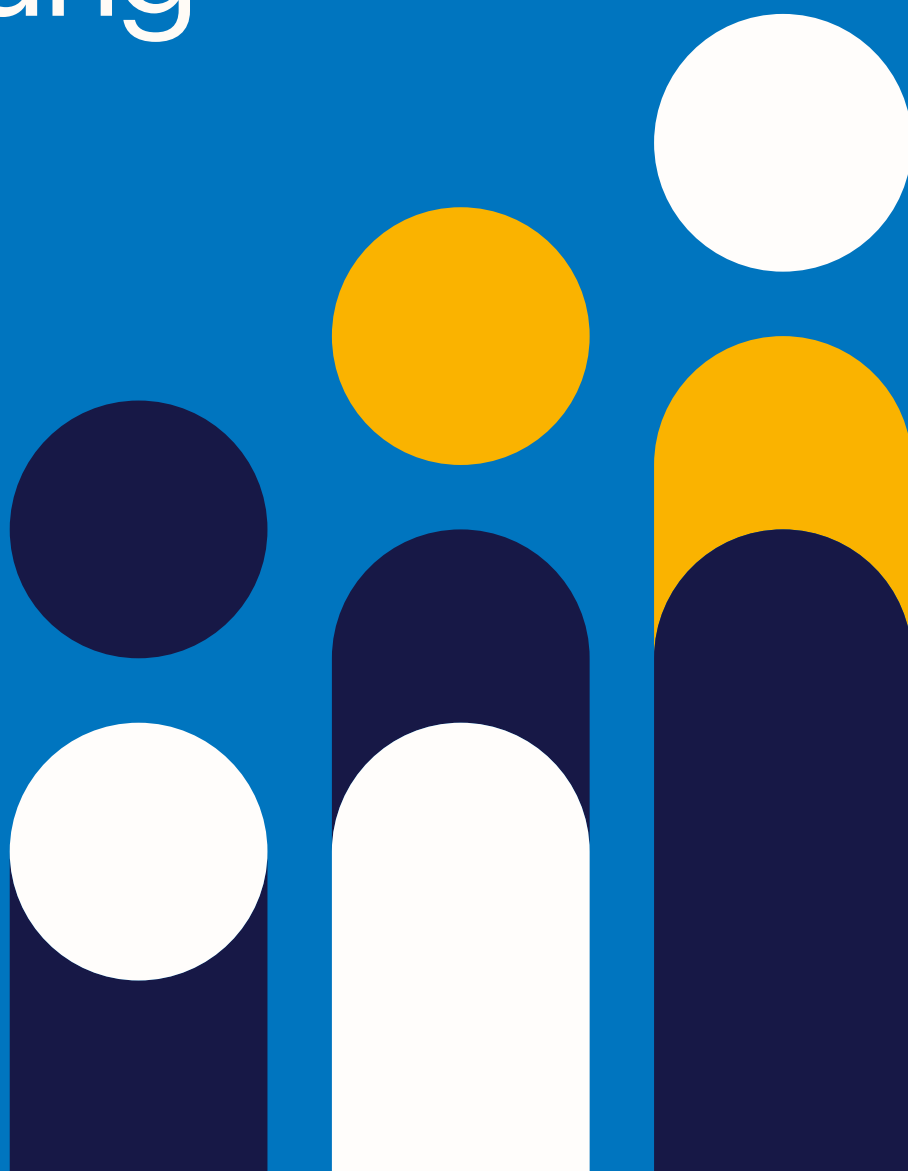


Ergebnisse: 2. Quartal 2021

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Diversität ist mehr als nur „Gendern“: Es umfasst neben der geschlechtlichen Identität das Alter, ethnische Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft.
- Positive Wirkungen durch Diversity Management werden primär beim Teamgeist sowie bei Kreativität und Innovation gesehen.
- Genderneutrale Sprache findet in der externen Kommunikation häufiger Anwendung als in der internen.
- Viermal so viele Frauen wie Männer arbeiten in einem Teilzeitverhältnis.
- Führen in Teilzeit ist zwischen den Geschlechtern insgesamt annähernd ausgeglichen, nach Wirtschaftsbereichen betrachtet gibt es aber Ungleichheiten.

Vielfalt in der Unternehmensstruktur

Diversität – ein Schlagwort, das viel Aufsehen erregt und überall, sei es in der Politik, der Werbebause oder auf dem Oberarm von Nationaltorwart Manuel Neuer während der Europameisterschaft, zu finden ist. Im Duden wird sie mit Vielfältigkeit und Vielfalt beschrieben. Im Personalwesen hat sich das Diversity Management – also das Management der Vielfalt – herauskristallisiert. Es toleriert und fördert die Verschiedenheit der Beschäftigten, um aus Wertschätzung eine positive Wertschöpfung für das Unternehmen zu generieren.

Im Mai dieses Jahres fand zum neunten Mal der Deutsche Diversity-Tag statt. Dieser Aktionstag – organisiert durch die Charta der Vielfalt e.V. – verfolgt das Ziel, mehr Vielfalt in die Arbeitswelt zu bringen.¹ Das Verständnis von Diversität ist oftmals durch Begriffe wie die Frauenquote oder das Gendersternchen geprägt, die vielfach kontrovers diskutiert werden.

Aber Diversität umfasst nicht nur das Geschlecht, vielmehr handelt es sich um Verschiedenheit und Vielfältigkeit. Klassischerweise werden neben der geschlechtlichen Identität folgende Kern-Dimensionen betrachtet: Alter, ethnische Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft. Vielfalt schafft Raum für verschiedenste Perspektiven, Denk- und Lösungsansätze, konkret kann dies einerseits eine wichtige Rolle für die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter*innen und andererseits für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens spielen, was auch zahlreiche Studien belegen.² Und trotzdem bleibt Diversität ein umstrittenes Thema in der Arbeitswelt und der Personalpolitik. Diversität kann positive Effekte haben, diese entstehen aber nicht von allein. Denn eine vielfältige Belegschaft generiert auch mehr Impulse, welche erst einmal unter einen Hut gebracht werden müssen.

¹ Detaillierte Informationen dazu befinden sich auf der Webseite der Charta der Vielfalt e.V.: <https://www.charta-der-vielfalt.de>

² Für eine Zusammenfassung an Studien vgl. zum Beispiel Farndale et al. (2015).

