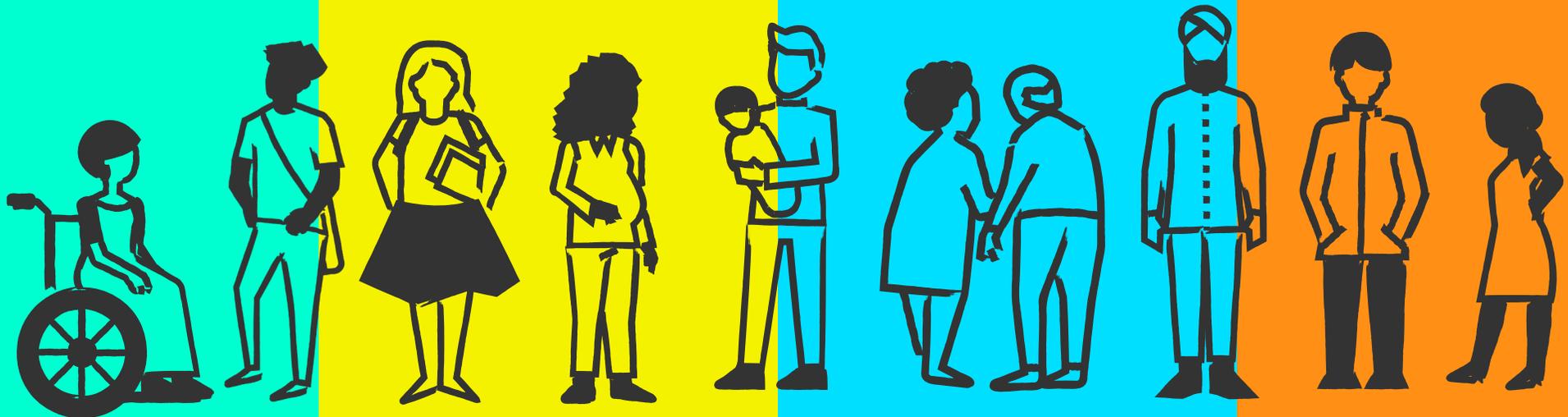


Scout24

# Diversity, Equity & Inclusion Bericht 2024





# Wir sind Scout24 – ein führendes deutsches Digitalunternehmen

Scout24 ist vor allem bekannt für den Online-Marktplatz ImmoScout24 – die führende Online-Plattform für Wohn- und Gewerbeimmobilien in Deutschland. Seit mehr als 25 Jahren verbinden wir alle Akteure auf dem Immobilienmarkt. Rund 19 Millionen Menschen nutzen ImmoScout24 pro Monat auf der Website oder in der App. Scout24 ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und Mitglied im MDAX, DAX50 ESG sowie DAX50 ESG+.

Zum 31. Dezember 2024 waren 1.066 Mitarbeitende bei der Scout24-Gruppe beschäftigt. Unsere größten Standorte sind in Berlin, München, Hamburg, Köln, Bad Neuenahr-Ahrweiler und Wien.

## Unser Diversity Statement

**Wir als Scout24 schätzen und fördern die Vielfalt**, die unsere Mitarbeitenden in das Unternehmen einbringen. Denn wir sind davon überzeugt, dass genau diese Vielfalt die Basis unseres Erfolgs ist. Wir können als Team nur dann unser Bestes geben, wenn du dich als Person sicher, geschätzt und respektiert fühlst.

**Wir heißen dich willkommen, so wie du bist.** Bring dein wahres Ich mit in unser Team, das ein sicherer Raum für jede Person ist. Ganz gleich welche geschlechtliche oder sexuelle Identität, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Religion und Weltanschauung, Behinderungen, Alter oder Familienstand du hast.



„In einer Zeit, in der manche Unternehmen ihr Engagement für **Diversity, Equity** und **Inclusion** zurückfahren, stehen wir umso entschlossener zu unseren Werten.

