



## Auswertung der ersten Charta-Jahresbilanz

Beauftragte der Bundesregierung für Migration,  
Flüchtlinge und Integration

Berlin, Dezember 2008

---

## Inhalt

## Seite

<b>A. Teilnehmer</b>	<b>3</b>
<b>B. Wesentliche Ergebnisse</b>	<b>7</b>
<b>C. Ergebnisse im Detail</b>	<b>13</b>
C.1 Ziele und Schwerpunkte von Diversity-Management	14
C.2 Diversity-Management in der Praxis	24
C.3 Kommunikation von Diversity	30
C.4 Ergebnisse von Diversity-Management	33

## A. Teilnehmer

## Die Charta-Jahresbilanz zeigt den derzeitigen Stand der Unternehmensinitiative in Deutschland

- Anfang Mai 2008 wurden die Unterzeichner der Charta der Vielfalt von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, aufgefordert, sich an der ersten Charta-Jahresbilanz zu beteiligen – Angeschrieben wurden die Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die bis Ende März 2008 der der Charta beigetreten sind
- Teilgenommen haben 155 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die bis Ende März 2008 der Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt beigetreten sind
- Die Charta-Jahresbilanz basiert auf einem Fragebogen, der es den Unterzeichnern ermöglicht, über die Aktivitäten, Ziele und Ergebnisse des Diversity-Managements in ihren Organisationen zu berichten
- Die Ergebnisse der Charta-Jahresbilanz geben Aufschluss darüber, welche Ergebnisse die Initiative Charta der Vielfalt erzielt hat – es lassen sich auch Erkenntnisse über den heutigen Stand und die Umsetzung von Diversity-Management in Deutschland ableiten

# Die Daten zur Charta-Jahresbilanz wurden durch einen Online-Fragebogen erhoben

- X UMFASSEND**  
Mit dem Fragebogen wurden Strategie, Umsetzung und Ergebnisse zum Diversity-Management der Teilnehmer erfasst
- X OFFEN**  
Neben Antworten zum Ankreuzen wurde viel Raum für zusätzliche Anmerkungen gegeben
- X FLEXIBEL**  
Die 16 Fragen des Bogens konnten in mehreren Sitzungen bearbeitet werden

**A. Allgemeine Informationen**  
Name des Unternehmens:  
Name:  
Adresse:  
Telefonnummer:  
Zu welcher Branche lässt sich Ihre Organisation zuordnen?  
 Maschinenbau/elektronische Geräte  
 Energie und Wasserversorgung  
 Bergbau  
 Metall, Kupfer- und Gießereien  
 Textil- und Bekleidungsindustrie  
 Glas- und Keramikgewerbe  
 Bauwerk und Bauweise  
 Lebensmittel, Getränke- und Spirituosen  
 Pharmazeutische Erzeugnisse  
 Feinmechanische Erzeugnisse  
 Feinwerkzeuge, Feinwerkzeuge  
 Sonstige  
Beschreiben Sie bitte kurz die Geschäftstätigkeit Ihrer Organisation:  
  
Wie sind Sie organisiert (in 3 bis 5 Stichwörtern, die Sie am besten beschreiben für das Thema Vielfalt/ Diversity Management)?  
Name und Adresse:  
Postfach:  
E-Mail:  
(000000000000)

**B. Personalstruktur**  
Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihre Organisation derzeit in Deutschland?  
Bitte geben Sie für die nachfolgende Kategorien die jeweiligen Beschäftigtenzahlen in Hunderttausend an:  

Kategorie	Anteil der Beschäftigten (%)	Anteil der Auszubildenden (%)
Alle		
Werkstoffe		
Beschäftigte über 50 Jahre		
Beschäftigte mit Behinderungen		
Migrationshintergrund *		
Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit		
Bitte Angabe einfügen		

  
\* Erklärung:  
 \* Ausländer mit eingebürgerter Staatsangehörigkeit werden nicht erfasst.  
 \* Auszubildende (eigentlich in der Statistik erfasst)  
 \* Teilzeitbeschäftigte  
 \* Inhaber von Teil- oder Nebenstellen, Teilzeitarbeiter und Teilzeitarbeiter werden nicht erfasst.

**C. Umgang mit Vielfalt**  
Zielsetzung und Maßnahmen zur Vielfalt (Mitarbeiter/innen in Ihrer Organisation im Vergleich mit Vielfalt im Diversity Management)?  
Wie wird Ihre Organisation im Zusammenhang mit Diversity Management?  
(Mitarbeiter/innen sind möglich)  
 Mitarbeiter/innen  
 Auszubildende  
 Geschäftliche  
 Staatliche Ebene und Organisation  
 Arbeit  
 Arbeitgeber/Arbeitnehmer  
 Sonstige  
Familie  
Welche wichtigsten Daten nutzt Ihre Organisation mit Diversity Management?  
(Mitarbeiter/innen sind möglich)  
 Nachfrager und Kunden  
 Beschäftigte der Unternehmensgruppe  
 Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und höhere Weiterbildung  
 Vertiefung von Beziehungen zwischen den Akteuren  
 Möglichkeiten der Unternehmensgruppe  
 Arbeitgeber/Arbeitnehmer  
 Sonstige

- A. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION**
  - X** Geschäftstätigkeit
  - X** Branche
  - X** Ansprechpartner
- B. PERSONALSTRUKTUR**
  - X** Anzahl der Mitarbeiter insgesamt
  - X** Anteil nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund
- C. UMGANG MIT VIELFALT**
  - X** Schwerpunkte und Ziele von Diversity-Management
  - X** Maßnahmen
  - X** Kommunikation zu Diversity-Mgmt.
  - X** Ergebnisse und Zufriedenheit

## Die Teilnehmer wurden nach ihrer Verfasstheit und Beschäftigtenzahl in Kategorien unterteilt

### UNTERNEHMEN: Privatwirtschaftliche Organisationen – darunter fallen auch Vereine, Stiftungen, Kammern

	<b>Groß- unternehmen</b>	<b>KMU</b>	<b>Kleinst- unternehmen</b>	<b>Öffentlicher Dienst</b>
<i>Definition</i>	<i>Mehr als 1.000 Beschäftigte</i>	<i>Mehr als 50 und weniger als 1.000 Beschäftigte</i>	<i>Weniger als 50 Beschäftigte</i>	<i>Öffentlich- rechtliche Körperschaften, wie Kommunen und Verwaltungen</i>
<b>Anzahl Teilnehmer</b>	54	37	42	22
<b>Beschäftigte<sup>1)</sup></b>				
Gesamtanzahl	1.035.640	10.722	871	269.479
Durchschnitt	19.179	290	21	12.249
Median	7.193	183	14	973

1) In Deutschland

## **B. Wesentliche Ergebnisse**

## Die Charta-Jahresbilanz zeigt die aktive Auseinandersetzung der Unterzeichner mit Diversity-Management – Ergebnisse im Überblick



**Warum wird Diversity-Management genutzt?...**

Um Innovation und Kreativität zu steigern

Die Teilnehmer wollen zudem die Rekrutierung erleichtern und ihr Image verbessern



**Wie wird Diversity-Management konzipiert?...**

Langfristig und breit angelegt

Die Teilnehmer sind mit den Ergebnissen zufriedener, je länger sie Diversity-Management umsetzen und je mehr Ziele sie sich vornehmen



**Wie wird Diversity-Management umgesetzt?...**

Mit gezielten Angeboten für die Mitarbeiter

Die meisten Teilnehmer bieten flexible Arbeitszeiten an, fordern die Bildung von Netzwerken und unterstützen gemischte Teams



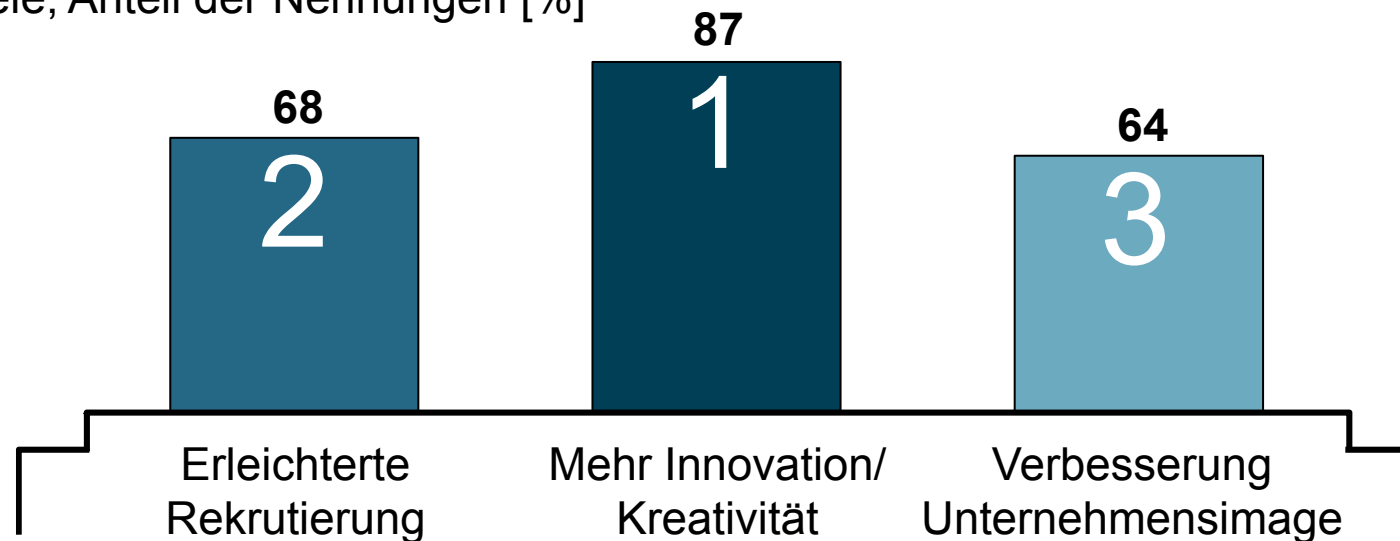
**Wie wirkt Diversity-Management?...**

z.B. auf die Personalstruktur

Der Anteil von Beschäftigtengruppen ist höher, wenn diese im Betrieb gezielt gefördert werden

## Mit Diversity-Management zielen Unternehmen und öffentliche Einrichtungen vor allem auf mehr Innovation und Kreativität ab

Top-3-Ziele, Anteil der Nennungen [%]

