wenig genutzt. Eine diverse Personalstrategie hilft, Know-how zu sichern.
- **Menschen mit Behinderung:** Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung lag im Jahr 2019 bei 57 Prozent. Die Pandemie traf jedoch Menschen mit Behinderung besonders. Aktuell liegt die Zahl der Erwerbstätigen 8 Prozent unter dem Vorkrisenniveau.
- **Frauen** stellen das größte Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung dar. Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren steigt, hinkt Deutschland noch immer hinterher. In fast allen EU-Ländern ist die Vollzeitquote höher. Knapp 42 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahre, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen, gaben als Grund die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen an.
- **Ausländische Fachkräfte:** Deutsche Arbeitgeber_innen rekrutieren nur selten Fachkräfte aus dem Ausland – selbst wenn sie bereits Engpässe haben.
- **Menschen mit Migrationshintergrund:** Menschen mit Migrationshintergrund sind in den alten Bundesländern öfter arbeitslos (42 Prozent) als in den neuen (18 Prozent). Rechnet man in Ostdeutschland die Bundeshauptstadt heraus, dann beträgt der Anteil arbeitsloser Personen mit Migrationshintergrund nur noch 10 Prozent.

Quellen: Charta der Vielfalt e.V.; Hrsg.(2012): JUNG – ALT – BUNT. Diversity und der demographische Wandel. OECD-Studie (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland; Statistisches Bundesamt (2020): Arbeitsmarkt. Erwerbstätigkeit. Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

4.1 Demografischer Wandel

Unterschiedliche Generationen lernen voneinander

Chancen für Unternehmen und Institutionen

- Ältere Beschäftigte können ihre Berufserfahrung an jüngere weitergeben, sodass dem Unternehmen **kein wertvolles Wissen verloren** geht. Umgekehrt unterstützen Digital Natives, die mit Computern, Mobiltelefonen u. a. digitalen Technologien aufgewachsen sind, ältere Beschäftigte bei der Arbeit.
- Vielfältige Teams profitieren von den verschiedenen Sichtweisen und Erfahrungen der einzelnen Teammitglieder. So entsteht ein spannendes Arbeitsumfeld für alle und ein Austausch, der kreative und innovative Ideen und Lösungsansätze fördert.
- Führungskräfte können durch geregelte Mitarbeitergespräche lernen, auf die Erwartungen und Potenziale von Beschäftigten unterschiedlichen Alters zu reagieren und ihre Stärken zu fördern.

Quellen: RKW Kompetenzzentrum (2016): Die Mischung macht's – Wilhelm Gienger in Mannheim. PageGroup (2021): Diversity-Management Studie 2021,

4.1 Demografischer Wandel

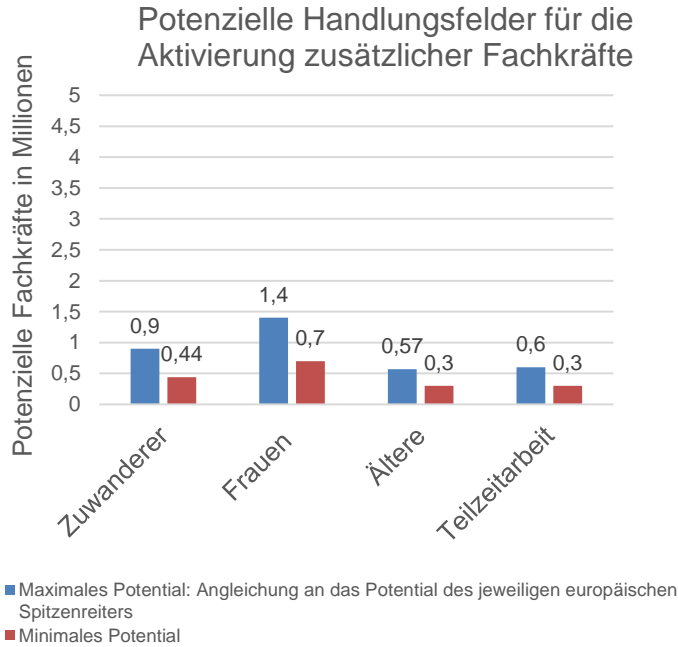
Frauen sind öfter berufstätig, verdienen aber weniger

