



Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland: Diversität wird im eigenen Unternehmen kaum gefördert

- Chefsache-Umfrage: Gerade mal ein Drittel der Unternehmen in Deutschland fördert laut befragten Arbeitnehmer*innen Diversität am Arbeitsplatz.
- Vor allem weibliche Beschäftigte verlieren weiter Lust auf Führungspositionen.
- Mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten fühlt sich bei Beförderungen und Gehaltserhöhungen nicht fair behandelt.

Berlin. Seit Jahren belegen Studien, wie wichtig Vielfalt im Unternehmen für den wirtschaftlichen Erfolg sind. Dennoch sagt gerade einmal ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland, dass Vielfalt an ihrem Arbeitsplatz gefördert wird. Insgesamt 40 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass es wenig oder gar keine Förderung gebe und weitere 29 Prozent sind sich bei dieser Frage unschlüssig. Das ist das Ergebnis der repräsentativen Umfrage der Initiative Chefsache. Seit 2018 befragt die Initiative Chefsache zweimal im Jahr 5.000 Beschäftigte in Deutschland zu ihren Karriereambitionen.

„Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die vielschichtigen Bemühungen und Diversitäts-Programme von Unternehmen entweder nicht die richtigen sind, noch nicht ausreichen oder für viele Beschäftigten einfach nicht sichtbar sind“, sagt Julia Sperling, Partnerin bei McKinsey und Leiterin des Koordinationsteams der Initiative Chefsache.

Die Wahrnehmung, dass das eigene Unternehmen sich nicht ausreichend für Diversität einsetzt, könnte einer der Gründe sein, warum gerade Frauen immer weniger Lust auf eine Führungsposition haben. So sinkt der Wunsch von weiblichen Beschäftigten, im Laufe ihrer Karriere eine Führungsposition zu übernehmen, von 39 Prozent im Frühjahr 2019 auf nur noch 24 Prozent im Frühjahr 2021. Und nicht nur das: Auch die Zuversicht, eine solche Führungsposition zu erreichen, ist bei den weiblichen Beschäftigten zurückgegangen: von 35 auf nur noch 31 Prozent.

„Vielfalt in Unternehmen lebt davon, dass unterschiedliche Menschen zusammentreffen, ihre diversen Perspektiven austauschen und gemeinsam zu Ergebnissen kommen. Gerade Frauen in Führungspositionen sind dabei ein wichtiger Hebel und davon brauchen wir noch viel mehr. Mit zahlreichen Maßnahmen und Initiativen verfolgen wir unser Ziel: Die Deutsche Bahn muss weiblicher werden. Egal ob Schülerin oder weibliche Executive, Akademikerin oder weibliche Fachkraft – die DB möchte alle als Arbeitgeberin begeistern“, sagt Martin Seiler, Vorstand Personal und Recht bei der Deutschen Bahn und Mitglied der Initiative Chefsache.

Männliche Beschäftigte bleiben zuversichtlich

Auch bei den Männern setzt sich der rückläufige Trend beim Wunsch nach einer Führungsposition fort: immerhin 36 Prozent der männlichen Beschäftigten streben im Laufe ihrer Karriere eine Führungsposition an, im Frühjahr 2020 waren es noch 40 Prozent. Dennoch scheint das bei den männlichen Beschäftigten eher ein kurzfristiger Effekt zu sein. Die grundsätzliche Zuversicht, im Laufe der Karriere eine Führungsposition zu erreichen, bleibt bei den männlichen Beschäftigten konstant: 44 Prozent sind zuversichtlich, im Laufe ihrer Karriere noch eine Führungsposition zu übernehmen.

Frauen fühlen sich benachteiligt

Neben dem mangelnden Einsatz für Diversität und Vielfalt am Arbeitsplatz gibt es eine weitere mögliche Erklärung für die Karriereunlust der Frauen: Mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Deutschland fühlt sich bei Beförderungen und Gehaltserhöhungen am Arbeitsplatz nicht fair behandelt. Im Vergleich: Während 51 Prozent der weiblichen Beschäftigten dies angeben, sind es bei den Männern nur 40 Prozent.

Hinzu kommt, dass Frauen sich immer noch häufiger mit Vorurteilen gegenüber ihrem Geschlecht konfrontiert fühlen als Männer. Immerhin 21 Prozent der Frauen sagen das, wohingegen gerade einmal acht Prozent der Männer diese Meinung vertreten.

Mehr Vielfalt: Chefsache-Unternehmen zeigen Best Practices

„Für mehr Chancengerechtigkeit und Diversität ist eine inklusive Unternehmenskultur unerlässlich. Damit sich Diversität auf den Unternehmenserfolg auswirken kann, müssen sich Mitarbeitende, gerade wenn sie eine andere Meinung und einen anderen Blickwinkel haben, in ihrem Arbeitsumfeld akzeptiert und fair behandelt fühlen“, sagt Julia Sperling von McKinsey.

