

Pressemitteilung

## German Diversity Index 2021 – Diversitätsengagement im DAX 30

**Düsseldorf, 01. Juni 2021 – Der heute veröffentlichte German Diversity Index spiegelt die Transparenz des Diversitätsengagements der DAX 30-Unternehmen in ihren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten 2020 wider. Durch den Index soll kurzfristig eine umfassende Darstellung des Diversitätsengagements in den Unternehmensberichten erreicht werden. Mittelfristig soll durch die gegebene Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen das Diversitätsengagement intensiviert werden. SAP führt den German Diversity Index 2021 an.**

Die Diversitätsinitiative [BeyondGenderAgenda](#) veröffentlicht heute, unter der wissenschaftlichen Begleitung von Prof. Dr. Susanne Schmidt, vom Lehrstuhl für Internationales Management an der Otto-von-Guericke-Universität, den German Diversity Index 2021. Das erstmalig erstellte Ranking zeigt die Top10 der DAX 30-Konzerne, in Bezug auf die Kommunikation ihrer Diversitätsbemühungen in den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten 2020. Die Indexberechnung basiert auf drei Hauptkategorien, die den Forderungen der Diversitätsstudie [German Diversity Monitor 2020](#) der Initiative BeyondGenderAgenda entsprechen: (1) Ganzheitliches Diversitätsverständnis, (2) Diversität ist Chef:innensache, (3) Definition von Leistungskennzahlen. Jede Forderung geht gleichgewichtet in die Indexberechnung ein. Kurzfristiges Ziel ist, dass die Diversitätsbemühungen der DAX 30-Unternehmen im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht transparent dokumentiert werden und ein Fortschritt in der Dokumentation sichtbar wird. Mittelfristig sollen die Konzerne dazu motiviert werden, ihr vorhandenes Diversitätsengagement zu intensivieren und auszuweiten.

### Methodik

(1) Ganzheitliches Diversitätsverständnis: In dieser Kategorie wird die Kommunikation der Unternehmen hinsichtlich der nachfolgenden Diversitätsdimensionen im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht überprüft: Geschlecht, Alter, Behinderungen, Kulturelle Herkunft, Sexuelle Orientierung sowie Geschlechtsidentität und Soziale Herkunft. Dabei werden vor allem Unternehmen mit einem ganzheitlichen Diversitätsverständnis gewürdigt, die mehrere Diversitätskategorien in ihrem Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsbericht kommunizieren.

(2) Diversität ist Chef:innensache: Hier steht der Brief des Vorstands an die Aktionär:innen im Mittelpunkt. Punkte werden für die Thematisierung von Diversität und für die Nutzung von gendergerechter Sprache vergeben. Darüber hinaus gibt es Punkte, wenn die Unternehmensführung dem Thema Diversität im Geschäftsbericht einen eigenen Abschnitt widmet und so dessen Bedeutung im Unternehmen verdeutlicht.

(3) Definition von Leistungskennzahlen: In dieser Kategorie werden die Angaben zur aktuellen und geplanten Diversität im Vorstand und in den ersten zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes bewertet. Für die aktuelle Diversität werden die bereits vorhandenen Diversitätsmerkmale auf jeder dieser Führungsebenen überprüft. Für die geplante Diversität gibt es Punkte, wenn die Zielquote angegeben und größer als die aktuelle Quote ist.

Sofern in den Geschäfts- und/oder Nachhaltigkeitsberichten zu den Indexkriterien keine ausreichenden Angaben enthalten waren, wurden die Unternehmen kontaktiert und hatten in diesem Jahr ausnahmsweise die Möglichkeit, fehlende Informationen mit entsprechenden Belegen nachzureichen. 16 Unternehmen der insgesamt 30 angeschriebenen DAX Unternehmen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Ab dem

kommenden Jahr wird es diese Ausnahme nicht mehr geben, da die Ziele für den Index mit der ersten Veröffentlichung nun bekannt sind und die Unternehmen ihre Publikationen zum Geschäftsjahr 2021 entsprechend anpassen können.

„Mit dem German Diversity Index möchten wir die Unternehmen aus dem DAX 30 dazu motivieren, ihr Diversitätsengagement in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten umfassend zu kommunizieren. Diese Transparenz erhöht die Vergleichbarkeit unter den Unternehmen und dadurch den Veränderungsdruck. Um die Struktur unserer Gesellschaft auch in der Wirtschaft abzubilden, wünsche ich mir mittelfristig vom DAX 30 ein deutlich ausgeprägteres Diversitätsengagement. Als unsere führenden Unternehmen haben sie eine Vorbildrolle und entsprechende Verantwortung“, erläutert Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda das Ziel des Index.

