



Pressemitteilung

Diversität in deutschen Unternehmen ist mehr Lippenbekenntnis als Realität

Die Initiative BeyondGenderAgenda veröffentlicht den German Diversity Monitor 2020

Düsseldorf, 14. September 2020 – Viele Unternehmen haben ein unzureichendes Diversitätsverständnis und erkennen den Nutzen von Diversität für den wirtschaftlichen Erfolg nicht in vollem Maße. Das ergab der German Diversity Monitor 2020 der Initiative BeyondGenderAgenda.

BeyondGenderAgenda, die Initiative für Diversität und Inklusion, veröffentlicht heute den German Diversity Monitor 2020. Diese erste Studie von BeyondGenderAgenda wurde im Frühjahr 2020 durchgeführt und ist eine Bestandsaufnahme der Diversität in den Vorständen/Geschäftsführungen deutscher Unternehmen. „Die Ergebnisse zeigen deutliche Defizite der befragten und analysierten Unternehmen in Bezug auf das Verständnis von Diversität sowie das Ausschöpfen des wirtschaftlichen Potenzials. Diversität ist in deutschen Unternehmen aktuell leider mehr Lippenbekenntnis als Realität“, macht Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda, deutlich.

Diversitätsverständnis ist unzureichend

Wie viel Potenzial die deutsche Wirtschaft aufgrund mangelnder Diversität vergeblich verpasst, zeigt sich bereits am fehlenden Begriffsverständnis. Zwar gab die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass sie Diversität und einem inklusiven Arbeitsumfeld eine hohe Bedeutung beimessen, jedoch vor allem in Bezug auf *Geschlechterdiversität* oder *Diversität der kulturellen Herkunft*. Weitere wichtige Diversitätskategorien wie *Alter*, *Behinderungen* und *LGBT+* spielen sowohl aus der Perspektive der Befragten als auch in den analysierten Geschäftsberichten der DAX 30-, MDAX- und SDAX-Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle. Dies spiegelt auch die erstmals erhobene „German Diversity Evolution“ der Studie wider, die sich im ersten Jahr der Studie aufgrund der oftmals unzureichenden Datenlage von Unternehmen über alle Diversitäts-Kategorien auf das Chapter Geschlecht fokussiert. Daher definiert der German Diversity Monitor Diversitäts-*Vorreiter*, *-Verfolger*, *-Verlierer* und *-Verweigerer* - in deutschen DAX-Vorständen ausschließlich in Bezug auf die Kategorie *Geschlecht*. Dass unter anderem die Allianz dabei als „Diversitäts-Vorreiter“ identifiziert wurde, ist kein Zufall: „Als globaler Finanzdienstleister müssen wir unsere Kund*innenbasis in all ihrer Vielfalt verstehen – und dies geht am besten, wenn wir diese Vielfalt im Unternehmen widerspiegeln, auch jenseits des Gender-Themas. Wir schätzen etwa unsere kulturelle Vielfalt sehr, und arbeiten systematisch daran, sämtliche Diversity-Dimensionen weiter zu vertiefen“, erklärt Renate Wagner, Vorstand der Allianz SE.

Nutzen von Diversität wird nicht erkannt

Durch den eingeschränkten Blick auf Diversität, verkennen viele Unternehmen den wahren Nutzen der Vielfalt. Lediglich 40 Prozent der Befragten machen sich die Auswirkung von diversen Perspektiven auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bewusst. Zusätzlich mangelt es den Unternehmen an einem systematischen Datenmanagement zu allen Diversitätskategorien. Damit gibt es selbst bei vorhandenen Diversitätsbudgets keine Basis, um diese gezielt zur Förderung von Diversität und einem inklusiven Arbeitsumfeld einzusetzen. „Unsere Ergebnisse machen deutlich, dass für eine nachhaltige Entwicklung von Diversität, deren Nutzen für den Unternehmenserfolg mittels Key Performance Indicators (KPIs) und zielgerichtetem Datenmanagement messbar gemacht werden muss“, erläutert Prof. Dr. Susanne Schmidt, Lehrstuhl für Internationales Management an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und



wissenschaftliche Leitung des German Diversity Monitors. Dabei sollten Unternehmen nicht nur Diversität, sondern auch Inklusion aktiv fördern, denn ohne ein inklusives Arbeitsumfeld ist Diversität unwirksam.

