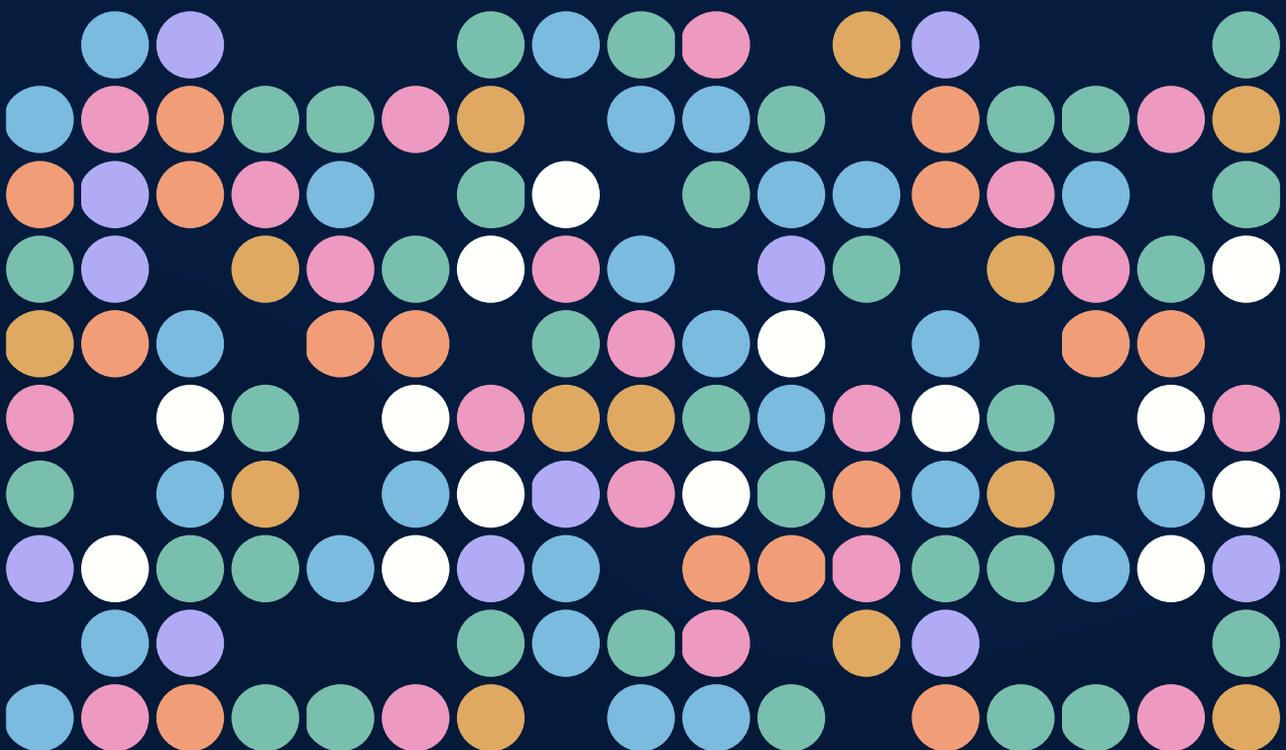


Diversity Recruiting Report

Wie Diversity als Erfolgsfaktor im Recruiting genutzt werden kann

MÄRZ 2023



Lange galt Diversität als Modeerscheinung ohne greifbaren Mehrwert für Unternehmen.

Angesichts des wachsenden Arbeitskräftemangels erkennen immer mehr Unternehmen: Diversität ist mehr als ein idealistisches Konzept. Unternehmen, die bei der Personalgewinnung auf Vielfalt setzen, spüren die Auswirkungen des demografischen Wandels weniger stark.

Diversität weitet den Blick auf alle Gruppen einer vielfältigen Gesellschaft. Wer bei der Personalsuche möglichst viele potenzielle Bewerber*innen ansprechen möchte, sollte deshalb möglichst viele Teile der Gesellschaft im Blick haben. In der erfolgreichen Aktivierung der "Stillen Reserve" – also den Menschen, deren Anteil an der aktiven Erwerbsbevölkerung noch wachsen kann – liegt eine große Chance, dem flächendeckenden Arbeitskräftemangel zu begegnen.

Um die Zusammenhänge zwischen Diversität, Recruiting und Mitarbeiterbindung genauer zu beleuchten, haben die

Schwesterunternehmen Indeed und Glassdoor gemeinsam mit dem Münchner ifo Institut 554 Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen befragt: Mit welchen Strategien reagieren sie auf die Herausforderungen des demografischen Wandels? Und welche Rolle spielt Vielfalt in den Unternehmen und bei der Personalsuche?

Die Untersuchung zeigt: Unternehmen, die in der Personalgewinnung auf Diversität achten, besetzen Stellen schneller und sind erfolgreicher im Recruiting. Ein erheblicher Teil der befragten Unternehmen verfolgt allerdings derzeit noch keine expliziten Strategien, um auf die Auswirkungen des demografischen Wandels zu reagieren, und achtet bei Neueinstellungen auch nicht auf Vielfalt. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen haben offenbar die großen Chancen, die in diesem Feld für sie liegen, noch nicht erkannt oder in die Tat umgesetzt.





Inhalt

Der demografische Wandel trifft alle	01
Strategien gegen den Arbeitskräftemangel	07
Chancen für diverse Kandidat*innen	13
Vorteil Vielfalt	19
Mit diesen 8 Tipps Diversität als Erfolgsfaktor nutzen	23
Über diesen Report	29



Der demografische Wandel trifft alle



Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt

Der demografische Wandel setzt den Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck, hat aber noch nicht seine volle Wucht entfaltet: Die Zu- und Abgangsbilanz von Mitarbeiter*innen bei den befragten Unternehmen ist bislang ausgeglichen. Ein Viertel der Betriebe hat noch keine Strategie, um auf die Folgen des demografischen Wandels zu reagieren. Allerdings zeichnet sich ab, dass von der aktuellen Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt vor allem die großen Unternehmen profitieren.

