# Factsheet Diversity
## Aktuelle Fakten

DEUTSCHER DIVERSITY TAG 2023
charta der vielfalt

**39 %**

Der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ bezieht neben Unterschieden in Bruttoverdiensten auch Unterschiede in Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung mit ein. 2022 lag er bei 39 %. Im Vergleich dazu: Der unbereinigte Gender Pay Gap lag in diesem Jahr bei 18 %.

**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.

**30 %**

Im Vergleich zum Vorjahresdurchschnitt stieg die Zahl der offenen Stellen im Jahr 2022 um 309.577, also um ca. 30 %, an. Damit gab es mehr als 1,3 Mio. offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte.

**54 %**

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

**80 %**

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

**2,4 Mio.**

Im Jahr 2030 wird die Gruppe der Erwerbspersonen im Alter von 65 bis 74 Jahren voraussichtlich 1,5 bis 2,4 Mio. betragen. Im Vergleich dazu wird die Zahl der Gruppe der 15 bis 19-Jährigen voraussichtlich bei 1,1 Mio. liegen. Im Jahr 2019 umfassten diese beiden Gruppen jeweils 1,2 Mio.

**39 %**

In Deutschland erlebten im vergangenen Jahr 36 % bzw. 39 % der trans* und 38 % bzw. 37 % der inter*-Personen bei der Jobsuche oder während der Arbeit Diskriminierung (Stand: April 2023).

**7,8 Mio.**

2021 lebten 7,8 Mio. Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland. Das entspricht 9,4 % der Gesamtbevölkerung.

**94 %**

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

# Factsheet Diversity
## Aktuelle Fakten

**36 %**

Ethnisch und kulturell diverse Unternehmen übertreffen homogene Unternehmen in Bezug auf ihre Profitabilität im Jahr 2019 um 36 %.

**38 %**

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

**95 %**

95 % der Unterzeichner_innen sehen Organisationen in der Pflicht gegen die Benachteiligung aufgrund sozialer Herkunft vorzugehen.

**43 %**

Eine Online-Umfrage aus dem Jahr 2023 ergab, dass 43 % der Unternehmen, die ihre HR-Verantwortlichen im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerber_innen schulen, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten besetzen. Lediglich 32 % der Unternehmen ohne DEI-Strategie gelingt das.

**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.

**70 %**

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

**69 %**

69 % der Gen Z haben das Bedürfnis, berufliche Tätigkeit und Privatleben vereinbaren zu können.

**30 %**

Durch ein Programm des Unternehmens Hewlett Packard Enterprise konnte aufgezeigt werden, dass neurodiverse Teams effektiver arbeiten: Die neurodiverse Untergruppe erzielte beim Testen von Software ein um 30 % produktiveres Ergebnis als die Vergleichsgruppe.

# Factsheet Diversity
Aktuelle Fakten

DEUTSCHER DIVERSITY TAG 2023
charta der vielfalt

# 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-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen