

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

Gefördert durch



18 %

In Deutschland verdienen Frauen je Stunde rund 18 % weniger als Männer.

57 %

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2019 lag sie bei 57 %. Im Vergleich dazu waren im Jahr 2009 52 % erwerbstätig.

50 %

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

54 %

54 % der Organisationen sehen den Fachkräftemangel bereits heute als Risiko.

$\frac{3}{4}$

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

22 %

Im Jahr 2035 werden voraussichtlich mehr 65-Jährige erwerbstätig sein, als unter 20-Jährige. Die Zahl von arbeitenden Menschen in dieser älteren Altersgruppe wird voraussichtlich um 22 % steigen.

47 %

In Deutschland erlebten im vergangenen Jahr 47 % der inter*- und 45 % der trans*-Personen bei der Jobsuche oder während der Arbeit Diskriminierungen.

8

Jeder achte Mensch lebte in Deutschland im Jahr 2019 mit einer Behinderung. Das sind 10,4 Millionen Menschen, von denen rund 7,6 Millionen eine Schwerbehinderung haben.

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



43 %

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

38 %

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

27 %

Von den Kindern mit Hochschulreife aus nichtakademischen Haushalten beginnen 27 % ein Studium.

55 %

55 % der befragten Personen sehen Vielfalt als Erfolgsfaktor für Innovationsfähigkeit in Organisationen.

25 %

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

77 %

77 % der befragten Fach- und Führungskräfte geben an, sich eher bei einem Unternehmen bewerben zu wollen, das Vielfalt lebt.

Mit einem Klick
auf die Kästchen
gelangen Sie zu
den jeweiligen
Quellen!

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>