Für uns ist **DEI** keine Modeerscheinung, sondern ein unverzichtbarer Grundpfeiler unseres nachhaltigen Erfolgs. Wir sind überzeugt, dass vielfältige Teams bessere Entscheidungen treffen und innovativere Lösungen entwickeln – deshalb investieren wir weiterhin konsequent in eine Unternehmenskultur, die Unterschiede nicht nur akzeptiert, sondern als **Stärke** feiert.“

**Dr. Claudia Viehweger**  
Chief People & Sustainability Officer

# Diversity, Equity & Inclusion: Anspruch und Selbstverpflichtung

2020

Entwicklung unserer  
**Diversity, Equity & Inclusion**  
(DEI)-Strategie

Sensibilisierung der  
Mitarbeitenden durch  
**Trainings & Awareness-**  
**Formate**

Unterzeichnung der  
**Charta der Vielfalt**

2021

Selbstverpflichtung zu  
**gendersensibler Sprache**

Einführung der jährlichen  
**Inklusionsumfrage**

2022

Gründung von  
**Communities**

Veröffentlichung des  
ersten **DEI-Berichts** für  
das Jahr 2022

2023

Unterzeichnung der **UN**  
**Women Empowerment**  
**Principles**

Start der Kooperation mit dem  
**Annedore-Leber-**  
**Berufsbildungswerk** für Aus-  
zubildende mit Behinderung

Einführung verpflichtender  
**DEI-Ziele** für Führungskräfte  
in den halbjährlichen  
Leistungsbewertungen

2024

Veröffentlichung der ersten  
**Grundsatzklärung** zur  
Achtung der Menschenrechte

Interne Richtlinie zur  
Förderung von Vielfalt,  
**Chancengerechtigkeit**  
und **Inklusion**

**Wir wollen Vielfalt stärken,  
Chancengerechtigkeit fördern  
und Zugehörigkeit leben.**

# Unsere DEI Strategie



## Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

Alle Führungsebenen zeigen ihr Engagement für **DEI**, indem sie für gerechte Stellenbesetzungen und Karriereöglichkeiten sorgen, inklusives Verhalten vorleben und die Bedeutung von DEI für unseren Geschäftserfolg hervorheben.

Alle tragen zur **Inklusion** bei, indem sich jede:r der individuellen Verantwortung bewusst ist und diese wahrnimmt. Gemeinsam sorgen wir für eine **integrative und leistungsstarke Kultur**, in der sich alle Kolleg:innen sicher fühlen können, sie selbst zu sein.



## Faire Personalprozesse und Personalentwicklung

Wir stellen gerechte Einstellungs- und Beförderungsprozesse sowie Nachfolgeplanungen auf Basis von Leistung sicher. So wollen wir nicht nur die **Vielfalt** in allen Funktionen und auf allen Ebenen erhöhen, sondern auch die Gesellschaftsstruktur besser abbilden.

Um strukturelle Ungerechtigkeiten zu überwinden, entwickeln wir außerdem gezieltere Auswahlverfahren und Talententwicklungsprogramme.



## Werteorientierte Geschäftstätigkeit

Wir verankern wertebasiertes Handeln im ganzen Unternehmen und setzen Standards, um als digitaler Marktplatz **Verantwortung** gegenüber unseren Kund:innen und Nutzer:innen zu übernehmen.

Jedes Team bezieht dabei **DEI** in seine Arbeit ein, um nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten.

# Maßnahmen

## Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

- > 2024 floss ein nichtfinanzielles Ziel zur Förderung von Frauen in Führungspositionen mit 30 % Gewichtung in die einjährige variable **Vergütung des Vorstands** ein.
- > Unter dem Motto „Changing Perspectives“ konnten in unserer **Diversity Week 2024** in über **17 Workshops** insgesamt 1.100 Teilnahmen verzeichnet werden. Angeboten wurden etwa Vorträge zum Thema Autismus, Depression, zum Einschreiten bei rassistischen Äußerungen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit speziellem Fokus auf Väter.
- > Den Start der Diversity Week markierte eine **verpflichtende Session** für alle unsere Führungskräfte zu ihrer Rolle und Verantwortung im Bereich DEI.
- > Für unsere Mitarbeitenden gibt es alle zwei Jahre ein **Pflichttraining** zu unseren Werten und Anforderungen in Bezug auf DEI.