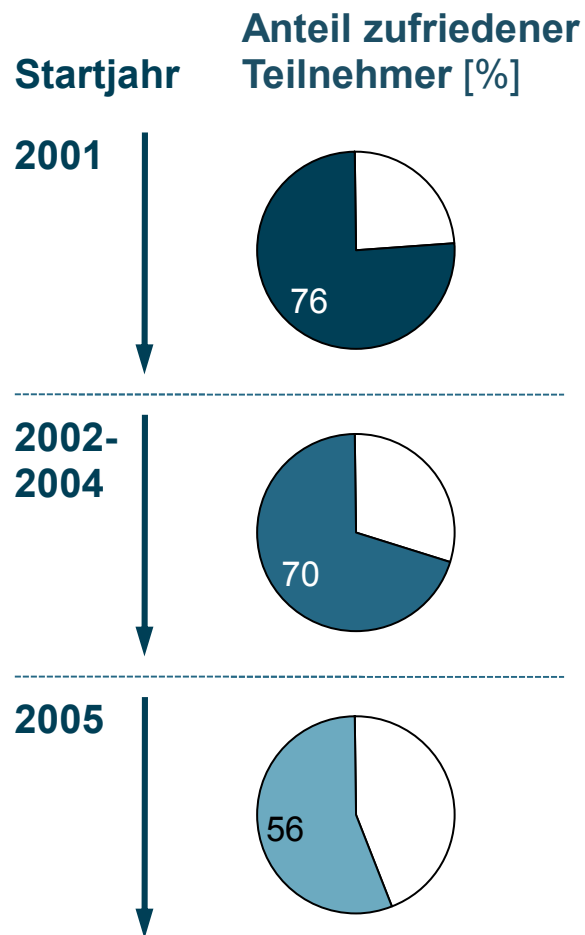


Die Teilnehmer haben den prognostizierten Fachkräftemangel im Blick – Von Diversity-Management versprechen sie sich eine **erleichterte Rekrutierung**

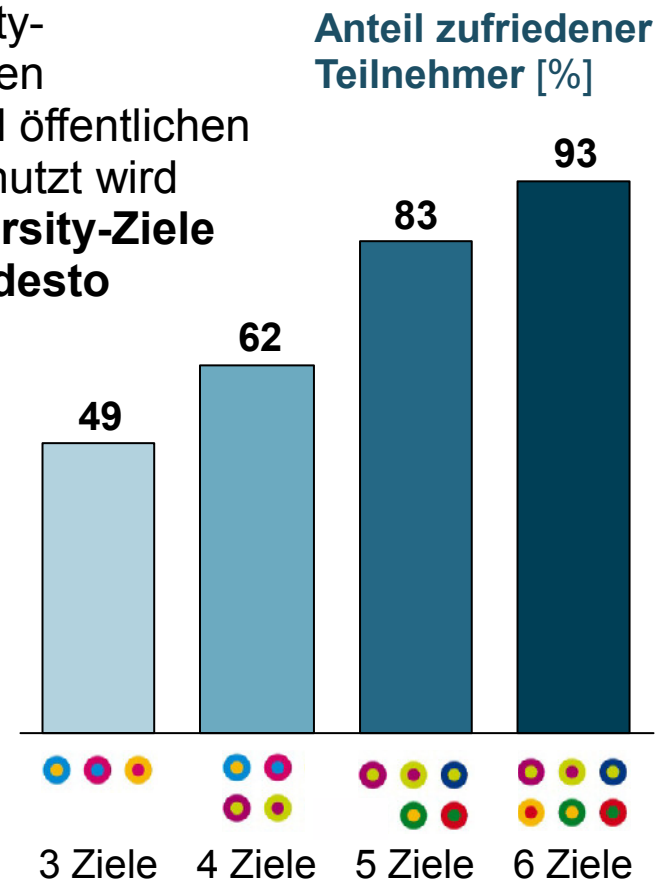
**Mehr Innovation und Kreativität** steht auf der Siegetreppe der Diversity-Ziele ganz oben – Dieses Ziel ist Grundstein für neue Perspektiven und Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter

Das **Unternehmensimage** zu **verbessern** steht auf Platz 3 – Die Wahrnehmung von Kunden, Mitarbeitern und Investoren spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für die Einführung von Diversity-Management

## Die Zufriedenheit der Teilnehmer steigt mit Dauer und Breite ihre Engagements im Diversity-Management

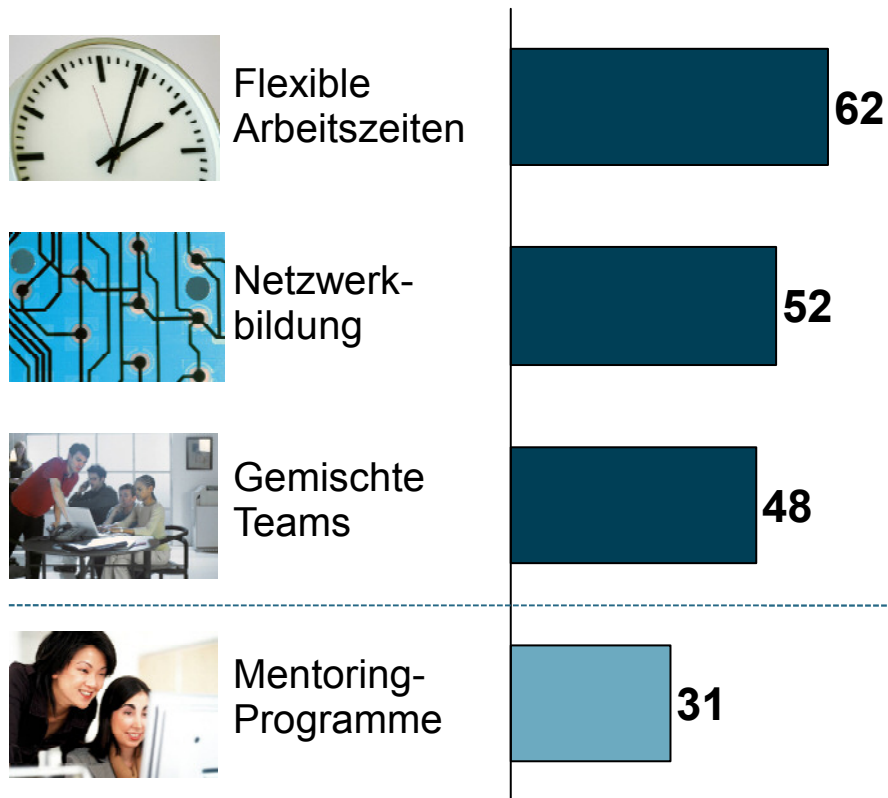


Je länger Diversity-Management in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen genutzt wird und je mehr Diversity-Ziele gesetzt werden, desto zufriedener sind die Teilnehmer mit ihren Ergebnissen



## Um Vielfalt zu fördern, setzen die Teilnehmer hauptsächlich auf flexible Arbeitszeiten, Netzwerkbildung und gemischte Teams

### Anteil Nennungen je Maßnahme [%]



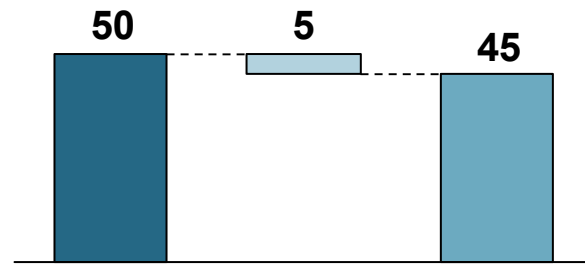
Um Diversity-Management in den Organisationen umzusetzen, werden **passgenaue Angebote** für Mitarbeiter und Unternehmen entwickelt

Teilnehmer mit **Diversity-Schwerpunkt Geschlecht**, setzen besonders häufig **auf Mentoring-Programme**, um **Frauen** im Betrieb zu **fördern**

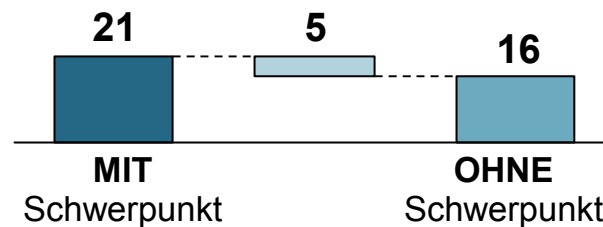
## Diversity-Management wirkt – Die Wahl des Diversity-Schwerpunkts zeigt sich in der Personalstruktur der Unterzeichner

Durchschnittliche Anteile verschiedener Beschäftigungsgruppen [%]

