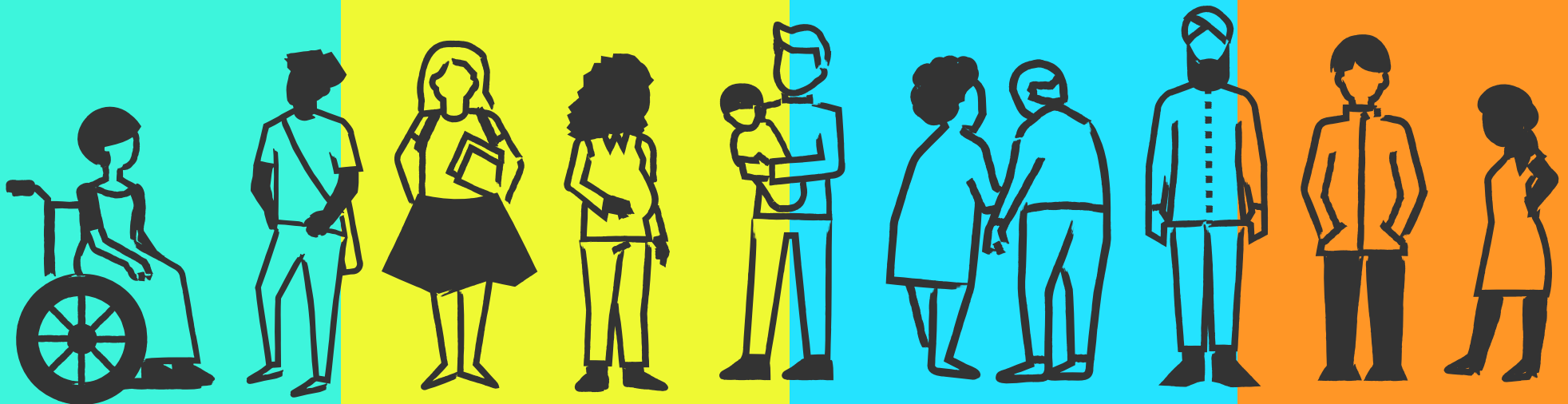


Scout24

Diversity, Equity & Inclusion Bericht 2025



Executive Summary

Der Diversity, Equity & Inclusion Bericht 2025 von Scout24 zeigt die konsequente Weiterentwicklung von Diversity, Equity & Inclusion (DEI) hin zu **noch stärkerer Messbarkeit** und immer wichtiger werdendem Einfluss auf unseren **Geschäftserfolg**. Im Fokus stehen der Abbau struktureller Barrieren, die Förderung fairer Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden, die Verankerung von Inklusion entlang der Wertschöpfungskette und die Verantwortung beim Einsatz neuer Technologien. Für Scout24 ist **Vielfalt daher nicht nur kulturell essenziell, sondern ein entscheidender Hebel für nachhaltige Entscheidungen und Innovationskraft**.

Ein besonderer Schwerpunkt lag 2025 auf dem **verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz**. Neben internen Qualifizierungsmaßnahmen, der Entwicklung eines eigenen Workforce AI Upskilling Index und der Planung einer Responsible AI-Governance wurde mit „HeyImmo“ ein **KI-gestützter Assistent auf der ImmoScout24-Plattform** eingeführt, der durch klare Regeln diskriminierungsfreie Entscheidungen unterstützt. Auch im KI-Zeitalter fördert Scout24 den Einstieg junger Talente ins Unternehmen. Dieser Diversitätsdimension der „Emerging Talents“ ist ein eigener Abschnitt im Report gewidmet.

Scout24 setzte die konsequente Verbesserung der **digitalen Barrierefreiheit und die Weiterentwicklung genderinklusive Sprache** fort. Zentrale Zielmarken wie Genderparität im Unternehmen und die Anzahl von Frauen in Führungspositionen blieben auf einem hohen Niveau. Im sozialen Bereich engagierte sich Scout24 weiterhin für die **Bekämpfung von Obdachlosigkeit** sowie die Unterstützung langjähriger Partner wie der Berliner Stadtmission e.V. Für 2026 stehen die Integration von DEI in internationale Expansionen sowie neue, stärker in den Arbeitsalltag integrierte Awareness Formate an.



