



„Alle wollen die Welt
verändern,

aber keiner sich selbst.“

(Leo Tolstoi)



Gemeinsam das Morgen gestalten

Mit RainbowByte zurück in die Zukunft

Ablauf



- Spielebranche aktuell
- Warum brauchen wir Diversity?
- Vision
- Best Practice
- Stärken & Chancen
- Problemanalyse
- Quote vs. Nudging
- Mögliche Lösungen
 - Recruiting
 - Firmenangebote
- Finanzen
 - Einsparpotential
 - Kosten – Nutzen
 - Amortisationskurve
- Zusammenfassung
- Handlungsempfehlung
- Ausblick



Spiele-Branche aktuell

[Details in der Projektmappe](#)



Umsatz 2022

9,87 Milliarden €

↗ + 23 %



Spiele-Branche aktuell



52 %



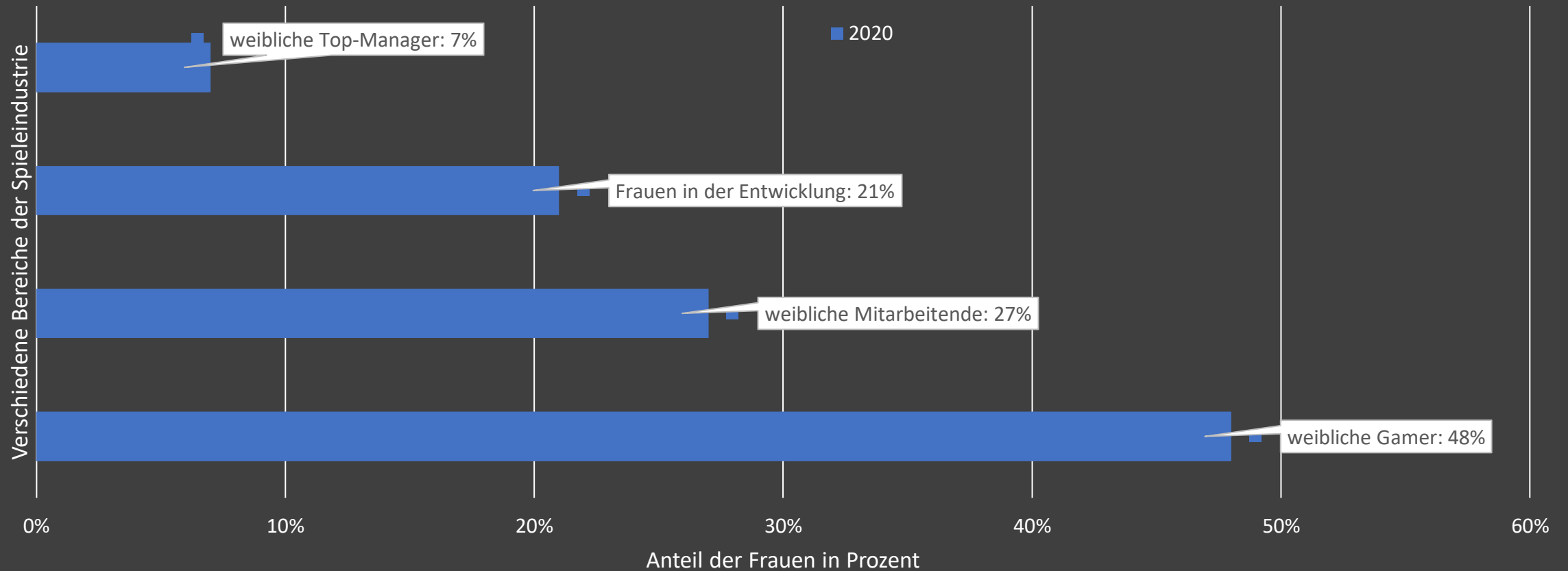
48 %



Spiele-Branche aktuell



Frauen im Gaming-Bereich 2020



Warum Diversity?