Umso wichtiger ist es, sich mit Diversität im Unternehmen zu beschäftigen und ein Bewusstsein zu schaffen, welchen Einfluss eine diverse Unternehmenskultur auf eine Organisation hat und welche Vorteile daraus genutzt werden können. Diversität hilft uns, unseren Umgang mit Vielfalt zu hinterfragen, mit dem Ziel, etwaige Benachteiligungen in der Arbeitswelt zu vermeiden. An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im zweiten Quartal 2021 nahmen knapp 630 Personalverantwortliche teil. 36 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22 % aus dem Handel und 42 % aus

dem Dienstleistungssektor. 42 % der teilnehmenden Personalleiter*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 39 % der Antworten wurden von Firmen mit 50–249 Angestellten abgegeben. 12 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeiter*innen und 7 % auf Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgrößenklassen gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Fokus Diversität

Um eine grundsätzliche Einschätzung der Personalverantwortlichen auf das Thema Diversität in ihrem Unternehmen zu erhalten, wurden sie gebeten darzulegen, inwieweit sich der Fokus zu dieser Thematik im Vergleich zu den letzten Jahren verändert hatte. Am häufigsten (33 %) wurde mit dem Wert 4 – auf einer Skala von 1 (weniger wichtig) bis 7 (wichtiger) – geantwortet, der Mittelwert über alle Antworten beträgt 3,2. Zwischen den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen gibt es kaum

Differenzen, hingegen steigt der Wert mit der Anzahl der Beschäftigten. So weisen kleine Unternehmen bis 49 Mitarbeitenden einen durchschnittlichen Wert von 2,8 auf, bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden bemisst dieser 4,6 (vgl. Abb. 1). Es zeigt sich, dass verglichen mit den letzten Jahren Diversität in größeren Unternehmen stärker in den Vordergrund rutscht als bei kleineren Unternehmen, wo der Fokus eher abnimmt.

Veränderung des Diversität-Fokus in den letzten Jahren nach Unternehmensgröße

Beurteilung auf einer Skala von 1 (weniger wichtig) bis 7 (wichtiger)

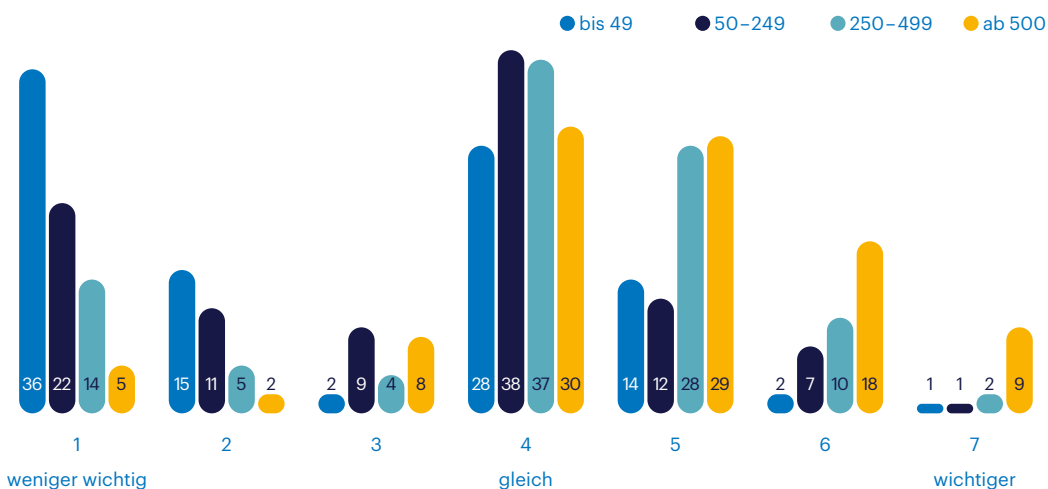


Abbildung 1

Vielfältigkeit in der Belegschaft

Die Definition der Charta der Vielfalt zu Diversität umfasst zahlreiche Bereiche. Diese können aber nur zu Teilen durch die Personalabteilung erfasst werden. Gemäß dem deutschen Datenschutz dürfen lediglich Facetten wie das Alter, Geschlecht, Religion und die Nationalität der Mitarbeitenden ermittelt werden.

Aus diesem Grund ist es umso schwieriger Diversität zu messen, weshalb sich viele Personaler*innen Schätzungen oder Selbstauskünfte der Beschäftigten bedienen, wie etwa zum Anteil der Beschäftigten mit einem fremden kulturellen Hintergrund.

Alter

Welcher Altersstruktur ein*e Mitarbeiter*in angehört, ist demnach klar auszumachen. Die Antworten der Befragten zeigen, dass der größte Anteil zwischen 51 und 60 Jahren liegt, dicht gefolgt von den Kategorien 41 bis 50 Jahre, dann 30 bis 40 Jahre sowie jünger als 30 Jahre. An letzter Stelle steht mit deutlichem Abstand zu den bereits genannten Altersklassen diejenige mit Personen über 60 Jahren. Dieses Bild präsentiert sich auch für die Unterteilung nach Wirtschaftsbereichen und Unter-

nehmensgröße. Abbildung 2 fasst die Ergebnisse zu dem jeweiligen Wirtschaftsbereich sowie Größenklassen zusammen. Grundsätzlich ist ersichtlich, dass sich die meisten Angestellten im Alter von 30 bis 60 Jahre befinden, die Randgruppen sind etwas weniger stark besetzt. Ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamts zur erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland zeigt eine ähnliche Verteilung.

Altersstruktur

gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

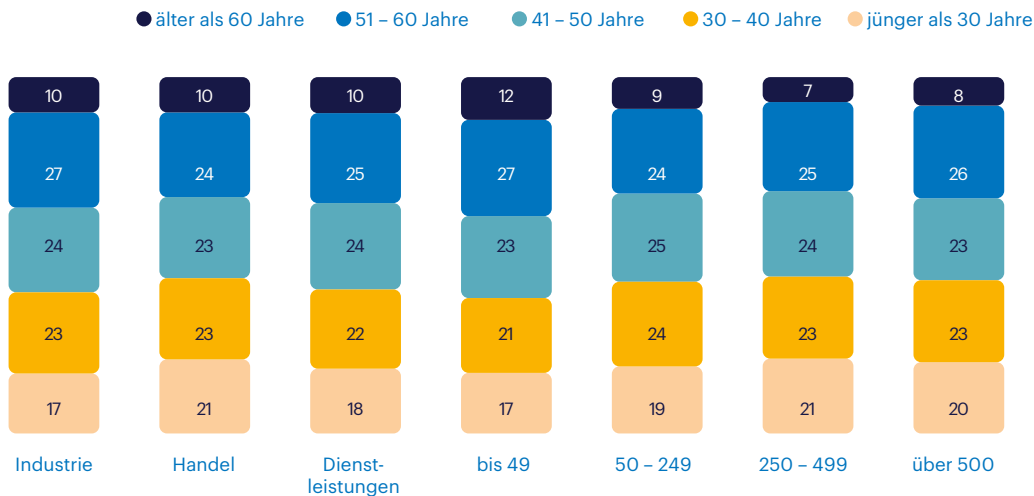


Abbildung 2

Geschlechtliche Identität

Auch über das Geschlecht bzw. die geschlechtliche Identität des Personals kann die Personalabteilung Daten erheben. Die geschlechtliche Identität umfasst männliche, weibliche, trans* und inter* Menschen und ist dadurch sehr vielfältig. Häufig findet man in aktuellen Statistiken nur eine binäre Abfrage nach Frau oder Mann. Wichtig ist jedoch zudem die Möglichkeit divers anzubieten, auch wenn der Anteil hierbei wesentlich geringer ausfallen dürfte. Denn deutlich unterrepräsentierte Gruppen werden oft ausgegrenzt bzw. nicht bedacht – es wird in diesem Zusammenhang von einer gläsernen Decke gesprochen.³ Den Angaben der Personalleiter*innen zu Folge, dominieren männliche Mitarbeiter mit 61 % (vgl. Abb. 3). Der Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen liegt bei 39 %. Die Kategorie divers wurde nur sehr vereinzelt ausgewählt, insgesamt waren es 0,06 %, im Han-