Auf der Website sammelt die Initiative Chefsache Best Practices, die zeigen, wie mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Unternehmen erfolgreich gefördert und umgesetzt werden. [Mehr dazu hier](#)

Weitere Maßnahmen und Best Practices stellen wir am 14.6.2021 auf der Chefsache Jahreskonferenz und dem Jahresreport vor. [Jetzt anmelden](#).

Hintergrund zur Initiative Chefsache

Die Initiative Chefsache ist ein Netzwerk zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungspositionen. Schirmherrin der Initiative Chefsache ist Bundeskanzlerin Angela Merkel. Treibende Kräfte sind Geschäftsführungsmitglieder und Vorstände von Unternehmen sowie Leiterinnen und Leiter wissenschaftlicher, sozialwirtschaftlicher und öffentlicher Einrichtungen. Mit neuen Ideen und Konzepten will die 2015 gegründete Initiative ein Umdenken in der Arbeitswelt herbeiführen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeitgemäße Rollenbilder nützen allen gleichermaßen – Frauen, Männern und der Gesellschaft.

Die Mitglieder des Netzwerks sind: Aktion Mensch, Allianz, BASF, Bayer, BND, Bundesministerium der Verteidigung, Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL Group, EnBW, Evonik, Fraunhofer-Gesellschaft, Google, Hensoldt, IBM, Kion Group, Landesbank Baden-Württemberg, Max-Planck-Gesellschaft, McKinsey & Company, NDR, RWE, Siemens, Stifterverband, Telefónica, TÜV Rheinland, Volkswagen und DIE ZEIT.

Weitere Informationen zur Initiative unter www.initiative-chefsache.de, bei Twitter unter [@Chefsache](https://twitter.com/Chefsache), auf [Instagram](#) oder auf [LinkedIn](#).