Frauen



Beschäftigte über 50 Jahren



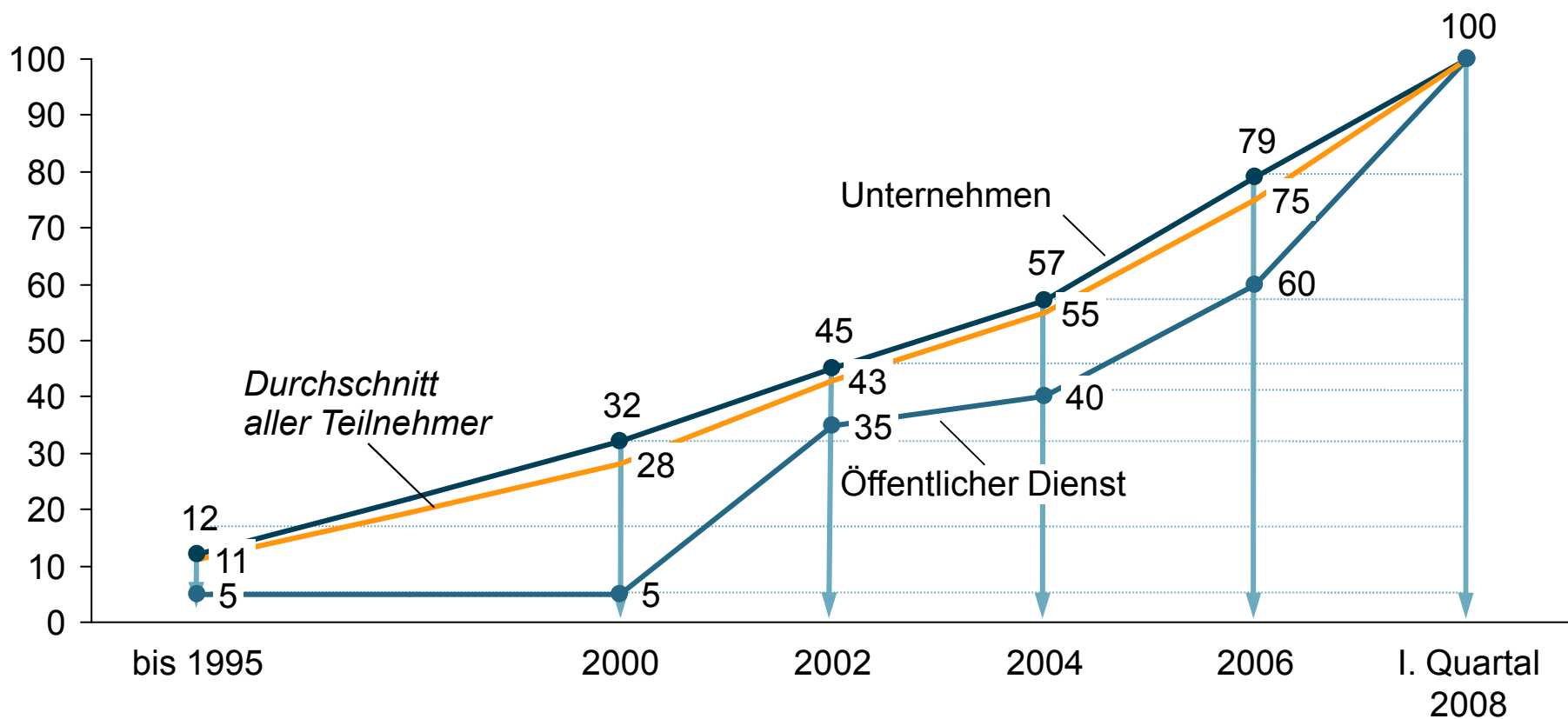
Gehört eine Beschäftigtengruppe in einem Unternehmen zu den **Diversity-Schwerpunkten**, dann ist im Durchschnitt ihr **Anteil** in der Personalstruktur **höher** als in Unternehmen, die diesen Schwerpunkt nicht angegeben haben

## C. Ergebnisse im Detail

## C.1 Ziele und Schwerpunkte von Diversity-Management

## Etwa die Hälfte der Teilnehmer hat in den letzten 4-5 Jahren mit Diversity-Management begonnen

Entwicklung der Einführung von Diversity-Management [%]<sup>1)</sup>

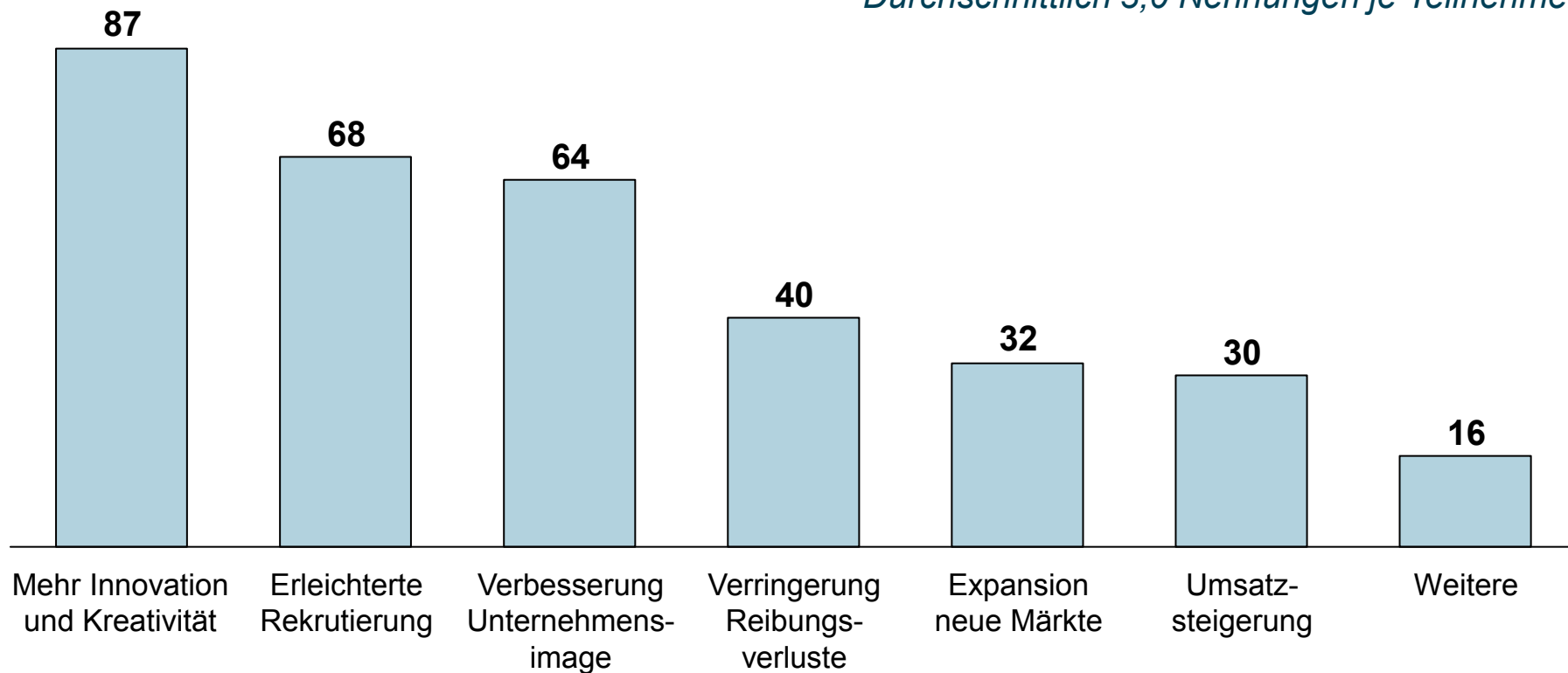


1) Die Analyse basiert auf 145 Teilnehmern; bereinigt um die Angaben von 5% Ausreißern

## Die wichtigsten Ziele von Diversity-Management sind mehr Innovation, erleichterte Rekrutierung und die Verbesserung des Images

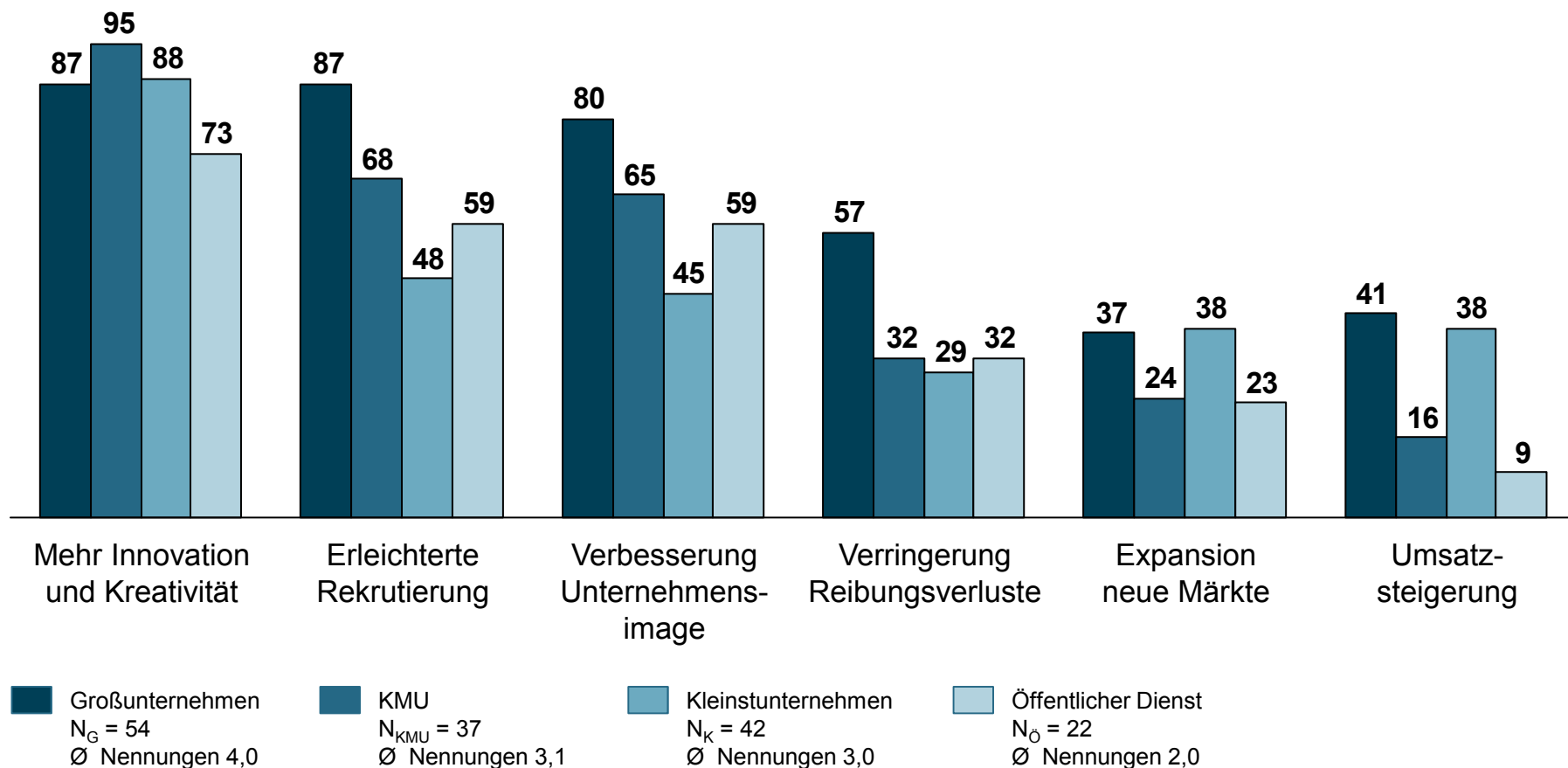
Anteil Nennungen je Ziel [%]