del verhältnismäßig noch am häufigsten mit 0,10 %. Aufgeschlüsselt nach Wirtschaftsbereichen weist der Dienstleistungsbereich mit 43 % den größten Anteil an Frauen auf, in der Industrie ist es der geringste (28 %). Über die Größenklassen hinweg ist ersichtlich, dass der Anteil von Frauen und Männern bei kleinen Unternehmen noch am ehesten ausgeglichen ist (42 % bzw. 58 %). In den anderen Größenklassen fällt der Frauenanteil geringer aus (< 40 %). Laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes beträgt der Anteil an weiblichen Erwerbstätigen 47 % (Stand 2019). Diese Differenz zu den Umfragedaten lässt sich dadurch erklären, dass in der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung solche Branchen mit einem höheren Frauenanteil wie z.B. Gesundheit und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht, kein Bestandteil der Unternehmensbefragung sind.

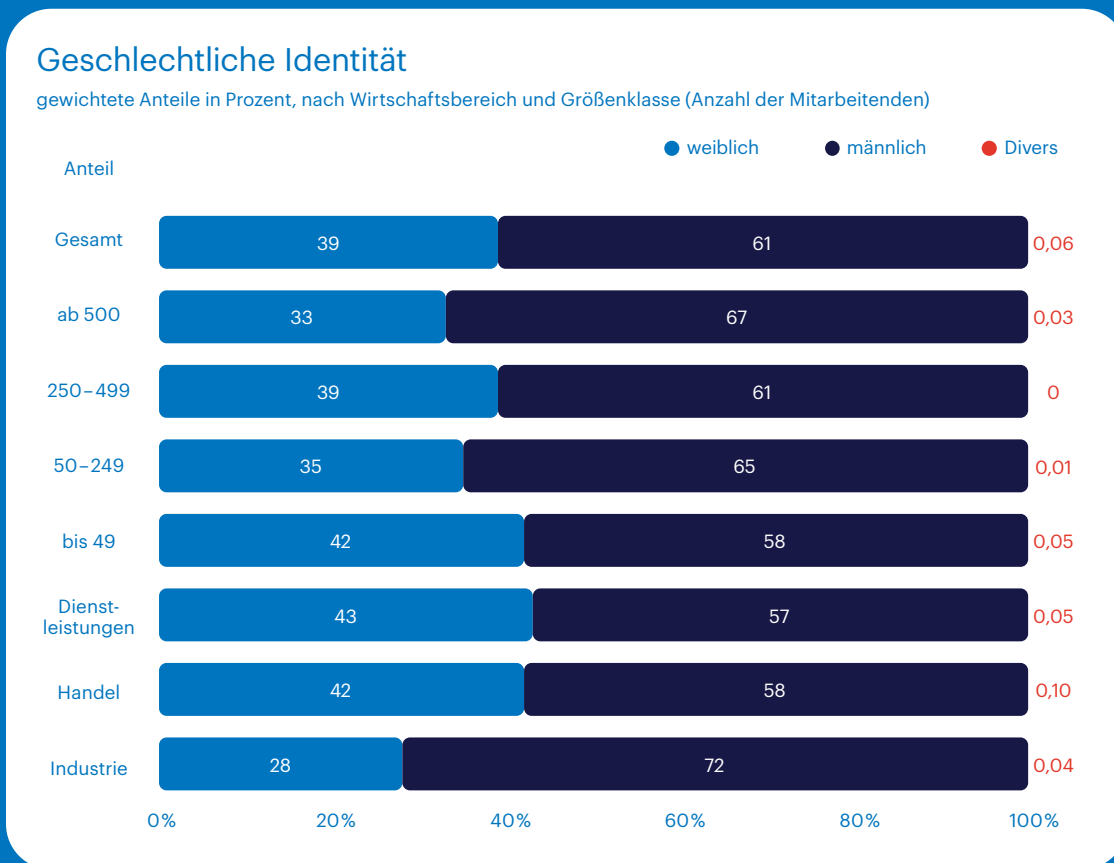


Abbildung 3

³ Der Begriff gläserne Decke steht sinnbildlich betrachtet für eingeschränkte Aufstiegschancen von Frauen und sowie Personen bestimmter Bevölkerungsgruppen. Trotz hochqualifizierter Ausbildung bleiben sie im mittleren Management hängen und schaffen es nur schwer in die Führungsriege befördert zu werden.

Führen in Teilzeit

Mitte Juni brachte der Bundestag die Rahmenbedingungen für mehr Vielfalt in Vorständen von börsennotierten Unternehmen auf den Weg. Mit der Verabschiedung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen wird die bereits beschlossene Frauenquote für Aufsichtsräte ergänzt. Besteht der Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern, muss davon mindestens eines eine Frau sein. Durch die Initiative #stayonboard wurde darüber hinaus geregelt, dass Frauen nicht nur in den Vorstand berufen werden, sondern dort auch bleiben sollen, unabhängig davon, ob sie für eine gewisse Zeit ausfallen, wie beispielsweise durch Krankheit, Mutterschutz bzw. Elternzeit oder die akute Pflege von Angehörigen.⁴ Diese Regelung gilt auch für ihre männlichen Mitstreiter. Zwar betrifft dieses Gesetz nur wenige Großunternehmen, dient aber trotzdem als Vorbild für alle Unternehmen, weshalb sich ein Blick auf die Verteilung von Frauen und Männer in Führungsposi-

tionen sowie auf die Arbeitszeitmodelle Teilzeit und Vollzeit lohnt. Denn moderne Führungskonzepte beinhalten auch Führungskräfte in Teilzeit oder geteilte Verantwortlichkeiten, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden soll. Eine Position mit Führungsverantwortlichkeit kann dadurch besonders für Frauen attraktiver werden.

Den Antworten der befragten Personalverantwortlichen zu Folge arbeiten viermal so viele Frauen wie Männer in Teilzeit, in den Bereichen Industrie und Handel wiegt der Unterschied sogar noch stärker mit einem Verhältnis von rund fünf zu eins (vgl. Abb. 4). Durchschnittlich ist ein Anteil von 17 % der Gesamtbelegschaft in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis angestellt. Größte Anwendung findet es im Handel (23 %), aufgesplittet nach Größenklassen nutzen es kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden am häufigsten (20 %).

Teilzeitbeschäftigung

gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

* Beinhaltet ebenfalls die Kategorie divers. Aufgrund der geringen Werte wurde auf eine gesonderte Darstellung verzichtet.