Über diesen Bericht

Die angegebenen Personaldaten in diesem Bericht beziehen sich auf die gesamte **Scout24-Gruppe zum 31. Dezember 2025** und sind **in Headcount** angegeben. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Zum Stichtag hatte keine Person eine Geschlechtsidentität außerhalb des binären Systems vermerkt. Daher sind die geschlechtsspezifischen Angaben nur nach Frauen und Männern ausgewiesen.



Scout24 – Das sind wir

Die Scout24-Gruppe ist ein führendes deutsches Technologieunternehmen. Mit dem Marktplatz ImmoScout24 für Wohn- und Gewerbeimmobilien bringen wir seit über 25 Jahren erfolgreich alle Akteure am Immobilienmarkt zusammen. Mit rund 19 Millionen Nutzenden pro Monat auf der Webseite oder in der App ist ImmoScout24 der Marktführer für die digitale Immobilienvermarktung und -suche. Um zukünftig Immobilientransaktionen digital umsetzen zu können, entwickelt ImmoScout24 kontinuierlich neue Produkte und baut ein vernetztes, datenreiches Ökosystem für Miete, Kauf und Gewerbeimmobilien in Deutschland und Österreich und seit 2026 auch in Spanien auf.

Scout24 ist eine europäische Aktiengesellschaft und Mitglied im DAX, im DAX 50 ESG sowie im DAX 50 ESG+. Zum 31. Dezember 2025 waren 1.111 Mitarbeitende in 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.

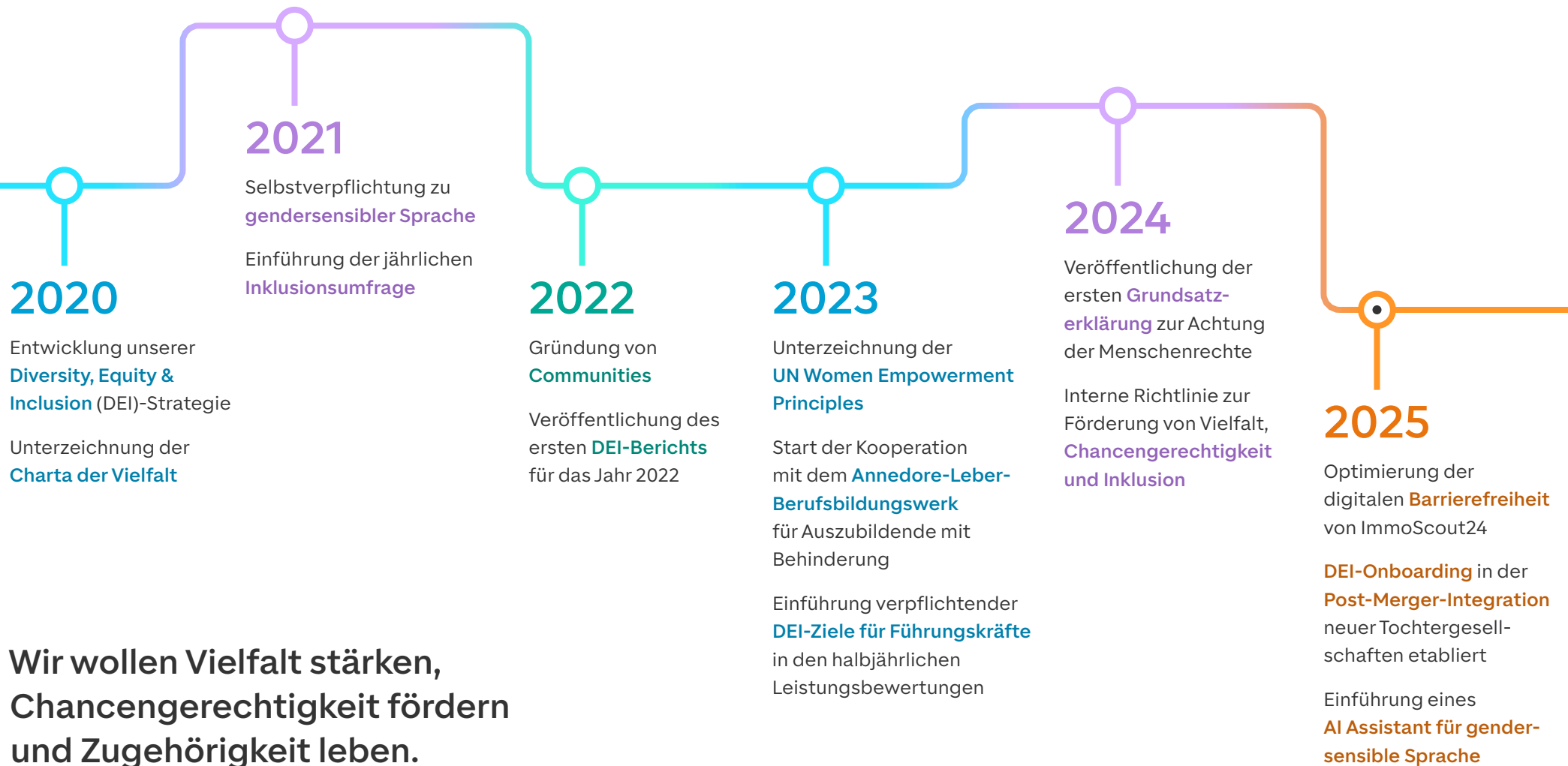
Wir heißen dich willkommen, so wie du bist. Bring dein wahres Ich mit in unser Team, das ein sicherer Raum für jede Person ist. Ganz gleich welche geschlechtliche oder sexuelle Identität, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Staatsbürgerschaft, Abstammung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder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