*Durchschnittlich 3,0 Nennungen je Teilnehmer*



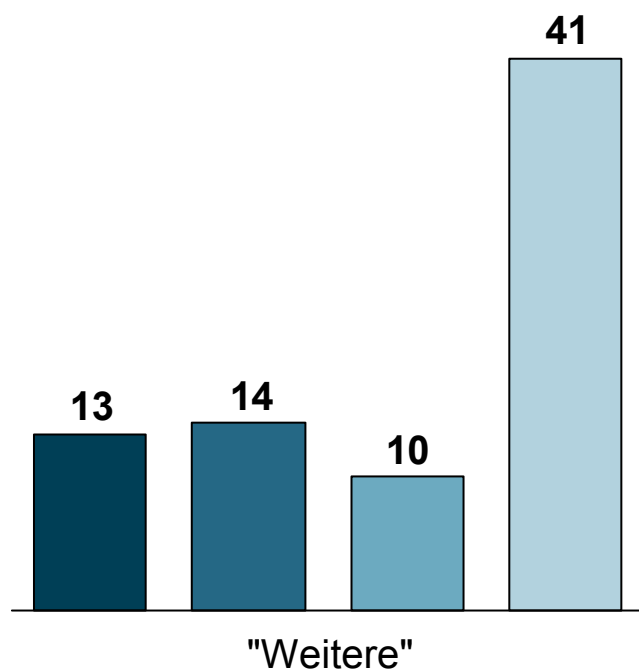
## Zwischen den Kategorien bestehen kaum Unterschiede in der Reihenfolge der Ziele – Jedoch unterschiedlich starke Gewichtung

Anteil Nennungen je Ziel nach Teilnehmer-Kategorie [%]



## Der öffentl. Dienst nennt am häufigsten "weitere" Ziele – Dazu gehört vorrangig die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Anteil Nennungen "Weitere" [%]



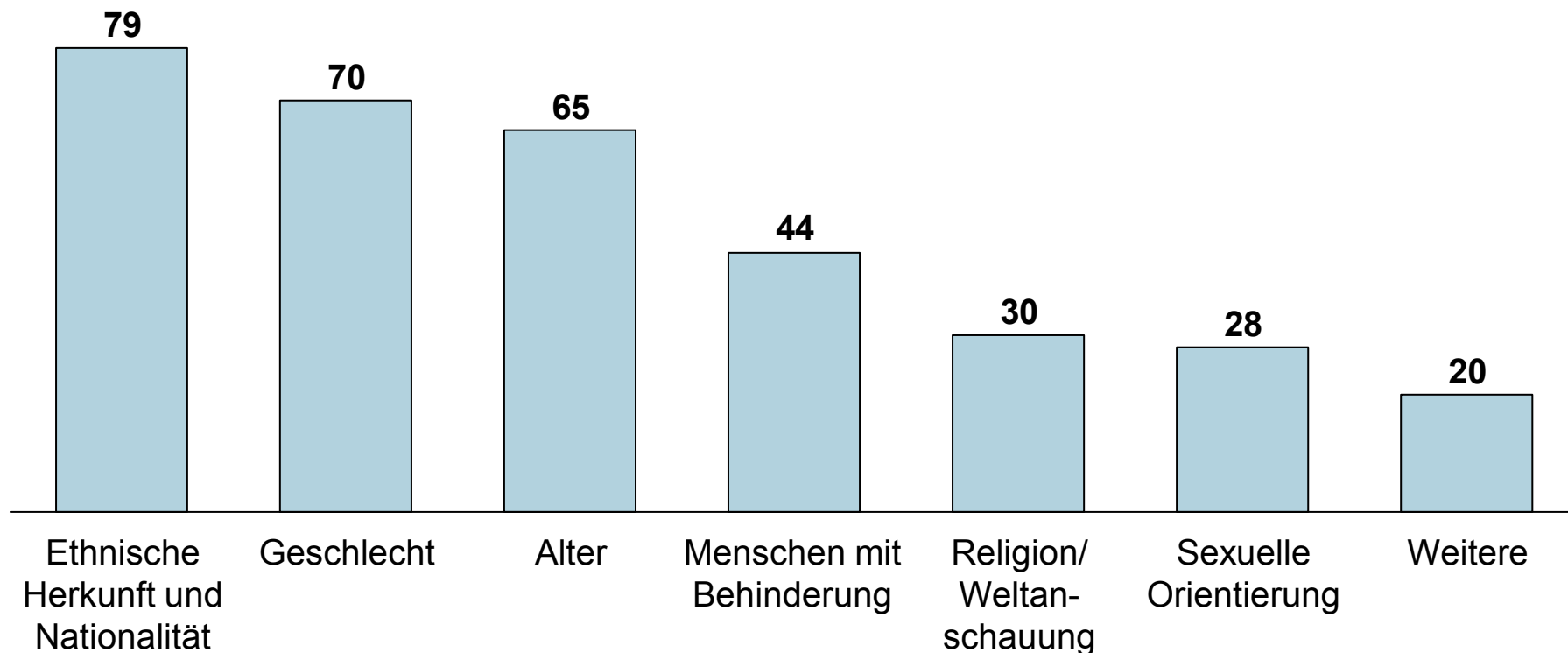
- Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ist mit Abstand das wichtigste weitere Ziel. Somit wird deutlich, dass der öffentliche Dienst mit Diversity-Management auch einen großen Schwerpunkt auf nicht-wirtschaftliche Ziele legt
- Eine wertschätzende Organisationskultur zu schaffen und zu pflegen, ist ein weiteres häufig genanntes Ziel unter "Weitere"
- Die Förderung des internationalen/interkulturellen Austauschs wird in der Rubrik "Weitere" vor allem von Bildungseinrichtungen genannt

 Großunternehmen    KMU    Kleinunternehmen    Öffentlicher Dienst

## Ihre Diversity-Schwerpunkte setzen die Teilnehmer hauptsächlich auf die Dimensionen ethnische Herkunft, Geschlecht und Alter

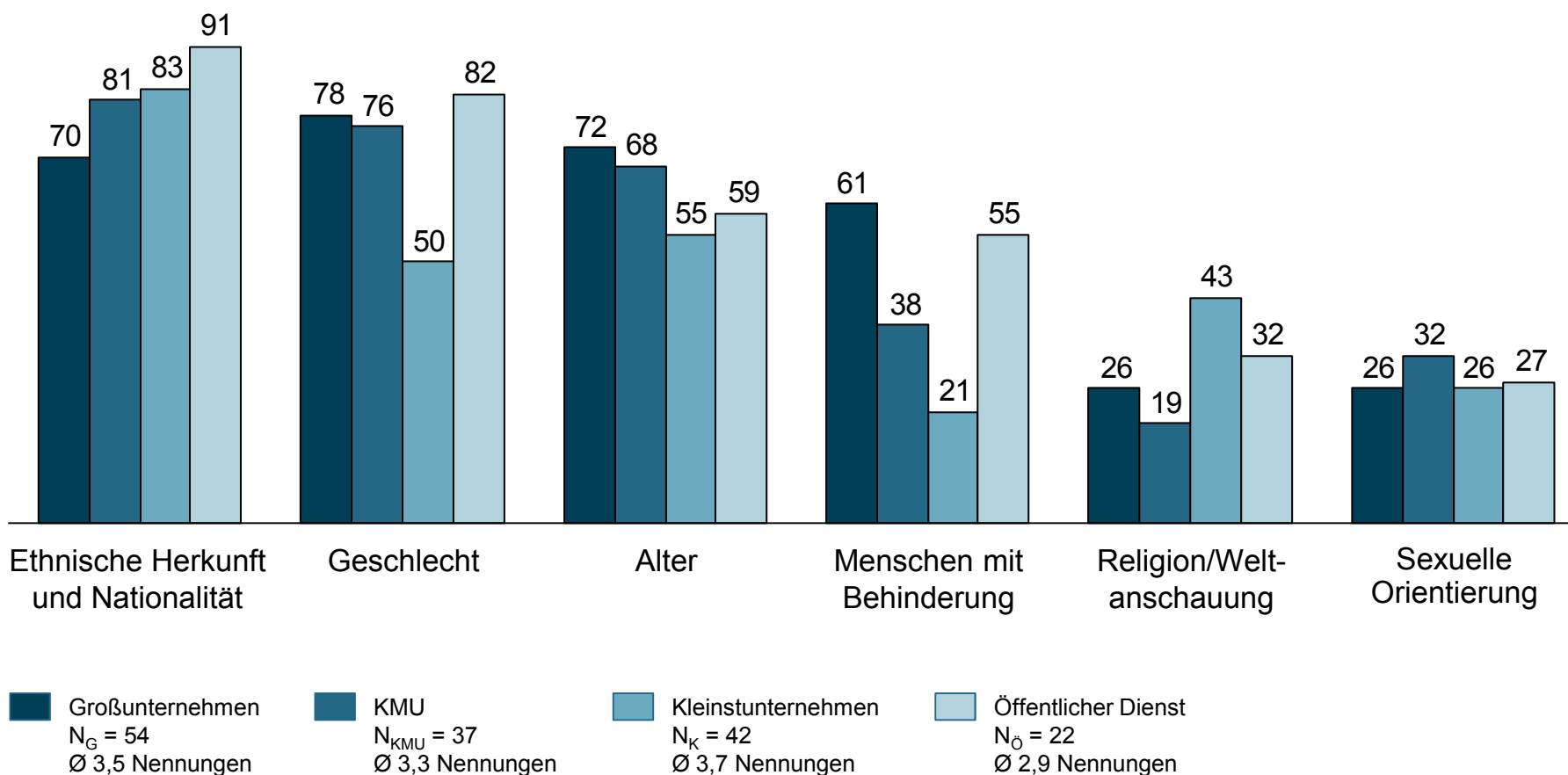
Anteil Nennungen je Schwerpunkt [%]

