

StepStone

Diversity Report

Warum Diversität ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist.

Und wie weit Wirtschaft und Gesellschaft beim Thema Vielfalt am Arbeitsplatz in Deutschland tatsächlich sind.

Fakten, Trends und Tipps für erfolgreiches Recruiting.

Inhalt

01	Diversity – der doppelte Erfolgsfaktor	03–06
02	So vielfältig ist Arbeit in Deutschland heute	07
03	Deutschland noch kein Vorreiter	08
04	Entscheiderinnen sind wichtige Role Models	09
05	Maßnahmen und Tipps für Stellenanzeigen	10–12

Über die Studien

Vielfalt und Gleichberechtigung:
Wie weit sind Deutschlands Unternehmen? Welche Rolle spielt das Thema Diversity in unternehmerischen Strategien, im Berufsalltag der Menschen in Deutschland und bei der Jobsuche? Diese Fragen hat **StepStone** in einer Reihe an Befragungen zwischen Sommer 2020 und Sommer 2021 untersucht.

- Juni 2020 **Stand und Bedeutung von Diversity in Deutschland |**
 in Kooperation mit der Handelsblatt Media Group |
 11.000 Teilnehmende |
 Nach Alter, Geschlecht und beruflicher Bildung
 repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland.
- August 2020 **Vergleichsbefragung** ausgewählter Fragen
 in Großbritannien und Frankreich |
 2.000 Teilnehmende in Großbritannien, 1.500 in Frankreich
- März 2021 **Mini-Befragung zu Frauen in Entscheidungspositionen anlässlich des Weltfrauentages 2021 |**
 Zusammen mit der Diversity Initiative
 The Shift der Handelsblatt Media Group |
 1.200 Teilnehmende
- Juli 2021 **Geschlecht und Sprache in Recruiting und Stellenanzeigen |**
 5.100 Teilnehmende

Herausgegeben von der StepStone GmbH
 von Dr. Tobias Zimmermann und Jan Heming

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Stand: August 2021

Diversity – der doppelte Erfolgsfaktor

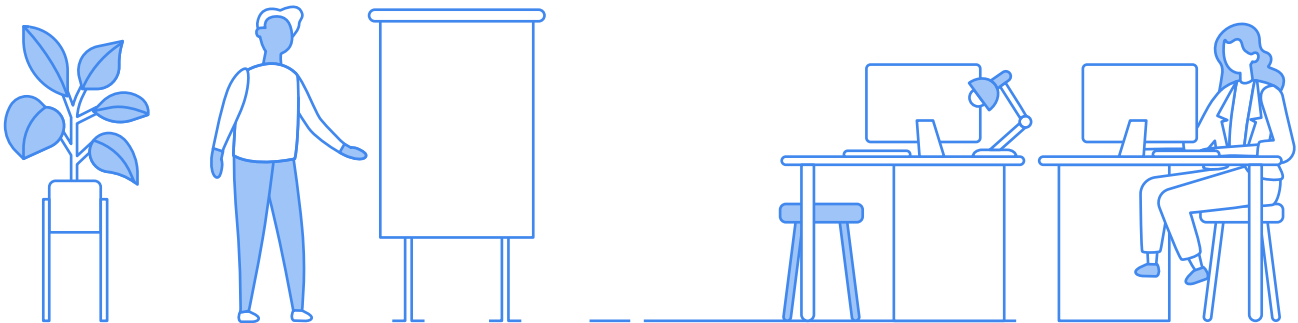
Nach der Coronakrise rüsten sich die Unternehmen für den Boom:
Die Stellenanzeigen auf StepStone übertrafen im Juni 2021 das Vor-Corona-Niveau bereits um 20 Prozent ⁽¹⁾. Der zunehmende Fachkräftemangel verschärft den Kampf um die klügsten Köpfe.

Diversity macht attraktiv

Vielfältige Unternehmen verschaffen sich im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter*innen eine optimale Startposition: Diversity erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber und stärkt Ihre Marke. Dank Vielfalt und Gleichstellung erschließen Sie sich eine breitere Zielgruppe für offene Positionen.

Diversity macht erfolgreich

Vielfältige Teams im Unternehmen entwickeln aus unterschiedlichen Perspektiven bessere Lösungen und steigern langfristig die Performance.