„Gerade in einem Umfeld, in dem Diversity, Equity und Inclusion zunehmend hinterfragt wird, stehen wir bei Scout24 klar zu unserem Anspruch. Gleichzeitig richten wir unseren **Fokus noch stärker auf Wirkung: weg von Symbolik, hin zu messbarer Chancengerechtigkeit.** Wir arbeiten gezielt daran, strukturelle Barrieren abzubauen und faire Rahmenbedingungen für alle zu schaffen. Denn wir sind überzeugt: **Vielfalt ist eine Stärke** und schafft den größten Mehrwert, wenn sie sich in nachhaltigem Geschäftserfolg widerspiegelt.“

Dr. Claudia Viehweger
Chief People & Sustainability Officer,
seit April 2026 Chief Operating Officer International



Diversity, Equity & Inclusion: Anspruch und Selbstverpflichtung



**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 Karrieremöglichkeiten 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 & 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.

Unsere Maßnahmen

Inklusive Unternehmens- und Führungskultur

- › Förderung von Frauen in Führungspositionen als Teil der variablen Vorstandsvergütung
- › Diversity Week 2025 mit mehr als 800 Teilnahmen
- › DEI-Pflichttraining für Mitarbeitende (alle zwei Jahre)
- › Jährliches DEI-Ziel für Führungskräfte
- › DEI-Richtlinie jetzt auch für Tochtergesellschaften gültig
- › Interne DEI-Schulungen und Awareness-Formate
- › Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende zur Ersten Hilfe für mentale Gesundheit
- › Online-Plattform für mentale Gesundheit für alle Mitarbeitenden
- › Bereitstellung von Periodenprodukten für ein menstruationsfreundliches Umfeld
- › Förderung von Mitarbeitenden-Communities
- › Sichtbarkeit für Feiertage und Traditionen unterschiedlicher Kulturen
- › Jährlicher Social Summer zur Unterstützung von Projekten gegen Obdachlosigkeit und für DEI

Faire Personalprozesse & Personalentwicklung

- › Bewerbungsprozess noch stärker auf Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausgerichtet
- › Partnerschaft mit Annedore-Leber-Berufsbildungswerk für Praxisstation von Menschen mit Behinderung
- › Präsenz auf LGBTQ+ Talent-Messen wie „Sticks & Stones“ und „Unicorns in Tech“
- › Auswahlmöglichkeiten für Geschlechtsangaben in Personalsystemen
- › Regelmäßige Befragungen von Mitarbeitenden (Engagement Survey, Inclusion Survey, Upward Feedback)
- › Mindestens einmal jährliche Überprüfung aller Gehälter bezüglich potenzieller Unterschiede zwischen den Geschlechtern; Ziel: bereinigtes Lohngefälle unter 2,5 % halten, Status: 1,1%¹