*Durchschnittlich 3,3 Nennungen je Teilnehmer*



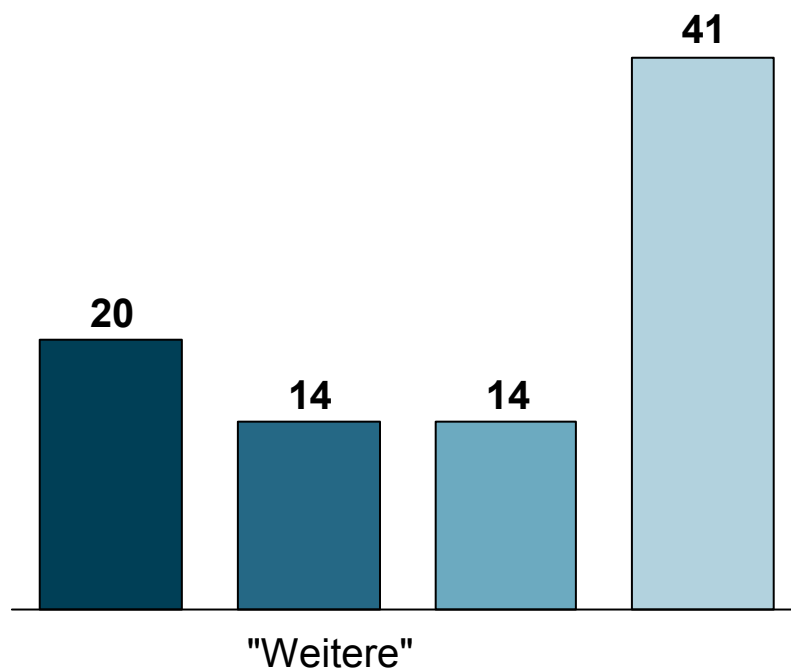
## Großunternehmen legen im Vergleich ihren Diversity-Schwerpunkt häufiger auf Alter und Menschen mit Behinderung

Anteil Nennungen je Schwerpunkt nach Teilnehmer-Kategorie [%]



## Der öffentliche Dienst nennt am häufigsten "weitere" Schwerpunkte – Dazu gehört vor allem das Thema Familie

Anteil Nennungen "Weitere" [%]



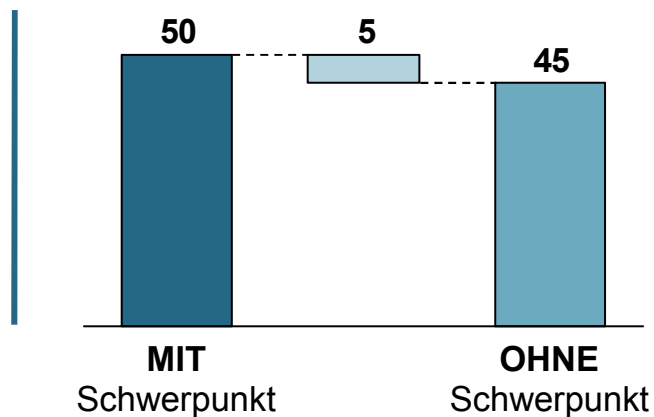


- Das Thema Familie und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der häufigste weitere genannte Diversity-Schwerpunkt
- Außerdem werden Gesundheit und Work-Life Balance von den Teilnehmern als wichtige Schwerpunkte für Diversity-Management angegeben

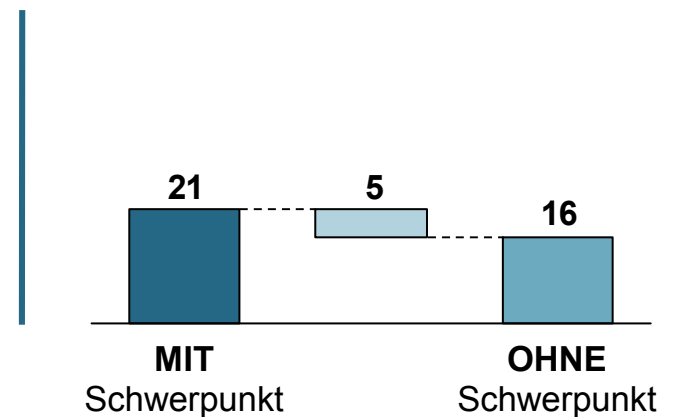
## Die Diversity-Schwerpunkte finden sich in der Personalstruktur der Teilnehmer wieder

Durchschnittliche Anteile verschiedener Beschäftigtengruppen [%]

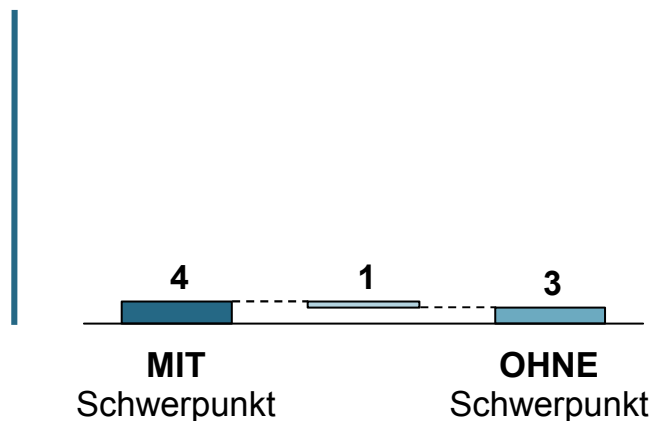
Frauen



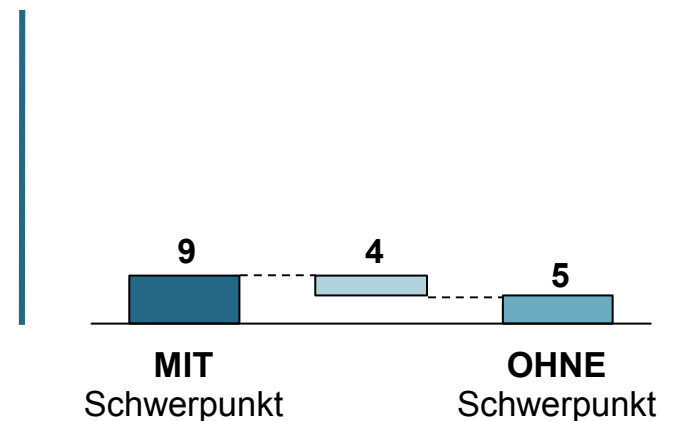
Beschäftigte über 50 Jahren



Beschäftigte mit Behinderung

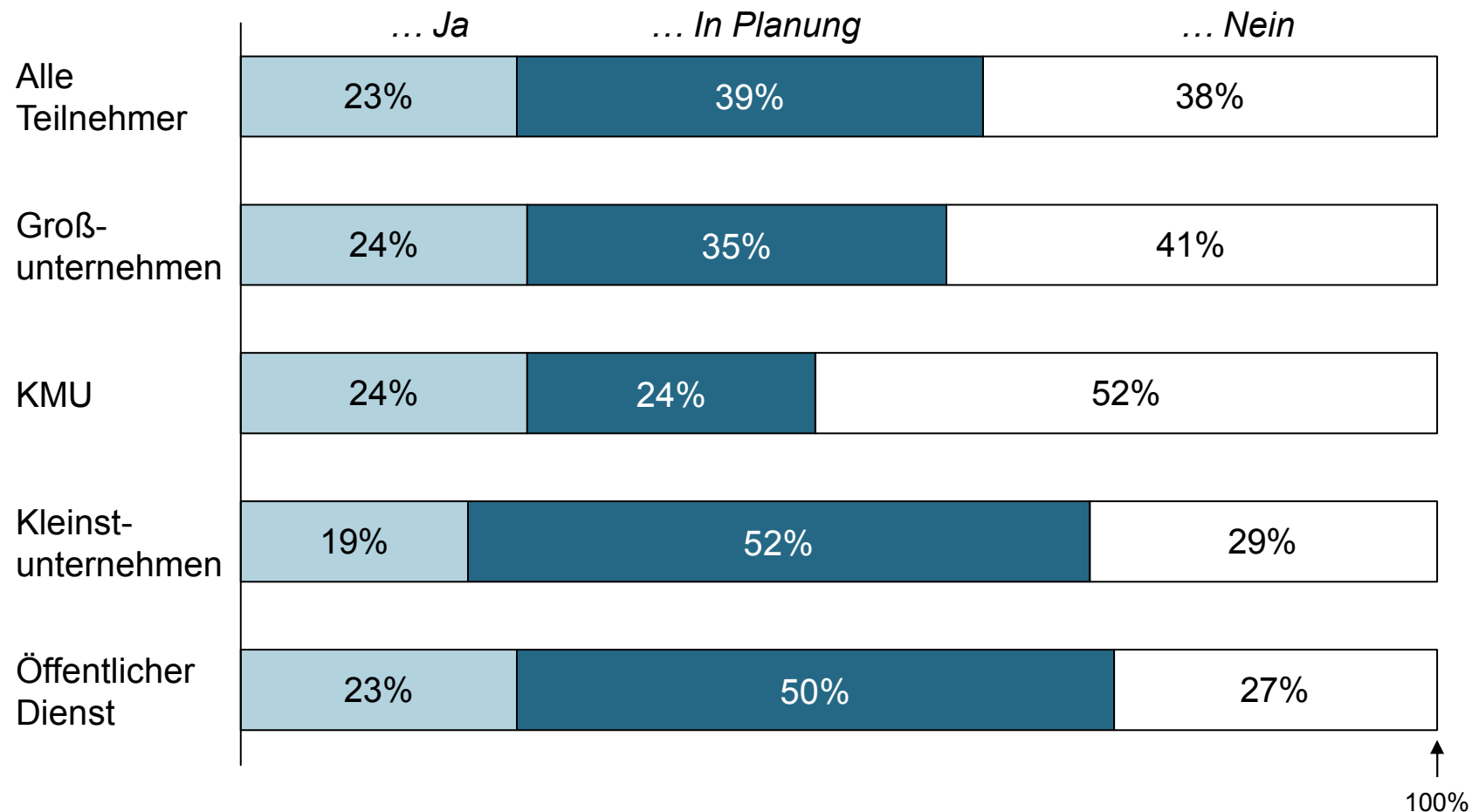


Beschäftigte mit Migrationshintergrund



## Rund ein Viertel der Teilnehmer haben für ihre Diversity-Aktivitäten Zielwerte festgelegt

Werden in Ihrer Organisation Zielwerte festgelegt? ...

