

# Einfluss der Struktur der Geschäftsführung auf Ziele des Diversity-Management in Unternehmen

**Fachtagung und wissenschaftliches  
Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden  
aus Deutschland, Österreich und der Schweiz**

Hamburg, 25. Juni 2015

**Dr. Siegrun Brink, Dr. Teita Bijedić, Dr. Rosemarie Kay**

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn)

# Gliederung

**A) Forschungsziel und Datenbasis**

B) Darstellung der Ergebnisse

C) Fazit und Ausblick

# Forschungsziel

## ■ Ausgangslage:

- Empirische Auseinandersetzung mit Diversity Management als Unternehmensstrategie und seinen Wirkungen ist noch lückenhaft (vgl. Lies 2014).
- Im Fokus der wissenschaftlichen Forschung steht häufig die Frage, welchen Beitrag eine diverse Belegschaftsstruktur zum Erfolg eines Unternehmens bzw. einer Arbeitsgruppe leistet (vgl. Hammermann/Schmidt 2014).
- Diversity-Management kann als Top-Down-Prozess betrachtet werden, so dass Führungskräfte bei der Umsetzung eine wesentliche Rolle spielen.

## ■ Leitende Fragestellung:

- Welchen Einfluss hat die Struktur der obersten Führungsebene auf die Zielsetzung des Diversity-Managements?

# Datenbasis

## ■ Eckdaten:

- Projekt „Triebwerk des Erfolgs – Der deutsche Mittelstand im Fokus“ im Auftrag von GE Capital; Wissenschaftliche Bearbeitung durch das IfM Bonn.
- Schwerpunktthema der aktuellen Befragung: Diversity Management

## ■ Erhebungsmethode:

- Zielgruppe: Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz zwischen 20 Millionen und 1 Milliarde Euro sowie einer Mitarbeiterzahl von 125 bis 2.500
- Antwortende Personen: Mitglieder der Geschäftsführung
- Feldphase: Januar bis März 2015
- Teilnehmer: 1.019 deutsche Unternehmen