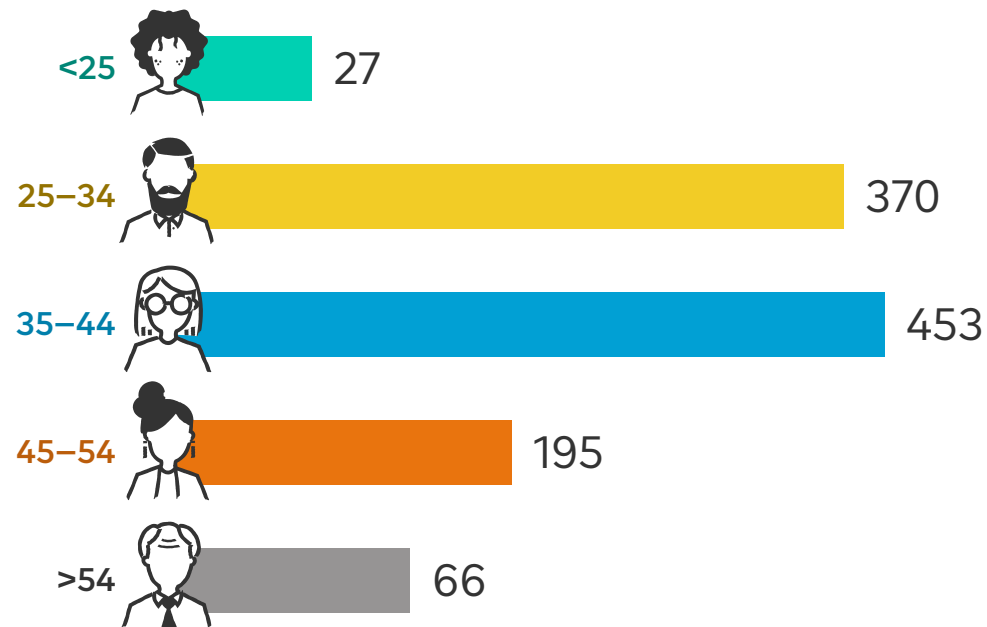
Werteorientierte Geschäftstätigkeit

- › Launch einer KI-Anwendung zur gendersensiblen Sprache
- › Vertriebsstraining für Argumentationsstrategien gegen Diskriminierung und Hass
- › Jährliche LKSG-Risikoanalyse der Lieferkette von Scout24 zu potenziellen menschenrechtlichen oder ökologischen Risiken
- › Mehr als 80 % der Lieferant:innen haben den Scout24 Code of Conduct oder eine gleichwertige Vereinbarung unterzeichnet
- › Optimierung der digitalen Barrierefreiheit im Produkt
- › Langjährige Kooperation mit dem Berliner Verein Sozialhelden e.V.
- › Engagement gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt mit Würdigung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Best-Practice-Beispiel
- › Unterstützung des ersten Waschalons der Berliner Stadtmission für obdachlose Menschen

¹ Die aktuelle Analyse ist stellenbasiert und umfasst die Scout24 SE und die Immobilien Scout GmbH.

Mitarbeitende im Überblick

Altersverteilung in der Belegschaft



Mitarbeitende aus aller Welt

58 Nationalitäten



Mitarbeitende mit einer Behinderung



20 Menschen mit offiziellem Status einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung

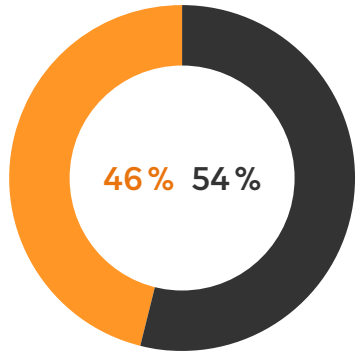
27 Menschen, die in der Inclusion Survey angaben, eine Behinderung zu haben

