

# Ranking-Porträt: Financial Times Diversity Leaders 2020

Von Anita Kluck und Tarik Wenzel

**D**ie Zahl neuer Rankings und Indizes zur Messung der Gleichstellung der Geschlechter nimmt weiter zu. Im November 2019 erschien ein neues Ranking der Financial Times (FT) zum Thema Diversity & Inclusion. Das Besondere: In einer großangelegten Umfrage werden europäische Arbeitnehmer befragt, als wie offen und transparent die Diversity-&Inclusion-Maßnahmen ihres Arbeitgebers wahrgenommen werden.

Diversity und Inclusion (D&I) ist in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Verfolgt man die Anzahl der Google-Suchen im Search-Ranking, gibt es seit 2015 einen starken Anstieg des Interesses an D&I mit einem Zuwachs von 300 Prozent. Das schlägt sich auch bei Rankings nieder: Im Jahr 2019 gab es alleine für Deutschland/

USA/Global über 69 Awards und über 180 Rankings zu verschiedenen D&I-Aspekten. Mit dem Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe und dem Entgelttransparenzgesetz in Deutschland und mit den Vorgaben für Frauenquoten in Frankreich, Belgien und Deutschland ist das Thema D&I auch für Investoren unmittelbar relevant geworden. Für Investoren relevante Rankings wie der „Gender Diversity Index“ von Boston Consulting, der „European Gender Diversity Index“ von Ethics & Boards oder der „Bloomberg Gender Equality Index“ greifen dabei auf öffentlich verfügbare Daten zurück, so dass Unternehmen damit rechnen müssen, ohne aktives Zutun bewertet und öffentlich gerankt zu werden (siehe Tabelle Ranking-Anbieter). Auch in diesen Fällen

kann jedoch durch gute Aufbereitung von Informationen und Transparenz eine bessere Platzierung erreicht werden. Beim Thema D&I müssen Verantwortliche zusätzlich noch im Auge behalten, dass sowohl Personen als auch Unternehmen gelistet werden können. Listen wie Forbes „The World’s Most Powerful Women“, „Germany’s Top 100 Out Executives“ und „Managerinnen-Barometer“ von DIW setzen auf die Strahlkraft von Role Models. Unternehmenslisten wie die „Great Place to Work USA – Best Workplaces for Diversity“ versuchen entweder Transparenz in die Policies zur Förderung von KPI oder direkt Kennzahlen zum Nachweis des Erfolgs zu erbringen.

Das Ranking „FT Diversity Leaders“ orientiert sich nicht an öffentlichen oder

## Übersicht über Anbieter von Diversity-&Inclusion-Rankings

	<b>NGO / Pressure Groups</b>	<b>Verlage &amp; Medien (in Kooperation mit Marktforschungsinstituten)</b>	<b>Beratungs- unternehmen</b>	<b>Indexanbieter</b>
<b>(Haupt-)Zielgruppe</b>	– Breite Öffentlichkeit – Entscheider in Politik und Unternehmen	– Leserzielgruppe des Mediums – Gelistete Unternehmen (für Gütesiegel)	– Unternehmen	– Investoren
<b>Ziel</b>	– Bewusstsein schaffen – Unterschiede transparent machen	– Aktuell relevante Themen aufgreifen – Marke für Verkauf von Gütesiegeln nutzen	– Benchmarking-Reports anbieten – Mit Unternehmen auf Basis der Daten zusammenarbeiten	– Transparenz zu festgelegten KPI's – Ggf. Disclosure fördern
<b>Beispiel</b>	„Corporate Equality Index“ Human Rights Campaign	„Best Employers for Diversity“ Forbes / Statista	„Best Workplace for Diversity“ Great Place to Work	„Gender Equality Global Report & Ranking“ Equileap



von Statista höher gewichtet. Für die Auswertung der Ergebnisse rankt Statista 700 Unternehmen auf einer Skala von 1 bis 10. Je höher der Score ausfällt, desto höher der Rang im Ranking. In der aktuellen Ranking-Auflage liegen die Score-Werte der Unternehmen sehr dicht zusammen. So kann eine Änderung von + / - 1 im Scorewert einen Unterschied von über 150 Rangplätzen bedeuten. Liegt intern eine Mitarbeiterumfrage vor, kann ein Abgleich der Ergebnisse mit der Befragung von Statista sinnvoll sein. Dazu ist allerdings der Erwerb der Benchmarkingdaten notwendig. Durch die Methodik des „FT Diversity Leaders“ sind starke Änderungen in den Ranking-Plätzen jederzeit möglich – und sollten dann begründet werden können. Aufgrund der hohen Auflagenstärke der FT gerade in den Führungsetagen sind Experten aus Investor Relations und Kommunikation gut beraten, sich auf die nächste Veröffentlichung des Rankings Ende dieses Jahres vorzubereiten.

Anita Kluck ist Corporate Development & Senior Project Manager, Tarik Wenzel ist Junior Consultant bei der R.A.T.E. GmbH, Frankfurt am Main

unternehmensintern bekannten Fakten zu D&I, sondern setzt auf eine umfangreiche Arbeitnehmerbefragung, ähnlich dem ebenfalls von Statista betriebenen und im Magazin STERN erschienenen Ranking „Beste Arbeitgeber Deutschlands“. Alle 700 gelisteten Unternehmen können mit einem Gütesiegel „FT Diversity Leader“ werben. Mit diesem Ansatz unterscheidet es sich von den D&I-Rankings, die sich auf für Investoren wichtige, faktenbasierte ESG-Investmentkriterien fokussieren, wie beispielsweise der „Bloomberg Gender Equality Index“ oder der „Refinitiv Gender Equality Index“.

Für das „FT Diversity Leaders“ befragt Statista 80.000 voll- und teilzeitbeschäftigte europäische Arbeitnehmer aus

Online-Panels von Marktforschungsunternehmen. Ebenfalls befragt werden 14.000 HR- und Recruiting-Experten per E-Mail. Gefragt wird, wie D&I beim eigenen Arbeitgeber wahrgenommen wird, als wie glaubwürdig die Maßnahmen angesehen werden und welche unternehmensinternen Policies bekannt sind. Abgeglichen wird die Bewertung dann mit der Wahrnehmung von Arbeitnehmern, die bei Unternehmen der gleichen Branche beschäftigt sind. Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern müssen damit rechnen, im Index zu landen, ausgenommen ist der Bildungssektor. Bewertungen, die von Frauen, Älteren, LGBTQ+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell und Transgender) und Arbeitnehmern mit Behinderungen abgegeben werden, werden

Illustration: Rodolfo Fischer Lückert

## FT Diversity Leaders 2020

### Key Facts

Das Ranking „FT Diversity Leaders 2020“ beruht auf einer Panolumfrage von 80.000 Arbeitnehmern in zehn europäischen Ländern, zusätzlich wurden 14.000 Recruiting-Experten und Agenturen per E-Mail befragt

Gefragt wird nach der Wahrnehmung, Glaubwürdigkeit und nach unternehmensinternen Policies zu D&I beim eigenen Arbeitgeber und bei Konkurrenten in der Branche

Das Gütesiegel als Diversity Leader 2020 wird an gelistete Unternehmen vergeben

### Was man wissen sollte

Kleine Unterschiede im Score können große Unterschiede in der Platzierung bedeuten

Beispiel: In diesem Jahr lagen die Scorewerte von Colgate Palmolive (Rang 2: 8,57) und Thenus (Rang 179: 7,57) bei einer 10er-Skala um genau 1,0 Punkte auseinander

Die Financial Times geht aktuell von einer jährlichen Veröffentlichung des Rankings aus