# Gliederung

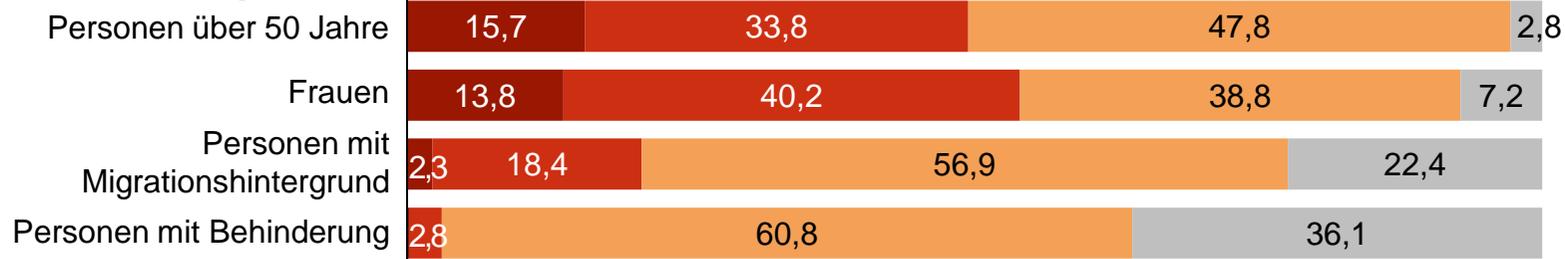
A) Forschungsziel und Datenbasis

**B) Darstellung der Ergebnisse**

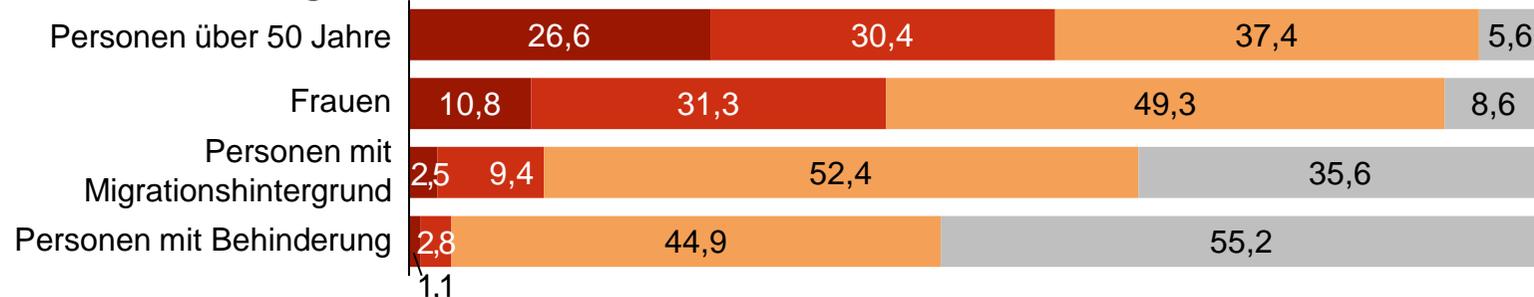
C) Fazit und Ausblick

# Zielgruppen des Diversity-Managements nach Hierarchieebene

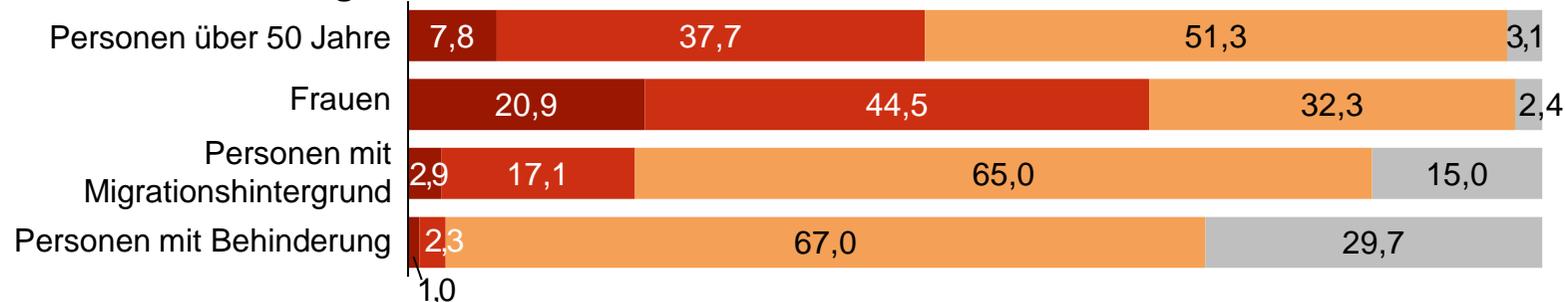