¹ Quelle: Neu veröffentlichte Stellenanzeigen auf stepstone.de

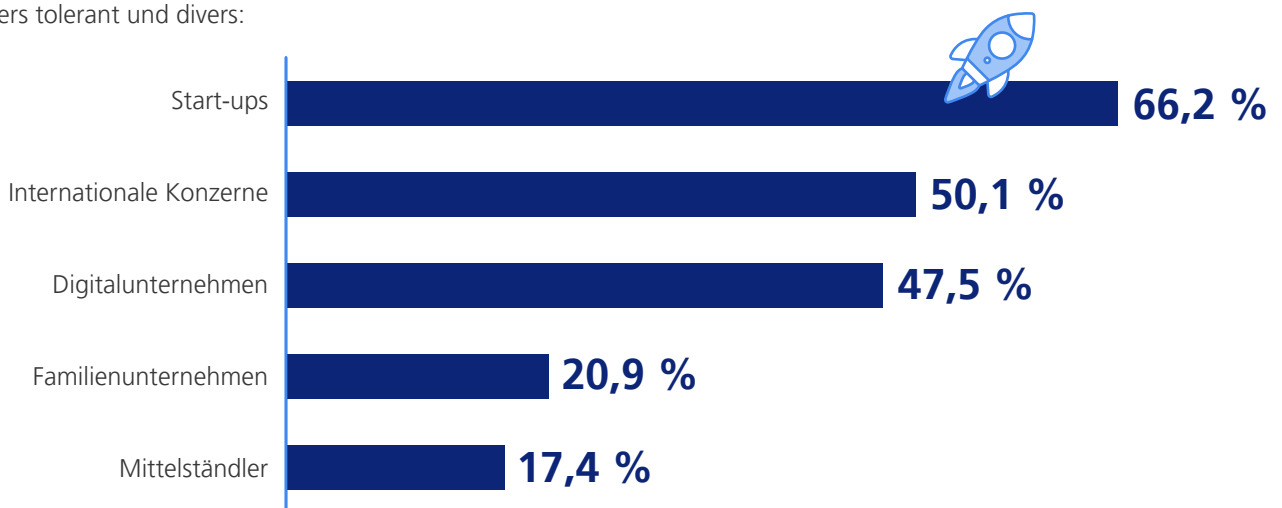
Attraktive Arbeitgeber sind divers

Neben Gehalt und Aufstiegschancen bekommen andere Faktoren mehr Gewicht bei der Jobwahl. StepStone hat 11.000 Menschen dazu befragt, wie wichtig ihnen Chancengleichheit und Vielfalt bei einem (potenziellen) Arbeitgeber sind. Das Ergebnis: 77 Prozent bewerben sich eher bei

einem Unternehmen, das für Diversität steht. 78 Prozent möchten ausdrücklich in einem Umfeld arbeiten, das von Offenheit und Vielfalt geprägt ist. Im Relevanz-Ranking steht Diversity für Stellenbewerber*innen vor Themen wie Familienfreundlichkeit oder Karriereperspektiven.

Ranking: Diversity nach Art des Unternehmens

Besonders tolerant und divers:



Top 5: Diversity nach Branchen

Diese Branchen sind besonders weit beim Thema Diversity:



Vielfalt eröffnet neue Zielgruppen

Frauen, Ältere, Menschen mit Behinderung und Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund: Viele Teile unserer Bevölkerung sind bei Stellenbesetzungen nach wie vor benachteiligt. Zwei Drittel der Befragten sagen etwa, dass Männer bei gleicher Qualifikation gegenüber Frauen im Vorteil sind. Unternehmen verschenken dadurch Potenzial. Aktives Diversity Management eröffnet Ihnen neue Zielgruppen auf dem Bewerbermarkt.

Keine Chancengleichheit für die Geschlechter

76,4 %

Frauen müssen härter für **Anerkennung und Beförderungen** arbeiten als Männer

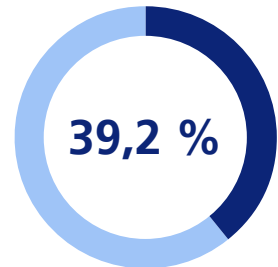
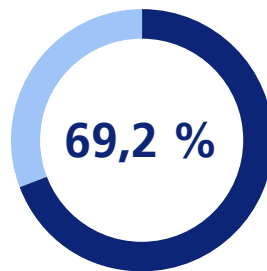


67,8 %

Bei einer Neubesetzung einer Stelle haben **Männer einen Vorteil** gegenüber weiblichen Bewerberinnen