Details in der Projektmappe

- Fachkräftemangel
- Fluktuationsrate IT: \emptyset 25 %
- ➔ 12 von 50 Top-Entwicklern haben Ubisoft verlassen
- Brain Drain
- Insider-Wissen



Senkung der Fluktuation



- Bessere Arbeitsbedingungen = weniger Fluktuation
- Studie „Diversity & Inclusion – eine betriebswirtschaftliche Investition“
- „Diversity and Inclusion is [...] key to our success, is key to our existence, it is our key to our relevance in a world that is diverse.“ – Satya Nadella, Microsoft CEO



Unsere Vision

- Gemeinsam das Morgen gestalten
- Beteiligung der gesamten Branche
- Zurück in die Zukunft!
- Wir sind offene, kreative Menschen
- Freiheit der Ideen spiegelt sich branchenweit in der Arbeit wider



Best Practice



RainbowByte:

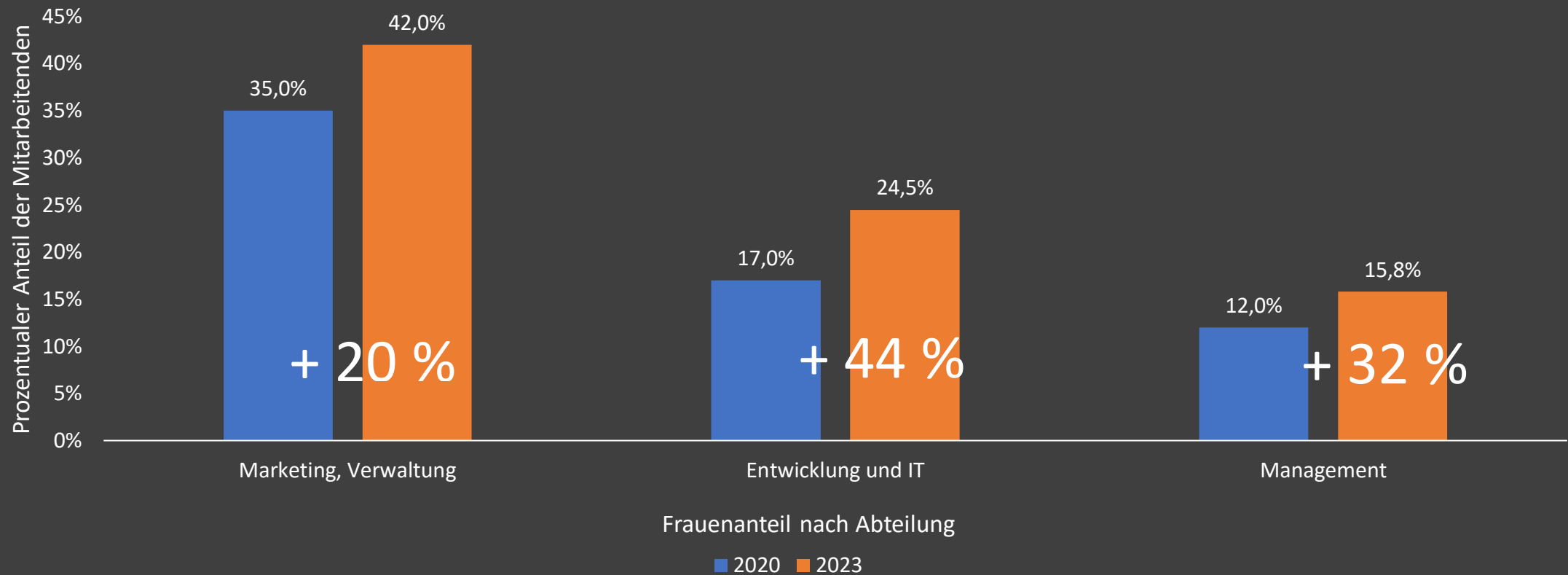
- Jahresumsatz 147 Millionen €
- „Zurück in die Zukunft“-Projekt seit 2020
- 2020: 26 % Frauenanteil
- 2023: 34 % Frauenanteil
- Steigerung der Frauenquote um \emptyset 32 %