## Geschäftsführung



## Mitarbeiter *mit* Leitungsfunktionen



## Mitarbeiter *ohne* Leitungsfunktionen

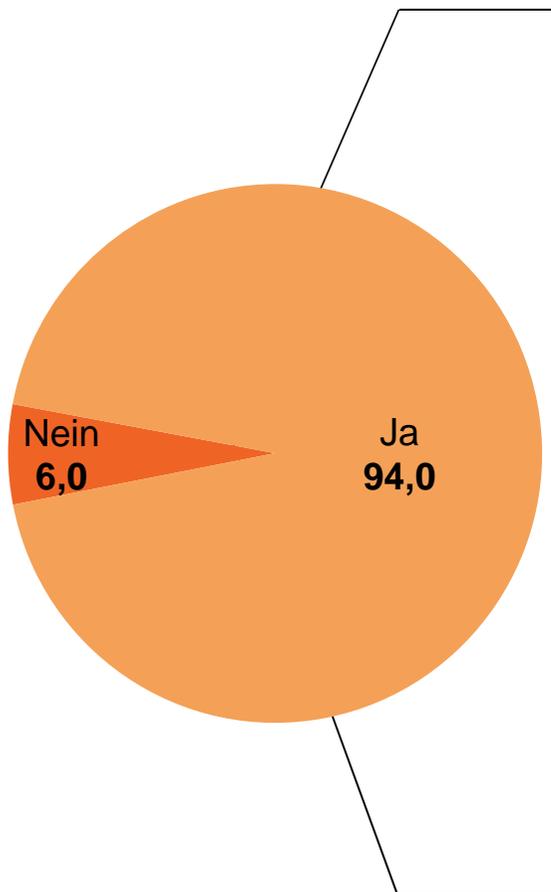


■ 50% und mehr ■ 25% bis 49,9% ■ 0,1% bis 24,9% ■ 0%

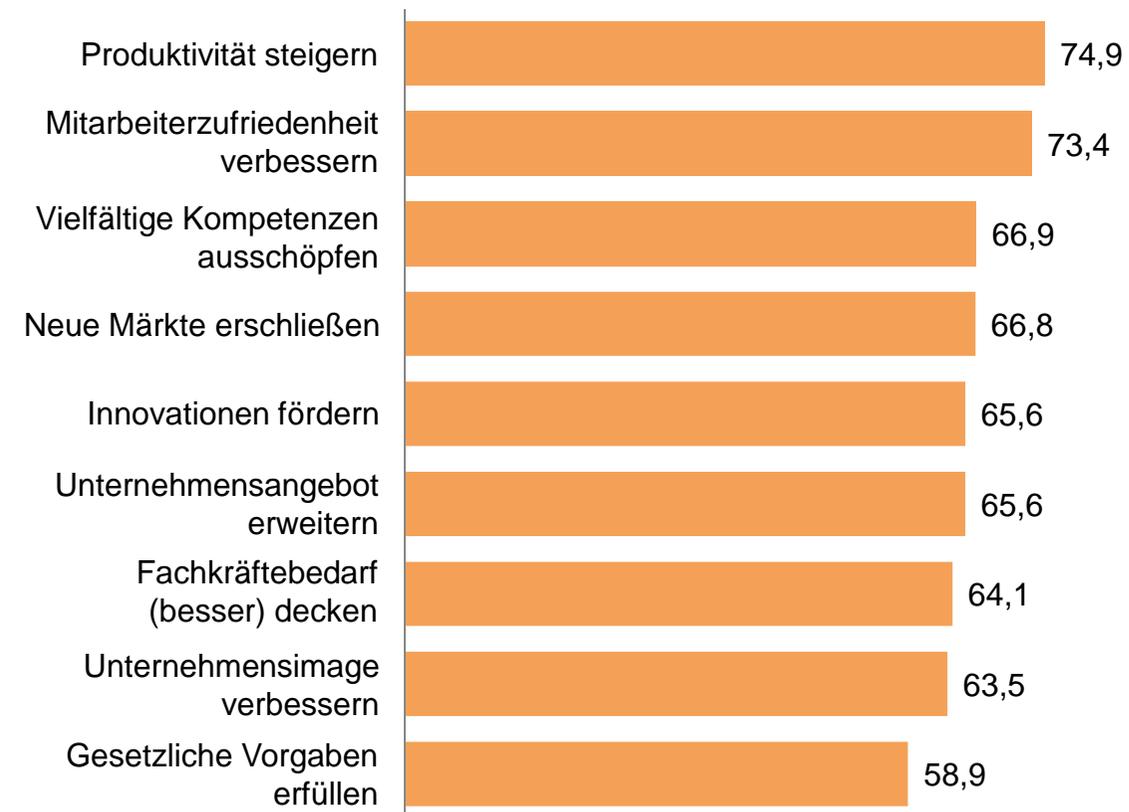
n=971 bis 1.017

# Ziele des Diversity-Managements

Es wird mindestens eine Maßnahme des Diversity-Managements eingesetzt.