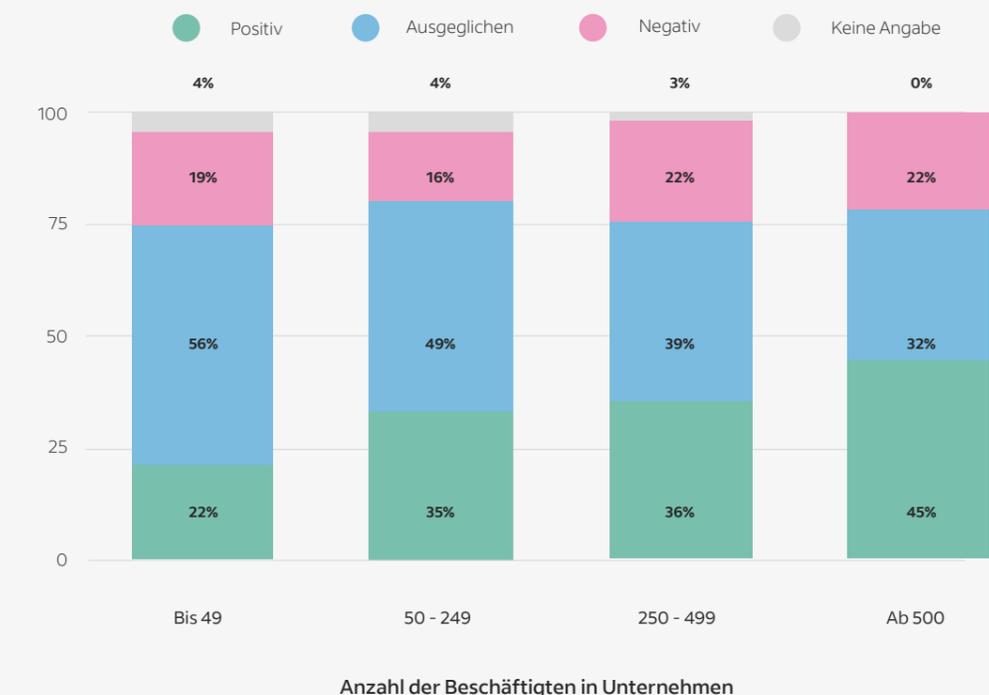
Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt, während durch den demografischen Wandel konstant geburtenstarke Jahrgänge von Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark in Bewegung. 38 Prozent der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, gaben an, dass sie im vergangenen Jahr mehr Stellen als 2021 ausgeschrieben haben. Diese starke Nachfrage nach Arbeitskräften trifft auf einen Arbeitsmarkt, aus dem durch den demografischen Wandel konstant geburtenstarke Jahrgänge von Beschäftigten ausscheiden.

Schon jetzt gibt es deutliche Unterschiede, welche Unternehmen eher Mitarbeiter*innen verlieren und welche eher neues Personal gewinnen. Von den kleinen Unternehmen bis 49 Beschäftigten melden 22 Prozent, dass sie 2022 neue Mitarbeiter*innen gewinnen konnten. Bei großen Unternehmen über 500 Mitarbeiter*innen sind es mit 45 Prozent doppelt so viele. Von der momentanen Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt profitieren also vor allem die Großen, die es schaffen, gegen den Trend des Arbeitskräftemangels neue Beschäftigte zu gewinnen.

Aktuell ist die Zu- und Abgangsbilanz von Mitarbeiter*innen in den Unternehmen im Schnitt positiv. Doch es ist nur eine Frage der Zeit, bis die nachrückenden, deutlich schwächer besetzten Generationen von Erwerbstätigen das Ausscheiden von älteren Beschäftigten nicht mehr ausgleichen können.

Wie ist Ihre Zu- und Abgangsbilanz von Mitarbeiter*innen im Jahresdurchschnitt für 2022?



QUELLE: IFO INSTITUT

Demografischer Wandel und der Arbeitsmarkt

In Deutschland werden bis 2036 die letzten geburtenstarken Jahrgänge ("Babyboomer") aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Dies entspricht knapp 30 Prozent der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen (bezogen auf das Berichtsjahr 2021). Deutlich schwächer besetzte Jahrgänge folgen nach.

Was diese Entwicklung in Zahlen für den Arbeitsmarkt bedeutet, versucht die Erwerbspersonenvorausberechnung anhand von verschiedenen Szenarien zu prognostizieren. Schon in wenigen Jahren sinkt im positivsten Szenario (mit dem höchsten Wanderungssaldo und der höchsten Erwerbsquote vorausgesetzt) aufgrund des demografischen Wandels die Zahl der Erwerbspersonen zwischen 20 und 66 Jahren im Vergleich zum Basisjahr 2019 von 41,7 Millionen auf 40,5 Millionen im Jahr 2030. Die pessimistische Berechnungsvariante (niedrigster Wanderungssaldo und niedrigste Erwerbsquote) geht für 2030 nur noch von 38 Millionen Erwerbspersonen aus.

Die Modellrechnung komplett ohne Wanderung kommt selbst bei einer hohen Erwerbsquote nur noch auf 38 Millionen Erwerbspersonen bis 2030.

QUELLE: STATISTISCHES BUNDESAMT, ERWERBSPERSONENVORAUSSBERECHNUNG, 2020

Die Folgen des demografischen Wandels für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt sind schon lange bekannt.