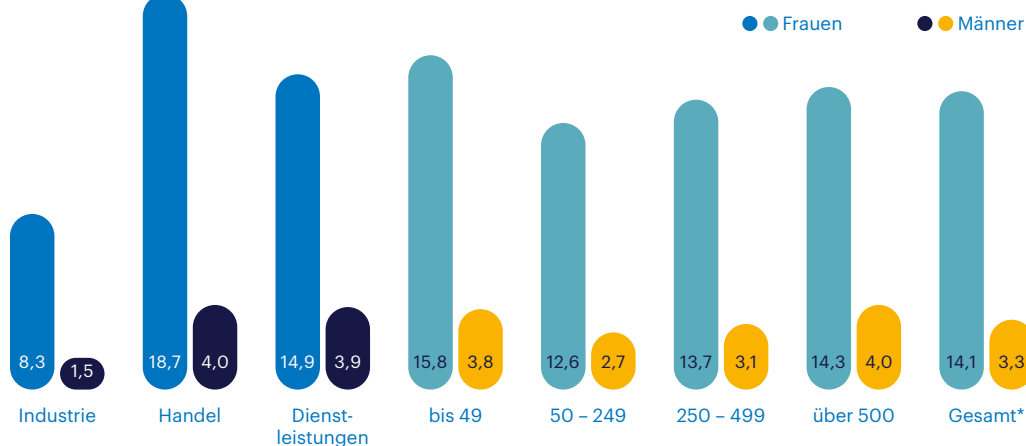


Abbildung 4

⁴ Für weitere Informationen zur Initiative siehe <https://stayonboard.org>.

Wird das Verhältnis der Geschlechter in Führungspositionen in Teilzeit betrachtet, so ergibt sich eine geringere Geschlechterkluft: Hier sind gesamtheitlich betrachtet teilzeitbeschäftigte Männer etwas häufiger in Führungspositionen zu finden als Frauen. Die befragten Personalleiter*innen geben an, dass etwa 5,7 % der Frauen in Teilzeit eine Führungsposition besetzen, im Vergleich zu 6,9 % teilzeitbeschäftigten Männer (vgl. Abb. 5). Werden diese Angaben um diejenigen Firmen bereinigt, die keine Führungspositionen in Teilzeit anbieten bzw. dieses Konstrukt gar nicht vorsehen, so liegt der Führungspositions-Anteil von Frauen bei 12,2 % und von Männern bei 15,7 %.

In Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen höher als bei den teilzeitbeschäftigten Männern. Dass dies vor allem bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten vorherrscht, dürfte wohl unter anderem an den gesetzlichen Vorgaben zur Frauenquote in Vorstandsriegen und Aufsichtsräten liegen. Nach Wirtschaftsbereichen aufgesplittet sind lediglich im Dienstleistungsbereich prozentual etwas mehr Frauen in Teilzeit in einer Führungsposition zu finden als Männer. Im Gegensatz dazu gibt es vor allem im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Ungleichheit bezüglich der Teilzeit-Füh-

Führungsposition in Teilzeit

gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

* Beinhaltet ebenfalls die Kategorie divers. Aufgrund der geringen Werte wurde auf eine gesonderte Darstellung verzichtet.

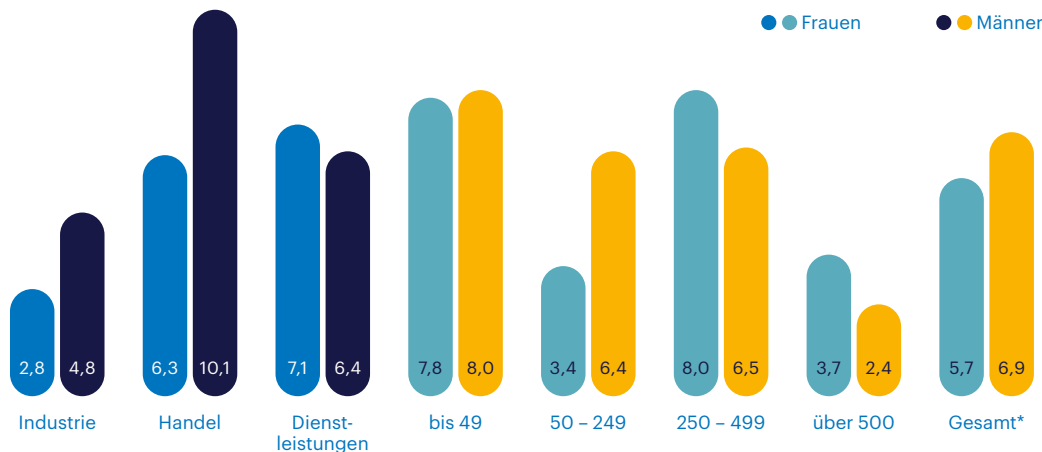


Abbildung 5

ungsverantwortung: Hier halten fast doppelt so viele teilzeitbeschäftigte Männer Führungspositionen inne als Frauen. Allerdings bedarf es einer Relativierung des Bildes, denn dieser Wirtschaftsbereich ist auch derjenige, wo das Geschlechter-Verhältnis zwischen angestellten Frauen und Männern mit 28 % bzw. 72 % am weitesten auseinanderklafft und die männliche Beschäftigung in diesem Zweig dominiert (vgl. Abb. 3). Das bedeutet, dass für eine potenzielle Führungsposition ein deutlich höherer Auswahlpool an Männern gegeben ist, als an Frauen. Dienstleistungsunternehmen wiederum gelten im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen eher als Frauendomäne. Die auftretenden Unterschiede sind also unter anderem auf die strukturellen Gegebenheiten der Arbeitswelt zurückzuführen. Weniger zutreffend ist dies jedoch im Handel: Grundsätzlich herrscht hier eine relativ ausbalancierte Geschlechterverteilung (42 % vs. 58 %, vgl. Abb. 3). Das Verhältnis von Führungskräften in Teilzeit zeigt hingegen ein anderes Bild. Der Anteil an Frauen

in Teilzeit-Führungsposition beträgt 6,3 % und liegt damit deutlich unter dem der Männer (10,8 %). Nicht zuletzt gilt es bei dieser Auswertung zu berücksichtigen, dass hier lediglich der Führungsanteil der Frauen und Männern in Teilzeit abgefragt wurde. Bei vielen Firmen könnte die Möglichkeit der Übernahme von Führungsverantwortung an Vollzeitstellen gekoppelt sein. So geben rund 45 % der befragten Personalleiter*innen an, keine teilzeitbeschäftigte Person in einer Führungsrolle zu beschäftigen, in 15 % fehlten Angaben dazu. Bei den verbleibenden 40 % lassen sich wohl Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung miteinander vereinbaren, jedoch könnte auch hier die Restriktion gelten, dass Führungspositionen gegebenenfalls an einen bestimmten Mindeststundenumfang gekoppelt sind. Das Potenzial von Frauen auf Teilzeitstellen mit Führungsverantwortlichkeit ist noch nicht ausgeschöpft. Allerdings besteht auch generell noch eine erhebliche Entwicklungschance für Führungspositionen in Teilzeit.