Best Practice



Frauenanteil 2020 und 2023 im Vergleich



Stärken & Chancen

Details in der Projektmappe



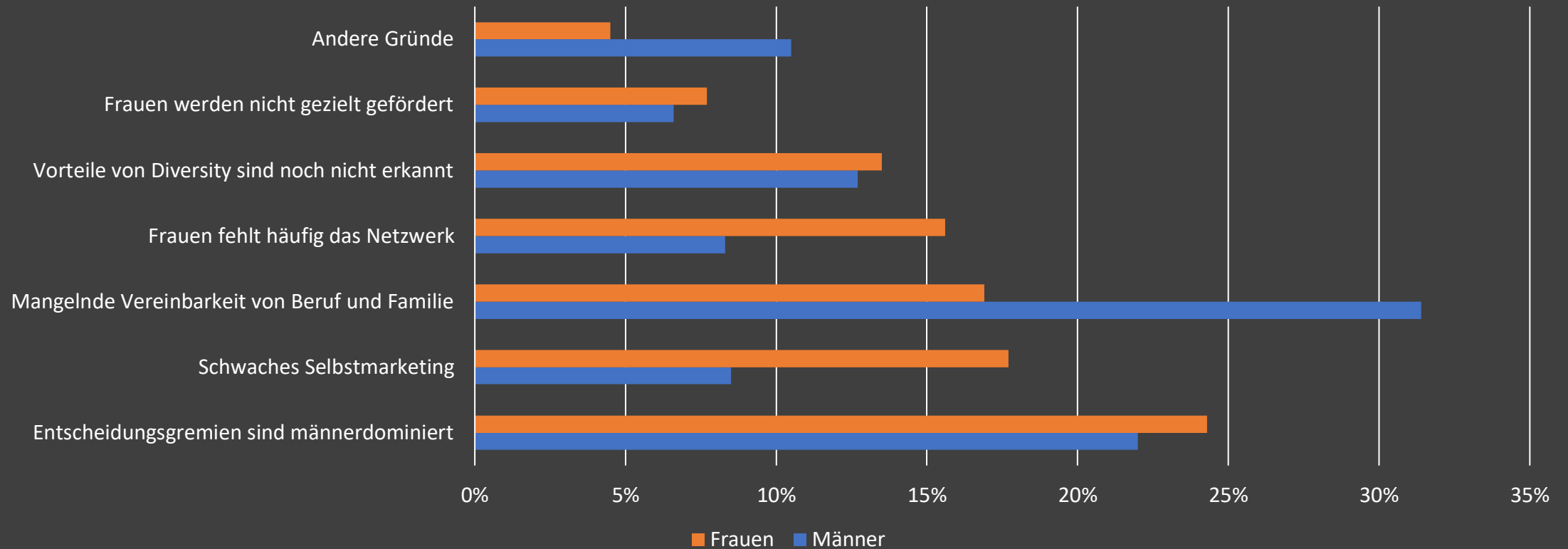
- Imagegewinn: Gamer sind Vorreiter
- Diverse Entwickelnde produzieren für einen diversen Markt
- Die Branche führt in Sachen Zukunftsfähigkeit
- Wir wachsen mit dem Markt
- Attraktive Arbeitgeberin
- Kostensenkung durch Reduzierung der Fluktuation



Problemanalyse



Umfrage zu möglichen Gründen
für die geringere Frauenquote in Führungspositionen



Problemanalyse



- Diversity als unternehmerischen Vorteil erkennen
 - Verschiedene Perspektiven
 - 30 % weibliche Manager – 15 % Gewinnsteigerung möglich
- Gezielte Förderung von Frauen
- Netzwerken
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Frauenquote in Entscheidungsgremien
- Schwaches Selbstmarketing als Chance erkennen



Problemanalyse



"It is a familiar phrase:

make a list of five criteria, a woman meets **three** of them and will not apply.

While a man who meets **two** of the criteria thinks 'no problem'."

(TUE, Department of Applied Physics)