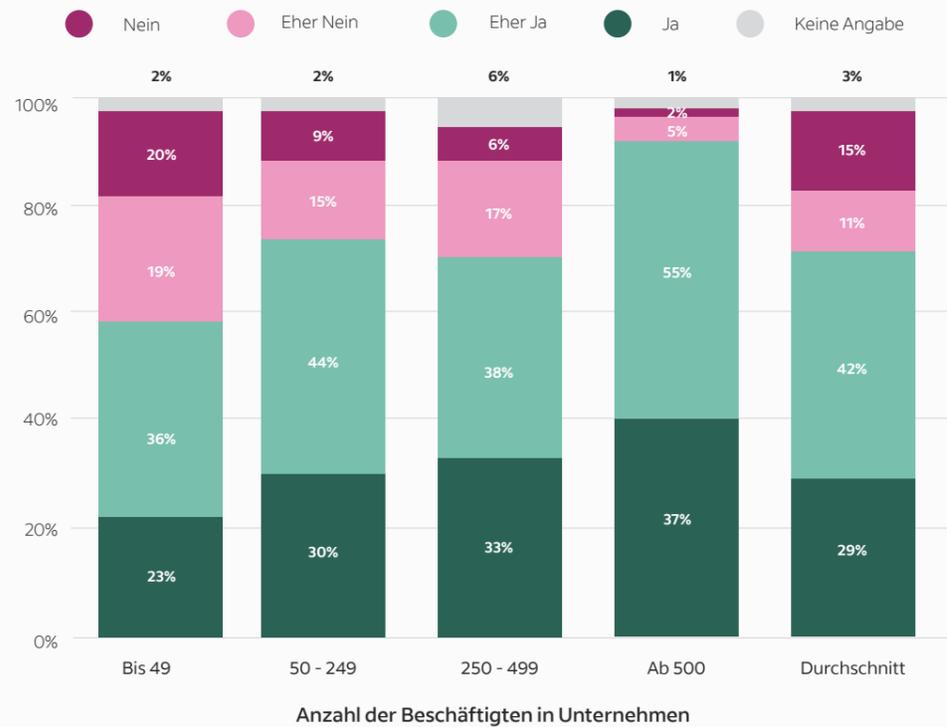
Der Mangel an Fachkräften betraf lange Zeit einzelne Branchen und bestimmte berufliche Qualifikationen. Inzwischen gibt es kaum noch Wirtschaftszweige, die nicht mit dem Mangel an Arbeitskräften kämpfen und selbst Jobs mit geringer Qualifikation kaum besetzt bekommen.

Es besteht Handlungsbedarf, der immer dringlicher wird. Trotzdem haben 26 Prozent aller befragten Unternehmen angegeben, dass sie keine Strategie haben, um auf den demografischen Wandel zu reagieren.

Ob Unternehmen eine spezifische Personalstrategie anwenden oder nicht, ist maßgeblich von der Unternehmensgröße abhängig. Bei den kleinen Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten geben 39 Prozent an, keine Personalstrategie zu haben. Bei den Unternehmen mit über 500 Beschäftigten haben dagegen gut 92 Prozent Strategien entwickelt.



Haben Sie eine Personalstrategie, um gegen die Folgen des demographischen Wandels durch die Bindung der eigenen Mitarbeiter*innen vorzugehen?



QUELLE: IFO INSTITUT



Strategien gegen den Arbeitskräftemangel



Halten statt suchen: Bindung von Mitarbeiter*innen gegen Arbeitskräftemangel

Angebote für flexible Arbeitszeiten und Aus- und Weiterbildungen werden am häufigsten zur Bindung von Mitarbeiter*innen eingesetzt. Die Förderung von Vielfalt dagegen selten, obwohl gerade diese Maßnahme positiven Einfluss auf die Zu- und Abgangsbilanz hat. Bei zwei Dritteln der Befragten ist die Belegschaft vielfältiger geworden.

Welche Strategien verfolgen Unternehmen konkret, um ihre Beschäftigten im Betrieb zu halten?

Am häufigsten werden von den Personalverantwortlichen flexible Arbeitszeitmodelle (82 Prozent) und Angebote für Aus- und Weiterbildungen (76 Prozent) genannt. Die Bindung junger Mitarbeiter*innen wird häufiger als Maßnahme genannt als die Unterstützung der Älteren. Dabei liegt gerade in der Gruppe der älteren Beschäftigten großes Potenzial: Die 50- bis 60-Jährigen stellen ein Drittel aller Beschäftigten. Schon jetzt ist in **Deutschland** jede zweite Person älter als 45 Jahre. Es wird also immer wichtiger, Ältere möglichst lange in Arbeitsprozessen zu halten.

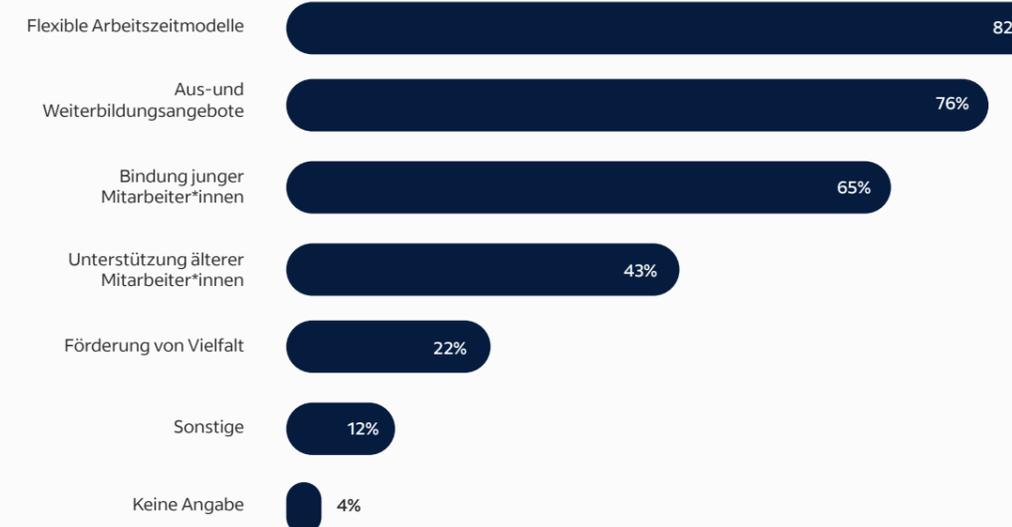
In der Förderung von Vielfalt sieht dagegen nur knapp ein Viertel der Unternehmen eine Option, Menschen an den Betrieb zu binden.

Grundsätzlich zeigt sich: Unternehmen, die eine der genannten Strategien anwenden, bewerten ihre Zu- und Abgangsbilanz von Mitarbeiter*innen häufiger als der Durchschnitt als positiv.

Allerdings deuten die Antworten auf einen unterschiedlich starken Effekt der verschiedenen Strategien. Das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – ebenso wie die Bindung junger Mitarbeiter*innen – erhöht die positive Bilanz von Mitarbeiter*innen um sechs bis acht Prozent im Vergleich zum Durchschnitt.