### Das Ranking im Detail

<b>GERMAN DIVERSITY INDEX</b>		
<b>2021</b>		
<b>BEYOND GENDER AGENDA</b>		
Position	Unternehmen	Punkte
1	SAP	67,5
2	Allianz	64,7
3	BMW Group	62,3
4	Adidas	60,3
5	Münchener Rück	59,5
6	Deutsche Bank	58,7
6	Merck	58,7
8	Vonovia	58,3
9	Bayer	57,1
10	Deutsche Telekom	56,7

Der German Diversity Index 2021 wird von SAP mit 67,5 von 100 erreichbaren Punkten angeführt. Dennoch ist auch hier mit knapp zwei Dritteln der möglichen Punktzahl noch deutlich Luft nach oben. Die Allianz liegt dicht dahinter mit 64,7 Punkten und BMW vervollständigt die Top 3 mit 62,3 erzielten Punkten.

13 der DAX 30-Unternehmen haben mindestens die Hälfte der möglichen 100 Punkte erreicht. Dicht dahinter liegen 10 weitere Unternehmen mit einem Score von 47-49. Die aktuellen Top 10 stehen somit für die kommenden Erhebungen unter starkem Konkurrenzdruck.

Der Durchschnitt liegt bei 49 Punkten und zeigt, dass gerade im unteren Drittel noch sehr schwache Ergebnisse erzielt wurden. Das Unternehmen mit der niedrigsten Punktzahl hat mit 24,2 Punkten nicht mal ein Viertel der möglichen Punktzahl erreicht.

## Detailergebnisse nach Kategorien:

(1) Ganzheitliches Diversitätsverständnis: Der Durchschnitt liegt bei 79% der möglichen Punkte. Diese 13 Unternehmen haben die volle Punktzahl erreicht: Allianz, Bayer, BMW, Delivery Hero, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, E.ON, Fresenius Medical Care, Henkel, Merck, SAP, Siemens und Volkswagen.

(2) Diversität ist Chef:innensache: Der Durchschnitt liegt bei 62% der möglichen Punkte. Adidas, Münchener Rück, SAP und Vonovia konnten in dieser Kategorie 100% erreichen.

(3) Definition von Leistungskennzahlen: Der Durchschnitt liegt bei nur 6% der möglichen Punkte. Lediglich zwei Unternehmen haben mehr als 10% der möglichen Punktzahl erzielt: Allianz und Deutsche Börse.

„Die Ergebnisse der einzelnen Kategorien zeigen klare Unterschiede: Die Forderung „Ganzheitliches Diversitätsverständnis“ wird mit einem Punktedurchschnitt von 79% am besten erfüllt. Dass bei ihnen Diversität „Chef:innensache“ ist, haben vier der DAX 30-Unternehmen durch volle Punktzahl in dieser Kategorie gezeigt. Deutlichen Nachholbedarf gibt es bei der „Definition von Leistungskennzahlen“. Die in dieser Kategorie durchschnittlich erreichte Punktzahl von nur 6% ist auf die fehlende Kommunikation der aktuellen und geplanten Diversität in den Unternehmensberichten zurückzuführen. Besonders für die erste und zweite Führungsebene fehlten detaillierte Informationen“, erläutert Prof. Dr. Susanne Schmidt die Ergebnisse.

„Ich freue mich, dass in den Unternehmen des DAX 30 inzwischen größtenteils ein umfassendes Diversitätsverständnis herrscht. Sehr kritisch beobachte ich hingegen die Ergebnisse in der Kategorie „Definition von Leistungskennzahlen“. Über „Gender“ hinaus gibt es meist eine unzureichende Datenlage. Hier darf der Datenschutz nicht als Ausrede gelten. Vielmehr bietet eine wertschätzende, inklusive Kultur eine geeignete Vertrauensbasis, damit Mitarbeitende sich öffnen und die relevanten Informationen für mehr Transparenz gerne beisteuern“, kommentiert Victoria Wagner.

Aktuelle Informationen finden Sie ab dem 01.06.2021 auch unter: [GermanDiversityIndex.com](https://www.GermanDiversityIndex.com)

### **Kontakt:**

**Beyond Gender Agenda GmbH**

Kaiserswerther Straße 282  
40474 Düsseldorf

Mobil: +49 175 5815 464

[Nadine.Schulz@BeyondGenderAgenda.com](mailto:Nadine.Schulz@BeyondGenderAgenda.com)

[www.BeyondGenderAgenda.com](https://www.BeyondGenderAgenda.com)

### **Über BeyondGenderAgenda**

BeyondGenderAgenda hat sich zum Ziel gesetzt, durch integrale Verankerung von Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) in der DNA börsennotierter und mittelständischer Unternehmen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft langfristig zu sichern und auszubauen. Basierend auf dem Zusammenhang zwischen DE&I und Business Performance soll die Chancengerechtigkeit von Führungskräften mit Behinderungen, jeden Geschlechts, jeglichen Alters, kultureller sowie sozialer 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.