Kein Ende der homogenen Strukturen auf Führungsebene in Sicht

Der German Diversity Monitor 2020 zeigt auf, dass sich die oberste Führungsebene in Unternehmen – zurecht – selbst als mäßig divers wahrnimmt. Dieser Eindruck führt jedoch nicht dazu, dass eine größere Vielfalt angestrebt wird. Ein Drittel der befragten Unternehmen gaben an, aktuell keine Änderung der Zusammensetzung der Führungsetage zu planen. Zudem erklärten 40 Prozent dieser Unternehmen, dass mehr Diversität im Führungsgremium aus ihrer Sicht nicht notwendig sei. Die noch fehlende Bereitschaft, alte Pfade zu verlassen, sieht auch Henkel als eines der größten Hindernisse auf dem Weg zu mehr Vielfalt in deutschen Unternehmen: „Der German Diversity Monitor 2020 zeigt eindrücklich Handlungsbedarf. Diversität bedeutet weit mehr als Geschlechtervielfalt. Fortschritte bei Vielfalt und Inklusion zu erzielen, ist eine Frage der Einstellung. Wir müssen offen sein für Veränderung und Heterogenität wertschätzen, gerade auf Führungsebene. Nur dann wird es uns gelingen, greifbare Fortschritte zu erzielen und Vielfalt in einen langfristigen Erfolgsfaktor umzuwandeln“, sagt Sylvie Nicol, Personalvorständin von Henkel, einem der „Diversitäts-Vorreiter“ der German Diversity Evolution.

Die Bestandsaufnahme im Gründungsjahr von BeyondGenderAgenda zeigt also noch deutlich Luft nach oben, wenn es um Diversität und Inklusion in deutschen Unternehmen geht. Um diesem Missstand entgegenzuwirken und den Wandel hin zu einer von Diversität und Inklusion geprägten Unternehmensorganisation herbeizuführen, fordert BeyondGenderAgenda die Unternehmensführungen in Deutschland auf, Diversität zur Chefsache zu erklären, ein systematisches Datenmanagement sowie umfassendes Verständnis von Diversität über alle Kategorien zu etablieren und gezielte Maßnahmen für ein inklusives Arbeitsumfeld einzuführen. Nur so kann der große Nutzen von Diversität, wie eine erhöhte Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit ausgeschöpft werden.

Der German Diversity Monitor wird ab sofort jährlich durchgeführt, um Fortschritte und Veränderungen zu identifizieren und die Wirkung der Initiative messbar zu machen. Weitere Informationen sowie die komplette Studie zum Download: [GermanDiversityMonitor.com](https://www.GermanDiversityMonitor.com).

Die wissenschaftliche Verantwortung für den German Diversity Monitor 2020 liegt bei der wissenschaftlichen Leitung Prof. Dr. Susanne Schmidt und den Co-Autorinnen, Marie-Luise Pentter und Sarah-Alena Rössig, Doktorandinnen an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Über BeyondGenderAgenda

BeyondGenderAgenda hat sich zum Ziel gesetzt, durch integrale Verankerung von Diversität und Inklusion (D&I) in der DNA börsennotierter und mittelständischer Unternehmen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft langfristig zu sichern und auszubauen. Basierend auf dem Zusammenhang zwischen D&I und Business Performance soll die Chancengleichheit von Führungskräften mit Behinderungen, jeden Geschlechts, jeglichen Alters, kultureller Herkunft oder unterschiedlicher sexueller Orientierung sowie Geschlechtsidentität bei der Besetzung von Vorstandspositionen und Aufsichtsratsmandaten sichergestellt und so ein Kulturwandel unter Einbindung von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft herbeigeführt werden.

Beyond Gender Agenda GmbH

Kaiserswerther Straße 282
40474 Düsseldorf
Tel.: +49 211 909 889-62
Mobil: +49 173 763 6711
Natalie.Antoni@BeyondGenderAgenda.com
www.BeyondGenderAgenda.com