8 Menschen, die sich nicht sicher sind

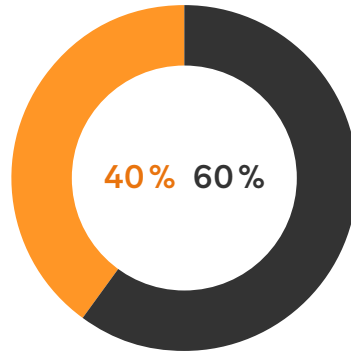
Mitarbeitende im Überblick

Frauen

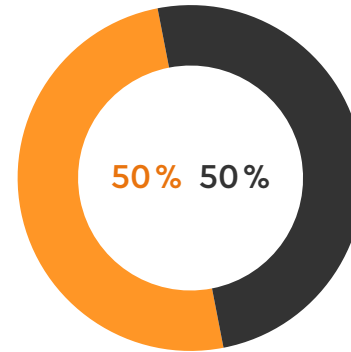
Männer



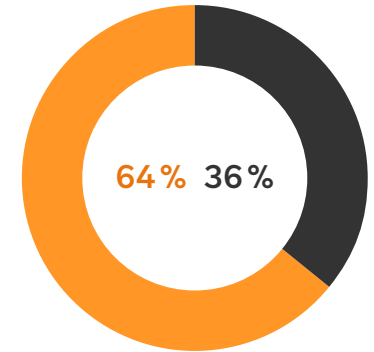
Geschlechterverteilung im Unternehmen



Beförderungen



Beförderungen auf Management-Level mit Personalverantwortung



Teilnehmende im Führungskräfteprogramm auf Probe (Leadership Light):

Neueinstellungen

167

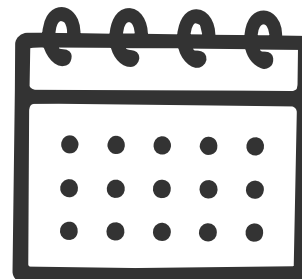
54%
46%



Betriebszugehörigkeit (in Jahren):

Ø 6,5

Ø 6,0
Ø 6,9



Austritte

262

50%
50%



Mitarbeitende im Überblick

Geschlechterverteilung auf Führungsebenen
(Deutschland und Österreich)

Frauen

Männer



Mitarbeitende im Überblick

In der Inclusion Survey 2025 identifizierten sich:



... als Teil der Pride Community:
36 Mitarbeitende



... als Eltern: **185 Mitarbeitende**



... als Pflegeperson für eine:n
Erwachsene: **28 Mitarbeitende**



... als neurodivergent oder
möglicherweise neurodivergent:
99 Mitarbeitende

Feedback aus der Inclusion Survey 2025:

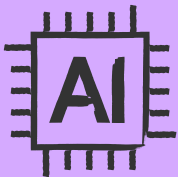
- > **87 %** erhalten Unterstützung von ihren Kolleg:innen, wenn sie sie benötigen.
- > **83 %** der Teilnehmenden geben an, dass sie bei Scout24 sie selbst sein können.
- > **80 %** der Teilnehmenden sagen, dass sie bei der Arbeit aus ihren Stärken schöpfen können.
- > **73 %** der Teilnehmenden fühlen sich mit ihrer Meinung wertgeschätzt.

Zoom-in: Künstliche Intelligenz

ist aktuell der größte Treiber für Innovationen. Dieses Potenzial möchten wir verantwortungsvoll nutzen, um potenziellen Diskriminierungen vorzubeugen.

81%
unserer Mitarbeitenden nutzen KI in ihrem Arbeitsalltag

69% unserer Mitarbeitenden stimmen der Aussage zu: „Der Einsatz von KI hat einen positiven Einfluss darauf, wie ich meine Arbeit empfinde“. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.



Um die **KI-Transformation verantwortungsvoll zu gestalten**, haben wir unsere ESG-Strategie 2026 um entsprechende Ziele erweitert. So führen wir etwa einen „Workforce AI Upskilling Index“ ein, der die Qualität der KI-Nutzung unserer Mitarbeitenden über Zeit sichtbar machen wird.

Unser jährlicher „**Learning Day 2025**“ umfasste 19 Sessions, in denen sich unsere Mitarbeitenden zum Thema KI weiterbilden konnten. Auch während unserer Diversity Week gab es ein Angebot zum Thema „Diskriminierung in KI-Systemen“.



HeyImmo

Seit 2025 steht allen Nutzergruppen von ImmoScout24 unser **kostenloser KI-Assistent „HeyImmo“** zur Verfügung, der sie mit Fachwissen durch alle Phasen ihrer Wohnbiografie begleitet.