- > Seit 2023 schreibt eine interne Vorgabe für Führungspersonen ab „Head of“-Ebene vor, sich ein **Ziel aus dem Bereich DEI** zu setzen. Im Jahr 2024 hatten sich bereits **84 %** der Führungspersonen ein entsprechendes Ziel gesetzt.
- > Unsere Mitarbeitenden nahmen im Rahmen unseres **YOU Day 2024** an einem vielfältigen Programm rund um Gesundheit und Inklusion mit 24 verschiedenen Angeboten teil.
- > Im Rahmen unseres jährlichen **Social Summers** nutzten unsere Mitarbeitenden insgesamt **761 Stunden** ihrer Arbeitszeit für soziales Engagement.
- > 2024 hat unser Partner, die **Berliner Stadtmission**, unweit unseres Berliner Büros den ersten eigenen Waschsalon für obdachlose Menschen eröffnet. Seit Start des Projektes übernehmen wir die Nebenkosten – das heißt Strom, Wasser und sonstige Betriebskosten.

# Maßnahmen

## Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

- > Seit 2023 können Mitarbeitende eine **Fortbildung zur Ersten Hilfe für mentale Gesundheit** absolvieren. Sie führen bei Bedarf ein erstes Gespräch mit Kolleg:innen und geben Hinweise für weiterführende, professionelle Unterstützung bei psychischen Problemen. Darüber hinaus bietet Scout24 seinen Mitarbeitenden Zugang zu einer Plattform, die entwickelt wurde, um umfassende Unterstützung für psychische Gesundheit zu bieten.
- > Seit 2022 bieten wir in unseren Büros eine Auswahl an nachhaltigen **Periodenprodukten** an. Da es uns wichtig ist, ein menstruationsfreundliches und sicheres Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, sind die Produkte in Frauen-, Männer- sowie in genderneutralen Toiletten verfügbar.
- > 2024 wurden wir von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung in ihrer Studie abermals als „**Vorbild in Vielfalt & Diversity**“ ausgezeichnet.

In Tochtergesellschaften, die neu zur Scout24-Gruppe dazukommen, werden die Maßnahmen schrittweise eingeführt.



- > Im Jahr 2024 haben wir die unternehmensweite **Richtlinie zur Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion** (kurz DEI-Policy) veröffentlicht, um unseren Anspruch und unsere Maßnahmen transparent und verbindlich darzustellen.
- > Unsere **Communities** haben im vergangenen Jahr unterschiedliche Beteiligungsformate organisiert. Unter anderem initiierte die Women's Community einen Vortrag zum Thema „Familienarbeit & Mental Load fair verteilen“.
- > Im Rahmen der **Frauenförderung** konnten wir unseren Mitarbeiterinnen im Jahr 2024 eine Vielzahl von **Workshops** zur persönlichen Weiterentwicklung anbieten, zum Beispiel zu den Themen Führen mit Selbstbewusstsein, Stimme & Präsenz und Netzwerken.