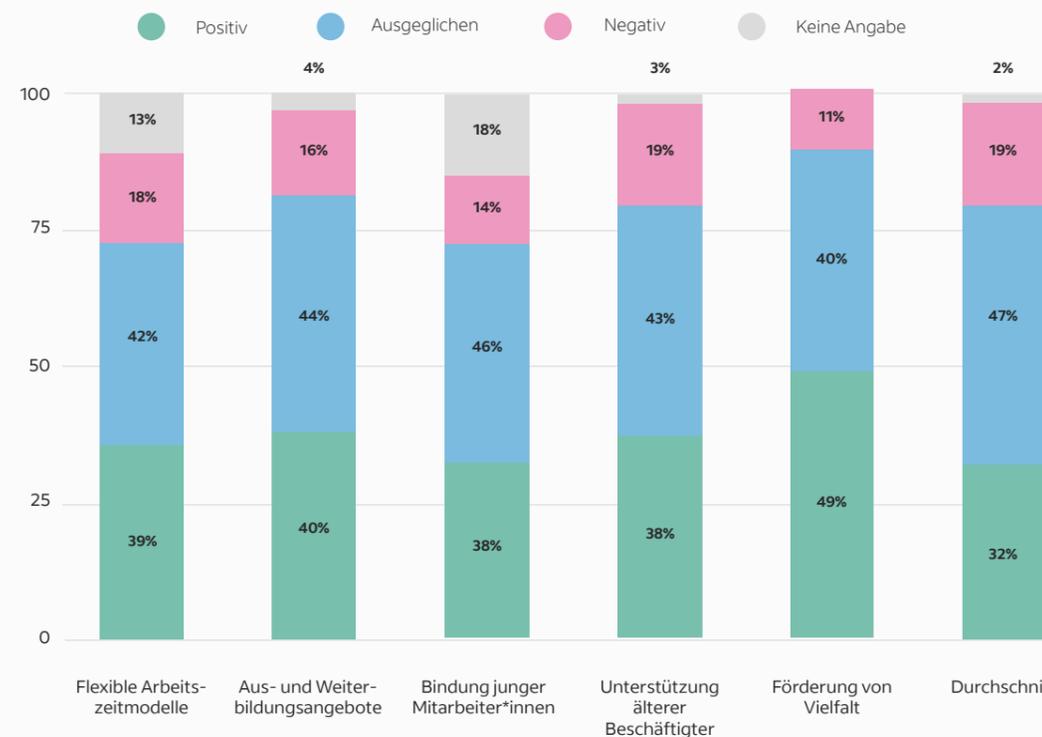
Die Zugangsbilanz von den Unternehmen, die Vielfalt fördern, fällt deutlich häufiger positiv aus. Fast die Hälfte dieser Unternehmen (49 Prozent) gibt in der Umfrage ein Mitarbeiterwachstum an. Damit liegen diese Unternehmen deutlich über dem Durchschnitt von 32 Prozent. Hier zeigt offenbar genau die Maßnahme den stärksten positiven Effekt, die am seltensten von den Befragten genannt wurde.

Was sind Ihre Strategien, um Mitarbeiter*innen ans Unternehmen zu binden?



QUELLE: IFO INSTITUT

Wie ist Ihre Zu- und Abgangsbilanz von Mitarbeiter*innen im Jahresdurchschnitt für 2022?



Was sind Ihre Strategien, um Mitarbeiter*innen ans Unternehmen zu binden?

QUELLE: IFO INSTITUT

Dass in der Förderung von Vielfalt offenbar kaum Potenzial für die Bindung von Mitarbeiter*innen gesehen wird, überrascht insofern, als Vielfalt in vielen Unternehmen längst Realität ist.

Zwei Drittel der befragten Personalverantwortlichen haben angegeben, dass ihre Belegschaft in den vergangenen Jahren diverser geworden ist.

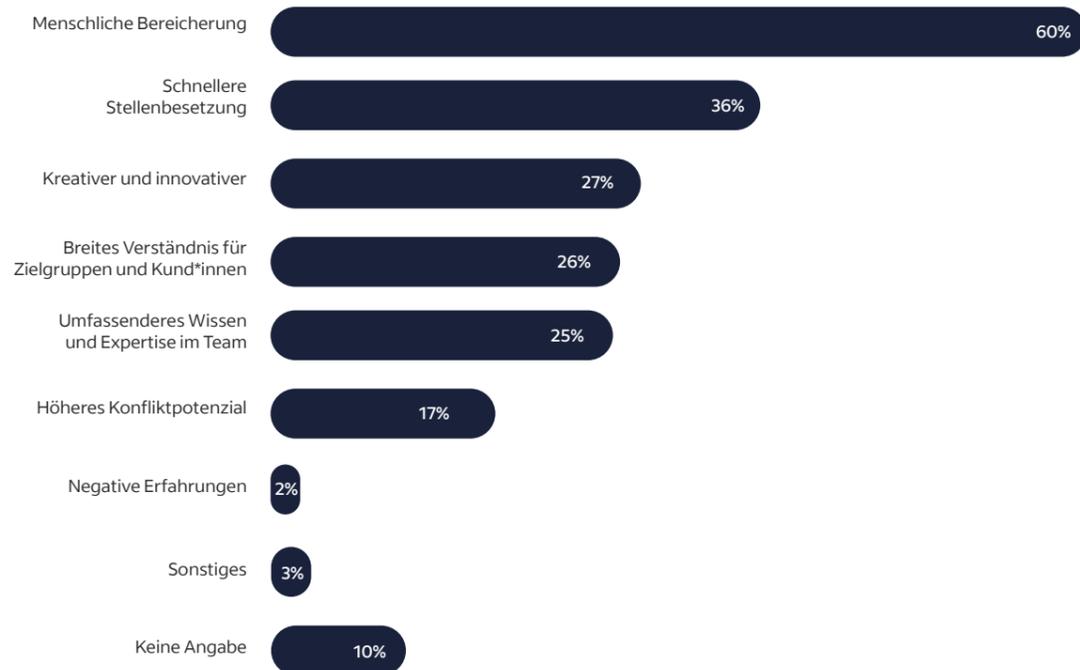
Und über ein Drittel der Befragten bringt eine vielfältige Belegschaft mit einer schnelleren Stellenbesetzung in Verbindung. Hier wird der positive Effekt von Vielfalt auf die Personalsituation also gesehen. Grundsätzlich sind die Erfahrungen von Unternehmen mit

diversen Teams positiv, die Mehrheit sieht in Vielfalt eine menschliche Bereicherung.