HeyImmo verfügt dabei über klare **Sicherheitsvorkehrungen**, um voreingenommene oder diskriminierende Antworten zu verhindern. So gibt unser Assistent beispielsweise keine Empfehlungen bei der Auswahl von Mieter:innen oder Käufer:innen, die auf Merkmalen wie Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Geschlecht basieren, sondern **fokussiert stets auf faire, objektive Kriterien** wie Referenzen, Zahlungsfähigkeit und Miethistorie.

Darüber hinaus nutzt HeyImmo zusätzliche Sicherheitsprüfungen und Inhaltsfilter, um schädliche oder gegen Richtlinien verstoßende Anfragen zu erkennen und zu blockieren. So wird sichergestellt, dass die **Antworten respektvoll, konform und im Einklang mit den Grundsätzen des fairen Wohnens** bleiben.



Was für ein Zuhause suchen Sie?

Zoom-in:

Emerging Talents – der Einstieg in den Job bei Scout24

Auszubildende, Werkstudierende und Praktikant:innen bereichern unsere Teams seit vielen Jahren. Auch im KI-Zeitalter fördern wir frühzeitig den Zugang zu Karrieremöglichkeiten bei Scout24. Berufseinsteiger:innen bringen vielfältige Perspektiven in unsere Teams ein und stärken nachhaltig unsere Talentpipeline. Im Jahr 2025 hatten wir innerhalb der Scout24-Gruppe

111

Auszubildende, dual
Studierende, Praktikant:innen
und Werkstudierende.

Davon waren:

68

Frauen

43

Männer

Diese Talente waren in folgenden Teams beschäftigt:

Product

Sales

Corporate Functions

Tech

Finance

Marketing

Immobilienbewertung
und -zertifizierung

Support



Weitere Infos zum
Einstieg bei Scout24:
[www.scout24.com/
karriere/emerging-talents](https://www.scout24.com/karriere/emerging-talents)



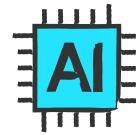
Beim „Kids Future Day“
tauchen Kinder von
Scout24-Mitarbei-
tenden spielerisch in
verschiedene Berufe ein. Sie lernen
die Welt des Programmierens kennen
und machen erste Erfahrungen mit
Verkaufstechniken. 2025 führten wir
das Format zum dritten Mal durch
und durften rund 30 Kinder begrüßen.



„Als ich 2009 als Praktikant bei Scout24 angefangen habe, hätte ich nie gedacht, wohin mich mein Weg einmal führen würde. Gerade deshalb ist es mir ein besonderes Anliegen, Talente früh zu fördern und ihnen **echte Entwicklungsmöglichkeiten** zu geben. Für mich ist Scout24 seit über 17 Jahren ein Ort, an dem ich wachse, gestalte und bis heute kontinuierlich Neues lerne. Diese Anpassungsfähigkeit an ein sich ständig veränderndes Umfeld ist gerade in Zeiten von Künstlicher Intelligenz entscheidend für die Talente von morgen.“

Daniel Hendel
Geschäftsführer ImmoScout24

Das nehmen wir uns vor



Wir gestalten die **KI-Transformation verantwortungsvoll**: Wir messen die **CO₂-Emissionen** unserer internen KI-Nutzung, stärken die KI-Kompetenzen unserer Mitarbeitenden messbar über einen **Workforce AI Upskilling Index** und richten eine **zentrale Governance-Struktur für Responsible AI** ein.



Auf Initiative der **Pride Community** wird Scout24 beim **Christopher Street Day 2026** in Berlin präsent sein und sich für queere Sichtbarkeit und gegen Diskriminierung einsetzen.



Wir verankern unsere **Werte und Policy zu Diversity, Equity und Inclusion** als wichtigen Teil unserer Post-Merger-Integration.



Wir stellen unsere jährlichen internen Awareness-Angebote auf **monatliche Formate** um, die stärker in den Alltag der Mitarbeitenden integrierbar sind und aktuelle Themen aus dem DEI-Spektrum berücksichtigt.

Impressum

Scout24 SE

Invalidenstraße 65, 10557 Berlin

► www.scout24.com

Ansprechpartnerin DEI & ESG: Johanna Ebbing

E-Mail: ► diversity@scout24.com

Konzeption, Redaktion, Text und Gestaltung: Scout24 SE

Redaktionsschluss: 19. Mai 2026