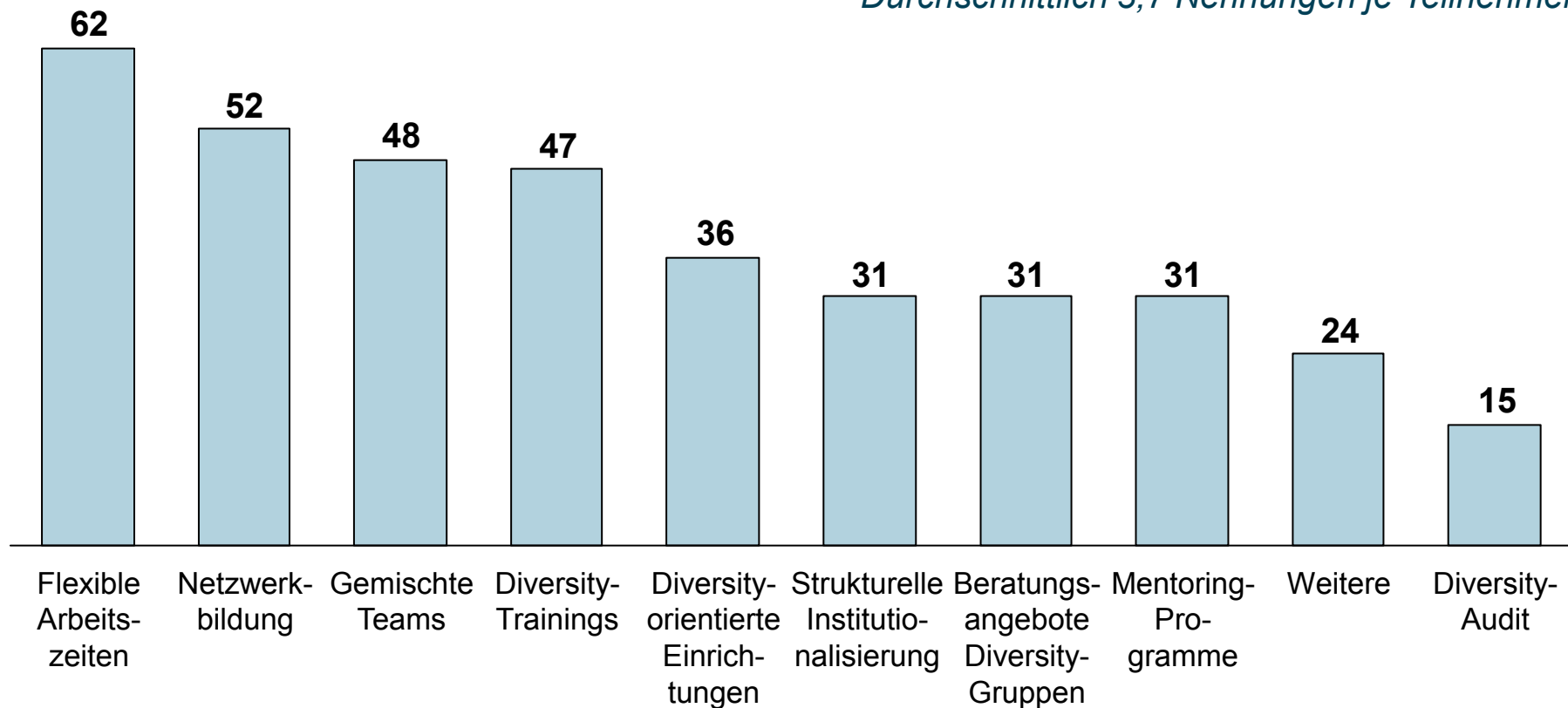


## C.2 Diversity-Management in der Praxis

## Flexiblere Arbeitszeiten, Netzwerkbildung, gemischte Teams und Diversity-Trainings sind die meistgenannten Diversity-Aktivitäten

Anteil Nennungen je Maßnahme [%]

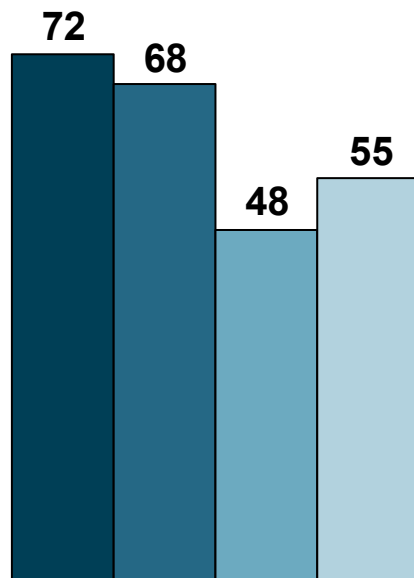
*Durchschnittlich 3,7 Nennungen je Teilnehmer*



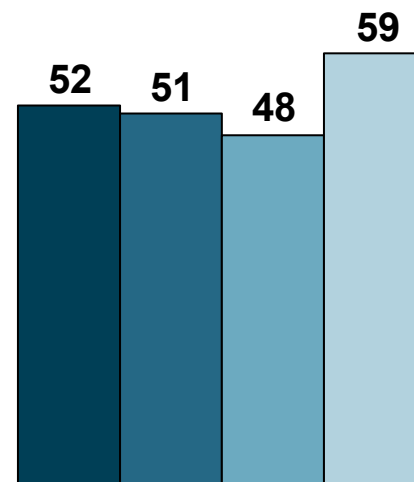
## Insbesondere Großunternehmen und KMU setzen auf flexible Arbeitszeiten – Netzwerkbildung wird überall häufig genutzt

Anteil Nennungen je Maßnahme nach Teilnehmer-Kategorie [%]

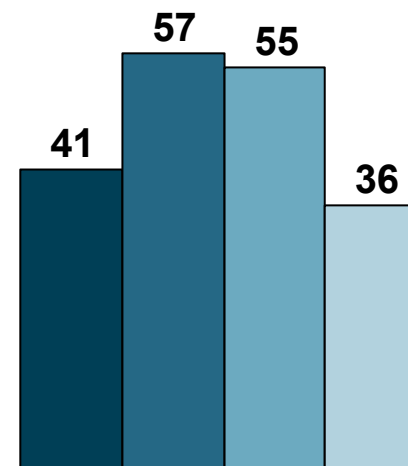
### Flexible Arbeitszeiten



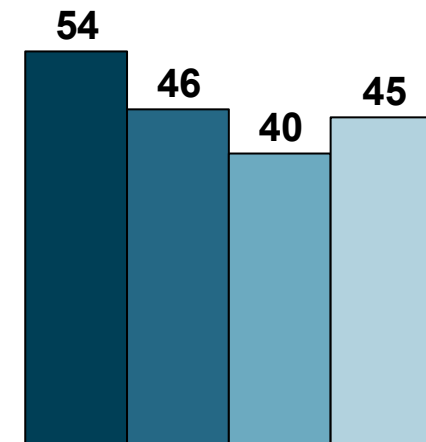
### Netzwerk-bildung



### Gemischte Teams



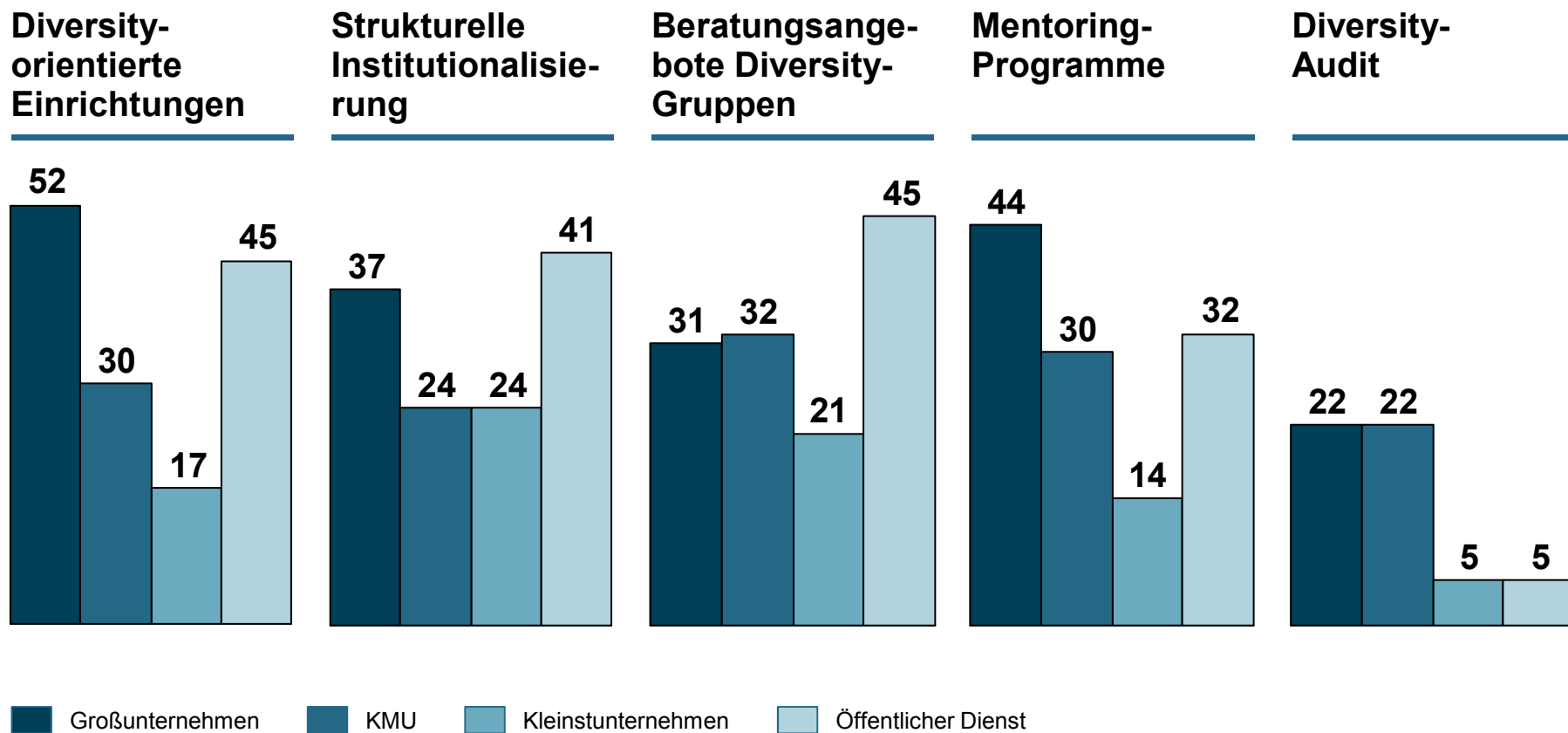
### Diversity-Trainings



Großunternehmen
  KMU
  Kleinunternehmen
  Öffentlicher Dienst

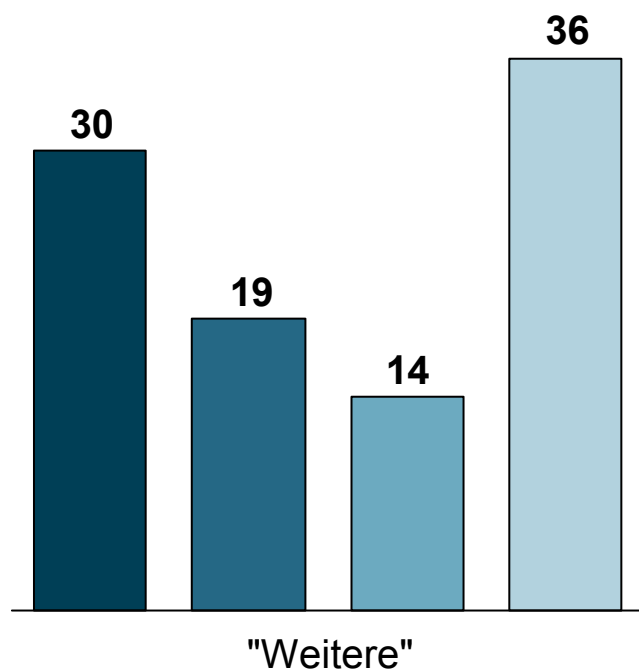
## Einzelne Instrumente werden sehr unterschiedlich genutzt – Audits werden fast nur bei Großunternehmen und KMU durchgeführt