Weitere Einschätzungen zur Diversität

Die Personalleiter*innen wurden gebeten, eine Einschätzung der Variation in ihrer Belegschaft bezüglich Internationalität bzw. kulturellem Hintergrund, körperlicher und/oder geistiger Einschränkungen sowie des Bildungshintergrunds zu geben. Aus den Antworten wird ersichtlich, dass vor allem mit Blick auf Internationalität eine hohe bis mittlere Variation in deutschen Betrieben vorherrscht

(vgl. Abb. 6). Auch hinsichtlich des Bildungshintergrunds besteht mittelmäßige Vielfalt. Die niedrigste Variation fällt im Bereich körperliche und/oder geistige Einschränkungen. Im Größenklassenvergleich ist ersichtlich, dass vor allem in größeren Betrieben (ab 250 Mitarbeitenden) generell eine höhere Vielfältigkeit bei den drei abgefragten Aspekten in der Belegschaft herrscht.

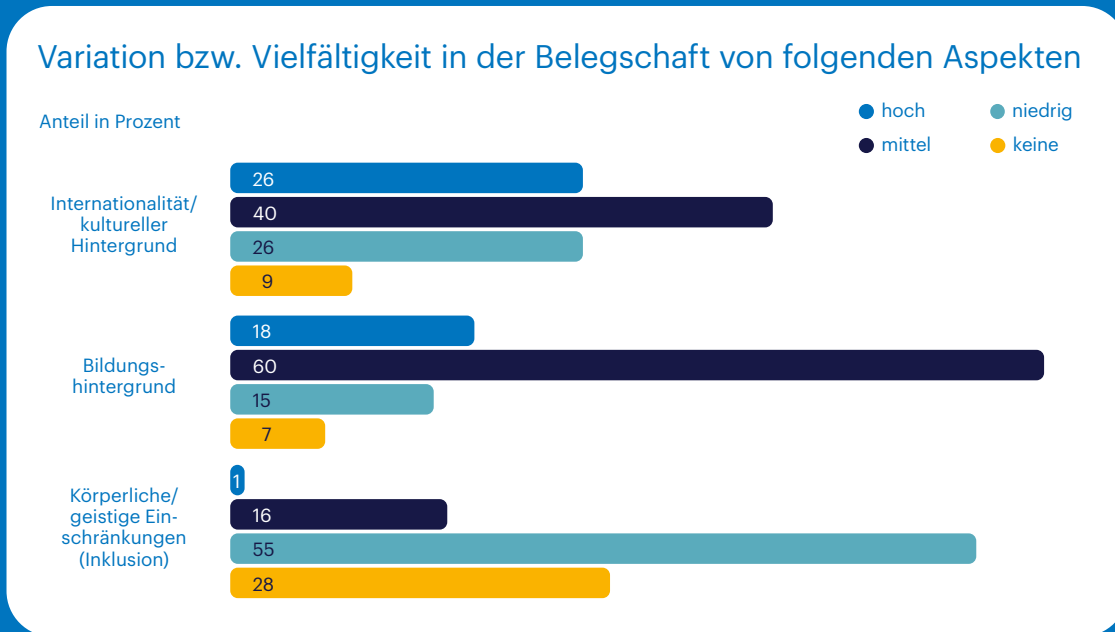


Abbildung 6

Inklusion

§ 154 des Sozialgesetzbuchs (SGB) regelt die Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Diese beträgt mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze, sofern der Arbeitgeber über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt. Davon abweichend sind Arbeitgeber mit 20 bis 39 bzw. 40 bis 59 Arbeitsplätzen verpflichtet eine bzw. zwei schwerbehinderte Personen zu beschäftigen. § 160 SGB regelt die Ausgleichspauschale für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz, die anfällt, solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl an Schwerbehinderten nicht beschäftigen. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt und ist der Höhe nach gestaffelt je weiter die Quote vom geltenden Pflichtenatz entfernt liegt.

Der Mittelwert des Anteils an der Beschäftigung Schwerbehinderter beträgt über alle an der Befragung teilnehmenden Unternehmen 3,5 % (vgl. Tab. 1). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der durchschnittliche Anteil mit 4,2 % etwas höher, im Handel mit 2,8 % etwas niedriger. Die Dienstleister entsprechen mit 3,5 % genau dem Durchschnitt. Die Aufschlüsselung nach Größenklasse lässt erkennen, dass es größeren Unternehmen (ab 250 Mitarbeitenden) mit einem durchschnittlichen Anteil von 4,7 % bzw. 5,6 % für Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden besser gelingt, Schwerbehinderte zu beschäftigen als kleineren. Bei kleineren liegt der Anteil bei knapp 3 %. Demzufolge dürfte rund die Hälfte der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Ausgleichspauschale bei Unterschreitung der für Schwerbehinderte vorgesehenen Pflichtplätze zumindest in Teilen zahlen.

Gewichteter durchschnittlicher Anteil an Schwerbehinderten-Beschäftigten

Mit Perzentilen nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

Wirtschaftsbereich	Anzahl der Antworten	Ø Beschäftigungsanteil	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Minimum	Maximum
Industrie	219	4,2	0	1,2	4	6	9	0	33
Handel	127	2,8	0	0	2	4	6	0	30
Dienstleistungen	258	3,5	0	0	2	5	10	0	25
Größenklassen	Anzahl der Antworten	Ø Beschäftigungsanteil	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Minimum	Maximum
bis 49	255	3,0	0	0	0	5	10	0	33
50–249	234	3,6	0	1	3	5	8	0	30
250–499	71	4,7	2	3	4	7	8	1	17
ab 500	44	5,6	2	3	5	8	10	1	12
Gesamt	604	3,5	0	0	3	5	8	0	33

Tabelle 1

Die Frage, ob die Arbeitsumgebung (teilweise) barrierefrei eingerichtet ist, bejahten insgesamt 64 % der befragten Personalleiter*innen (vgl. Abb. 7). Ein Blick in die Größenklassen verrät, dass 88 % der sehr großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten über eine barrierefreie Arbeitsumgebung verfügen. Bei den kleineren Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten liegt der Anteil

immer noch bei knapp 60 %, d.h. der Großteil der Unternehmen beschäftigt sich mit der Inklusion körperlich beeinträchtigter Menschen. Besonders ausgeprägt ist die barrierefreie Arbeitsumgebung in Handelsunternehmen. In diesem Wirtschaftsbereich berichten 72 % der befragten Personalverantwortlichen über eine entsprechende Umgebung.

