

ifo-Umfrage: Vielfalt verschafft Unternehmen Vorteile im Rennen um Personal

- **Indeed, Glassdoor und das ifo Institut befragen Personalverantwortliche zu Recruiting-Aktivitäten und der Bedeutung von Diversität bei der Personalsuche**
- **Fast 40 Prozent der befragten Unternehmen achten bei Neueinstellungen nicht auf Vielfalt**
- **Schnellere Stellenbesetzung und Mitarbeiterwachstum bei Unternehmen mit Fokus auf Diversität**
- **Demografischer Wandel: Ein Viertel der Unternehmen ohne Strategie zur Mitarbeiterbindung**
- **Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen nicht gut auf den flächendeckenden Arbeitskräftemangel vorbereitet**

Düsseldorf, 16. März 2023 – Das neue Jahr beginnt für viele Unternehmen, wie das letzte Jahr aufgehört hat: Sie suchen nach neuen Mitarbeiter*innen, was angesichts von rund zwei Millionen offenen Stellen eine große Herausforderung ist. Um neue Arbeitskräfte zu finden, setzen Personaler*innen vermehrt auf Diversität für ihr Recruiting – mit Erfolg. Die Arbeitgeber*innen, die auf Vielfalt bei Neueinstellungen achten, können ihre freien Stellen überdurchschnittlich schnell besetzen. Zudem haben diese Unternehmen im letzten Jahr mehr Mitarbeiter*innen eingestellt, als das Unternehmen im gleichen Zeitraum verlassen haben. Das haben die Jobplattform Indeed und die Bewertungsseite Glassdoor gemeinsam mit dem ifo Institut in einer repräsentativen Umfrage unter 554 Personalverantwortlichen aus Industrie, Handel und dem Dienstleistungssektor herausgefunden.

40 Prozent der Personalabteilungen achten bei Stellenbesetzungen nicht auf Diversität

Ob Alter, Nationalität, Geschlecht oder kultureller Hintergrund – mehr Vielfalt bei Stellenbesetzungen gilt gemeinhin als ein wichtiges Mittel, um angesichts des Arbeitskräftemangels mehr neue Mitarbeiter*innen zu finden. Das scheint viele Unternehmen nicht wirklich zu überzeugen. 40 Prozent der befragten Personalleiter*innen geben nämlich an, dass das Kriterium Vielfalt bei der Stellenbesetzung im eigenen Unternehmen kaum oder keine Rolle spielt (“eher nein” & “nein”). Gut die Hälfte der befragten Unternehmen (52 Prozent) achtet hingegen bei Stellenbesetzungen darauf, dass sich ihre Belegschaft vielfältig zusammensetzt (“eher ja” & “ja”). Während etwa nur 43 Prozent der Unternehmen bis 49 Mitarbeiter*innen auf Diversität bei Neueinstellungen achten, tun dies

immerhin 61 Prozent der Arbeitgeber mit 250 bis 499 Mitarbeiter*innen. Weit geringer fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren aus.

Jedes vierte Unternehmen ohne Strategie gegen den demografischen Wandel

Der demografische Wandel und das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt werden den Arbeitskräftemangel absehbar verschärfen. Dennoch hat jedes vierte Unternehmen (26 Prozent) laut den Umfrageergebnissen bisher noch keine Strategie zur Mitarbeiterbindung, um auf den demografischen Wandel zu reagieren. Am besten scheint sich offenbar die Industrie (22 Prozent ohne Strategie) auf die absehbare Entwicklung vorzubereiten, während der Handel (32 Prozent ohne Strategie) hinterherhinkt. Im Umkehrschluss bedeutet dies immerhin: Die Mehrheit der befragten HR-Verantwortlichen (71 Prozent) antwortet, dass sich ihr Unternehmen strategisch auf den demografischen Wandel vorbereitet.

Vielfalt-Fokus mit positivem Effekt auf Vakanzzeiten

Unternehmen, die bei Neueinstellungen auf Vielfalt achten, besetzen laut der Umfrage ihre Stellen deutlich schneller: So sind fast die Hälfte dieser Arbeitgeber (48 Prozent) laut eigenen Angaben in der Lage, ihre Stellen bereits innerhalb von zwei Monaten zu besetzen. Von den Unternehmen, die bei der Besetzung von freien Stellen nicht auf Vielfalt achten, schaffen es in diesem Zeitraum lediglich 32 Prozent, während der Schnitt über alle Unternehmen bei 34 Prozent liegt.

Größtes Potenzial bei Berufseinsteiger*innen, Migrant*innen und älteren Berufstätigen

Der reguläre Bewerbungseingang und die klassischen Zielgruppen reichen häufig nicht mehr aus, um die offenen Stellen zu besetzen. Wo sehen denn die Unternehmen derzeit die größte Chance, weitere Potenziale zu erschließen? Die befragten Unternehmen konzentrieren sich laut der Umfrage auf Berufseinsteiger*innen (52 Prozent), Menschen mit Migrationshintergrund (34 Prozent), ältere Berufstätige (34 Prozent) und Zuwander*innen aus dem Ausland (30 Prozent). Der Fokus auf Arbeitsmigration nimmt auch mit der Unternehmensgröße zu. Von den Unternehmen über 500 Mitarbeiter*innen setzen sogar 45 Prozent auf Hilfs- und Fachkräfte aus dem Ausland.