- Im Jahr 2019 waren 46,7 Prozent aller Erwerbstätigen Frauen. Gleichzeitig waren nur 29,4 Prozent aller Führungskräfte weiblich.
- In Deutschland verdienen Frauen im Vergleich zu Männern **18 Prozent weniger**.
- Männer waren 2019 mit einer Quote von 80,5 Prozent weiterhin öfter erwerbstätig als Frauen (72,8 Prozent). Somit konnte der Abstand erwerbstätiger Männer und Frauen von 2009 bis 2019 **um 2,5 Prozent** gesenkt werden.
- **49 Prozent** aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten im Juni 2020 in Teilzeit, d. h. weniger als die tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten beim jeweiligen Arbeitgeber. Bei den Männern sind es nur 11 Prozent.
- Durch die Corona-Krise hat sich die Lage noch verschlechtert: Während 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit reduzierten, um Kinder unter 14 Jahren zu betreuen, waren es 27 Prozent unter den Frauen.
- Und nur 60 Prozent derjenigen Paare, die sich die Sorgearbeit vor der Corona-Krise teilten, gaben an, dies auch während der Krise zu tun.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation für Männer und Frauen 2020. (2022): Gender-Pay-Gap. Bundesagentur für Arbeit (2021): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020. WSI (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt.

4.1 Demografischer Wandel

Bis zu 4 Millionen Arbeitskräfte mehr durch Diversity Management



Nach Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit besitzt der deutsche Arbeitsmarkt noch **ungenutzte Fachkräftereserven**.

Bei den Zielgruppen und Handlungsfeldern, in denen DiM ansetzt, schätzt die Bundesagentur für Arbeit das aktivierbare Fachkräftepotenzial bis 2030 auf **2,2 bis 4,6 Millionen Menschen**.

Maßnahmen wie altersgerechte Arbeitsplätze, Investition in Bildung, Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Schaffung einer Willkommenskultur können unter anderem zur Aktivierung der Potenziale beitragen.

Quelle: BA2020: Fachkräfte für Deutschland. (Eigene Darstellung auf Grundlage der in der Quelle angegebenen Zahlen)

4.2 Digitalisierung

New Work: Ein Trend verändert die Arbeitswelt

- New Work beschreibt die strukturellen Veränderungen und ihre Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt. Die wichtigsten Einflussfaktoren sind **Digitalisierung** und die zunehmende **internationale Vernetzung**.
- Die Einbindung von New-Work-Maßnahmen hilft, auf die **individuellen Bedürfnisse** der Mitarbeitenden einzugehen. So können Mitarbeitende mit Kind ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten oder interkulturelle Teams die Kommunikation mit internationaler Kundschaft verbessern.
- Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -bedingungen, **Selbstverwirklichung** sowie eine die **Balance zwischen Beruf und Privatleben** gewinnen zunehmend an Bedeutung.
- Unternehmen, die das Potenzial von New Work nutzen, gelten auf dem Arbeitsmarkt als besonders attraktiv.
- Auch die Erfahrungen der **Corona-Krise** werden einen langfristigen Einfluss auf die Arbeitswelt haben, insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. Viele Menschen wünschen sich hybride Arbeitsmodelle für die Zukunft und auch die Bedeutung agiler Methoden ist durch die Pandemie noch gestiegen. Führungskräften muss es in Zukunft gelingen, auch über räumliche Distanzen hinweg für Mitarbeiter_innen da zu sein und zu führen.

Quellen: Haufe Akademie (2020): New Work. Warum ist die Zeit jetzt reif? Detecon (2020): New Work nach Covid-19.