# Maßnahmen

## Faire Personalprozesse und Personalentwicklung

- > Das Sustainability & DEI Team bietet interne **Schulungen und Workshops** an, etwa zu den Themen Privilegien, unbewusste Vorurteile oder Geschlechtergerechtigkeit. Im Jahr 2024 wurde ein Training zum Thema „Antirassistische Bewusstseinsbildung“ neu konzipiert und in mehreren Teams durchgeführt.
- > Seit 2023 sind wir Partner des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks und bieten **jungen Menschen mit einer Behinderung** die Möglichkeit, den praktischen Teil ihrer Ausbildung bei Scout24 zu absolvieren.
- > Zusammen mit dem Netzwerk Inklupreneur haben wir Trainings zu **inklusiven Bewerbungsgesprächen** sowie einen Workshop zum Thema „**Arbeit und Autismus**“ durchgeführt.
- > Um Talente aus der **LGBTQ+ Community** für unser Unternehmen zu gewinnen, war unser Talent Acquisition Team unter anderem auf Messen wie der „Sticks & Stones“ und „Unicorns in Tech“ präsent.



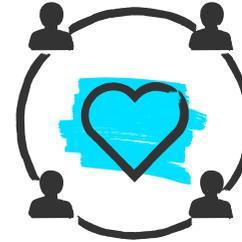
- > **Männlich / Weiblich / Non-binary / Other:** In allen personalrelevanten Systemen bieten wir unseren Mitarbeitenden mehrere Auswahlmöglichkeiten bei der Angabe des Geschlechts. Es ist uns wichtig, die Möglichkeit zur Nennung der eigenen Identität zu geben.
- > **Regelmäßige Befragungen:** Neben klassischen Mitarbeitendenumfragen gibt es bei uns ein jährliches Upward Feedback an die eigene Führungskraft und eine Inclusion Survey, mit der wir die Einbeziehung verschiedener Mitarbeitendengruppen messen und unsere Maßnahmen entsprechend ausrichten.
- > In unternehmensweiten **Gender Pay Analysen** überprüfen wir regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, alle Gehälter bezüglich potenzieller Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Unser Ziel ist es, das bereinigte Lohngefälle unter 2,5 % zu halten (Status: 1,2 %\*).

# Maßnahmen

## Werteorientierte Geschäftstätigkeit

- > **Seit 2024 fällt Scout24 unter das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz.** Eine Risikoanalyse unserer Lieferkette und des eigenen Geschäftsbereichs wurde durchgeführt. Zudem wurde ein Beschwerdeverfahren für Hinweise auf Verstöße gegen Menschenrechte oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten eingerichtet. Darüber hinaus haben wir eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht.
- > Wir haben unseren **Code of Conduct** überarbeitet, um unser Werteverständnis noch deutlicher zu formulieren. Zum 31. Dezember 2024 haben rund **81 %** unserer Lieferant:innen – gemessen an unseren Ausgaben – den Code of Conduct oder eine gleichwertige Vereinbarung akzeptiert.
- > Im Geschäftsjahr 2024 fanden fortlaufend Optimierungen auf dem ImmoScout24 Portal sowie auf den Corporate Webseiten statt, um Verbesserungen hinsichtlich der **Barrierefreiheit** zu erreichen.

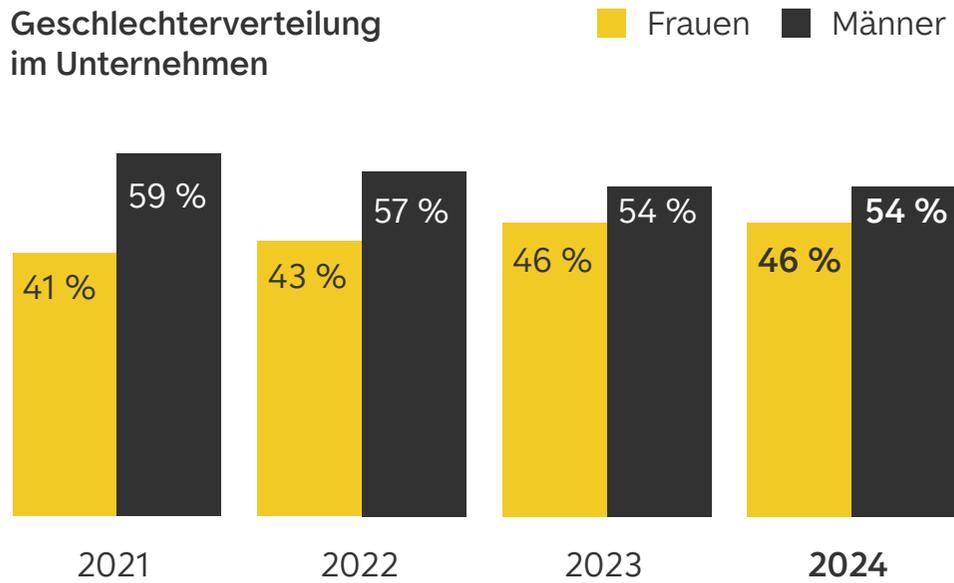
In Tochtergesellschaften, die neu zur Scout24-Gruppe dazukommen, werden die Maßnahmen schrittweise eingeführt.