➔ Frauen überschätzen sich nicht

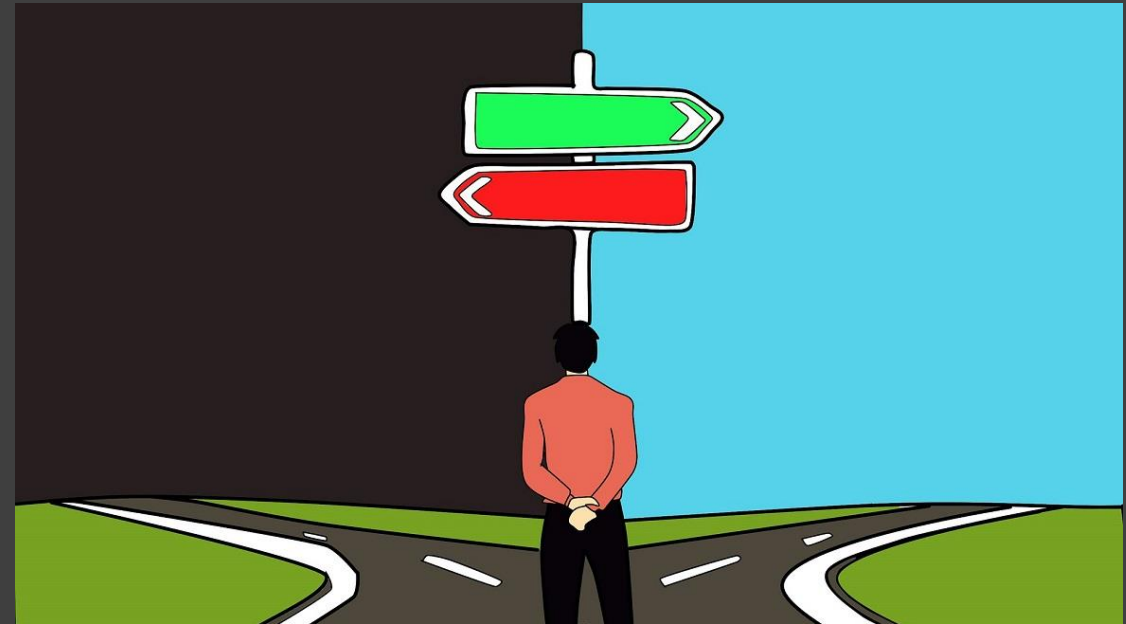


Quote vs. Nudging



- Harte oder weiche Quote
- ➔ Vor- und Nachteile abwägen

- Nudging = Anstupsen
- ➔ Das Tun einfacher machen als das Nicht-Tun



Mögliche Lösungen

- Zwei große Hebel:
 - Recruiting-Prozess
 - Firmenangebote



Mögliche Lösungen

- Recruiting-Prozess

- Anwerben in Kooperation mit Hochschulen
- Frauenquote bei der Vergabe dualer Studienplätze
- Disclaimer im Bewerbungsportal
- Verwendung des wiedererkennbaren Logos
- Stellenausschreibungen an Frauen adressieren
- Verwendung des GenderDecoders



Mögliche Lösungen



- Firmenangebote

- Männlichkeit neu denken (Kurs „What’s In It For Men?“)
- Bezuschussung von längerer Vaterzeit
- Kinderbetreuung
- Home-Office
- Qualifizierungsprogramme für Frauen
- Leader-Ausbildung für Frauen

Finanzen: Ablauf

Details in der Projektmappe



- Einsparpotential
 - Verluste durch Fluktuation
- Investitionskosten s. Projektmappe
- Kosten - Nutzen
 - Gegenüberstellung Investitionen - Verluste
 - Amortisation der Kosten
 - Vergleich zweier Fluktuationsraten
- Zusammenfassung




Finanzen: Einsparpotential

Details in der Projektmappe



Kosten der Fluktuation:

- Ø Gehalt 50.000 €
- 300 Mitarbeitende
- Fluktuation 20 %  5 %
- Pro Jahr 60 Neueinstellungen
- $60 * 53.000 \text{ €} = 3.180.000 \text{ €}$

 795.000 €



Finanzen: Gegenüberstellung



Investitionskosten

1.038.150 € jährlich

- Firmenangebote 1.036.000 €
 - Kita 900.000 €
 - Fortbildung 105.000 €
 - Vaterzeitzuschuss 30.000 €
 - Home-Office 1.000 €
- Recruitingverfahren 2.150 €

Einsparpotential

3.180.000 € jährlich

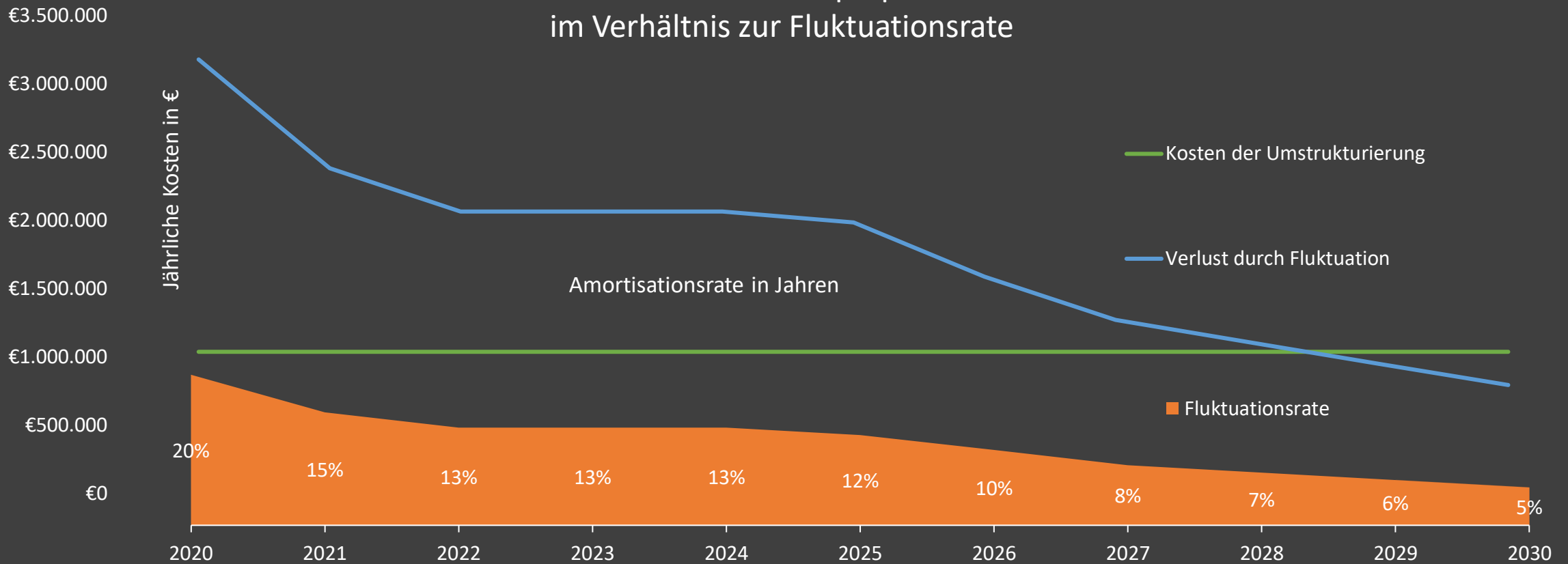
- 53.000 € je Neueinstellung
- Verlust von 60 Mitarbeitenden pro Jahr
- PLUS: nicht zu beziffernde Verluste durch Brain Drain!