4.2 Digitalisierung

Unterschiedliche Generationen, verschiedene Werte

	Traditionals 1922–1955	Babyboomer 1955–1969	Generation X 1965–1980	Generation Y 1980–2000	Generation Z ab 2000
Motto	Work first!	Live to work!	Work to live!	live@work!	YOLO!
Kommunikation	persönlich	Telefon	E-Mail, Handy	Web 2.0	Digital Native
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Position zählt - Respekt für ihren Einsatz - Anerkennung ihrer Erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Wertschätzung ihrer Erfahrung - Gefühl, gebraucht zu werden 	<ul style="list-style-type: none"> - Freiheitsgrad in der Arbeitsgestaltung - Entwicklungsmöglichkeiten - Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> - Spaß an der Arbeit - Beitrag leisten - Kolleg_innen haben die gleiche Wellenlänge - vernetzt sein 	<ul style="list-style-type: none"> - ernsthaft - fleißig - getrieben von traditionellen Erfolgskriterien (Geld, Ausbildung, Karriere)
Arbeitszeit	9 to 5	Lange Arbeitszeit = Erfolg	Gehen, wenn Arbeit erledigt ist	Keine kategorische Trennung von Leben und Arbeiten	Kein Work-Life-Blending
Eine gute Führungskraft	gibt klar und konsequent die Richtung vor	ist immer für das Team da	ist vertrauenswürdig und kompetent	unterstützt als Ratgeber_in und Mentor_in	schenkt Vertrauen in Kompetenz und Eigenverantwortung

Quelle: Absolventa.de: XYZ – Generationen auf dem Arbeitsmarkt.

4.2 Digitalisierung

Priorität für junge Beschäftigte liegt auf der Balance

54 %

54 Prozent der jungen Top-Talente geben an, dass die Work-Life-Balance eines der wichtigsten Karriereziele ist.

Obwohl die Gen Z sehr technologieaffin ist, haben Studien ergeben, dass Viele sich trotzdem eine persönliche und zielgerichtete Kommunikation wünschen. Diese könne jedoch über Skype, Zoom oder andere Anwendungen erfolgen.

Weil die Gen Z in einem wettbewerbsorientierten Umfeld aufgewachsen ist, haben sich Viele diese Eigenschaft ebenfalls angeeignet. Daher wünscht sich die Gen Z vermehrt Feedback.

Quellen: Charta der Vielfalt (2018): [Kaleidoscope – Wie wir uns die Zukunft organisieren](#). Charta der Vielfalt (2020): [Diversity-Trends. Die Diversity-Studie 2020](#).

4.2 Digitalisierung

Wertewandel berücksichtigen, Wissenstransfer sichern



Quellen: Zukunftsinstitut (2013): Generation Y. Absolvanta.de: XYZ – Generationen auf dem Arbeitsmarkt

4.2 Digitalisierung

Digitalisierung als Chance nutzen

2030

Bis 2030 sollen technische Assistenz- und Tutorensysteme so weit entwickelt sein, dass sie die Mitarbeitenden **digital bei ihren Aufgaben unterstützen** können.

Denkbar sind dabei **Assistenzsysteme** für Menschen mit Behinderungen, Sprachsysteme für Zugewanderte und **Tutoring-Programme** für Schulungen.

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Hoffnungsträger, um **Unconscious Bias** im Bewerbungsprozess zu **überwinden**. Dadurch sollen mehr qualifizierte Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

KIs lernen von den gegebenen Daten und reproduzieren somit auch **ungleiche Strukturen**. Folglich müssen diskriminierende Schlussfolgerungen den Systemen abtrainiert werden.

Quellen: Wischmann, Hartmann (2018): Zukunft der Arbeit – Eine praxisnahe Betrachtung. Lernende Systeme – Plattform für KI (2019): Künstliche Intelligenz und Diskriminierung.

4.2 Digitalisierung

Neue Potenziale sorgen für neue Anforderungen

>80 %

Über 80 Prozent der befragten Beschäftigten aus der Metall- und Elektroindustrie erwarten durch die Digitalisierung eine **zunehmende Anforderung** an Qualifikation und Flexibilität.

Eine zunehmende inhaltliche/fachliche **Flexibilität** erwarten ca. **65 Prozent** der Beschäftigten.

Darüber hinaus hoffen Mitarbeitende auf eine höhere Transparenz, eine stärkere **Wettbewerbsfähigkeit** in Deutschland und höhere **Produktivität**.