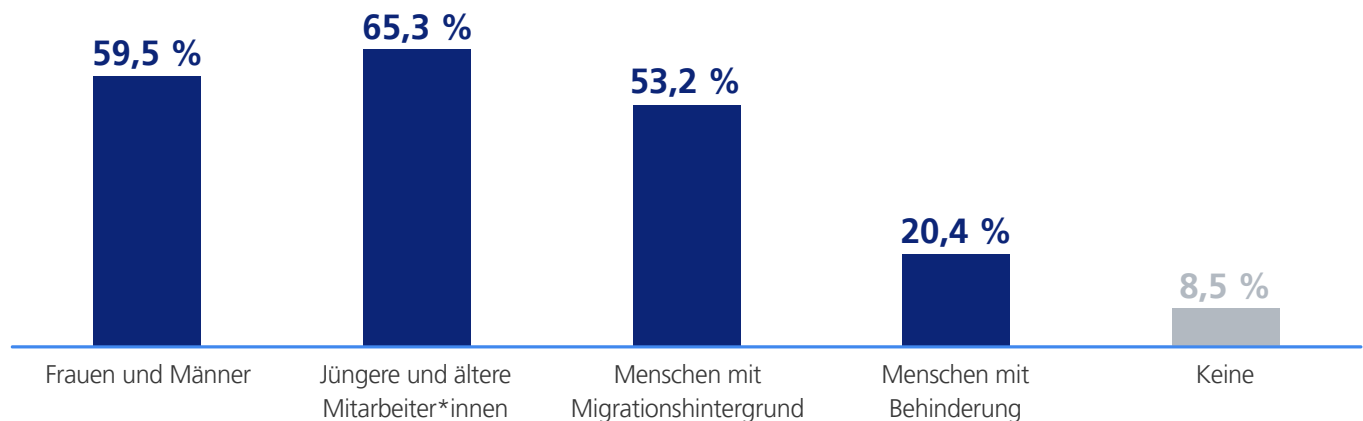
Diversity in Unternehmen: besser als früher, aber längst nicht am Ziel

Heute ist im Vergleich zu vor **10 Jahren höhere Chancengleichheit** bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer*innen gegeben



Heute ist **Chancengleichheit** bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer*innen weitgehend gegeben

Hinsichtlich welcher Gruppen gibt es heute Vielfalt in Unternehmen?



Mehr Diversity – mehr Erfolg

Je bunter die Belegschaft, desto besser die Resultate – auf diese einfache Gleichung lassen sich die Ergebnisse der repräsentativen Diversity-Befragung von StepStone bringen. Vielfalt im Unternehmen steigert den Erfolg an vielen Stellen: Mehr Innovationskraft, höhere Mitarbeitermotivation oder besserer Zugang zu Fachkräften sind nur drei Pluspunkte, die klar für einen

Ausbau des Diversity Managements sprechen. Das gilt insbesondere auch für Führungsteams: Vielfalt auf der Leitungsebene verbessert das Krisenmanagement und kann sogar größere Rücklagen schaffen, so ein Umfrageergebnis.

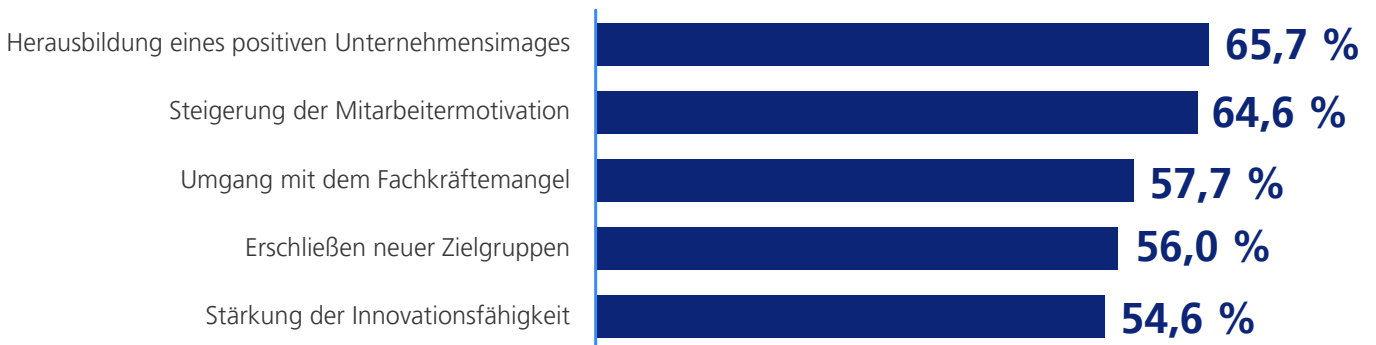
Erfolgsfaktor Diversity Management

70,1 %



Diversity Management hat einen großen positiven Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen.