Barrierefreie (zumindest teilweise) Arbeitsumgebung in den Unternehmen

gewichtete Anteile in Prozent, nach Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)

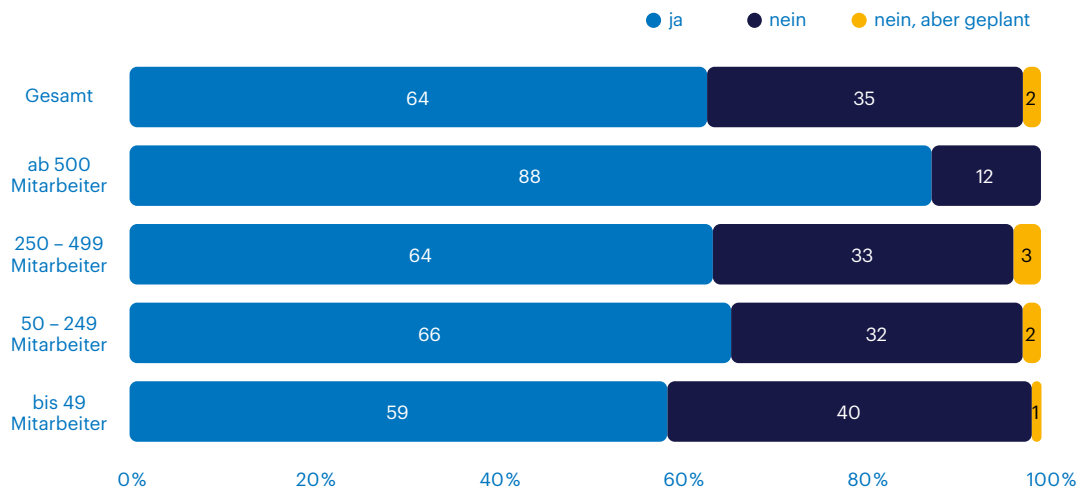


Abbildung 7

Das Internet ist im Grunde so gestaltet, dass es für alle Menschen zugänglich ist. Dabei spielt es keine Rolle, wo diese Menschen herkommen, welche Sprache sie sprechen oder welchen sozialen Hintergrund sie haben. Eine Website ist barrierefrei, wenn sich Einschränkungen beim Sehen, Hören, Bewegen oder beim Verarbeiten von Informationen nicht negativ darauf auswirken, wie wir das World Wide Web nutzen.⁵ Die Standards für einen Barrierefreien Webauftritt sind international vereinbart. Auch die nationalen Richtlinien bauen auf diesen Standards auf. Neben den Trägern öffentlicher Gewalt sind

auch sonstige öffentliche Stellen verpflichtet, ihre Angebote barrierefrei zu gestalten. Wie Unternehmen mit der Barrierefreiheit ihres Webauftritts umgehen, ist in Abbildung 8 ersichtlich. Demnach verfügt etwa die Hälfte der befragten Unternehmen über (noch) keinen barrierefreien Webauftritt. Einige wenige Firmen planen dies in Zukunft umzusetzen. Nach Wirtschaftsbereichen unterteilt gibt es bei Handelsunternehmen eine leicht höhere Tendenz zu einem barrierefreien Webauftritt im Vergleich zu den anderen Zweigen. Die Unterteilung nach Größenklassen zeigt hingegen keine großen Unterschiede.

Barrierefreier (zumindest teilweise) Internetauftritt des Unternehmens

gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich

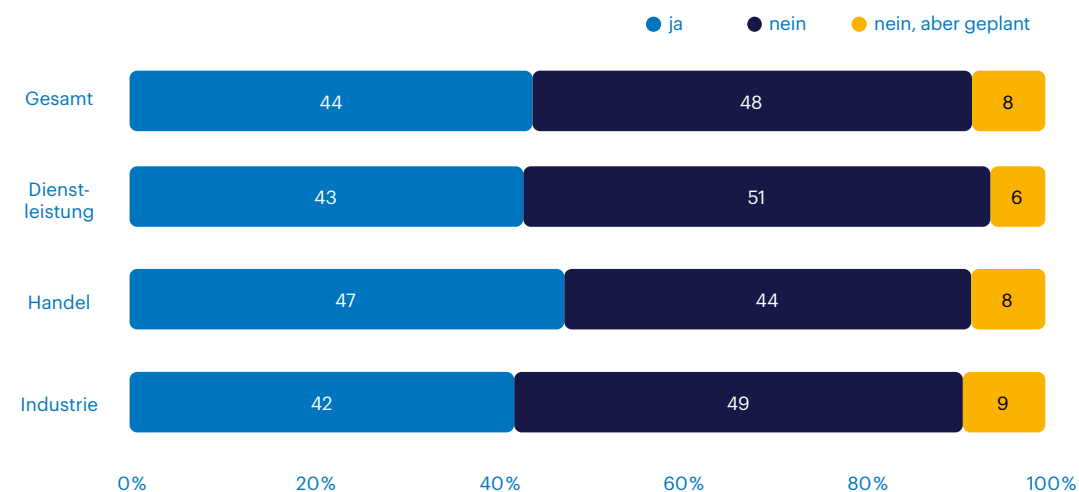


Abbildung 8

Genderneutrale Sprache

Bei der Verwendung gendergerechter Sprache wird das Ziel verfolgt, so zu kommunizieren, dass sich alle angesprochen fühlen und das sowohl in der internen wie auch in der externen Kommunikation eines Unternehmens. Eine Möglichkeit hierfür stellt das Gendersternchen dar – wie beispielsweise bei Teilnehmer*innen. Hierbei offenbart sich, dass unabhängig vom Wirtschaftsbereich und der Größenklasse das Anwenden genderneutraler Sprache häufiger in der externen als der internen Kommunikation zum Einsatz kommt (vgl. Abb. 9). Am deutlichsten sticht dieser Unterschied bei den Dienstleistungsunternehmen hervor: 37 % geben an, genderneutrale Sprache in ihrer externen Kommunikation zu nutzen, hausintern liegt der Anteil lediglich bei 25 %. Gesamtheitlich betrachtet nutzen nur 25 % (intern) bzw. 35 % (extern) der befragten Unternehmen eine genderneutrale Sprache. Mit Blick auf die Größenklassen kristallisiert sich auch

hier eine höhere Nutzung bei größeren als bei kleineren Unternehmen heraus. Wird eine Unternehmensgröße von 500 Mitarbeitenden überschritten, gab knapp die Hälfte der Teilnehmenden an, in ihrer Kommunikation alle Geschlechteridentitäten anzusprechen. Auch der Unterschied zwischen interner und externer Kommunikation ist hier wesentlich geringer (50 % bzw. 48 %). Weitere 11 % bzw. 12 % planen genderneutrale Sprache in ihrem Unternehmen einzuführen. Auch bei einer Unternehmensgröße von 250 bis 499 Angestellten nutzen knapp die Hälfte der Befragten (49 %) genderneutrale Sprache in der externen Kommunikation, intern nimmt dieser Anteil erheblich ab (37 %). Eine Einführung genderneutraler Sprache ist hier kaum vorgesehen (5 % bzw. 8 %). Bei einer Unternehmensgröße von 50 bis 249 Mitarbeitenden wird nach außen in 40 % der Fälle gegendert, nach innen sind es lediglich 28 %.