Gleichzeitig fürchten **41 Prozent** der Befragten der Global Talent Survey von StepStone, The Network und der Boston Consulting Group um ihren Arbeitsplatz aufgrund von Automatisierung und geben an, ihre Sorge vor der Wegrationalisierung sei in den zwölf Monaten vor der Umfrage gestiegen – wegen Corona-bedingter Fortschritte in der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Quellen: IFAA Studie (2015): Industrie 4.0 in der Metall- und Elektroindustrie. StepStone (2021): Chancen und Risiken der Automatisierung. Haufe (2021): Deutsche Beschäftigte unterschätzen Automatisierung der Arbeit

4.2 Digitalisierung

Künstliche Intelligenz darf Jobs vorschlagen

6 von 10

6 von 10 der befragten Student_innen und Absolvent_innen begrüßen es, wenn ein **Algorithmus** ihnen **Jobvorschläge** macht, die zum eigenen Profil passen.

Jedoch finden nur 10 Prozent es in Ordnung, wenn die Kommunikation über **Chatbots** stattfindet.

Noch geringer ist die Akzeptanz von Algorithmen zur Vorauswahl von Bewerbungen.

Tatsächlich stellten Programmierer_innen fest, dass auf KI-basierende Programme, die die Auswahl von Bewerber_innen von Vorurteilen bereinigen sollten, womöglich nicht so frei von Vorurteilen sind wie erhofft. Das Problem: Die KI wurde mit Daten gefüttert, die auf früheren erfolgreichen Bewerbungen beruhten, die unter rassistischen und sexistischen Kriterien erfolgreich waren.

Quellen: *Personalmarketing2null (2018): Robot Recruiting: Künstliche Intelligenz stößt bei Bewerbern auf wenig Gegenliebe. Business Insider (2021): Künstliche Intelligenz im Bewerbungsprozess.*

4.3 Gesellschaftlicher Wandel

Fremdenfeindlichkeit und rassistische Gewalt nehmen zu

24.000

Rechtsmotivierte Straftaten erreichten 2020 mit rund 24.000 Straftaten einen neuen Höchststand.

Fremdenfeindlichkeit und rassistische Gewalt haben in den letzten Jahren zugenommen. Diversity-Management und die Schaffung eines toleranten und inklusiven Arbeitsumfelds werden daher umso wichtiger.

Vorurteile können damit abgebaut und Kommunikationshürden überwunden werden. Auch arbeiten diverse Teams oft produktiver und kreativer.

Viele Menschen machen sich auch privat für eine vielfältige und offene Gesellschaft stark: 55 Prozent der Bevölkerung ab 16 Jahren engagierte sich seit 2015 für Geflüchtete in Deutschland. Im Jahr 2018 waren es nur noch 19 Prozent.

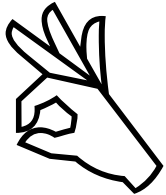
Quellen: Charta der Vielfalt e.V. (2013): Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand. KOFA (2016): Vielfalt im Unternehmen. Diversity Management. BMFSFJ (2018): Studie zeigt: Viele Menschen engagieren sich freiwillig für Flüchtlinge. BMI (2021): Politisch motivierte Straftaten nehmen 2020 deutlich zu.

4.3 Gesellschaftlicher Wandel



Um im Ausland erfolgreich zu sein, brauchen Organisationen interkulturelle Kompetenzen

Eine Geste, viele Bedeutungen



Japan = Geld
Russland = 0
England, USA = O.K.
Brasilien = Beleidigung

Nicht nur **Sprachkenntnisse**, sondern auch das **Wissen über Kultur und Umgangsformen** sind für Organisationen wichtig, um Auslandsbeziehungen erfolgreich zu gestalten.

Diese Kompetenzen können **Beschäftigte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen** in die Organisation einbringen, indem sie selbst Geschäftskontakte im Ausland pflegen oder ihr Wissen mit weiteren Beschäftigten teilen.

Vor allem Teams im **Vertrieb, Marketing** oder in der **Produktentwicklung** sowie die **Unternehmensführung** profitieren von den interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten.

