

SAP wirft Frauenquote über Bord - Was bedeutet das für die Zukunft?

SAP gibt die Förderung des Frauenanteils auf, betroffen sind auch Diversitätsinitiativen aufgrund neuer juristischer Entwicklungen.



Deutschland - In einem bedeutenden Schritt hat SAP die gezielte Förderung des Frauenanteils in der Belegschaft eingestellt. Die angestrebte Quote von 40 Prozent, die zur Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen beitragen sollte, wird nicht weiter verfolgt. Diese Entscheidung resultiert aus neuen juristischen Entwicklungen, die Anpassungen bei den Diversitäts- und Inklusionsstrategien des Unternehmens erfordern. Laut **Südkurier** wurden auch die Kriterien für die Vorstandsvergütung angepasst, was die Rolle der Diversität innerhalb des Unternehmens weiter in Frage stellt.

Die Änderungen kommen in einem Umfeld, in dem unter anderem die US-Regierung unter Präsident Donald Trump gegen

Diversitätsprogramme mobil machte. Kritiker dieser Programme argumentieren, dass die Bevorzugung bestimmter Gruppen andere benachteilige und die Kompetenz in Unternehmen beeinträchtigen werde. Allerdings gibt es für diese Behauptungen keine belastbaren Belege. Ähnliche Rückschläge wurden auch bei T-Mobile US festgestellt, wo DEI-Initiativen weitgehend aufgegeben wurden und spezifische Ziele verworfen wurden.

Konsequenzen der Entscheidung

Die Entscheidung von SAP hat weitreichende Konsequenzen, nicht nur für das Unternehmen selbst, sondern auch für die gesamte Branche. Diverse Teams, insbesondere in Führungspositionen, zeigen eine höhere Wahrscheinlichkeit für überdurchschnittlichen Profit und können somit einen Wettbewerbsvorteil bieten. Laut einer Studie von **McKinsey** haben Unternehmen mit mehr Frauen in Führungsrollen eine um 39 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, profitabel zu sein.

Diese Erkenntnisse sind besonders relevant, da die Studie eine Verdopplung des Zusammenhangs seit 2015 belegt. 2020 lag der Wert noch bei 25 Prozent. In Europa ist die Wahrscheinlichkeit dafür sogar um 62 Prozent erhöht. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Entscheidung bei SAP nicht nur moralische, sondern auch wirtschaftliche Implikationen birgt.

Diversitätslage in Deutschland

In Deutschland beträgt der Frauenanteil in Führungsteams 15 Prozent, was einen Anstieg von sieben Prozentpunkten seit 2020 bedeutet. Dennoch liegt der Frauenanteil in deutschen Vorständen und Aufsichtsräten bei 30 Prozent und stagnierte seit 2020 – der niedrigste Wert unter den analysierten europäischen Ländern. Diese stagnierende Entwicklung stellt eine Herausforderung für Unternehmen dar, die ihre Diversitätsziele erreichen möchten.

Ebenso zeigt die McKinsey-Studie, dass Unternehmen, die im untersten Quartil bei Geschlechter- und ethnischer Vielfalt positioniert sind, eine um 66 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit haben, finanziell besser abzuschneiden als der Durchschnitt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Diversitätsstrategien ernsthaft zu verfolgen und umzusetzen, um nicht nur die soziale Gerechtigkeit zu fördern, sondern auch wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sicherzustellen.

Details	
Vorfall	Sonstiges
Ort	Deutschland
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• www.suedkurier.de• www.mckinsey.com

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de