HR-Schulungen und vielfältige Aufstellung von Personalabteilungen mit Effekt auf Recruiting-Erfolg

Um vielfältige Kandidat*innen anzusprechen, setzen Unternehmen vor allem darauf, ihre Stellenanzeigen so zu formulieren (65 Prozent), dass sich mehr Menschen angesprochen fühlen, dazu zählt auch die gezielte Ansprache einzelner Zielgruppen (31 Prozent). Schulungen von HR-Mitarbeiter*innen für einen vorurteilsfreien Umgang mit Bewerbenden (19 Prozent) und eine

vielfältige Zusammensetzung der Personalabteilung (7 Prozent) werden nur vergleichsweise selten angewandt, um vielfältige Kandidat*innen zu gewinnen. Dabei zeigen diese Maßnahmen bei den befragten Unternehmen einen positiven Effekt. So besetzen 40 Prozent der Unternehmen mit HR-Schulungen ihre Stellen bereits innerhalb von zwei Monaten (vs. 34 Prozent im Durchschnitt). Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber*innen (54 Prozent) mit einer diversen HR-Abteilung wartete im letzten Jahr mit einem Mitarbeiterwachstum auf (vs. 32 Prozent im Durchschnitt).

Positiv bleibt festzuhalten, dass die HR-Verantwortlichen ihre Maßnahmen, mit denen sie, diverse Bewerber*innen ansprechen, als erfolgreich einstufen. Laut der Umfrage sehen 63 Prozent der Befragten einen positiven Effekt ihres Engagements.

Den vollständigen Diversity Recruiting Report können Sie unter [diesem Link](#) zur redaktionellen Verwendung downloaden.

Für die Verlinkung im Artikel nutzen Sie bitte [diesen Link](#), der für die Öffentlichkeit gedacht ist.

Frank Hensgens, Geschäftsführer Indeed Deutschland, kommentiert:

*„Diversität wirkt und gehört ins Zentrum jeder Recruiting-Strategie. Die Zeiten, als sich Unternehmen den perfekten und irgendwie auch stromlinienförmigen Kandidaten aussuchen konnten, sind angesichts des demografischen Wandels vorbei. In einem Arbeitnehmermarkt mit nur wenigen Bewerber*innen, kommt es mehr denn je darauf an, Menschen unterschiedlichster Altersgruppen, Bildungsniveaus, Geschlechter, Herkünfte oder Nationalitäten zu gewinnen, um nur einige Merkmale von Vielfalt zu nennen. Uns steht hoffentlich eine große, begrüßenswerte Veränderung bevor: Der Arbeitsmarkt kann zukünftig menschlicher, zugänglicher und inklusiver für alle werden, wenn Unternehmen die richtigen Schlüsse (aus u.a. dieser Umfrage) ziehen.“*

Lauren Thomas, Economist bei Glassdoor, kommentiert:

*“Vielfalt ist ein entscheidender Faktor für Fachkräfte am Arbeitsplatz. Vor allem junge Arbeitssuchende achten genau darauf, wie Integration im Unternehmen gelebt wird, wenn sie sich entscheiden, wo sie arbeiten wollen. Und obwohl dieser Wunsch der Arbeitnehmer*innen nach Diversität bekannt ist, haben wir gesehen, dass die Bemühungen der Unternehmen um Vielfalt und Integration im Jahr 2022 ins Stocken geraten sind. In Anbetracht der Umfrageergebnisse sollten die Unternehmen zweimal nachdenken. Vielfalt wirkt sich offensichtlich nicht nur positiv auf die Arbeitgeberattraktivität aus, sondern zahlt sich auch ganz konkret bei der Personalgewinnung aus.“*

Über die Umfrage

Für die Umfrage wurden 554 Personalverantwortliche in Deutschland im Zeitraum vom 29.09.2022 bis zum 24.10.2022 gemeinsam mit dem ifo Institut befragt.

Glassdoor & Indeed

Glassdoor und Indeed sind Tochtergesellschaften von Recruit Holdings, einem führenden globalen Technologieunternehmen, und Teil seines schnell wachsenden Geschäftsbereichs HR-Technology.

Über Indeed

Über Indeed suchen mehr Menschen nach ihrem nächsten Job als über jede andere Jobseite (bezogen auf Total Visits, Quelle: comScore). Indeed bietet Kandidaten in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen über Desktop und mobile Endgeräte Zugang zu Jobs auf der ganzen Welt. Insgesamt mehr als 300 Millionen Menschen nutzen Indeed jeden Monat für die Jobsuche, um sich zu bewerben, gleich Bewerbungsgespräche auf Indeed zu führen, ihren Lebenslauf hochzuladen oder sich über potenzielle Arbeitgeber zu informieren (Indeed Daten, April - September 2022).

Über Glassdoor

[Glassdoor](#) revolutioniert die Art und Weise, wie Menschen auf der ganzen Welt Jobs und Unternehmen finden, die sie lieben, indem es für mehr Transparenz am Arbeitsplatz sorgt. Arbeitnehmer*innen wenden sich an Glassdoor, um Bewertungen, Gehälter und mehr bei Millionen von Unternehmen zu recherchieren und an [Fishbowl](#) by Glassdoor, um sich an offenen Gesprächen am und über den Arbeitsplatz zu beteiligen. Unternehmen nutzen Glassdoor, um Stellen auszuschreiben und Talente durch Produkte aus dem Bereich [Employer Branding und Mitarbeiter:innen-Insights zu gewinnen](#). Weitere Informationen finden Sie unter www.glassdoor.de.

Pressekontakte

Manuel Dengler | manuel.dengler@tonka-pr.com | +49.152.21821141

Klaas Geller | klaas.geller@tonka-pr.com | +49.176747.175.19

Verena Sellier | verena.sellier@tonka-pr.com | +49.176644.070.86

Felix Altmann | faltmann@indeed.com | +49.173.5923379