Top 5: Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor für ...



Lotsen diverse Führungsteams besser durch Krisen wie Corona? Sie ...

... finden in jeder Situation eher den **richtigen Ton** und können ihre Mitarbeiter*innen in Krisen besser führen.

64,8 %

... **wirtschaften nachhaltiger** und verfügen damit über größere Rücklagen für Krisenzeiten.

52,5 %

... **kombinieren vielfältige Stärken und Perspektiven**, die bei der Bewältigung von Krisen gefragt sind.

74,6 %

68,7 %

... verzeichnen eine höhere **Mitarbeiter*innen-Loyalität** und damit verbunden eine höhere Akzeptanz auch für unbequeme Maßnahmen wie etwa Kurzarbeit.

37,2 %

... **brauchen mehr Zeit** für Entscheidungen, agieren in Krisenzeiten häufig zu langsam.

29,1 %

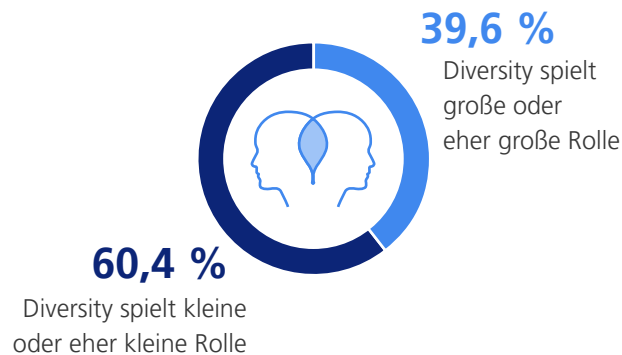
... haben **unterschiedliche Perspektiven**; das ist in Krisenzeiten eher ein Nachteil.

So vielfältig ist Arbeit in Deutschland heute

Arbeitgeber sind in diesem Land beim Thema Mitarbeitervielfalt auf einem guten Weg – aber noch lange nicht am Ziel. Zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen beurteilen das Diversity Management zwar besser als vor zehn Jahren, doch fast ebenso viele sehen die volle Chancengleichheit noch

nicht gegeben. Die größten Defizite gibt es bei der Förderung älterer Mitarbeiter*innen, der Inklusion von Menschen mit Behinderung und dem Thema „Frauen in Führungspositionen“. Hier können Firmen im Wettbewerb um das beste Personal punkten.

