

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

27%

Nur 27 Prozent der Nichtakademiker_innenkinder fangen ein Studium an. Unter Akademiker_innenkindern sind es 79 Prozent.

29%

Im Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung sahen 29 Prozent der Befragten eine zunehmende religiöse Vielfalt in Deutschland als Bereicherung an.

30%

30 Prozent der queeren Teilnehmenden einer Friedrich-Ebert-Stiftung-Studie von 2023 berichteten über Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, insbesondere trans* Personen.

100 Mrd.

Durch die Förderung von kultureller Vielfalt könnte die deutsche Wirtschaft von einer zusätzlichen Wertschöpfung von über 100 Milliarden Euro profitieren.

33%

Knapp 33 Prozent der Befragten einer Studie erachten KI als Chance, Diskriminierung aufgrund diverser Dimensionen zu verhindern.

81%

Noch immer ist die gläserne Decke wirksam: Im Jahr 2024 bestehen bspw. die Börsenvorstände zu 81 Prozent aus Männern.

39%

„Diversity gilt als Zukunftskompetenz und Führungsaufgabe“ - 39 Prozent der Befragten einer Haufe Umfrage stimmten dieser Aussage zu.

3%

Arbeitskräfte werden älter: Im Jahr 2050 wird die Gruppe der Erwerbspersonen im Alter von 60 bis 74 Jahren voraussichtlich um 3 Prozent steigen. Im Vergleich dazu wird die Anzahl der 15- bis 29-Jährigen voraussichtlich um 1 Prozent sinken.

90%

90 Prozent der schweren Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens als Folge von Krankheiten auf. In Deutschland lebten Ende 2021 rund 9,4 Prozent der Gesamtbevölkerung mit Schwerbehinderung.

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

40%

Eine Studie der Boston Consulting Group aus 2023 zeigt, dass „First-Gen- Professionals“, also Personen deren Eltern keinen Bachelor- oder höheren Abschluss absolviert haben, einen deutlichen Mehrwert für Organisationen schaffen können: So haben sie bspw. mit 40 Prozent höherer Wahrscheinlichkeit eine intrinsische Arbeitsmotivation.

39%

Der Gender Gap Arbeitsmarkt bezieht neben Unterschieden in Bruttoverdiensten auch Unterschiede in Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung mit ein. Je höher der Wert, desto größer die Verdienstunterschiede. 2023 lag er bei 39 Prozent.

43%

Eine Umfrage ergab 2023, dass 43 Prozent der Unternehmen, die ihre HR-Verantwortlichen im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerbenden schulen, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten besetzen. Bei Unternehmen ohne Diversity-Strategie nur 32 Prozent.

88%

In 88 Prozent der Unternehmen hat sich die Arbeitskultur verbessert, seitdem Menschen mit Behinderungen angestellt wurden.

50%

Menschen mit Migrationsgeschichte erfahren 50 Prozent öfter Diskriminierung am Arbeitsplatz als Menschen ohne Migrationsgeschichte.

80%

Ca. 80 Prozent der Charta-Unterzeichner_innen sehen laut einer Umfrage Handlungsbedarf beim Thema Religion als Vielfaltsdimension.

55%

In divers geführten Teams bewerten mehr als die Hälfte der nicht-leitenden Angestellten die eigene Zufriedenheit mit „gut“ bis „sehr gut“.

15%

15 Prozent der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle beziehen sich auf die Dimension Alter.

70%

Eine Umfrage der Boston Consulting Group kam zu dem Ergebnis, dass sich 70 Prozent der LGBTQ+*-Beschäftigten während des Einstellungsprozesses oder innerhalb des ersten Anstellungsjahres outen, wenn sie das Gefühl haben, Unterstützung zu erfahren.

Die Vielfaltsdimensionen

Alter

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

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

Geschlechtliche Identitäten sind vielfältig. Personen identifizieren sich beispielsweise als trans*, inter*, non-binär oder cisgender. Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus.

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.

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-organisationen/vielfaltsdimensionen/>