Zudem profitieren die Unternehmen von Diversität in der Belegschaft, indem das Verständnis für Zielgruppen und Kund*innen wächst und das Wissen im Team umfassender wird.

Ein höheres Konfliktpotenzial bei einer vielfältigen Belegschaft sehen 17 Prozent der Befragten. Negative Erfahrungen mit Diversität im Unternehmen haben allerdings nur wenige gemacht. Als ein Grund für negative Erfahrungen werden zum Beispiel mangelnde Sprachkenntnisse genannt.

Was sind Ihre Erfahrungen mit einer vielfältigen Belegschaft?



QUELLE: IFO INSTITUT



Chancen für diverse Kandidat*innen



Deutschlands verborgener Talentpool

Unternehmen achten bei Neueinstellungen auf Vielfalt. Allerdings sieht HR das größte Potenzial in Berufsanfänger*innen, also in der Gruppe, die absehbar kleiner wird.

Die Belegschaften in Unternehmen werden diverser. Und das müssen sie auch.

Die Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt können nur abgemildert werden, wenn Erwerbstätige aus Gruppen der Stillen Reserve angesprochen und aktiviert werden.

Allerdings achtet nur die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen bei Neueinstellungen darauf, dass sich die Belegschaft vielfältig zusammensetzt.

Das größte Potenzial für die Gewinnung von neuem Personal sehen 52 Prozent der Personalverantwortlichen in der Gruppe der Berufseinsteiger*innen.

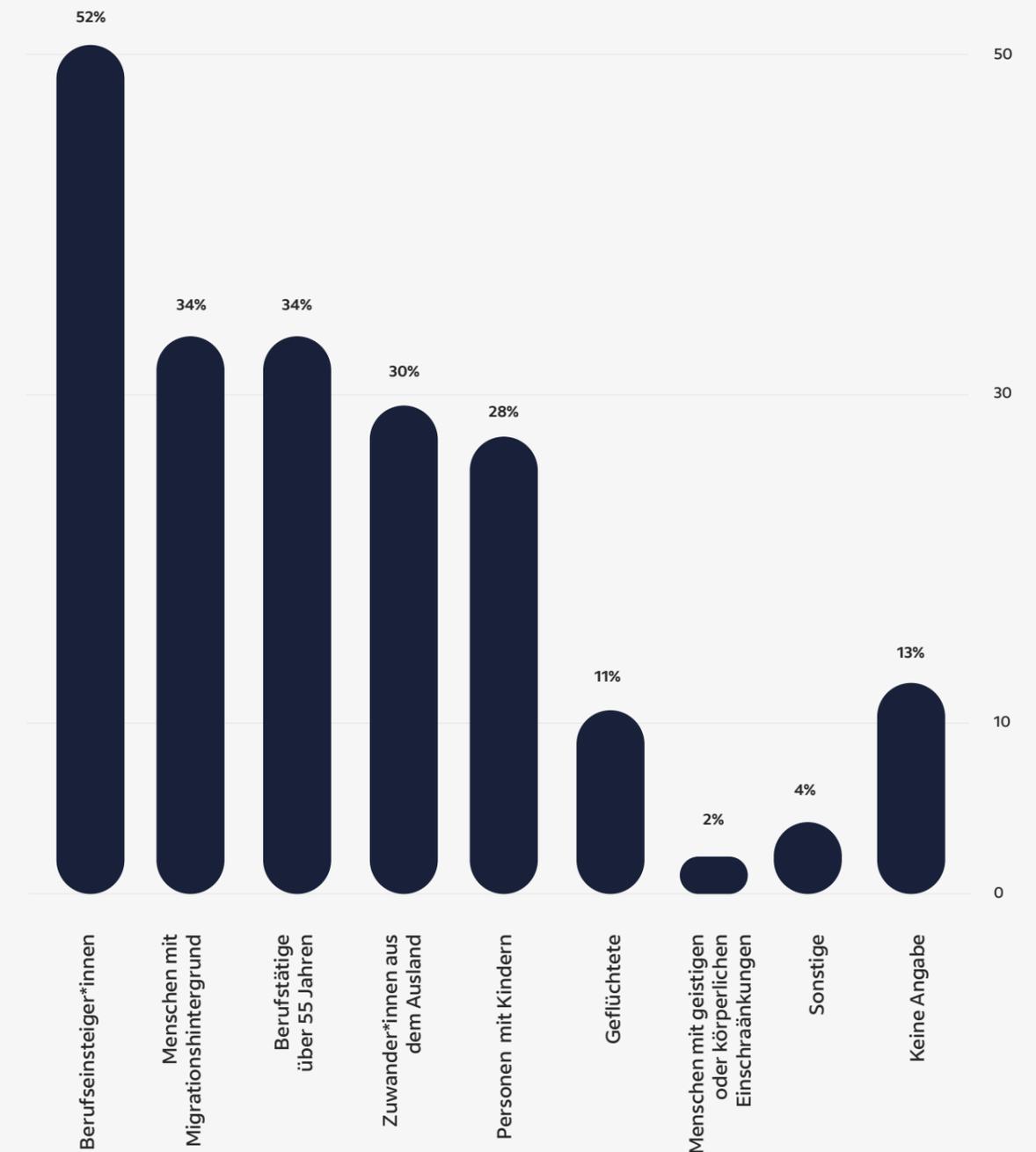
Mit dem Fokus auf Berufseinsteiger*innen setzen viele Unternehmen beim Recruiting ausgerechnet auf die Gruppe von Kandidat*innen, die in den kommenden Jahren absehbar kleiner wird.

Erst mit Abstand folgen diverse Kandidat*innen wie Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Berufstätige oder unmittelbare Zuwander*innen aus dem Ausland.

Die Debatte, inwieweit Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden können, hat mit dem Krieg gegen die Ukraine und den ukrainischen Geflüchteten im vergangenen Jahr einen neuen Schub erhalten. Allerdings sieht bislang nur eine Minderheit der HR-Entscheider*innen in Geflüchteten mögliche Kandidat*innen für ihr Unternehmen.

