

SAP stoppt Geschlechtervielfalt: Folgen der Trump-Politik für Deutschland!

SAP streicht Programme zur Geschlechtervielfalt unter dem Druck der Trump-Regierung, die gesetzliche Veränderungen fordert.



USA - In einem weitreichenden Schritt hat SAP beschlossen, seine Programme zur Förderung der Geschlechtervielfalt einzustellen. Dies geschieht in Hinblick auf die politischen Veränderungen in den USA unter Präsident Donald Trump, der die Unternehmenspolitik zur Diversität nachhaltig beeinflusst. Laut einem Bericht von **Welt** wird das Ziel eines Frauenanteils von 40 Prozent in der Belegschaft nicht weiterverfolgt. Auch die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt als Maßstab bei der Vorstandsvergütung wird eingestellt.

In einer internen Mitteilung an die Mitarbeiter weist SAP darauf hin, dass eine „vielfältige Belegschaft und integrative Führung“ nach wie vor als entscheidend für die Leistungsfähigkeit des

Unternehmens angesehen werden. Dennoch sieht SAP sich gezwungen, auf „externe Veränderungen“ zu reagieren, in diesem Fall auf die gesetzlichen Vorgaben und politischen Vorgänge in den USA. Dies betrifft nicht nur SAP, sondern auch andere Unternehmen. Beispielsweise hat sich T-Mobile, die US-Tochter der Deutschen Telekom, ebenfalls verpflichtet, Diversitätsinitiativen zu beenden.

Veränderungen im Bereich Diversity & Inclusion

Die Veränderungen bei SAP beinhalten mehrere wesentliche Anpassungen im Bereich „Diversity & Inclusion“. So wird die Quote für Frauen in Führungspositionen künftig ohne Berücksichtigung der USA festgelegt. Zudem verliert das „Diversity & Inclusion Office“ seine Eigenständigkeit und wird mit dem Bereich „Corporate Social Responsibility“ zusammengelegt. SAP bestätigt auch die angepassten Kriterien für die Vorstandsvergütung.

Die Entscheidung, Diversitätsziele zu streichen, hat einen Hintergrund. Die Trump-Regierung hat klar kommuniziert, dass Unternehmen und NGOs mit Verbindungen zu den USA angehalten werden, Diversitätsprogramme einzustellen. Am Tag seines Amtsantritts unterzeichnete Trump ein Dekret, das US-Bundesbehörden den Einsatz von DEI-Programmen untersagt.

Bedeutung der Geschlechtervielfalt für Unternehmen

Trotz dieser Rückschritte in einigen Unternehmen zeigt eine Studie von **McKinsey**, dass Geschlechtervielfalt in Führungsteams einen positiven Einfluss auf die Unternehmensleistung hat. Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Führungsetagen haben eine 39 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Dieser Wert hat sich seit 2015 verdoppelt.

In Europa liegt die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen mit mehr Diversität sogar bei 62 Prozent. Die Studie belegt, dass eine erhöhte ethnische Diversität in Führungsteams ebenfalls zu besseren finanziellen Ergebnissen führt. Außerdem wird festgestellt, dass Unternehmen im untersten Quartil der Geschlechter- und ethnischen Vielfalt eine um 66 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit haben, finanziell besser abzuschneiden als der Durchschnitt.

Der durchschnittliche Frauenanteil in weltweit untersuchten Führungsteams beträgt aktuell 20 Prozent, was einen Anstieg von einem Drittel seit 2020 darstellt. In Deutschland liegt dieser Anteil bei 15 Prozent, mit einem Anstieg von 7 Prozentpunkten seit 2020. Allerdings stagnieren die Zahlen für den Frauenanteil in deutschen Vorständen und Aufsichtsräten bei 30 Prozent.

Insgesamt verdeutlichen die Entwicklungen bei SAP und die Erkenntnisse aus der McKinsey-Studie die weiterhin bestehende Relevanz von Geschlechtervielfalt für die Unternehmen von heute.

Details	
Vorfall	Sonstiges
Ort	USA
Quellen	• www.welt.de • www.spiegel.de • www.mckinsey.com

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de