- > **Inklusiv durch Sprache:**  
Da sich Inklusion auch stark über Sprache manifestiert, verwenden wir seit 2021 in unserer aktiven internen und externen Kommunikation sowie auf unseren Webseiten geschlechtersensible Sprache.
- > Unsere langjährige Kooperation mit dem Berliner Verein **Sozialhelden e.V.** hilft uns, unsere Produkte und Dienstleistungen für **Menschen mit Behinderungen** besser zu gestalten. Ein Beispiel für unsere Zusammenarbeit ist die Integration der Wheelmap – einer Karte mit Informationen zu rollstuhlgerechten Orten auf ImmoScout24.
- > Wir wollen darüber aufklären, welche Diskriminierungen es auf dem Immobilienmarkt gibt und wie man dagegen vorgehen kann. Dazu stellen wir eine ausführliche Ratgeberseite zur Verfügung. Auffällige Inserate können unkompliziert gemeldet werden. Unser Engagement wurde 2022 von der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** als ► **Best-Practice-Beispiel** gewürdigt.

# Daten & Fakten

## Geschlechterverteilung im Unternehmen



## Mitarbeitende mit einer Behinderung



## Mitarbeitende aus aller Welt



**59** Nationalitäten

Alle Zahlen beziehen sich auf die gesamte Scout24-Gruppe zum 31. Dezember 2024 (Headcount). Keine Person hatte eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Systems vermerkt.