Was die Umfrage auch zeigt: Der Inklusionsgedanke ist bei den Unternehmen bislang schwach ausgeprägt. In Menschen mit geistigen oder körperlichen Einschränkungen sieht kaum ein Unternehmen Potenzial für die Personalgewinnung. Dabei gibt es in der aktuellen Diskussion über Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel immer wieder Stimmen, die eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt fordern.

In welcher der nachfolgenden Gruppen sehen Sie für Ihr Unternehmen das höchste Potenzial für die Gewinnung von neuem Personal?



QUELLE: IFO INSTITUT

Die Stille Reserve - Ein Schlüssel zu größerer Vielfalt in der Belegschaft

In der Stillen Reserve sind über drei Millionen Menschen in Deutschland, die aktuell ohne Beschäftigung sind, aber durchaus arbeiten wollen. Mehr als 60 Prozent dieser Menschen verfügen über ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau .

Die Stille Reserve meint in Bezug auf den Arbeitsmarkt Personen ohne Arbeit, die kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder aktuell nicht aktiv nach Arbeit suchen, grundsätzlich aber arbeiten wollen.

Mehr Diversität in Recruitingprozessen bedeutet immer auch, speziell Menschen aus der Stillen Reserve anzusprechen und zu aktivieren.

Das **Statistische Bundesamt** zählte 2021 3,1 Millionen Menschen in Deutschland zwischen 15 und 74 Jahren zu dieser Gruppe der Nichterwerbspersonen.

71 Prozent der Stillen Reserve sind Deutsche, davon 14 Prozent mit Migrationshintergrund, 29 Prozent sind Ausländer*innen. Frauen sind mit einem Anteil von 56 Prozent in der Stillen Reserve etwas über ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung (51 Prozent) vertreten.

Die **Prozentangaben** beziehen sich auf Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren.

Bemerkenswert ist das Qualifikationsniveau der Menschen in der Stillen Reserve: 60 Prozent von ihnen haben eine mittlere oder hohe Qualifikation, das heißt mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung oder die Hoch- oder Fachhochschulreife.



Vorteil Vielfalt



Rethinking Recruitment: Den Bias überwinden

Um diverser einzustellen, legen Personalentscheider*innen ein besonderes Augenmerk auf eine vielseitige Ansprache der Kandidat*innen. Am deutlichsten werden Vakanzzeiten durch ein vielfältig besetztes HR und Training im vorurteilsfreien Umgang verkürzt.

Nach der Erfahrung der befragten Personalverantwortlichen verkürzt mehr Vielfalt im Unternehmen die Zeit für Stellenbesetzungen.

Aber wie kann mehr Diversität im Recruiting erreicht werden?

Die am häufigsten verfolgte Taktik ist die Anpassung von Formulierungen in Stellenanzeigen. Zusammen mit der Ansprache bestimmter und vielfältiger Gruppen fokussieren die Maßnahmen der Unternehmen vorwiegend darauf, wie sie Kandidat*innen adressieren.

Maßnahmen auf der Unternehmensseite, wie eine divers zusammengesetzte und im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerber*innen geschulte HR-Abteilung, nennen deutlich weniger Befragte.

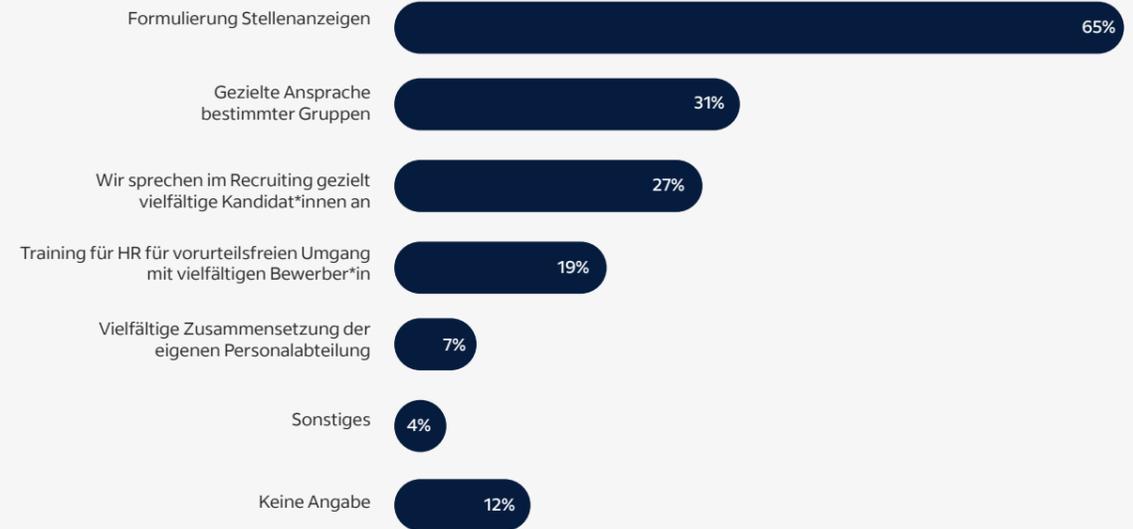
Dabei verkürzen genau diese beiden Maßnahmen in der Personalabteilung die Vakanzzeiten in Unternehmen ("time-to-hire"). Einen ähnlichen Effekt hat auch eine Frauenquote.

Dieses Ergebnis wirkt wie die Umkehrung des sogenannten Thomas-Kreislaufs. Also dem unterbewussten Handlungsmuster, dass deutsche Chefs und Personaler*innen hauptsächlich Kandidat*innen einstellen, die ihnen selbst ähneln und vertraut sind.

48 Prozent der Befragten, die angeben, bei Neueinstellungen auf Diversität zu achten, besetzen freie Stellen innerhalb von zwei Monaten - 18 Prozent innerhalb von vier Wochen, 30 Prozent brauchen ein bis zwei Monate. Von den Unternehmen ohne Diversitätsstrategie erreichen das nur 32 Prozent. Diese Unternehmen haben zudem häufig längere Vakanzzeiten: 11 Prozent suchen zwischen sieben und zwölf Monaten nach Personal - im Vergleich zu knapp drei Prozent der Unternehmen, die auf Diversität achten.