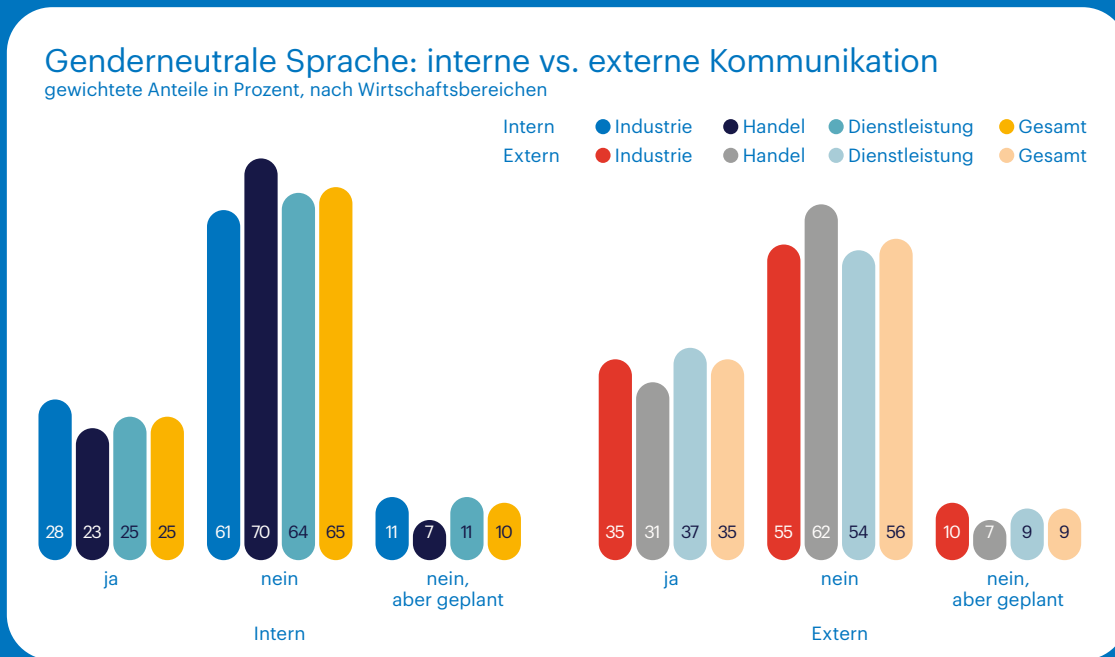


Abbildung 9

Diversity Management und sein Folgen

Abschließend beschäftigten sich die Sonderfragen mit den Wirkungen von Diversity Management auf das Unternehmen. Unter dem Begriff Diversity Management versteht man die Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen. Ziel ist es, die unterschiedlichen Facetten der Vielfalt zu identifizieren, um so den Nutzen individueller Kompetenzen, Eigenschaften, Einstellungen und (kultureller) Hintergründe zu erschließen.

Gesamtheitlich fällt auf, dass der Großteil der Umfrageteilnehmenden keine Unterschiede durch das Praktizieren von Diversity Management ausmachen konnte. Am ehesten sahen die befragten Personalleiter*innen eine positive Wirkung auf den Teamgeist (20 %) sowie auf Kreativität und Innovation (18 %) durch das Diversity Management.

Abbildung 10 gibt einen Überblick zur Einschätzung der jeweiligen Wirtschaftsbereiche anhand von Salden. Der Saldowert ist die Differenz der Prozentanteile der Antworten „positiv“ und „negativ“. Hierbei wird ersichtlich, dass das Verarbeitende Gewerbe Diversität am häufigsten positive Wirkungen zuspricht. Alle drei Wirtschaftsbereiche sehen den größten Einfluss durch Diversity Management auf den Teamgeist. An letzter Stelle steht gesamtheitlich betrachtet die Produktivität, vor allem der Dienstleistungsbereich sieht hier kaum eine Wirkung durch Diversity Management.

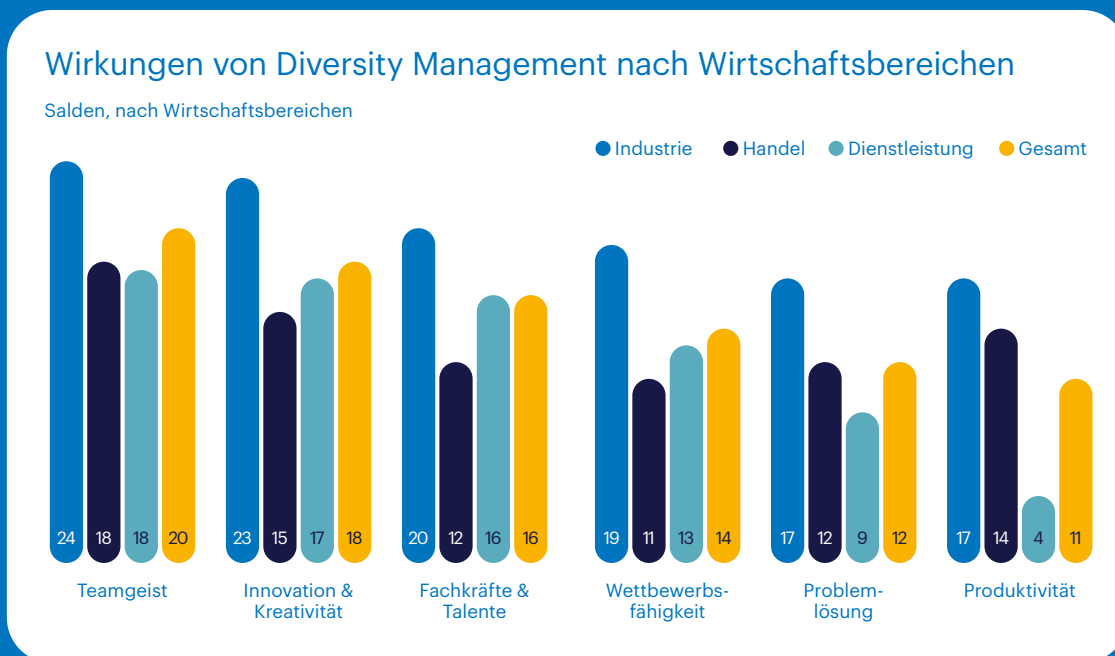


Abbildung 10

Aufgeschlüsselt nach Größenklasse präsentiert sich folgendes Bild: Je höher die Beschäftigtenanzahl, desto höher der Saldo (vgl. Abb. 11). Bei Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten sticht vor allem der Bereich Innovation und Kreativität hervor: 41 % sehen hier positive Wirkungen, kein Unternehmen empfindet negative Auswirkungen auf diesen Aspekt.

Die Produktivität bildet das Schlusslicht, d.h. eine Steigerung der Produktivität wird den Angaben der Befragten zufolge kaum durch Diversity Management erreicht. Die Personalleiter*innen aller anderen Unternehmensgrößen sahen am ehesten noch Wirkungen beim Teamgeist, dicht gefolgt von Innovation und Kreativität.