Das Thema Diversity spielt noch keine Hauptrolle

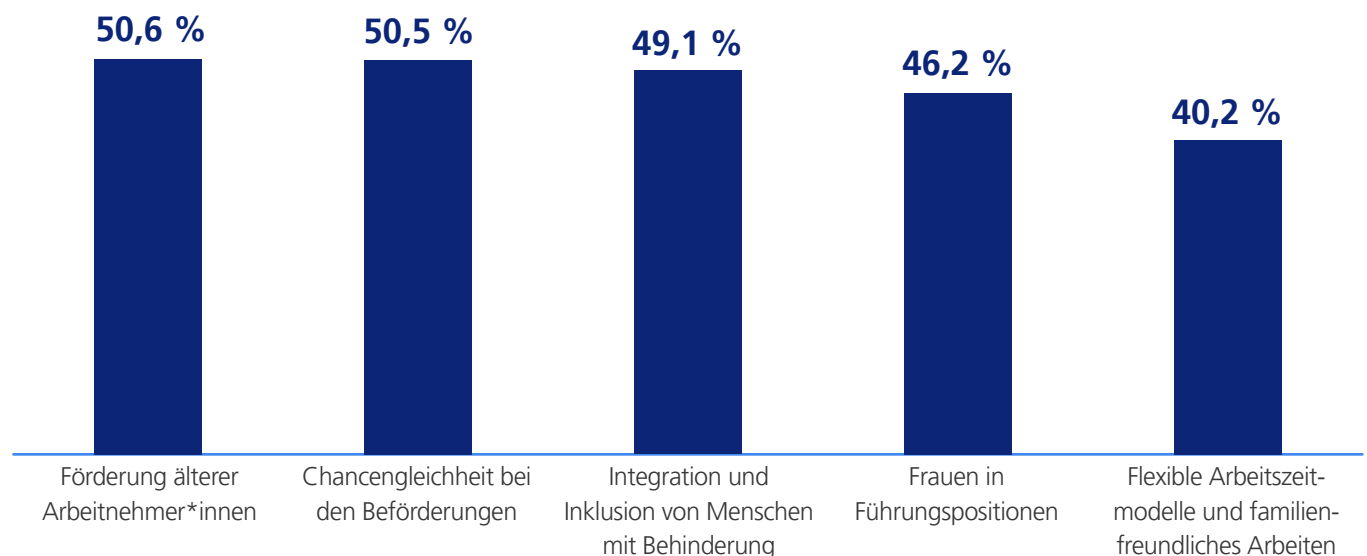


Aber Firmen sind auf dem richtigen Weg

Chancengleichheit bei der Einstellung ...