Anteil Nennungen je Maßnahme nach Teilnehmer-Kategorie [%]



## Der öffentliche Dienst und Großunternehmen setzen am häufigsten "weitere" Maßnahmen um – Dazu gehören vor allem Veranstaltungen

Anteil Nennungen "Weitere" [%]

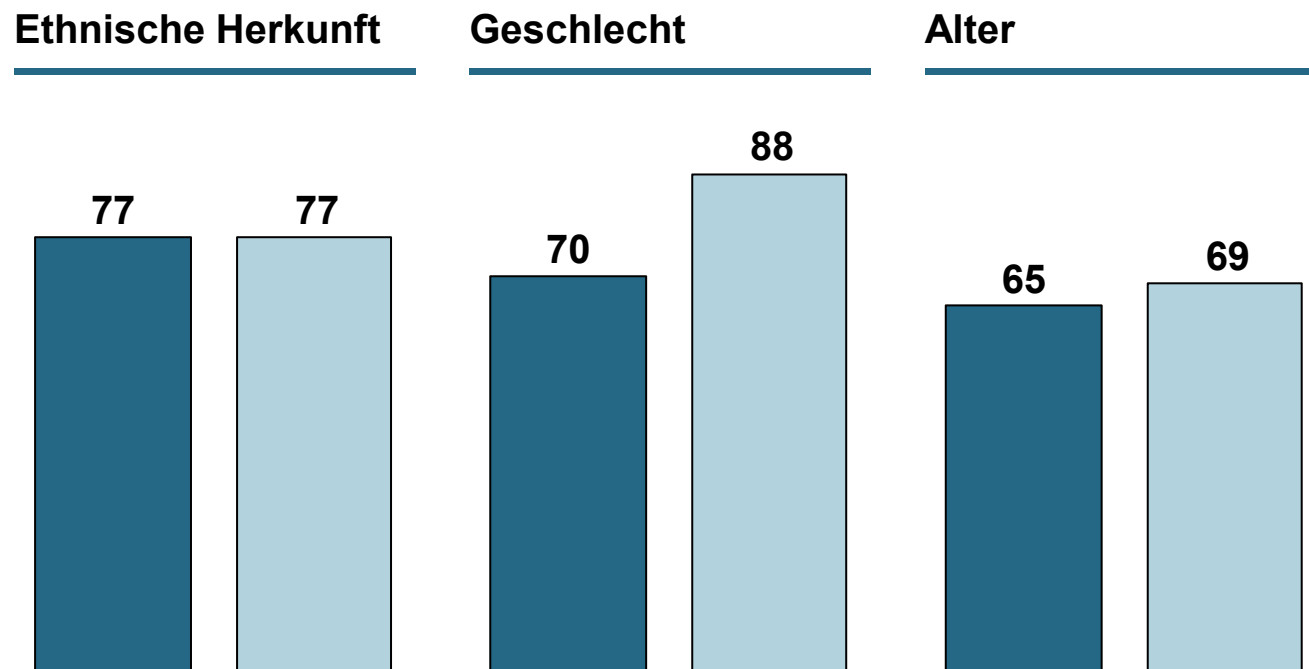


 Großunternehmen    KMU    Kleinstunternehmen    Öffentlicher Dienst

- Diversity-Veranstaltungen werden unter "weitere" Maßnahmen am häufigsten genannt. Dazu gehören z.B. interne Workshops, die Beteiligung an externen Großveranstaltungen wie dem Christopher Street Day, die Organisation von Diversity-Theater und das Angebot von Kinderferienprogrammen
- Kultur-sensible Rekrutierungsverfahren sind für Teilnehmer auch ein wichtiges Instrument, um Vielfalt in den Organisationen zu fördern
- Andere Nennungen sind z.B. der Familienservice oder die Organisation von kulinarischen Wochen

## Unter den Teilnehmern, die Mentoring-Programme nutzen, wird der Diversity-Schwerpunkt **Geschlecht** am häufigsten angegeben

Anteil Nennung je Schwerpunkte bei Nutzung von Mentoring-Programmen [%]

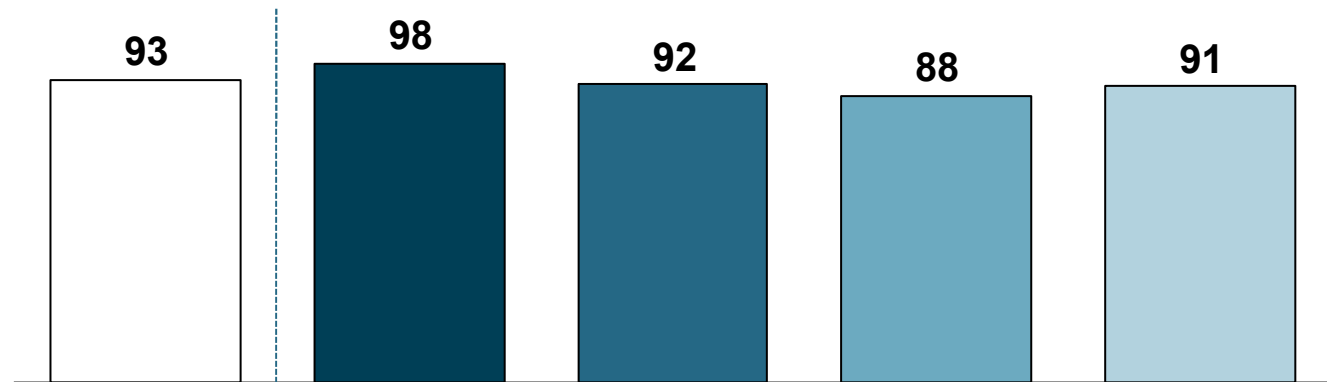


Durchschnitt alle Teilnehmer  
N = 155
  Teilnehmer mit Nennung Maßnahme "Mentoring-Programme"  
N = 48

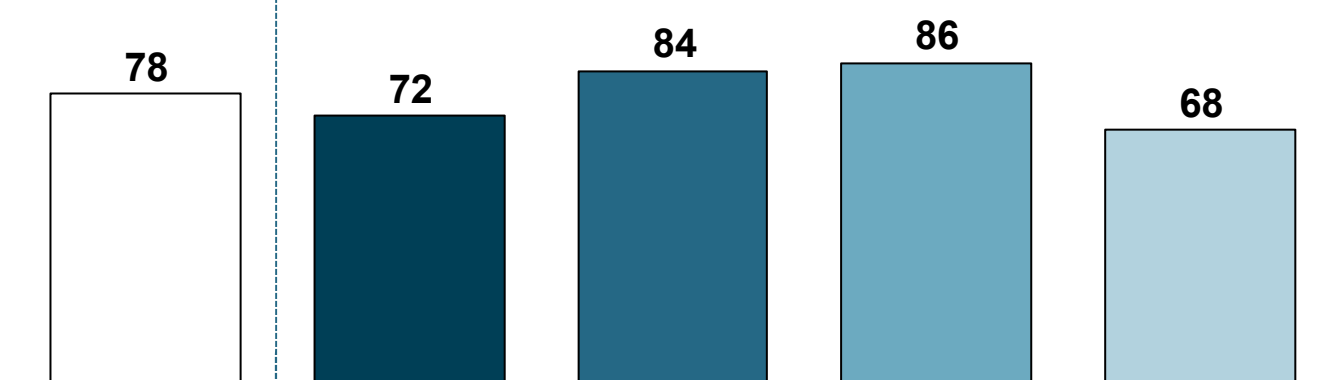
## C.3 Kommunikation von Diversity

## Fast alle Teilnehmer kommunizieren regelmäßig intern und extern ihre Diversity-Aktivitäten

Anteil Teilnehmer mit Aktivitäten zu interner Kommunikation [%]



Anteil Teilnehmer mit Aktivitäten externer Kommunikation [%]