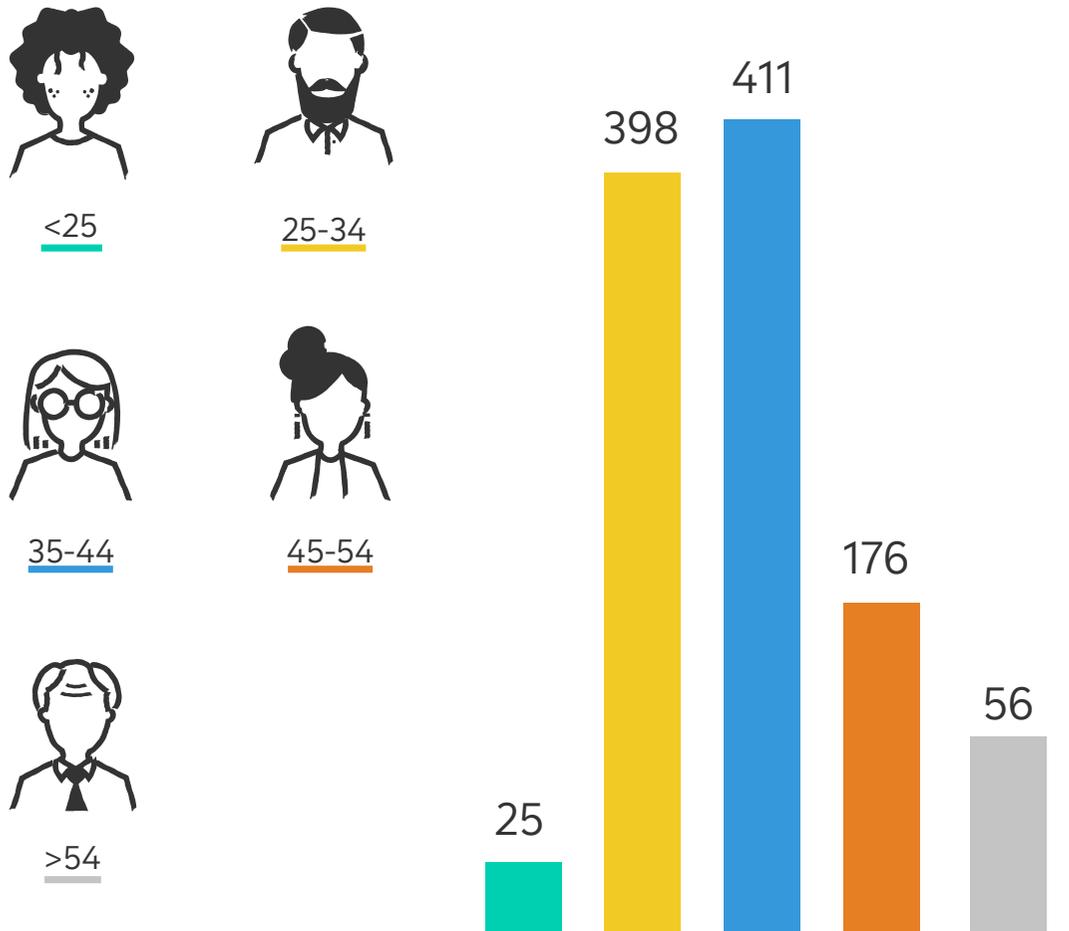
Menschen mit offiziellem Status einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung → **19**

Menschen, die in der Inclusion Survey angaben, eine Behinderung zu haben → **22**

Menschen, die sich nicht sicher sind, eine Behinderung zu haben → **13**

# Daten & Fakten

## Altersverteilung in der Belegschaft



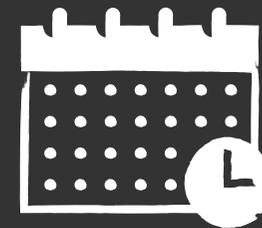
Alle Zahlen beziehen sich auf die gesamte Scout24-Gruppe zum 31. Dezember 2024 (Headcount).  
Keine Person hatte eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Systems vermerkt.

Fast 60 % unserer Neueinstellungen im Jahr 2024 waren Frauen.

171 Einstellungen:



Betriebszugehörigkeit: Ø 6,1 Jahre



- ♀ Frauen  
Ø 5,5 Jahre
- ♂ Männer  
Ø 6,5 Jahre

# Daten & Fakten

In der Inclusion Survey 2024 identifizierten sich:



... als Teil der Pride Community:  
**35 Mitarbeitende**



... als Eltern: **183 Mitarbeitende**



... als Pflegeperson für eine:n  
Erwachsene:n: **26 Mitarbeitende**



... als neurodivergent oder  
möglicherweise neurodivergent:  
**97 Mitarbeitende**

Feedback aus der Inclusion Survey 2024:

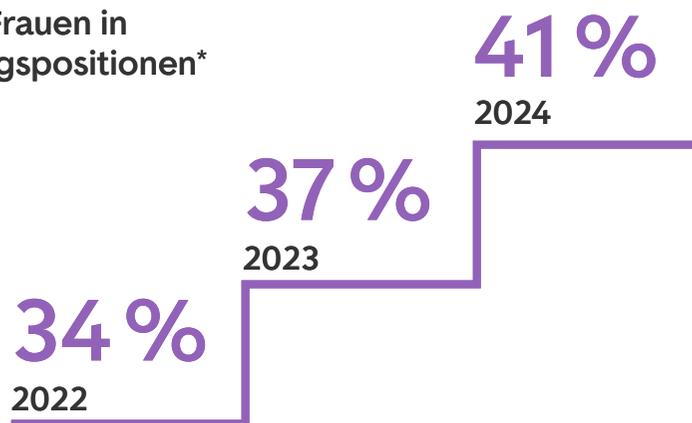
- > **86 %** der Teilnehmenden erhalten Unterstützung von ihren Kolleg:innen, wenn sie sie benötigen.
- > **84 %** der Teilnehmenden geben an, dass sie bei Scout24 sie selbst sein können.
- > **81 %** der Teilnehmenden sagen, dass sie bei der Arbeit aus ihren Stärken schöpfen können.
- > **79 %** der Teilnehmenden fühlen sich mit ihrer Meinung wertgeschätzt.

# Zoom-in:

## Frauen in Führungspositionen

bezogen auf die Unternehmen von Scout24  
ohne die Sprengnetter-Gruppe

Anteil Frauen in  
Führungspositionen\*



Im Berichtsjahr 2024 wurde **Dr. Gesa Crockford**, **Chief Commercial Officer**, in den Vorstand der Scout24 SE berufen. Die neu geschaffene **Chief Technology Officer**-Position wurde mit **Gertrud Kolb** besetzt.

Im Jahr 2024 war der Aufsichtsrat von Scout24 mit **drei Frauen** und **drei Männern** besetzt.

\*Angabe in Full Time Equivalent (FTE)



2024 gab es zahlreiche **Trainingsformate und Coachings**, um Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition zu begleiten oder sie in ihrer Führungsrolle zu unterstützen.

**51**  
Teilnehmerinnen

**1.045**  
Stunden

**50 %**

der Frauen sind nach Teilnahme an einem **Leadership-Programm** in eine Führungsposition gewechselt.

## Zoom-in:

# Unsere Tech-Organisation

ist das digitale Herzstück von Scout24. Sie entwickelt und betreibt die technischen Plattformen, die unsere digitalen Produkte und Services ermöglichen.

## 52 %

der Führungspersonen im Tech-Bereich sind Frauen.

## 68 %

der Mitarbeitenden im Tech-Bereich sind internationaler Herkunft.\*

Wir laden regelmäßig weibliche Tech-Talente zu Veranstaltungen bei Scout24 ein, zum Beispiel beim **Girl Code Event** und dem **Tech Data Meet-up**.