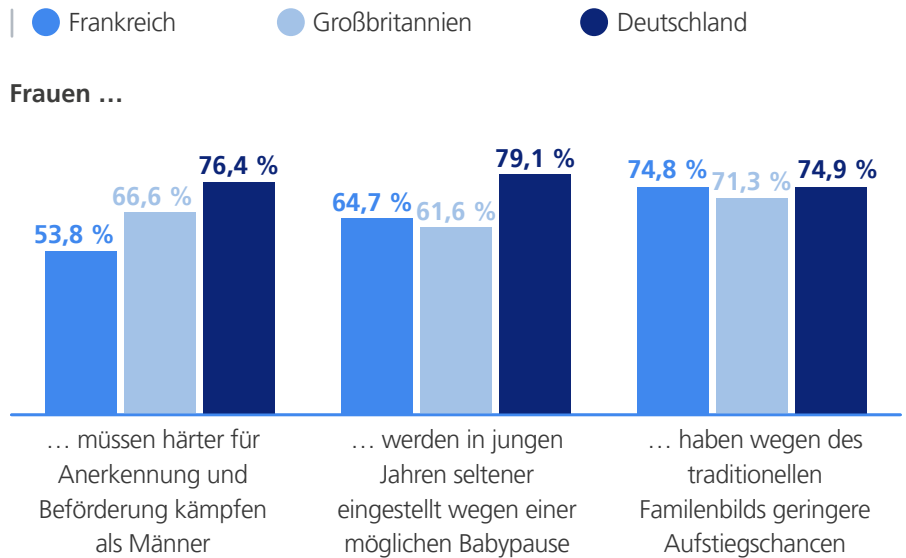


Hier herrscht Nachholbedarf deutscher Unternehmen beim Thema Diversity

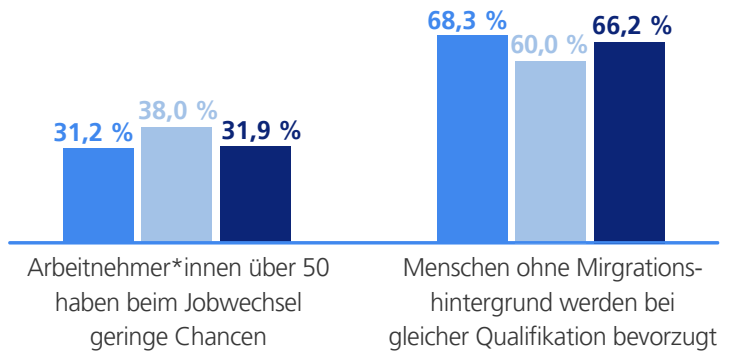


Deutschland (noch) kein Vorreiter

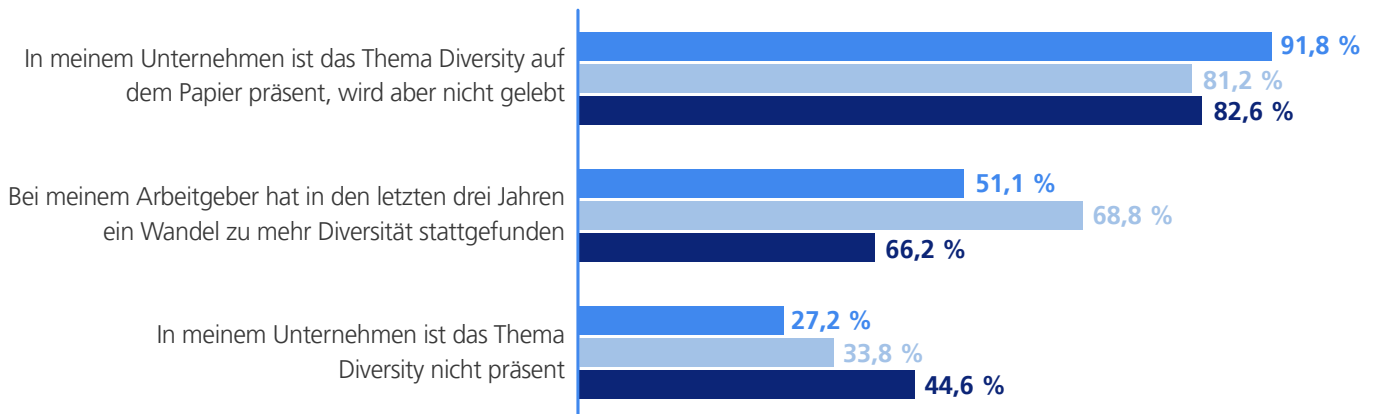
Der direkte Vergleich mit den beiden anderen großen Volkswirtschaften Europas, Frankreich und Großbritannien, macht deutlich, wo Unternehmen hierzulande noch Verbesserungsbedarf haben. Während nur jeder vierte Franzose und jeder dritte Brite Diversity-Defizite an seinem Arbeitsplatz beklagt, ist es in Deutschland nahezu die Hälfte (45 Prozent). Gerade die berufliche Benachteiligung von Frauen wird in Deutschland deutlich dramatischer eingeschätzt. Ein Grund dafür ist auch die höhere Sensibilität für das Thema. In Frankreich und Großbritannien würden sich 60 Prozent der Fachkräfte eher dort bewerben, wo Frauen Teil der Führung sind – in Deutschland ist das nur für jede*n Dritte*n ein relevanter Aspekt.



Diversity im Ländervergleich



Gelebte Vielfalt im Job

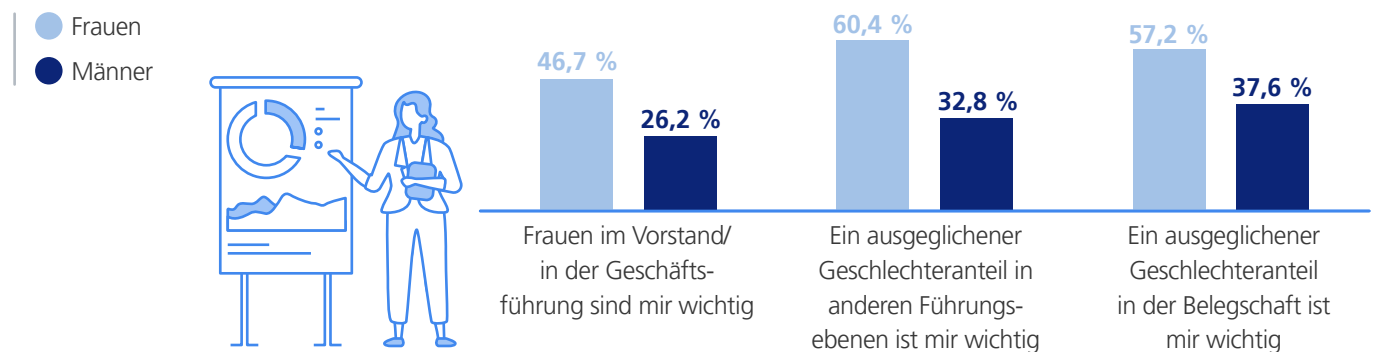


Entscheiderinnen sind wichtige Role Models

Ist der Erfolg weiblich? Auf jeden Fall attestieren nicht nur Frauen, sondern auch eine Mehrheit unter den Männern paritätisch besetzten Führungsmannschaften einen besseren Führungsstil als ungleich zusammengesetzten Teams. Sogar generelle Frauenquoten in diesem Bereich finden bei einem Drittel der männlichen Befragten

Zustimmung. Entscheiderinnen im Unternehmen steigern die Attraktivität auf dem Bewerbermarkt zunehmend auch für männliche Bewerber. Dazu kommt: Vermeintliche Frauenthemen wie Teilzeit oder Familienpause sind längst auch für die Mehrheit der Männer ein relevantes Kriterium bei der Jobwahl.