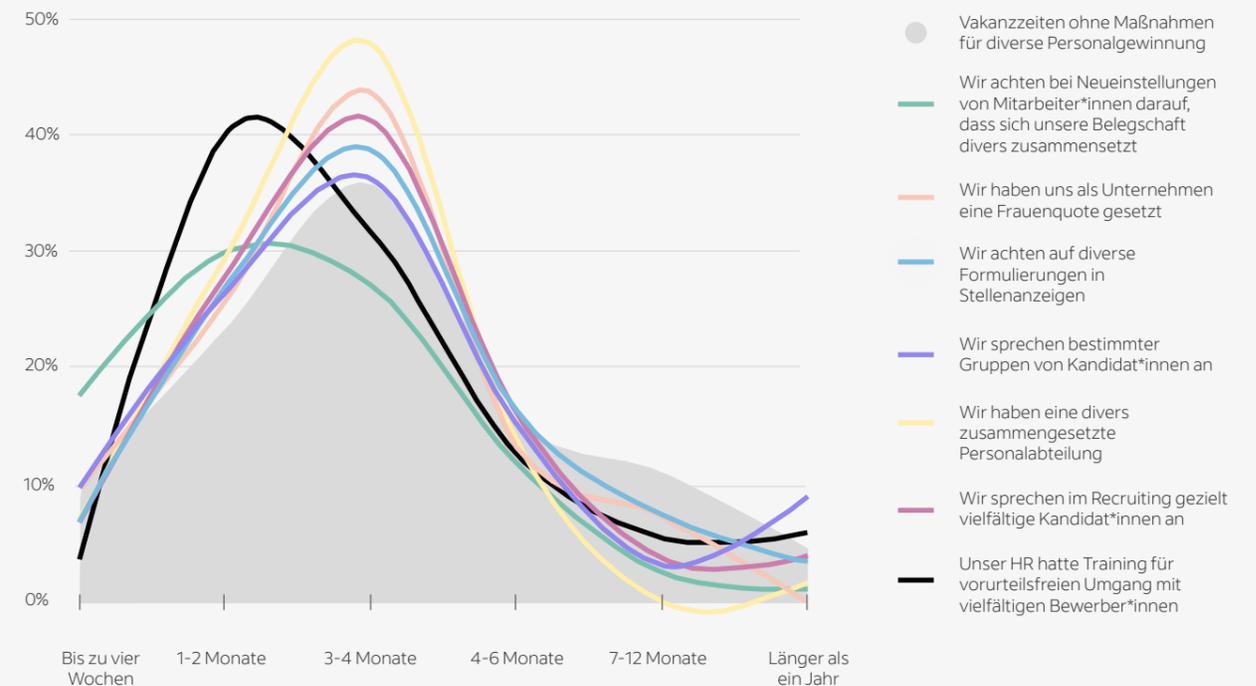
Unternehmen, die entscheidende Positionen divers besetzen und ihre Personalabteilungen für unbewusste Vorurteile sensibilisieren ("unconscious bias") durchbrechen den Thomas-Kreislauf - und sind erfolgreicher darin, neue Mitarbeiter*innen zu finden.

Was unternehmen Sie in der Personalgewinnung, um vielfältigere Kandidat*innen anzusprechen?



QUELLE: IFO INSTITUT

Diesen Einfluss haben Maßnahmen für diverses Recruiting auf die Besetzungszeit von freien Stellen.



QUELLE: IFO INSTITUT

Mit diesen 8 Tipps Diversität als Erfolgsfaktor nutzen



Obwohl der demografische Wandel spürbar den Arbeitskräftemangel verschärft, hat eine große Zahl von Unternehmen immer noch keine Strategie, wie sie auf diese Entwicklung reagieren kann.

Dabei ist eine wirksame Maßnahme längst bekannt, um auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und den Mangel an Arbeitskräften zu reagieren: Diversität.

Wer im Betrieb und auf der Personalsuche auf Vielfalt achtet, besetzt Stellen schneller und hält seine Belegschaft im Unternehmen. Doch wie können Unternehmen ihr Recruiting diverser und damit erfolgreicher gestalten?

Problembewusstsein entwickeln

1

Um angemessen auf die aktuelle Entwicklung reagieren zu können, braucht es die Einsicht, dass der demografische Wandel nicht nur kommt, sondern bereits da ist. Auf dieser Basis kann eine ehrliche Analyse des eigenen Betriebs erfolgen: Wie divers ist unsere Belegschaft? Welche Botschaften senden wir in unseren Stellenanzeigen? Erreichen wir auf Personalsuche wirklich alle gesellschaftlichen Gruppen? Wer bewirbt sich bei uns? Welche Vorurteile gibt es gegenüber bestimmten Gruppen?

Die Personalabteilung vielfältiger gestalten

2

Die Personalabteilung ist in vielen Fällen der erste Kontakt für Kandidat*innen mit einem Unternehmen – und die erste Hürde. Eine vielfältig zusammengesetzte Personalabteilung durchbricht den "Thomas-Kreislauf" und ist eine wirksame Maßnahme, um diverse Kandidat*innen anzusprechen und ihnen eine Chance im Bewerbungsprozess zu geben.

Training für den vorurteilsfreien Umgang mit Kandidat*innen

3

Man kann seine Personalabteilung nicht von heute auf morgen neu besetzen. Umso wichtiger ist es, mit entsprechenden Trainings HR für den vorurteilsfreien Umgang mit diversen Kandidat*innen zu sensibilisieren.



Formulierung von Stellenanzeigen

4

Die Sprache in Stellenanzeigen kann unabsichtlich so formuliert sein, dass sie als ausschließlich empfunden wird. Eine frühere **Umfrage von Indeed** hat gezeigt, dass sich ältere Beschäftigte von Jobanzeigen mit der Formulierung "jung" nicht angesprochen fühlen. Wer seine Jobangebote dagegen inklusiv formuliert und vielfältige Kandidat*innen direkt anspricht, hat gute Chancen, seinen Bewerber*innenpool zu vergrößern.

Die richtigen Gruppen im Fokus haben

5

Die meisten Personaler*innen in der Umfrage sehen in Berufsanfänger*innen das größte Potenzial für neues Personal – also in der Gruppe, die in den kommenden Jahren unaufhaltsam kleiner wird. Eine zukunftsfähige Personalsuche sollte schon jetzt diverse Kandidat*innen wie Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Beschäftigte im Blick haben.