Quellen: KOFA (2019): Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren. RKW (2014): Vielfalt als Chance

4.3 Gesellschaftlicher Wandel

Vielfältige Teams punkten auf mehreren Ebenen

- Beschäftigte, die international Erfahrungen sammeln, erwerben **interkulturelle Kompetenzen**, die sie in vielen Unternehmensbereichen, wie Export und Marketing anwenden können.
- Vielfältige Belegschaften kennen die Herausforderungen, die **interessante Absatzmärkte** und Kundengruppen aufgrund kultureller Unterschiede mit sich bringen.
- Vielfältige Teams können **gezielt neue lukrative Märkte** ansprechen.
- Unternehmen, die international als Arbeitgeber_innen gefragt sind, können aus einem **weltweiten Talente-Pool** schöpfen und ihre Beschäftigten international fördern.
- Vielfältige Teams profitieren von ihren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen. Sie bringen fundierte Entscheidungen, kreative Lösungsansätze und **innovative Entwicklungen** ein.
- Auch Arbeitnehmer_innen legen Wert auf Vielfalt. 54 Prozent der Millennials sind der Meinung, dass ihre Organisation mehr zur Förderung von Diversity und Inklusion tun sollte.

Quellen: RKW (2014): Vielfalt als Chance McKinsey&Company (2018): Delivering through Diversity. Glassdoor (2019): Diversity & Inclusion Study 2019.

5. Charta der Vielfalt

Agenda Setting für Diversity in Deutschland

5. Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt setzt auf Diversity-Themen

Unsere Ziele sind:

- **Vielfalt verankern** in Wirtschaft und Gesellschaft.
- Wirkungsvolle **Lösungsansätze und Service-Angebote** für Diversity entwickeln und in die Fläche tragen.
- Über **Hintergründe, Argumente, Entwicklungen und Chancen** des Diversity Management informieren.
- Unternehmen und Organisationen, die Diversity Management umsetzen, vernetzen und den **Austausch innovativer Ideen** fördern.
- Das Unternehmensnetzwerk **stärker regional vernetzen**.
- Weitere Unternehmen und Organisationen für die Prinzipien der **Charta der Vielfalt** gewinnen.

5. Charta der Vielfalt

European Diversity Month



Neben dem Charta der Vielfalt e.V. in Deutschland gibt es inzwischen auch in vielen anderen europäischen Ländern Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion. Diese haben sich 2010 zur **EU Platform of Diversity Charters** zusammengeschlossen, koordiniert durch die Europäische Kommission.

Seit 2020 findet im Mai der European Diversity Month statt.

Organisationen und Unternehmen europaweit können an den Aktionstagen durch eigene Diversity-Projekte Teil einer europäischen Bewegung werden. Alle 26 europäischen Charta-Initiativen nehmen mit nationalen Diversity-Tagen und -Wochen daran teil.

5. Charta der Vielfalt

Das starke Netzwerk wächst weiter

2022: Die Charta zählt 4.500 Unterzeichner_innen.

Am 31. Mai 2022 findet der **10. Deutsche Diversity-Tag** statt.

2021: Die Charta veranstaltet das **Wirtschaftsforum Vielfalt**.

2018: Die Charta initiiert den Wettbewerb **DIVERSITY CHALLENGE** für junge Beschäftigte und die Kampagne „Flagge für Vielfalt“.

2016: Die Charta feiert ihr **10-jähriges Jubiläum**. Bundesweit werden 10 Vielfaltswerkstätten zu Diversity organisiert.

2015: Der Verein ruft den **Runden Tisch der Charta der Vielfalt zur Flüchtlingshilfe** ins Leben.

2013: Der Verein initiiert den **1. Deutschen Diversity-Tag** - 240 Organisationen mit 2 Millionen Beschäftigten beteiligen sich mit Aktionen.

2012: Mit dem Tagesspiegel führt der Verein im November erstmals die **Fachkonferenz DIVERSITY** durch. Diese findet bis heute jährlich statt.

2010: Der Verein **Charta der Vielfalt e.V.** wird gegründet und übernimmt die operative und inhaltliche Ausgestaltung des Netzwerkes.

2006: Vier Unternehmen initiieren die Charta der Vielfalt in Anlehnung an die „Charte de la diversité“ aus Frankreich.

5. Charta der Vielfalt

Organisationen verpflichten sich zu Diversity



Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt der Führungskraft eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs vorsehen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Hier Datum eintragen (im März 2019)

Wir begrüßen und unterstützen die Initiative der Organisationen.