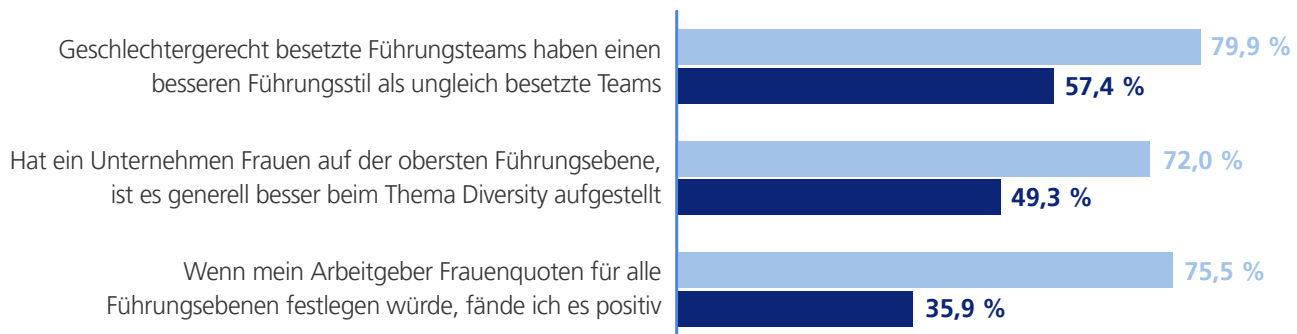
Erfolgsfaktor Gleichberechtigung



Modernes Familienbild gefragt



Frauen in Führungspositionen



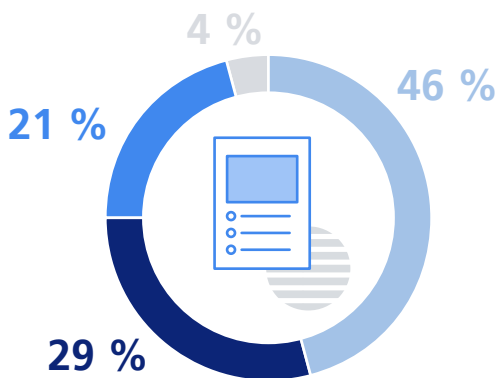
Die wichtigsten Maßnahmen in Stellenanzeigen

Nutzen Sie die Vielfalt der Sprache, um mit Ihrer Stellenanzeige Diversity im Unternehmen zu fördern und gezielt Frauen zur Bewerbung zu ermuntern. Denn nach wie vor reagieren bei fast 60 Prozent der Firmen mehr Männer

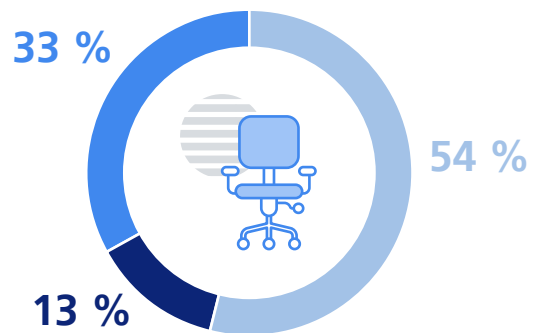
auf ausgeschriebene Führungspositionen. Auch bei allen anderen Jobangeboten liegt die Zahl der Kandidaten deutlich über der der Kandidatinnen. Konsequentes Gendern sowie das Hervorheben flexibler Arbeitszeiten

und der auf Diversity ausgerichteten Unternehmenskultur sind die beliebtesten Maßnahmen, gezielt mehr Frauen anzusprechen.

Auf unsere Stellenanzeigen bewerben sich ...



Auf unsere Stellenanzeigen für Führungspositionen bewerben sich ...

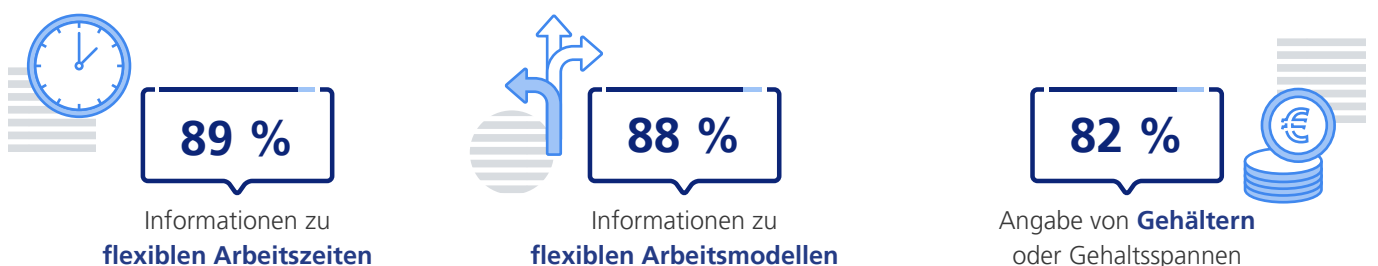


- Mehr Männer
- Mehr Frauen
- Ausgeglichen
- Nicht erfasst

Top 3: Maßnahmen für mehr Vielfalt:



Top 3: Was Frauen in Stellenanzeigen anspricht:



Unsere Praxistipps für Ihre Stellenanzeige

Natürlich haben wir zum Abschluss einige Ideen für Sie, wie Sie mit Ihrer Stellenanzeige Vielfalt fördern und mehr Bewerbungen generieren können.



