

Vertraulich vorab – Sperrfrist 27.06.2023, 09 Uhr

Pressemitteilung

Diversitätsengagement des DAX 40 stagniert auf mittlerem Niveau

Düsseldorf, 27. Juni 2023 – Bereits zum dritten Mal veröffentlicht BeyondGenderAgenda den German Diversity Index. Dieser bewertet die Diversität in den Vorständen der DAX-40-Unternehmen und beurteilt ihr in öffentlichen Berichten dokumentiertes Diversitätsengagement. Allianz bleibt auch in diesem Jahr Spitzenreiter, Deutsche Telekom und SAP folgen auf den Rängen zwei und drei.

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 Magdeburg, den German Diversity Index 2023. Das im Jahr 2021 ins Leben gerufene Ranking bewertet das Diversitätsengagement der DAX-40-Unternehmen. Für den German Diversity Index 2023 wurden die öffentlich zugänglichen Geschäfts-, Nachhaltigkeits-, Diversitäts- sowie HR-Berichte des Jahres 2022 der Unternehmen ausgewertet. Das Einreichen weiterer Informationen und Nachweise war in diesem Jahr erstmalig nicht mehr möglich.

Die Ergebnisse zeigen eine Stagnation des Diversitätsengagements im DAX 40 auf mittlerem Niveau. Positiver Ausreißer ist dabei die Allianz, die mehr als 10 Punkte vor dem zweitplatzierten Unternehmen liegt. Dahinter ist das Feld enger zusammengerückt als in den Vorjahren. Die Allianz ist das einzige Unternehmen, das die Wirkung von Diversität auf den Unternehmenserfolg nachhält bzw. als Erfolgsfaktor misst. Die Deutsche Telekom erreicht als einziges Unternehmen 100% in der Kategorie *Diversitätsmanagement*. SAP erzielt das sehr gute Ergebnis vor allem durch hohe Punktzahlen in den Kategorien *Diversitätsmanagement* sowie *Diversität ist Chef:innensache*.

Mit dem dritten German Diversity Index zeigt sich ein in weiten Teilen robustes Spitzenfeld. So finden sich Allianz und SAP zum dritten Jahr in Folge in den Top 3. Die zur letzten Erhebung nicht im DAX 40 vertretenen Unternehmen Beiersdorf und Commerzbank, konnten auf den Plätzen 4 und 8 einsteigen.

„Mit dem German Diversity Index ersetzen wir fehlende verbindliche Standards und Regularien zur umfassenden Diversitätsberichterstattung. Wir möchten die Unternehmen im Aktienleitindex zu freiwilliger Transparenz für Ihre Stakeholder:innen motivieren.“, erklärt Victoria Wagner, Gründerin und CEO von BeyondGenderAgenda, die Ziele des German Diversity Index.

Die Kriterien des **German Diversity Index** beruhen auf den neuesten Erkenntnissen aus der Wissenschaft und Erfahrungen aus der Praxis. Der diesjährige Index wird auf Basis von drei Hauptkategorien berechnet: (1) Datenmanagement und KPIs, (2) Diversität ist Chef:innensache, (3) Diversitätsmanagement.

Methodik

(1) Datenmanagement und KPIs: 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 für den Vorstand 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) Diversitätsmanagement: Hier werden die Strukturen und Maßnahmen zur Förderung von Diversität bewertet. Punkte werden für entsprechende zielführende Maßnahmen vergeben. Außerdem gibt es Punkte für Unternehmen, die über eine eigenständige Organisationseinheit für Diversität verfügen.

Das Ranking im Detail

Der German Diversity Index 2023 wird erneut von Allianz mit 65,5 von 100 erreichbaren Punkten angeführt. Auf Platz zwei folgt die, im letzten Jahr Drittplatzierte, Deutsche Telekom mit 54,9 Punkten. SAP (2022 auf Platz 2) vervollständigt die Top 3 mit 50,5 Punkten.

Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 32,1 Punkten und damit leicht unter dem Vorjahresdurchschnitt von 33,7 Punkten). Dies zeigt, dass das dokumentierte Diversitätsengagement noch ausbaufähig ist. Nur die Top 3 haben mehr als die Hälfte der möglichen Punkte erreicht. Die zwölf Unternehmen am unteren Ende des Rankings haben jeweils weniger als ein Viertel der möglichen Punkte erzielt.

Detailergebnisse nach Kategorien:

(1) Datenmanagement und KPIs: Der Durchschnitt der erreichten Punktzahl liegt bei nur 24 % der möglichen Punkte. Die Allianz erreicht in dieser Kategorie den Spitzenplatz mit 54 %. Auf Platz 2 folgt Munich Re mit 46 %. Platz 3 teilen sich Deutsche Telekom, Commerzbank, Deutsche Post DHL und Infineon mit je 42 %.

Während mehr als die Hälfte der Unternehmen eine Zielquote für Frauen im Vorstand genannt hat, sind es bei *kulturelle Herkunft* lediglich 5 Unternehmen. Nur jeweils ein Unternehmen setzt sich Ziele für die Diversitätsdimensionen *Alter* und *sexuelle Orientierung*, während für *Behinderungen* und *soziale Herkunft* kein Unternehmen des DAX 40 eine Zielquote nennt.

(2) Diversität ist Chef:innensache: Mit 33% wurde in dieser Kategorie im Durchschnitt nur rund ein Drittel der möglichen Punkte erzielt. Auf Platz 1 in dieser Kategorie liegt Airbus mit 75%. Platz 2 teilen sich Allianz und Zalando mit je 67% vor SAP mit 65%.

Derzeit verorten nur 5 der 40 DAX-Unternehmen die Verantwortlichkeit für Diversität im Vorstand.

(3) Diversitätsmanagement: Der Durchschnitt der erreichten Punktzahl liegt bei 50 % der möglichen Punkte. Die Deutsche Telekom führt diese Kategorie mit 100% an, gefolgt von adidas, Allianz, Beiersdorf, Merck und SAP mit je 92 %.

Eine eigenständige Organisationseinheit hat mit neun Unternehmen nicht mal ein Viertel der Unternehmen des DAX 40.

„Der Blick in die einzelnen Kategorien zeigt, dass das „Diversitätsmanagement“ mit einem Mittelwert von 50%, die mit Abstand stärkste Kategorie ist. Dies deckt sich mit dem Bild aus den vergangenen Jahren, dass in den Unternehmen bereits zahlreiche Maßnahmen für Diversität, Gleichberechtigung und ein inklusives Arbeitsumfeld umgesetzt werden. In der Kategorie „Chef:innensache“ erreichen die Unternehmen im Schnitt ein Drittel der möglichen Punktzahl. Hier ist in diesem Jahr interessant, dass bereits in 22 der 40 Unternehmen die Boni der Vorstände an die Erreichung von Diversitätszielen koppeln. Andererseits hat nur die Hälfte der bewerteten Unternehmen berichtet, eine Diversitätsstrategie entwickelt und implementiert zu haben. Schlusslicht der Kategorien bleibt auch in diesem Jahr „Datenmanagement & KPIs“. Lediglich ein Unternehmen dokumentiert die Auswirkung von Diversität auf den Unternehmenserfolg. Im Durchschnitt werden zu gut drei der sechs bewerteten Diversitätsdimensionen Daten erhoben“, erläutert Prof. Dr. Susanne Schmidt die Ergebnisse.

Das schwache Abschneiden in den Kategorien *Datenmanagement & KPIs* sowie *Chef:innensache* verdeutlicht, dass für die DAX-40-Unternehmen die Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen immer noch eine größere Bedeutung hat als eine nachhaltige, auf KPIs basierende Diversitätsstrategie. „Ohne Ziele, Messbarkeit und Transparenz über die Entwicklung von DE&I bleiben Unconscious Bias Trainings und Diversity Weeks jedoch ein Tropfen auf den heißen Stein“, kommentiert Victoria Wagner die diesjährigen Ergebnisse des German Diversity Index.

Aktuelle Informationen finden Sie ab dem 27.06.2023 auch unter: GermanDiversityIndex.com

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.