## Zielsetzung des Diversity-Managements\*



\*Anteil der Unternehmen, die das Ziel als (sehr) bedeutend bewertet haben, n = 899 bis 910

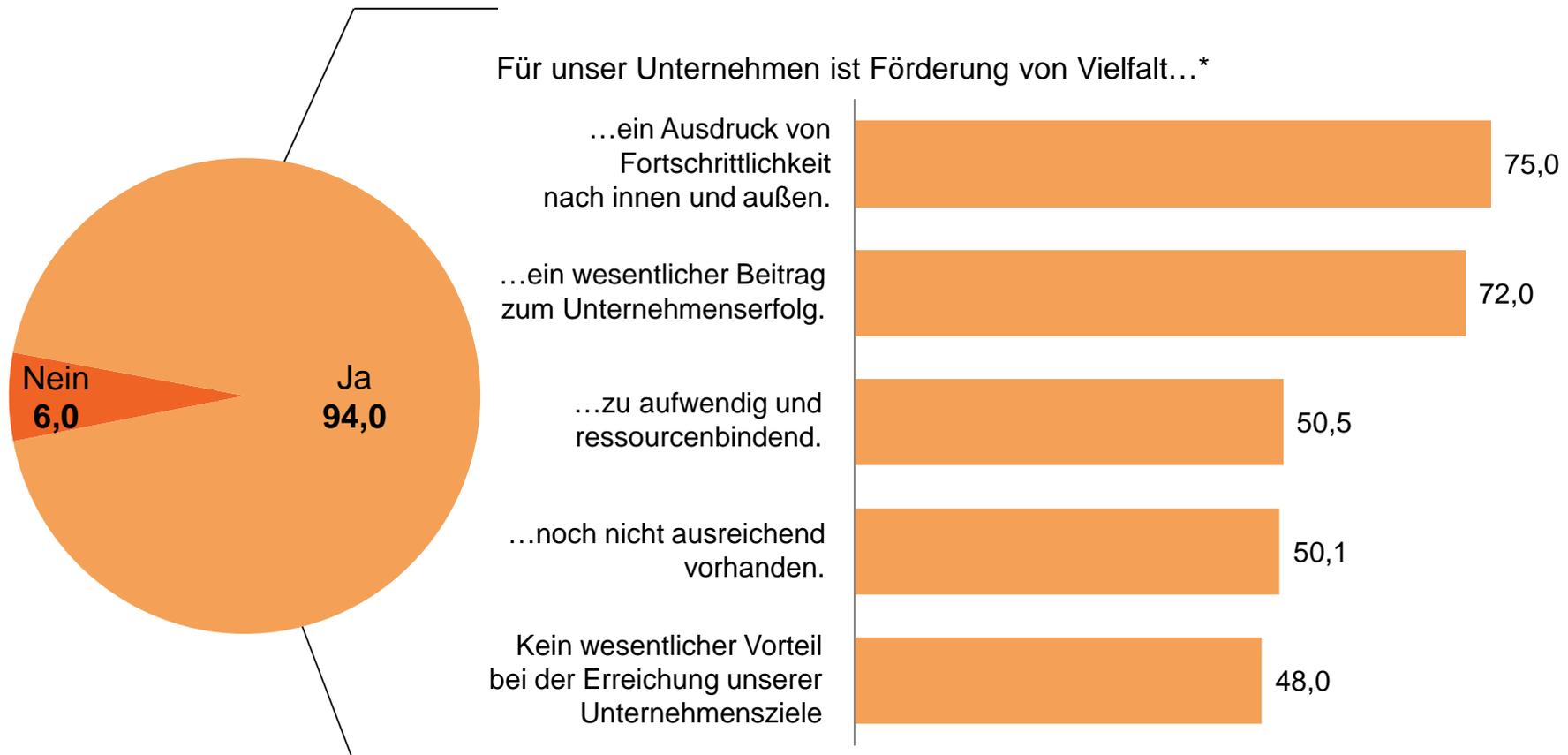
# Ziele des Diversity-Managements in Abhängigkeit von der Heterogenität der Geschäftsführung