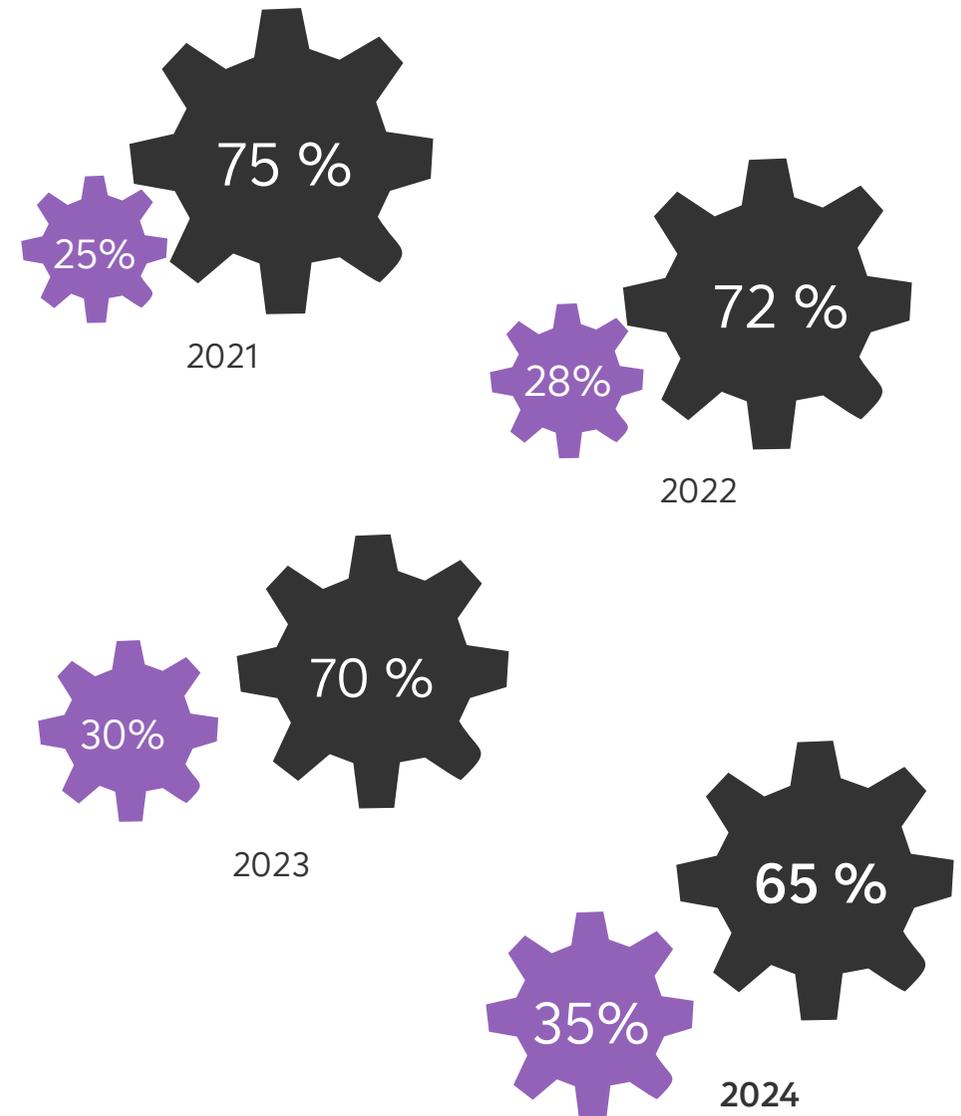


Unter dem Motto „**Learn to code – Scout24 Academy for Kids**“ tauchen Kinder von Scout24-Mitarbeitenden spielerisch in die Welt des Programmierens ein und machen erste Erfahrungen mit technischen Berufen. 2024 führten wir das Format zum zweiten Mal durch und durften rund 30 Kinder begrüßen.

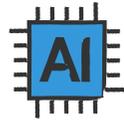
\*Menschen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der unserer Hauptstandorte Deutschland und Österreich

## Geschlechterverteilung im Tech-Bereich

■ Frauen ■ Männer



# Das nehmen wir uns vor



Wir erkunden die Möglichkeiten von **Künstlicher Intelligenz** für die Weiterentwicklung unserer **DEI-Maßnahmen**.



Wir **optimieren** die **Barrierefreiheit** unserer Online-Plattformen, um ein inklusives Nutzungserlebnis für alle zu schaffen.



Wir **verankern** unseren Anspruch an **Diversity, Equity** und **Inclusion** bei der Integration neuer Tochtergesellschaften und leben unsere Werte im gesamten Unternehmen.



Wir achten auf die **mentale Gesundheit** unserer Mitarbeitenden. Daher treiben wir Angebote wie die Ausbildung von **Ersthelfenden für mentale Gesundheit** und die Nutzung von Lern- und Unterstützungsangeboten weiter voran.

# Impressum

Scout24 SE  
Invalidenstr. 65, 10557 Berlin  
▶ [www.scout24.com](http://www.scout24.com)

Ansprechpartnerin DEI & ESG: Johanna Ebbing  
E-Mail: ▶ [diversity@scout24.com](mailto:diversity@scout24.com)

Konzeption, Redaktion, Text und Gestaltung: Scout24 SE

Redaktionsschluss: 27. Mai 2025