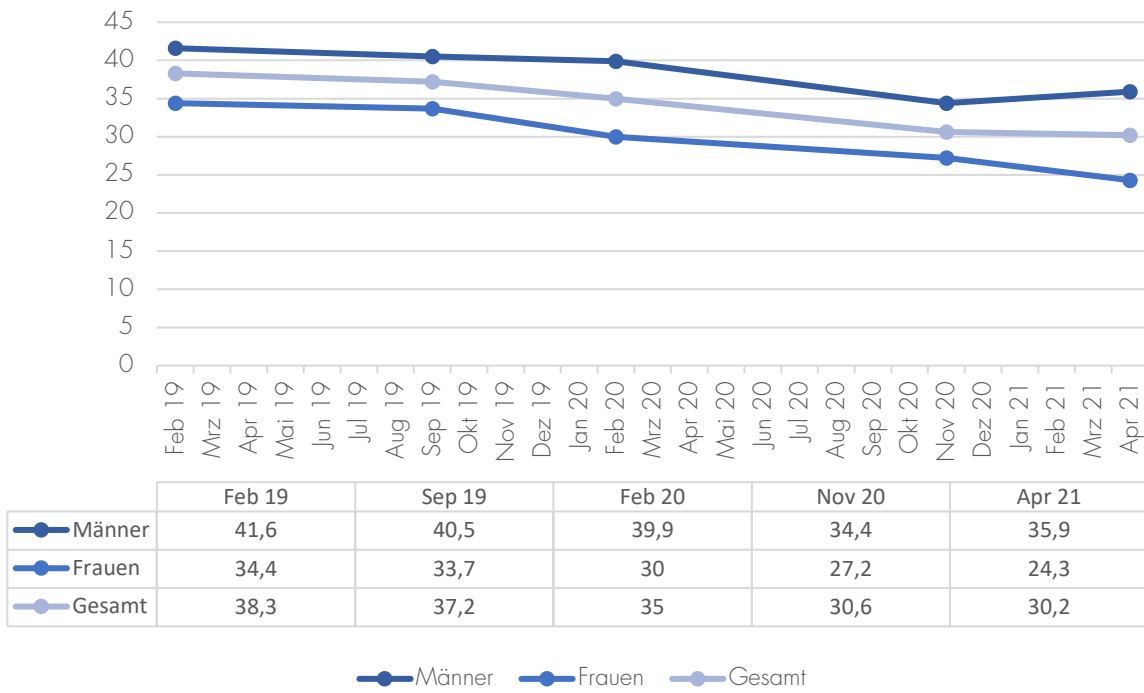
Kontakt

Franziska Bluhm

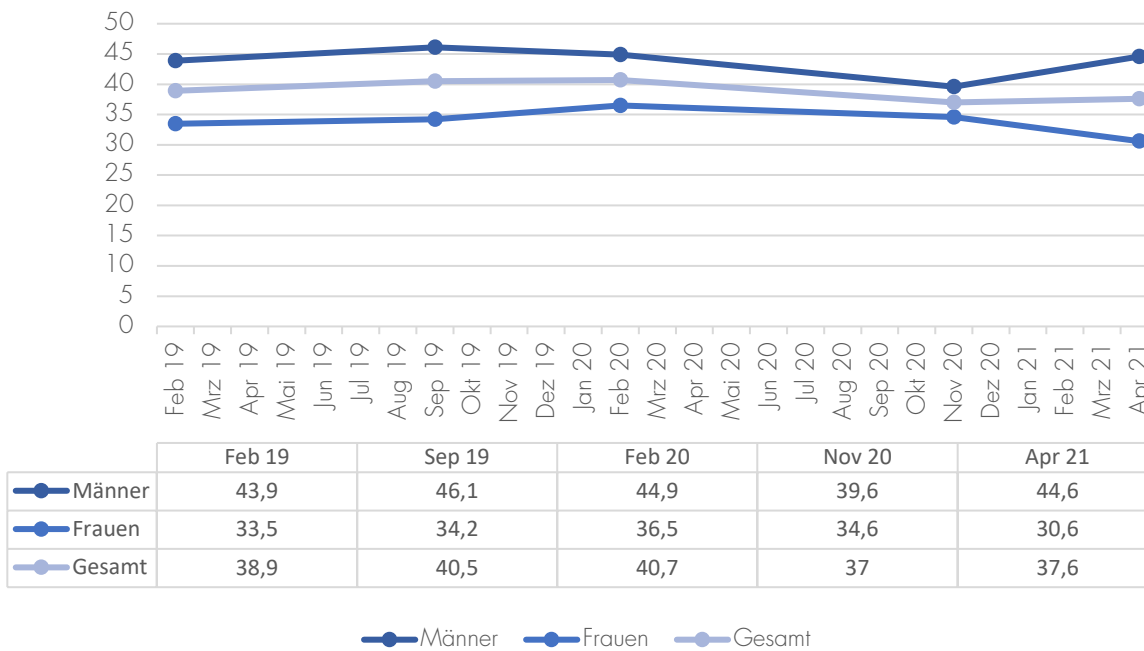
0170 300 3671

franziska.bluhm@initiative-chefsache.de

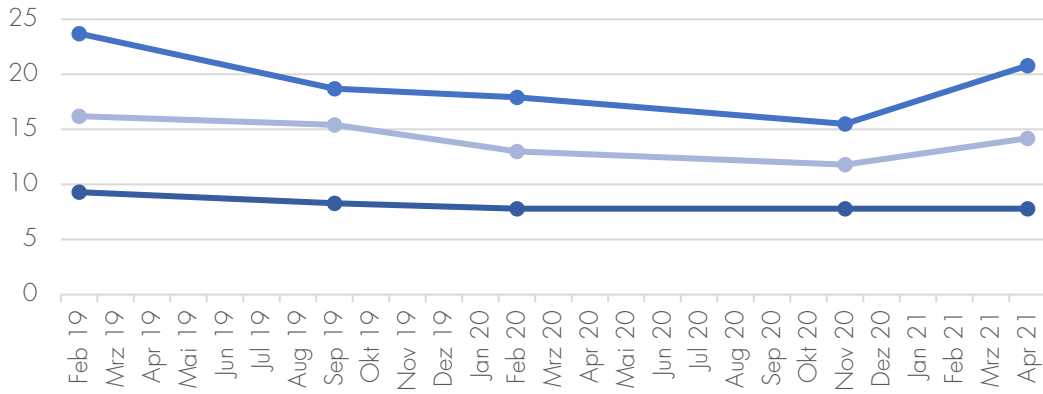
Wie groß ist der Wunsch, im Laufe der beruflichen Karriere eine oder eine weitere Führungsposition einzunehmen (sehr groß /eher groß, in Prozent)



Wie zuversichtlich sind sie, dass Sie im Laufe Ihrer Karriere eine oder eine weitere Führungsposition erreichen werden? (sehr zuversichtlich /eher zuversichtlich, in Prozent)



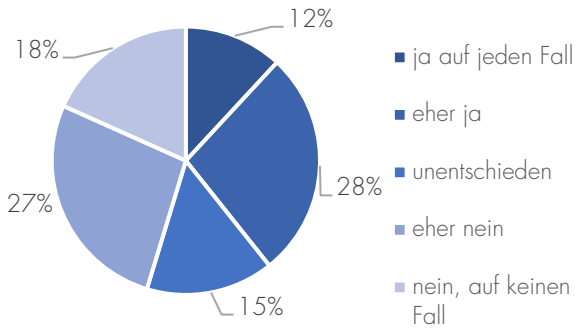
Wie häufig mit Vorurteilen aufgrund des Geschlechts ? (sehr häufig/ eher häufig, in Prozent)



| | Feb 19 | Sep 19 | Feb 20 | Nov 20 | Apr 21 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| — Männer | 9,3 | 8,3 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| — Frauen | 23,7 | 18,7 | 17,9 | 15,5 | 20,8 |
| — Gesamt | 16,2 | 15,4 | 13 | 11,8 | 14,2 |

— Männer — Frauen — Gesamt

Haben Sie sich in Ihrem Leben bisher fair behandelt gefühlt, wenn Sie an Beförderungen und Gehaltserhöhungen denken? (In Prozent)



Wie stark werden die Themen Vielfalt und Diversität an Ihrem Arbeitsplatz gefördert?