Hürden im Bewerbungsprozess abbauen

6

Aktuell können Jobsuchende aus vielen Stellenangeboten aussuchen. Geschwindigkeit ist das Gebot der Stunde auf dem Arbeitsmarkt. Bewerbungsverfahren sollten so einfach wie möglich gehalten und die Anforderungen auf das Notwendige reduziert werden. Hürden im Bewerbungsablauf und zu langsame Entscheidungsprozesse bringen Bewerber*innen dazu, das Interesse an einem Unternehmen zu verlieren und sich für Arbeitgeber*innen mit schlankeren Bewerbungsprozessen zu entscheiden.

Arbeitgeber müssen um Kandidat*innen werben

7

Auf dem Arbeitsmarkt haben sich die Machtverhältnisse verschoben. Aktuell bewerben sich eher Unternehmen bei den Beschäftigten als andersherum. Es ist dabei nicht zu unterschätzen, welche Rolle die Reputation eines Unternehmens in der Personalgewinnung spielt. Besonders der digitale Fußabdruck in Form von Arbeitgeberprofilen und -bewertungen auf einschlägigen Plattformen spielt dabei eine zentrale Rolle. Gezielte und authentische Darstellung der eigenen Unternehmenskultur und der Arbeitgebermarke (Employer Branding) ermöglichen es, hinter die Kulissen der Unternehmen zu schauen und das Interesse von Bewerber*innen zu wecken.

Personalstrategie ausbauen, um Beschäftigte zu binden

8

Wer keine Mitarbeiter*innen verliert, muss keine neuen suchen. Zur Bindung der Belegschaft ist die Förderung von Vielfalt als Strategie am erfolgreichsten. Allerdings muss Vielfalt aktiv gelebt werden und Teil der Firmenkultur sein. Erste Schritte dahin können der bewusste Umgang mit Sprache sein, oder die eigene Kultursensibilität zu hinterfragen. Wer divers einstellt, sollte die neuen Kolleg*innen in einer offenen und inklusiven Arbeitsatmosphäre empfangen. Dazu gehört auch, die unterschiedlichen Skills als Bereicherung zu sehen und die Bedürfnisse diverser Kandidat*innen ernst zu nehmen.





Über diesen Report

Indeed und Glassdoor fühlen sich seit Langem den Prinzipien von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion verpflichtet.

Mit zunehmendem Arbeitskräftemangel gewinnt Diversität für immer mehr Unternehmen an Bedeutung – bei der Personalsuche, für die Unternehmenskultur und die Bindung von Mitarbeiter*innen.

Um im Detail herauszufinden, in welchem Umfang Diversität mittlerweile in Unternehmen angekommen ist, haben Indeed und Glassdoor mit dem ifo Institut kooperiert.

Im Zeitraum vom 29. September 2022 bis zum 24. Oktober 2022 hat das ifo Institut 554 Personalverantwortliche im Rahmen einer Online-Umfrage befragt. Der Fokus der Untersuchung lag darauf, mehr über die Bedeutung von Diversität bei der Personalsuche herauszufinden: Für wie viele Unternehmen spielt Diversität im Recruiting eine Rolle? Welche konkreten Maßnahmen ergreifen Unternehmen, um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken? Und welchen Effekt haben diese Maßnahmen?

Die teilnehmenden HR-Entscheider*innen kommen aus den Wirtschaftsbereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen und sind in unterschiedlich großen Unternehmen tätig. Die Einteilung der Unternehmen in dieser Umfrage erfolgte aufgrund der Anzahl von Beschäftigten ohne Berücksichtigung des Umsatzes und fasst Kleinunternehmen (bis zu 9 Beschäftigte) und Kleinunternehmen (bis zu 49 Beschäftigte) zusammen. Die Unternehmensgröße von 250 bis 499 Beschäftigten ist hier gesondert ausgewiesen. Laut EU-Definition gehören Unternehmen dieser Betriebsgröße bereits zu den großen Unternehmen. Das Bonner Institut für Mittelstandsforschung dagegen sieht den Schwellenwert zwischen Mittelstands- und Großunternehmen ab 500 Beschäftigten.

Ansprechpartner*innen



Frank Hensgens

war der erste Mitarbeiter von Indeed in der DACH-Region und ist seit seinem Einstieg in 2013 Geschäftsführer der Indeed Deutschland GmbH. Der erfahrene Techmanager kann auf mehr als 20 Jahre Erfahrung im Recruiting-Business zurückblicken. Er beschäftigt sich intensiv mit den großen Herausforderungen des deutschen Arbeitsmarktes. Dazu zählen für ihn neben dem demografischen Wandel vor allem die digitale und ökologische Transformation der Arbeitswelt.

[LINKEDIN.COM/IN/FRANKHENSGENS](https://www.linkedin.com/in/frankhensgens)



Dr. Annina Hering

ist DACH Economist bei Indeed. Die promovierte Soziologin erforscht Trends und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beschäftigt sich vor allem mit Fragen rund um die Zukunft der Arbeit, Digitalisierung und Erwerbstätigkeit von Frauen. Vor Indeed war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Alle ihre Studien und Analysen erscheinen auf dem Indeed Hiring Lab Blog.

[WWW.LINKEDIN.COM/IN/ANNINA-HERING](https://www.linkedin.com/in/annina-hering)



Lauren Thomas

ist Economist und Datenwissenschaftlerin bei Glassdoor und verantwortlich für die Forschung über den EMEA-Arbeitsmarkt (Europa und Naher Osten). Davor arbeitete sie als Wirtschaftsforschungsanalytikerin bei der Federal Reserve Bank of New York und als Autorin für Forschungsmethodik.

[LINKEDIN.COM/IN/LAUREN-THOMAS-8902B4A3](https://www.linkedin.com/in/lauren-thomas-8902b4a3)



Felix Altmann

Senior Corporate Communication Manager bei Indeed.

Felix Altmann | emea_pr@indeed.com



Diversity Recruiting Report

März 2023

Copyright © Indeed Deutschland GmbH

Theo-Champion-Straße 2

40549 Düsseldorf

