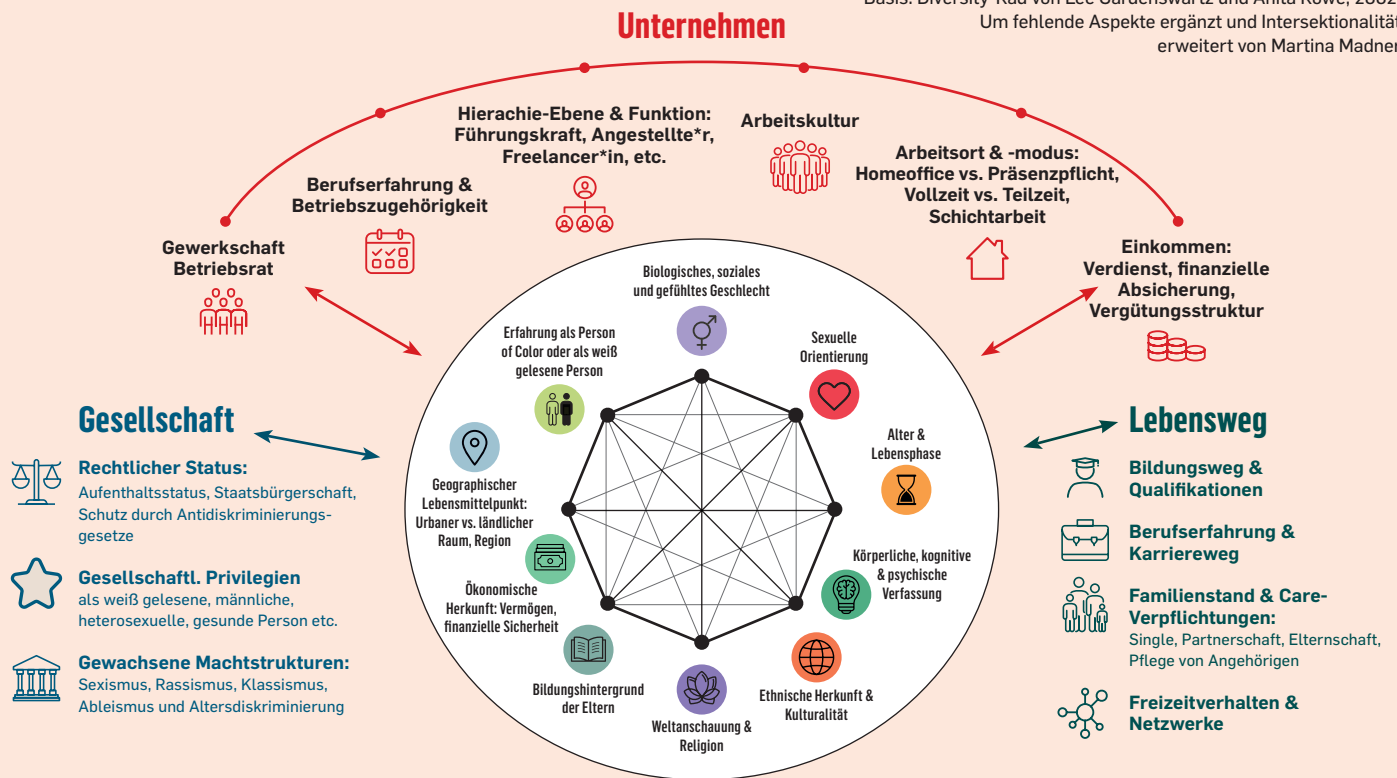


VIELFÄLTIGE ASPEKTE, DIE MENSCHEN AUSMACHEN

Basis: Diversity-Rad von Lee Gardenswartz und Anita Rowe, 2002.
Um fehlende Aspekte ergänzt und Intersektionalität
erweitert von Martina Madner



Menschen sind nicht entweder Frau oder Migrantin oder Akademikerin. Je nach Situation und Kontext gewinnt der eine oder andere Aspekt an Bedeutung, für die Person selbst genauso wie das Umfeld. Jemand auf einen festzunageln, macht also wenig Sinn.

Dazu kommt, dass die meisten Aspekte sich im Laufe eines Lebens verändern. Welche Rolle sie für einen Menschen selbst, das Unternehmen und die Gesellschaft spielen, bleibt ebenfalls selten gleich.

Dazu kommt: Alle Aspekte wirken nicht unabhängig voneinander. Die Kombination, also wo sie im Netz aufeinandertreffen, ist mehr als die Summe der einzelnen Aspekte.

Ein Beispiel: Einer Frau mit Mobilitätseinschränkung wird eine Führungsrolle nicht allein wegen geschlechtsspezifischer Zuschreibungen, etwa potenzieller Care-Verpflichtungen, weniger zugetraut, sondern zugleich aufgrund behinderungsbezogener Annahmen über eine vermeintlich geringere Leistungsfähigkeit.

