

Pressemitteilung

German Diversity Index 2022: Diversitätsengagement des DAX 40

Düsseldorf, 01. Juni 2022 – Bereits zum zweiten Mal veröffentlicht BeyondGenderAgenda den German Diversity Index. Dieser bewertet die Diversität in den Vorständen und beurteilt das, durch Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte dokumentierte, Diversitätsengagement der DAX-40-Unternehmen. Allianz, SAP und Deutsche Telekom führen als Top 3 platzierte Unternehmen den diesjährigen Index an.

Deutschlands führendes Diversitätsnetzwerk [BeyondGenderAgenda](#) veröffentlicht heute, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Susanne Schmidt, vom Lehrstuhl für Internationales Management an der Otto-von-Guericke-Universität, den German Diversity Index 2022. Das im Jahr 2021 ins Leben gerufene Ranking bewertet das in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten dokumentierte Diversitätsengagement der DAX-40-Unternehmen.

Zusätzlich zur Auswertung der verfügbaren Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte für 2021 konnten alle 40 Konzerne weitere Informationen und Nachweise einreichen. 16 Unternehmen der insgesamt 40 angeschriebenen DAX-Konzerne haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Ab dem kommenden Jahr werden ausschließlich die Informationen gewertet, die in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten für 2022 dokumentiert sind.

Die Kriterien des **German Diversity Index** beruhen auf dem jeweils aktuellen [German Diversity Monitor](#) und werden somit jährlich angepasst, um dem neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu entsprechen. Der diesjährige Index wird auf Basis von vier Hauptkategorien berechnet: (1) Diversitätskennzahlen, (2) Diversität ist Chef:innensache, (3) Ressourcen für Diversitätsmanagement und (4) Inklusives Arbeitsumfeld.

Methodik

(1) Diversitätskennzahlen: Diese Kategorie überprüft das Datenmanagement sowie die Zielsetzungen in Bezug auf Diversität. Punkte gibt es für jede Diversitätsdimension, zu welcher Daten erhoben werden. Weitere Punkte gibt es für jede Dimension, die mit einer Zielquote (bei Disability und Gender: über die gesetzlichen Vorgaben hinaus) belegt ist. Für die Dimensionen *Disability* und *Gender* werden außerdem die tatsächlichen Quoten bewertet. Punkte gibt es hierbei für eine aktuelle Quote von Menschen mit Behinderungen, die über der gesetzlichen Vorgabe i. H. v. 5 % liegt. Die tatsächliche Frauenquote im Unternehmen wird gewertet, wenn sie die kritische Masse von 30 % überschreitet, da sich Studien zufolge ab diesem Wert eine positive Auswirkung auf die Performanz eines diversifizierten Teams zeigt. Zusätzlich gibt es Punkte für Unternehmen, die Leistungskennzahlen zur Messung von Diversität sowie einem inklusiven Arbeitsumfeld auf den Unternehmenserfolg etabliert haben.

(2) Diversität ist Chef:innensache: In dieser Kategorie steht der Vorstand im Fokus. Hier wird zunächst die Diversität in der aktuellen Vorstandszusammensetzung in Bezug auf Behinderungen, Geschlecht, Alter, kulturelle und soziale Herkunft sowie unterschiedliche sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität bewertet. Außerdem werden Punkte vergeben, wenn ein Vorstandsmitglied persönlich für die Diversität im Unternehmen verantwortlich ist und wenn die Diversitätsziele der Vorstandsmitglieder bonusrelevant sind. Darüber hinaus gibt es Punkte für Unternehmen, die ihre Diversitätsstrategie dokumentiert haben.

(3) Ressourcen für Diversitätsmanagement: Hier wird die Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen für das Thema Vielfalt bewertet. Punkte gibt es für Unternehmen, die über eine eigene Organisationseinheit für Diversität verfügen, sowie für Unternehmen, die ein spezifisches Diversitätsbudget zur Verfügung stellen.

(4) Inklusives Arbeitsumfeld: In dieser Kategorie wird die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds bewertet. Punkte werden für entsprechende zielführende Maßnahmen vergeben.

„Mit dem German Diversity Index wird das Diversitätsengagement der DAX-40-Unternehmen bewertet und durch einheitlich angewendete Kriterien vergleichbar gemacht. Noch fehlen verbindliche Standards für die Dokumentation des Engagements für Vielfalt in Geschäfts- sowie Nachhaltigkeitsberichten. Das möchten wir in Zukunft ändern, um so die Transparenz für Stakeholder:innen und Öffentlichkeit zu erhöhen und die Unternehmen im deutschen Aktienleitindex zu motivieren, ihr Diversitätsengagement nachhaltig zu intensivieren“, erläutert Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda das Ziel des Index.

Das Ranking im Detail

Der German Diversity Index 2022 wird von Allianz mit 63,3 von 100 erreichbaren Punkten angeführt. Auf Platz zwei folgt der letztjährige Spitzenreiter SAP mit 58,7 Punkten. Die Deutsche Telekom vervollständigt die Top 3 mit 57,4 Punkten und verbessert sich damit um sieben Rangplätze im Vergleich zum Vorjahr.

Puma (55,2 Punkte), Zalando (52,0 Punkte) und Bayer (51,3 Punkte) gehören gemeinsam mit den drei Topplatzierten zu den lediglich sechs Unternehmen, die mehr als die Hälfte der möglichen 100 Punkte erreicht haben.

Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 33,7 Punkten und zeigt, dass das dokumentierte Diversitätsengagement noch ausbaufähig ist. Drei Unternehmen haben sogar weniger als 10 % der möglichen Punktzahl erreicht.

HelloFresh, Linde und Qiagen wurden nicht bewertet, da die Geschäftsberichte oder nichtfinanziellen Erklärungen von 2021 zum Stichtag 31.03.2022 noch nicht vorlagen. Siemens Healthineers wurde nicht bewertet, da das Unternehmen von der Abgabe der nichtfinanziellen Erklärung befreit ist und auf die zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung verweist.

Detailergebnisse nach Kategorien:

(1) Diversitätskennzahlen: Der Durchschnitt der erreichten Punktzahl liegt bei nur 27 % der möglichen Punkte. SAP führt diese Kategorie mit 58 % deutlich an, gefolgt von der Deutschen Bank, Deutschen Post und Deutschen Telekom mit je 46 %.

(2) Diversität ist Chef:innensache: Der Durchschnitt der erreichten Punktzahl liegt bei 35 % der möglichen Punkte. Spitzenreiter dieser Kategorie sind Allianz und Puma mit je 75 %. Kein Unternehmen hat in dieser Kategorie die volle Punktzahl erreicht.

(3) Ressourcen für Diversitätsmanagement: Der Durchschnitt der erreichten Punktzahl liegt bei 31 % der möglichen Punkte. Adidas, Allianz, Delivery Hero, Deutsche Telekom, Puma und Zalando konnten in dieser Kategorie 100 % erreichen. 20 der gewerteten Unternehmen haben in dieser Kategorie keinen Punkt erhalten.

(4) Inklusives Arbeitsumfeld: Der Durchschnitt liegt mit 63 % der möglichen Punkte in dieser Kategorie am höchsten. Allianz, Bayer und MTU Aero Engines erreichen in dieser Kategorie die volle Punktzahl.

„Die Ergebnisse der einzelnen Kategorien zeigen, dass in der Kategorie ‚inklusive Arbeitsumfeld‘ im Schnitt knapp zwei Drittel der möglichen Punktzahl erreicht wurden. Maßnahmen für ein inklusives Arbeitsumfeld werden also bereits häufig und umfassend in den Berichten genannt. Aus den Berichten ist allerdings nicht ersichtlich, ob diese Maßnahmen auch die gewünschte Wirkung erzielen. Die Kategorie ‚Diversität ist Chef:innensache‘ erreicht mit einem Mittelwert von 35 Punkten den zweithöchsten Punktedurchschnitt. Erfreulich ist, dass in 19 Unternehmen ein Vorstandsmitglied persönlich für Diversität verantwortlich ist. Eine Kopplung der Diversitätsziele an Boni ist hingegen noch selten dokumentiert. Die Kategorie ‚Ressourcen‘ schafft es mit einer Durchschnittspunktzahl von 31 auf Platz drei. Allerdings haben lediglich sechs Unternehmen ein spezifisches Diversitätsbudget benannt. Das Schlusslicht bildet in diesem Jahr erneut die Kategorie ‚Kennzahlen‘. Hier wurde im Durchschnitt nur gut ein Viertel der möglichen Punktzahl erreicht. Vor allem die Messung der Auswirkung von Diversität auf den Unternehmenserfolg fehlt bei fast allen Unternehmen“, erläutert Prof. Dr. Susanne Schmidt die Ergebnisse.

„Den größten Entwicklungsbedarf für die kommenden Jahre sehe ich bei den Kennzahlen. Hier wünsche ich mir, dass Unternehmen sich freiwillig verbindliche Diversitätsziele setzen, diese dokumentieren und nachhalten. Große Hebel für eine schnellere Entwicklung der Vielfalt im Unternehmen sind die Vergütungsrelevanz dezidiert Diversitätsziele sowie die Messung der Auswirkung von Diversität auf den Unternehmenserfolg. Beide KPIs sollten von Unternehmen etabliert und genutzt werden“, kommentiert Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda, die Ergebnisse.

Aktuelle Informationen finden Sie ab dem 01.06.2022 auch unter: GermanDiversityIndex.com

Zitate

„Ich freue mich über dieses fantastische Ergebnis! Vielfalt in allen Facetten trägt fundamental zu unserem Geschäftserfolg bei. Deshalb fördern wir eine starke Unternehmenskultur, in der alle ihr Talent bestmöglich entfalten können.“ **Oliver Bäte, Vorsitzender des Vorstands der Allianz SE**

„Von Vielfalt profitieren alle. Die Unternehmen, weil nur durch verschiedene Perspektiven Innovationen entstehen. Und die Menschen, weil sie sich frei entfalten können und durch die Begegnung mit anderen ihren eigenen Horizont erweitern. Die Telekom setzt dafür einen Rahmen. Aber Vielfalt bedeutet, eigene Vorurteile und Schubladen hinter sich zu lassen. Vielfalt ist also ein steter Auftrag an uns selbst, unser Denken und unser Handeln.“ **Timotheus Höttges, CEO Deutsche Telekom AG**

Portraitfotos aller Zitatgebenden sowie das **Ranking-Visual** finden Sie [HIER](#).

Kontakt:

Beyond Gender Agenda GmbH
Kaiserswerther Straße 282
40474 Düsseldorf

Mobil: +49 175 5815 464
Nadine.Schulz@BeyondGenderAgenda.com
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.