Ziele des Diversity-Managements	insgesamt	Personen über 50 Jahre		Frauen		Personen mit Migrationshintergrund		Personen mit Behinderung	
		<Ø	>Ø	<Ø	>Ø	<Ø	>Ø	<Ø	>Ø
Produktivität steigern	<b>74,9</b>	70,8	<b>80,6</b>	75,4	74,6	74,5	75,0	75,9	72,9
Mitarbeiterzufriedenheit verbessern	<b>73,4</b>	68,5	<b>80,7</b>	71,0	74,8	71,1	76,3	75,5	70,5
Vielfältige Kompetenzen ausschöpfen	<b>66,9</b>	67,7	65,8	62,1	69,8	66,5	67,4	68,2	65,3
Neue Märkte erschließen	<b>66,8</b>	67,0	66,6	66,3	67,1	66,1	67,0	68,0	64,9
Innovationen fördern	<b>65,6</b>	64,9	66,5	65,1	65,8	63,3	68,5	67,7	62,2
Unternehmensangebot erweitern	<b>65,6</b>	62,2	<b>70,4</b>	63,3	66,8	66,9	62,4	65,5	64,6
Fachkräftebedarf (besser) decken	<b>64,1</b>	66,2	61,2	61,5	<b>65,5</b>	60,3	<b>69,9</b>	62,9	64,5
Unternehmensimage verbessern	<b>63,5</b>	61,7	<b>66,0</b>	62,2	<b>64,3</b>	61,3	<b>66,2</b>	65,2	60,2
Gesetzliche Vorgaben erfüllen	<b>58,9</b>	56,5	62,0	57,5	59,7	55,4	<b>65,2</b>	59,5	58,1

Anteil der Unternehmen, die das Ziele als (sehr) bedeutend bewertet haben, n = 872 bis 975

# Einstellung zum Diversity-Management

Es wird mindestens eine Maßnahme des Diversity-Managements eingesetzt.



\*Anteil der Unternehmen, die mit (sehr) bedeutend geantwortet haben, n=899 bis 910

# Einstellung zum Diversity-Management in Abhängigkeit von der Heterogenität der Geschäftsführung

Für unser Unternehmen ist Förderung von Vielfalt...	insgesamt	Personen über 50 Jahre		Frauen		Personen mit Migrationshintergrund		Personen mit Behinderung	
		<Ø	>Ø	<Ø	>Ø	<Ø	>Ø	<Ø	>Ø
...ein Ausdruck von Fortschrittlichkeit nach innen und außen.	<b>75,0</b>	73,1	77,3	68,2	<b>79,0</b>	73,7	76,3	71,9	77,1
..ein wesentlicher Beitrag zum Unternehmenserfolg.	<b>72,0</b>	71,9	71,8	68,7	73,9	70,7	73,2	70,9	72,3
...zu aufwendig und ressourcenbindend.	<b>50,5</b>	51,5	48,5	53,9	48,4	51,1	50,0	51,2	50,1
...noch nicht ausreichend vorhanden.	<b>50,1</b>	<b>53,9</b>	44,6	49,9	50,3	47,1	<b>55,5</b>	46,2	<b>54,2</b>
...kein wesentlicher Vorteil bei der Erreichung der Unternehmensziele.	<b>48,2</b>	<b>52,3</b>	42,3	48,8	47,7	47,5	48,7	44,0	<b>52,2</b>

Anteil der Unternehmen, die mit trifft (völlig zu geantwortet haben, n = 872 bis 905)

# Gliederung

A) Forschungsziel und Datenbasis

B) Darstellung der Ergebnisse

**C) Fazit und Ausblick**

## Fazit und Ausblick

- Ökonomische Erwägungen sind die bedeutensten Treiber für den Einsatz eines Diversity-Managements.
- Die Struktur der Geschäftsführung hat einen, wenn auch nur geringen Einfluss auf die Einstellung gegenüber Diversity-Management und die damit verfolgten Ziele.
- Die dargestellten Ergebnisse liefern lediglich erste Anhaltspunkte für mögliche Zusammenhänge.
- Es sind weitere Analysen mit Hilfe multivariater Verfahren geplant, um die Ergebnisse zu verifizieren.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Kontakt

**Dr. Siegrun Brink**

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Maximilianstr. 20

53111 Bonn

Tel.: 0228 / 72 997 - 46

E-Mail: [brink@ifm-bonn.org](mailto:brink@ifm-bonn.org)

[www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org)

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des  
privaten Rechts.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Bauen, Wohnen und Verkehr  
des Landes Nordrhein-Westfalen