Alle Teilnehmer

Großunternehmen

KMU

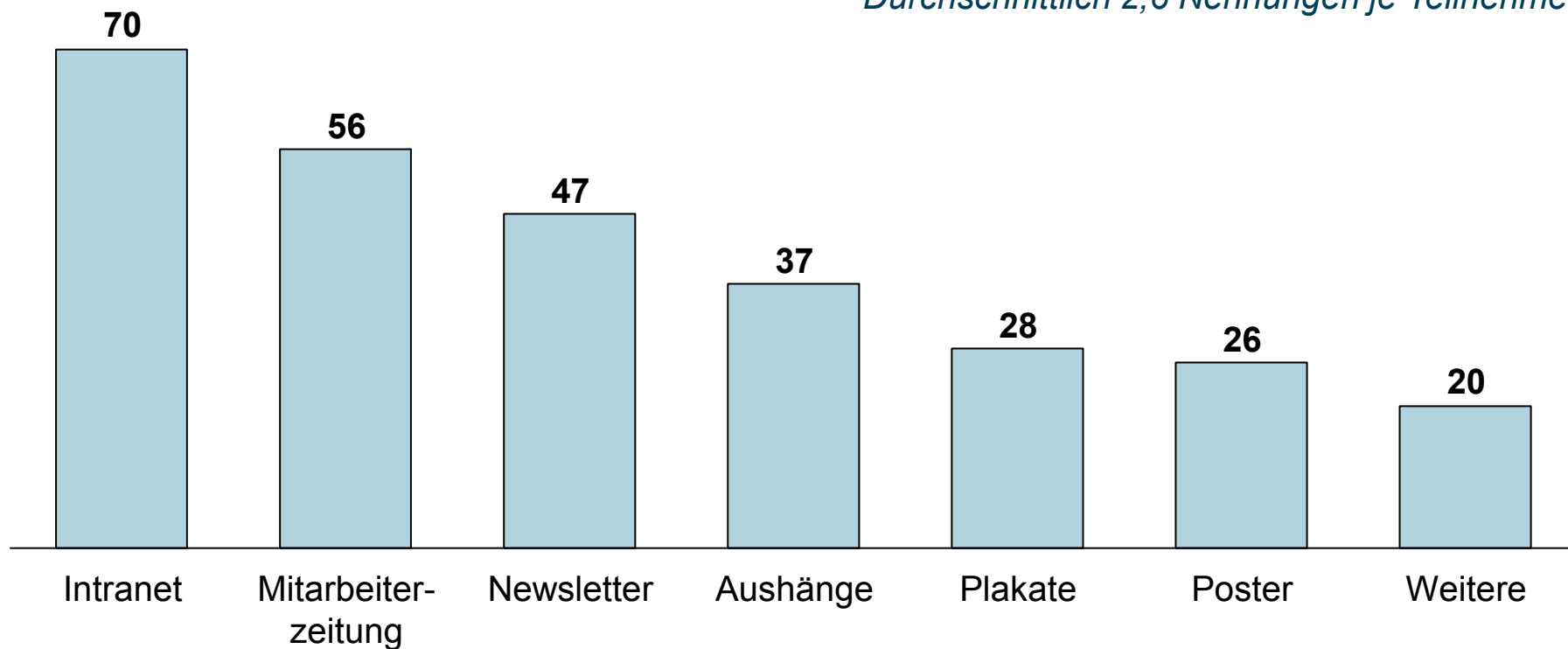
Kleinstunternehmen

Öffentlicher Dienst

## Von über zwei Drittel der Teilnehmer wird das Intranet als Kommunikationskanal eingesetzt

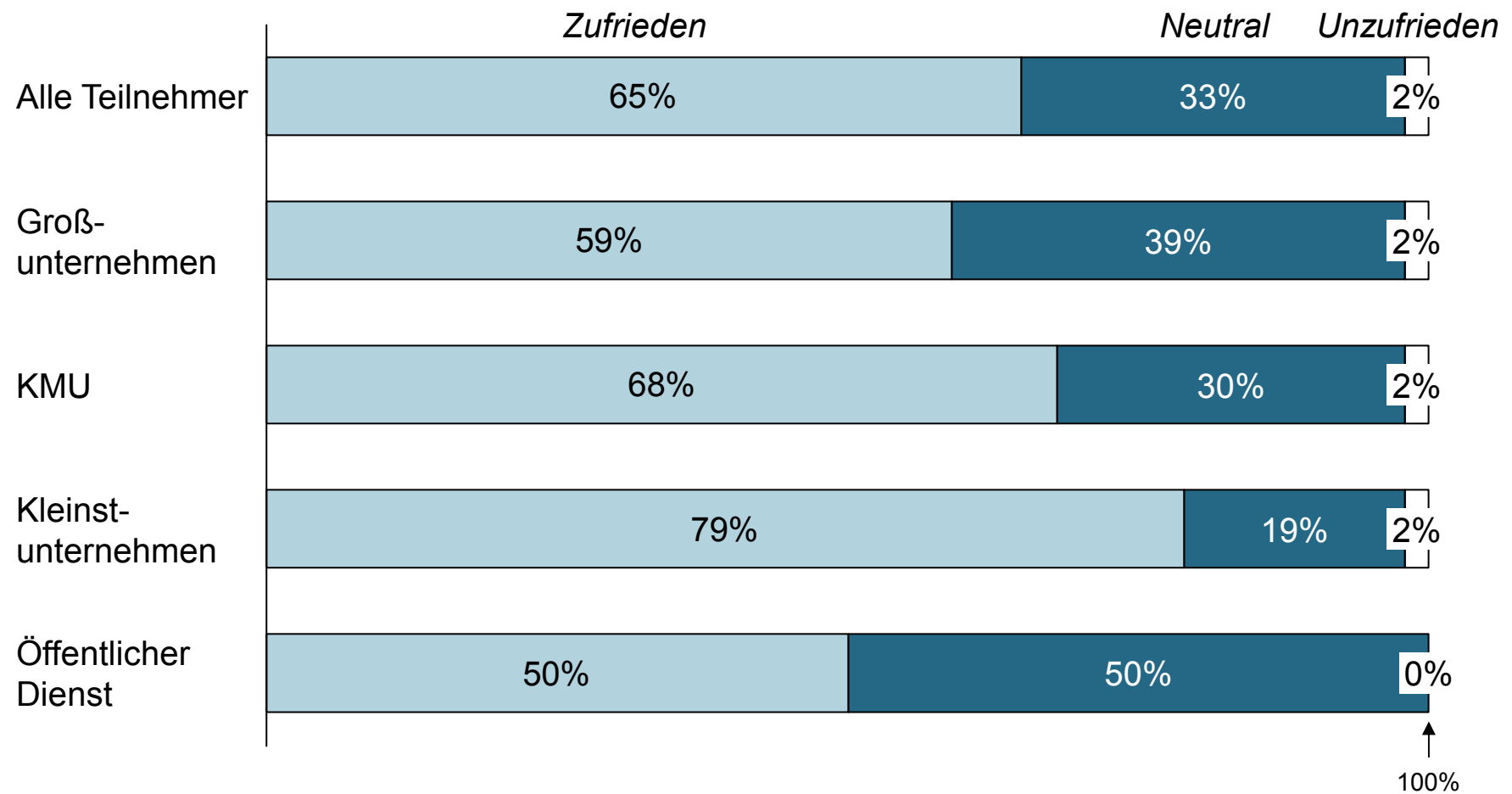
Anteil Nennungen je Medium für interne Kommunikation [%]

*Durchschnittlich 2,6 Nennungen je Teilnehmer*



## C.4 Ergebnisse von Diversity-Management

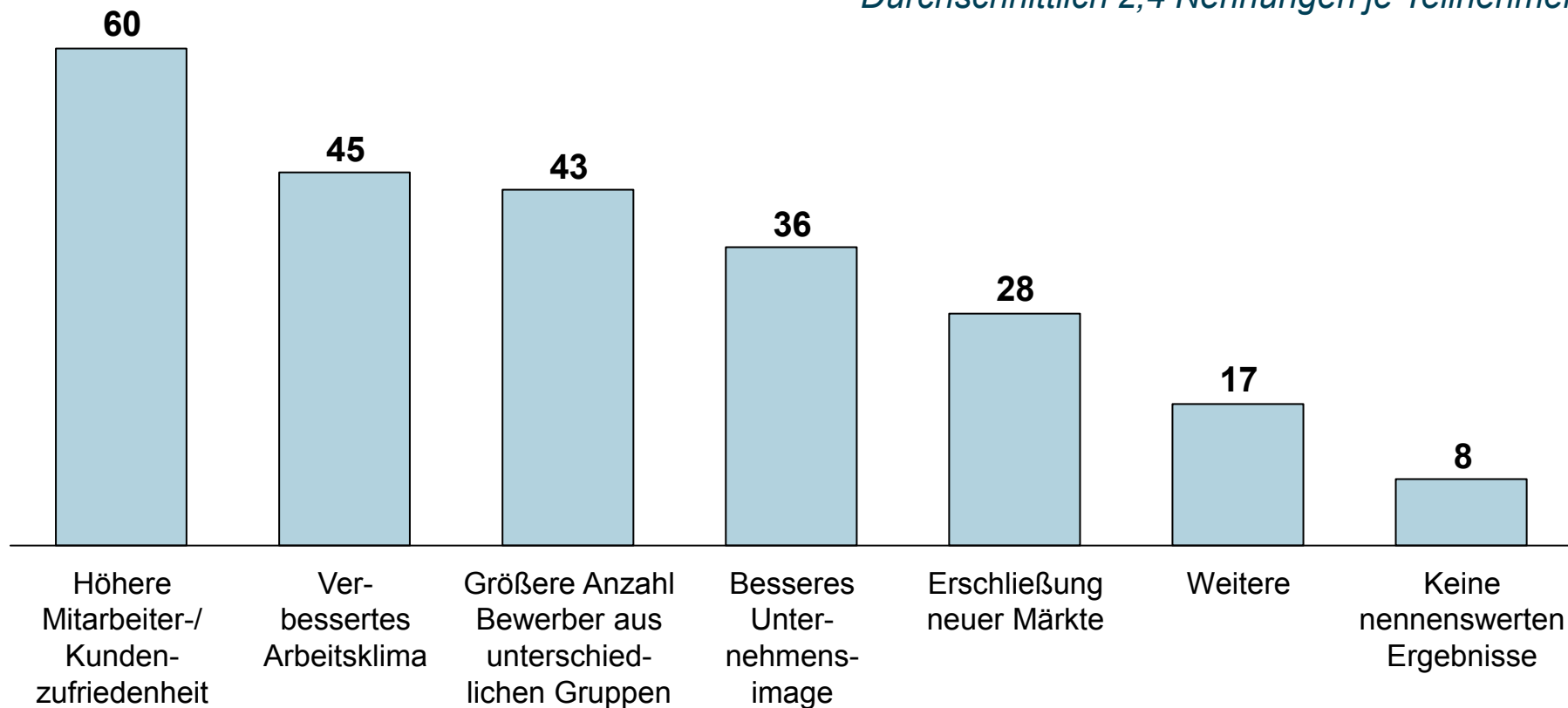
## Rund zwei Drittel der Teilnehmer sind mit den Ergebnissen zufrieden – Bei Kleinunternehmen ist die Zufriedenheit am höchsten



## Das wichtigste genannte Ergebnis von Diversity-Management ist eine höhere Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit

Anteil Nennungen je Ergebnis [%]

*Durchschnittlich 2,4 Nennungen je Teilnehmer*



## Im Gegensatz zu den Unternehmen ist im öffentlichen Dienst die Attraktivität für Bewerber unterschiedlicher Gruppen am wichtigsten

Anteil Nennungen je Ergebnis nach Teilnehmer-Kategorie [%]