Frauen mit Behinderung darüber hinaus aber die Fähigkeit abgesprochen, Kinder zu gebären und eigenständig zu versorgen. Es ist also kein 1 plus 1, sondern zu den zwei Vorurteilen kommt ein drittes dazu.

Ein Unternehmen mit erfolgreichem Diversity-Management hätte möglicherweise einen barrierefrei zugänglichen Betriebskindergarten, wovon alle Eltern, die mit Kinderwägen kommen, profitieren. Flexiblere und tendenziell kürzere Arbeitszeiten gehen nicht nur mit einer besseren Work-Life-Balance einher, sondern häufig auch mit mehr Produktivität in der kompakten Arbeitskraft. Und die Sitzgelegenheiten im Besprechungsraum sind nicht nur für Menschen, die langes Stehen belastet, angenehm, auch jungen Mitarbeiter*innen fallen Kommunikation und Denken in angenehmer Atmosphäre zuweilen leichter.

Diversität macht Profit wahrscheinlicher

Quelle: McKinsey, 2024



+39 %

durch ein internationales Führungsteam weltweit



+39 %

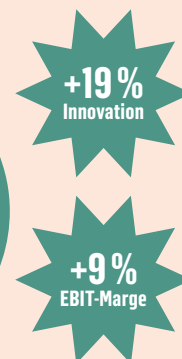
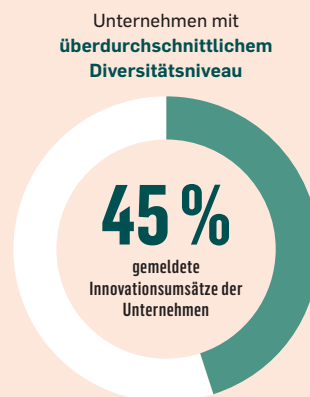
durch Frauen in Führungspositionen weltweit



+62 %

durch Frauen in Führungspositionen in Europa

Wie sich Diversität auf die Innovationskraft und den Erfolg von Unternehmen auswirkt



Erfolg durch Diversity, Equality & Inclusion (DEI)

Das European Corporate Governance Institute (ECGI) hat 2023 unter dem Titel „Diversity, Equity and Inclusion“ eine Langzeituntersuchung veröffentlicht, die die Entwicklung von rund 2.000 börsennotierten Unternehmen in den USA in den Jahren 2006 bis 2021 untersucht.

Quelle: ECGI, 2023

Gesamtkapitalrendite (ROA)

+0,8 %

Die ROA zeigt, wie profitabel ein Unternehmen das eingesetzte Kapital nutzt bzw. sein Vermögen nutzt. Eine ROA von 6 Prozent bedeutet, dass ein Unternehmen mit 1.000 Euro 60 Euro erwirtschaftet, jenes mit DEI-Maßnahmen erzielt aber 68 Euro.

Marktbewertung

+ 0,32 Tobin's Q

Ein Tobin's Q von 1 bedeutet, dass der Marktwert eines Unternehmens ungefähr dem Wert seiner Vermögenswerte entspricht. Erhöht er sich auf 1,32 ist das Unternehmen um 32 % mehr wert als seine Wiederbeschaffung kosten würde. Erhöht sich der Tobin's Q von 2,23 um 0,32, auf 2,55, sind es relativ zum Ausgangswert 14,3 %.

**2,2 mal
mehr Patenzitationen**

Wird ein Patent in einem anderen zitiert, belegt das die hohe Qualität der Forschung und Entwicklung eines Unternehmens.



Diversität und ökologische Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand

Von Unternehmen, die den **Frauenanteil** in Führungsteams um **10 % erhöhen**, wird auch die **Klimastrategie** auf der 100 Punkte umfassenden S&P Global ESG-Skala **um 6 Punkte besser** bewertet.

Wichtig dabei: Weibliche Führungskräfte sind nicht ursächlich für mehr Klimaschutz verantwortlich. Mehr Klimaschutz sorgt nicht für mehr Parität zwischen den Geschlechtern. Es ist die Unternehmenskultur, die sowohl soziale als auch ökologische Diversität vorantreibt.

Quelle: McKinsey, 2024



Was Führungskräfte bewirken

Wenn Mitarbeitende davon überzeugt sind, dass die Führungsebene sich für DEI einsetzt, fühlen sie sich um **33 Prozentpunkte** häufiger dazu ermutigt, sich gegen Diskriminierung, Vorurteile und respektloses Verhalten auszusprechen.

Wenn die Führungsebene divers aufgestellt ist, empfinden Mitarbeitende eher ein Gefühl der Zugehörigkeit. In Unternehmen **mit diverser Führung sind es 85 %**, in jenen mit homogener Führung 53 %.