Finanzen: Amortisation



Gegenüberstellung
von Kosten und Einsparpotential
im Verhältnis zur Fluktuationsrate



Finanzen: Vergleich



Fluktuationsrate 13 % (im 3. Jahr)

- Jährliche Kosten der Diversity-Strategie:
1.038.150 €
- Verluste durch Fluktuation:
2.067.000 €
- Ersparnis:
3.180.000 € - 2.067.000 € - 1.038.150 €

= 74.850 €

Fluktuationsrate 5 % (2030)

- Jährliche Kosten der Diversity-Strategie:
1.038.150 €
- Verluste durch Fluktuation:
795.000 €
- Ersparnis:
3.180.000 € - 795.000 € - 1.038.150 €

= 1.346.850 €



Finanzen: Überblick



Fluktuation 5 % in 2030

Ersparnis: 1.346.850 €
jährlich



Zusammenfassung

- Höhere Frauenquote = Erfolgsfaktor
- Fluktuation sinkt
- Umsatz- & Profitsteigerung
- Diverserer HR-Pool
- Top-Kräfte



Handlungsempfehlung



- Bundesweiter Zusammenschluss unter der „Zurück in die Zukunft“-Strategie
 - Recruiting
 - Logo
 - Business-Success-Factors („Benefits“)
 - Verweis auf unser Konzept
- Jährliche Einsparung von 1.346.850 €



Quellen



- <https://www.lob-magazin.de/artikel/frauenanteil-von-21-auf-42-prozent-in-sechs-jahren>
- <https://www.projektmagazin.de/artikel/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-erhoehen>
- <https://www.allbright-stiftung.de/>
- <https://www.piie.com/research/piie-charts/companies-women-leadership-positions-are-more-profitable-those-without>
- <https://www.machtf.it.de/personalmanagement/was-kostet-eine-kuendigung/>
- <https://www.tue.nl/en/news/news-overview/19-01-2021-tue-department-of-applied-physics-wins-diversity-award>
- <https://boards.greenhouse.io/wooga/jobs/4859308>
- <https://bluebyte.ubisoft.com/de/unser-engagement/diversity-inclusion/>
- <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article144941198/Warum-Frauen-in-der-Spielbranche-gefragt-sind.html>
- https://www.game.de/wp-content/uploads/2015/03/2015-04-13_game_Themenservice_Girls_Day.pdf
- <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Frauenanteil-in-der-ITK-Branche-waechst-langsam.html>
- <https://www.gender-wissen-informatik.de/wissenspool>
- <https://www.getflip.com/de/blog/fluktuationskosten-berechnen/>
- <https://www.gamepro.de/artikel/ubisoft-verliert-angestellte,3376425.htm>
- <https://www.game.de/wp-content/uploads/2022/08/Jahresreport-der-deutschen-Games-Branche-2022.pdf>



Ausblick



- Start als Kampagne zur Erhöhung der Frauenquote
- Side Effects: Erhöhung der Diversity allgemein

Mehr Bewerbungen von

- BIPoC
 - LGBTQIA+
 - Neurodiversen Menschen
- Selbstverstärkend
 - Ziel ist noch nicht erreicht, aber



Wir können die Welt verändern, wenn wir bei uns selbst beginnen



Danke