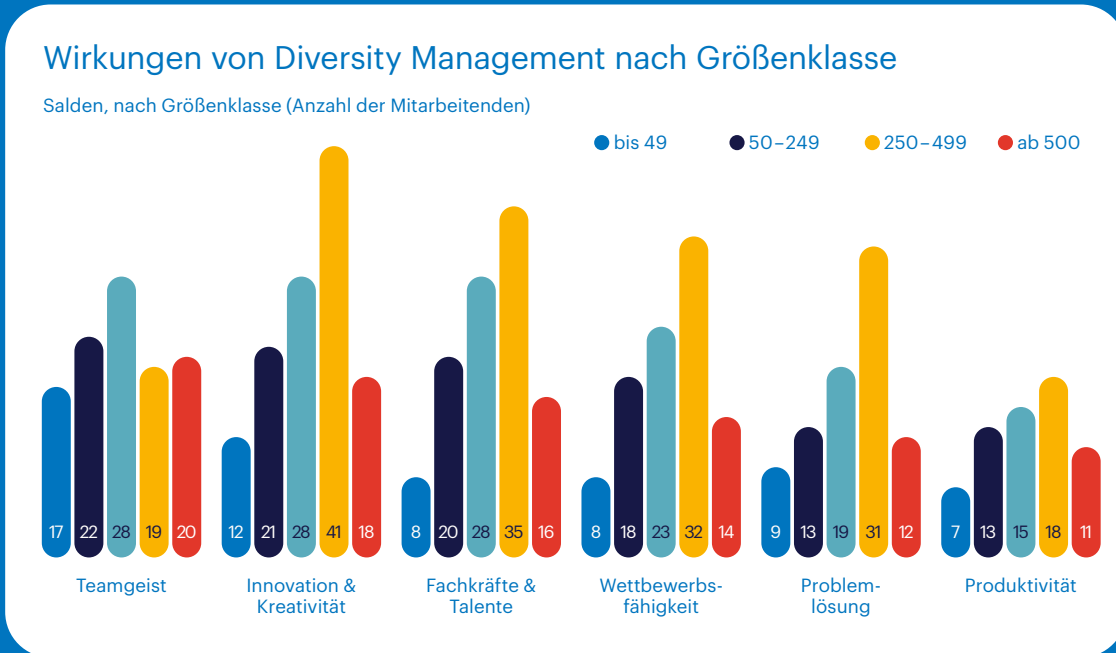


Abbildung 11

Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, dass Diversität und ihr Management zum Teil bereits in der Unternehmenskultur angekommen ist, aber teilweise nur schwer von der Hand geht. In Vielfalt steckt wörtlich betrachtet eine Fülle von verschiedenen Arten, welche differenziert betrachtet werden müssen. Zudem ist genau aus diesem Grund auch deren Messbarkeit besonders schwierig. Auch die Auswirkungen sind meist nur schwer greifbar. Diversität ist keine materielle Drehschraube, sondern ein Potenzial, dass ein gewisses Grundvertrauen voraussetzt.

Trotzdem rückt vor allem bei größeren Unternehmen das Thema Diversität in den letzten Jahren stärker in den Vordergrund. Besonders in den Bereichen Teambuilding sowie Innovation und Kreativität sehen sie positive Wirkungen. Bei kleineren Unternehmen änderte sich der Fokus auf Diversität kaum, nahm teilweise sogar eher ab. Auch im Bereich der genderneutralen Sprache ist noch Luft nach oben: So wird nach außen hin häufig „gegendert“, innerhalb der Firmenwände findet dies jedoch seltener Anwendung.

Ein Blick auf die messbaren Aspekte von Diversität zeigt, dass die Altersverteilung der Belegschaft in den befragten Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen der Verteilung gemäß der erwerbstätigen Bevölkerung entspricht. Die Zusammensetzung der Geschlechter offenbart eine eindeutige Männerdomäne in der Industrie. In allen anderen in der Umfrage betrach-

teten Wirtschaftszweigen und Größenklassen liegt die Verteilung etwa bei 40 % Frauen und 60 % Männer und einem sehr geringen Anteil bei Divers. Hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitmodelle zeigt sich, dass viermal so viele Frauen wie Männer in Teilzeit arbeiten. Durchschnittlich sind 17 % der Gesamtbelegschaft in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis angestellt. Führen in Teilzeit ist zwischen den Geschlechtern insgesamt annähernd ausgeglichen. Im Verarbeitenden Gewerbe wie auch im Handel herrscht hingegen eine Unterrepräsentation von teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen. Eine vielfältige Belegschaft wird insbesondere durch Internationalität bzw. dem kulturellen Hintergrund, wie auch durch den Bildungshintergrund geprägt. Diese Aspekte lassen sich allerdings schwieriger messen. Ebenso betrifft dies die Beeinträchtigung körperlicher bzw. geistiger Fähigkeiten, welche beim Arbeitgeber nicht angegeben werden müssen. Darüber hinaus gestaltet sich die Inklusion körperlicher oder geistig beeinträchtigter Menschen in der Arbeitswelt schwierig. Nur etwa die Hälfte der befragten Unternehmen kann die vom Gesetzgeber geforderten Pflichtplätze für Schwerbehinderte in vollem Umfang bereitstellen. Die Arbeitsumgebung ist hingegen in 64 % der befragten Unternehmen (zumindest teilweise) barrierefrei eingerichtet. Bezüglich des Webauftritts berichteten 44 % der Personalleiter*innen, dass dieser in der jeweiligen Firma barrierefrei gestaltet ist. Lediglich 8 % planen mit einer Überarbeitung in Richtung Barrierefreiem Webauftritt.

Literatur

Elaine Farndale, Michal Biron, Dennis R. Briscoe & Sumita Raghuram (2015) A global perspective on diversity and inclusion in work organisations, *The International Journal of Human Resource Management*, 26:6, 677-687.

Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Wir helfen Unternehmen und Arbeitnehmern dabei, ihr Potenzial zu verwirklichen, indem wir unsere technologische Kompetenz mit unserem Gespür für Menschen verbinden. Wir nennen dieses Prinzip „Human Forward“. In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit 49.000 Mitarbeitern und rund 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 2,06 Milliarden Euro (2019). Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und In-house Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner passgenaue Personallösungen für unsere Kundenunternehmen. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber machen uns auch für Fach-

und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Seit über 50 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V. Ein Gesamtumsatz von rund 23.7 Milliarden Euro (Jahr 2019), über 649.000 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 4.900 Niederlassungen in 38 Märkten machen unseren internationalen Unternehmenskonzern zum größten Personaldienstleister weltweit.

Zu unseren nationalen Zweigstellen gehören neben der Randstad Deutschland GmbH & Co KG außerdem die Unternehmen Tempo Team, Gulp, Monster, twago, Randstad Sourceright, Randstad Outsourcing GmbH sowie Randstad Automotive und Randstad Financial Services. CEO ist Richard Jager.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Petra Timm
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70
Fax 0 61 96 / 4 08-17 75
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.