Hier bitte den Namen in schwarz eintragen

Staatsministerin Annette Wrochem-Maack
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

(Bitte das Logo einfügen)



- Eine **Organisationskultur** pflegen, die von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt ist.
- Überprüfung der **Personalprozesse**.
- Die Vielfalt der **Gesellschaft** innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden **Potenziale wertschätzen**.
- Die Umsetzung der Charta zum Thema des **internen und externen Dialogs** machen.
- Über die Aktivitäten und Fortschritte **jährlich öffentlich Auskunft** geben.
- Die **Mitarbeiter_innen** über die Umsetzung **informieren** und mit **einbeziehen**.

5. Charta der Vielfalt

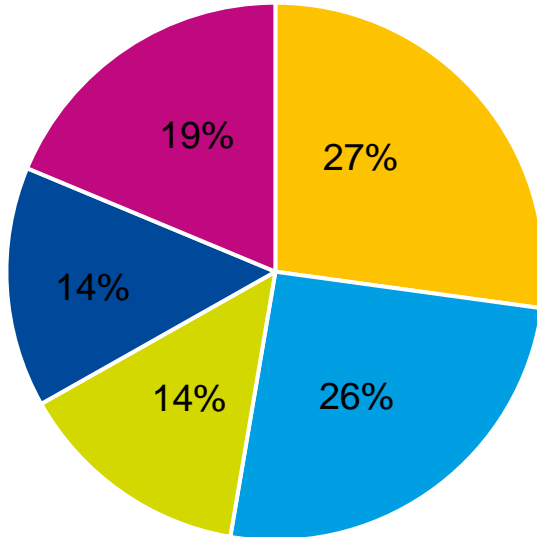
Das größte Netzwerk für Diversity in der Arbeitswelt

>14 Mio.

- **Über 14,6 Millionen Menschen** arbeiten in Organisationen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben.
- Rund **4.500 Unterzeichner_innen** bilden das Netzwerk.
- **31 der Dax 40-Konzerne** sind Unterzeichner_innen.
- **Die 10 größten Städte** Deutschlands sind dabei.
- **15 Bundesländer** unterstützen die Charta der Vielfalt.
- Der Charta der Vielfalt e.V. trägt und koordiniert die Initiative.

5. Charta der Vielfalt

Breite Unterstützung der Unterzeichner_innen



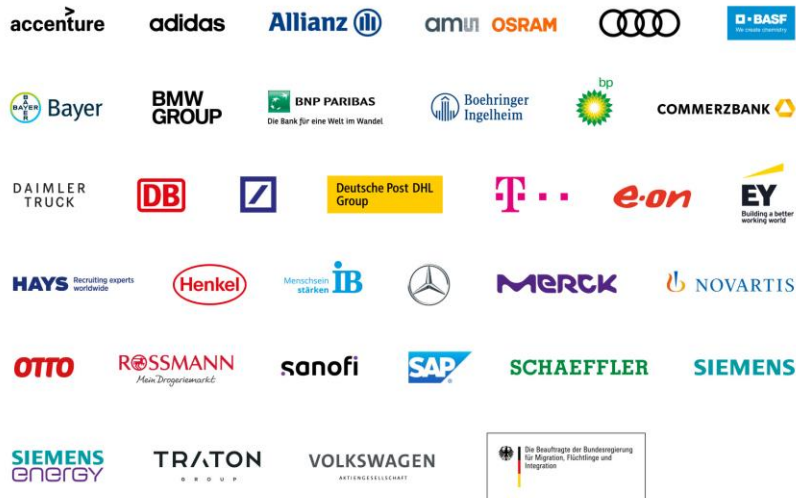
Fast **70 Prozent** der Charta-Unterzeichner_innen kommen aus der Privatwirtschaft

- Kleine Unternehmen
- Mittlere Unternehmen
- Große Unternehmen
- Öffentliche Einrichtungen
- Vereine, Verbände, Stiftungen

5. Charta der Vielfalt

Unsere Mitgliedsorganisationen in 2022

Die Vereinsmitglieder des Charta der Vielfalt e.V.



Der Charta der Vielfalt e.V. wird derzeit von 34 namhaften Unternehmen und Institutionen getragen und unterstützt durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

Kontakt

Geschäftsführung:

Stefan Kiefer

Pressesprecher: Stephan Dirschl

Charta der Vielfalt e.V.

Geschäftsstelle

Albrechtstr. 22

10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 - 10

info@charta-der-vielfalt.de

www.charta-der-vielfalt.de