› **Weiblich formulierte Jobtitel**

(z. B. PR-Managerin, HR-Business-Partnerin etc.)

› **Gendern** in der Sprache (z. B. Manager*innen)

› **Bewusster Einsatz von Sprache** in der Stellenanzeige
(Verhältnis weiblicher und männlicher Formulierungen)

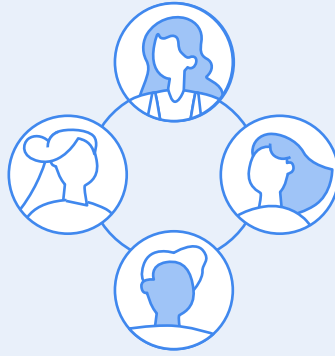
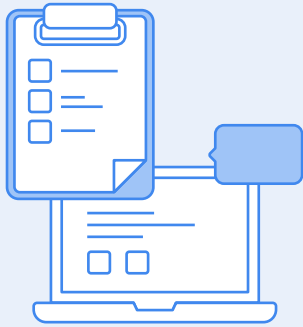
- › Angabe von **Zertifizierungen, Mitgliedschaften** o. Ä.
- › Diversity-Statement oder Hinweise zu konkreten **Initiativen/Programmen**
- › Informationen zu **Unternehmenskultur und Werten**
- › **Gezielte Aufforderung** von bestimmten Zielgruppen zur Bewerbung
(z. B. „Wir begrüßen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen.“)

- › Angabe von **Gehältern oder Gehaltsspannen**
- › Gezielt **vielfältige und/oder weiblich geprägte** Bildauswahl
- › Informationen zu **flexiblen Arbeitszeiten** und **Arbeitszeitmodellen**
- › Angabe von **Benefits** (z. B. Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge etc.)
- › Verlinkung zu **Role Models / persönlichen Erfolgsgeschichten** (z. B. auf einem Blog, im Podcast, Video etc.)

Sie haben selbst eine Idee, die hier fehlt, und gute Erfahrungen gemacht?

Dann freuen wir uns, von Ihrer Erfolgsgeschichte zu hören! Schreiben Sie uns an studien@stepstone.de

Drei Tipps für Ihren Erfolg mit mehr Vielfalt



1. Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden und vor allem die Führungskräfte frühzeitig mit ein, zum Beispiel durch eine anonyme Befragung und offene Gesprächsangebote zur Ermittlung des Status quo.
2. Stellen Sie ein Team zusammen, das für die Umsetzung und Evaluation der Projekte sorgt, und schaffen Sie somit Sichtbarkeit, Verantwortlichkeit und Handlungsfähigkeit.
3. Evaluieren und belegen Sie den Erfolg Ihrer Maßnahmen, zum Beispiel mittels wirtschaftlicher Kennzahlen, KPIs aus Recruiting und Personal (Anzahl Bewerbungen, Fluktuation, Krankheitsstand etc.), der regelmäßigen Wiederholung Ihrer Befragung zur Status-quo-Analyse u. v. m.

Es gibt erfreulicherweise viele gut funktionierende Maßnahmen und zahlreiche Erfolgsgeschichten, die zeigen, wie Unternehmen mit mehr Vielfalt erfolgreicher sein können. **Schauen Sie sich um und lassen Sie sich inspirieren** – denn Sie kennen Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeiter*innen und können am besten einschätzen, wie und wo Sie ansetzen sollten und welche Maßnahmen am ehesten Erfolg versprechen.

StepStone Deutschland GmbH

Völklinger Straße 1
40219 Düsseldorf
Telefon: +49 211 93493-5802
E-Mail: service@stepstone.de

› [stepstone.de](https://www.stepstone.de)

Alle in diesem Dokument verwendeten Texte, Daten und Grafiken sind urheber- und datenbankrechtlich geschützt.
Jede Verwendung dieser Inhalte bedarf der Genehmigung des Rechteinhabers.
Stand: August 2021