ENTWICKLUNGSLAND

Deutsche Konzerne entdecken erst jetzt Frauen für die Führung

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT BERICHT / SEPTEMBER 2019

ALLBRIGHT

DIE DEUTSCH-SCHWEDISCHE ALLBRIGHT STIFTUNG ist eine politisch unabhängige und gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Stockholm und in Berlin. Sie setzt sich für mehr Frauen und Diversität in den Führungspositionen der Wirtschaft ein. Gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen und bessere Unternehmensresultate durch gemischte, moderne Führungsteams sind das Ziel. AllBright richtet sich an Management und Personalverantwortliche in den Unternehmen sowie an Meinungsbildner und Medien und will insbesondere auf gelungene Lösungsansätze aufmerksam machen.

HERAUSGEBER:
AllBright Stiftung gGmbH
Gormannstr. 14 / 10119 Berlin
kontakt@allbright-stiftung.de
www.allbright-stiftung.de

HINWEIS: Dieser Bericht informiert über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der zum 1. September 2019 im DAX30, MDAX und SDAX notierten Unternehmen.

Im internationalen Vergleich informiert dieser Bericht über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) der größten zum 1. September 2019 im jeweiligen nationalen Leitindex notierten Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA. In Deutschland sind das die 30 DAX-Unternehmen, in Polen die 30 Unternehmen im WIG 30, in Schweden die Unternehmen im OMX 30, in den USA die 30 Unternehmen im Dow Jones Industrial Average. In Großbritannien wurden die 30 Unternehmen mit der am 1. September 2019 größten Marktkapitalisierung im FTSE und in Frankreich die 30 Unternehmen mit der am 1. September 2019 größten Marktkapitalisierung im CAC 40 berücksichtigt.

Die verwendeten Informationen sind den Webseiten, Geschäftsberichten und Pressemitteilungen der Unternehmen entnommen. Die präsentierten Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken. Die AllBright Stiftung ist um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet aber nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben.

IMPRESSUM: Redaktion: Wiebke Ankersen / Christian Berg – Mitarbeit: Annica Edl und Lucie Schibel
Design: Kristina Brusa, Leipzig – Repro: humme Leipzig – Druck: PögeDruck Leipzig

Inhalt

EDITORIAL
4

DER AKTUELLE FRAUENANTEIL
IN VORSTÄNDEN UND AUFSICHTSRÄTEN
5

FRAUENANTEIL IN DEN VORSTÄNDEN KOMMT IN BEWEGUNG
6

IN DEN VORSTÄNDEN:
ERSTMALS MEHR FRAUEN ALS THOMASSE & MICHAELS
7

IN AUFSICHTSRÄTEN UND VORSTÄNDEN:
MÄNNER MIT UND FRAUEN OHNE MACHT
8

INTERNATIONALE STUDIEN:
EIN HOHER FRAUENANTEIL ZAHLT SICH AUS
9

30 DAX-KONZERNE LIEGEN INTERNATIONAL WEIT ZURÜCK
10 – 11

BEST PRACTICE – 4 FRAGEN UND 4 ANTWORTEN
12 – 13

SO ENTWICKELN SICH DIE UNTERNEHMEN:
DAS ALLBRIGHT RANKING
14

ALLBRIGHTS WEISSE UND GRAUE LISTE
15

ALLBRIGHTS SCHWARZE UND DOPPELSCHWARZE LISTE
16 – 17

SCHLUSSWORTE
18 – 19

Alle sollten dazu beitragen, dass sich die Unternehmen schneller entwickeln!

Es gibt Bewegung an den deutschen Unternehmensspitzen: Rekordverdächtig viele Wechsel haben im vergangenen Jahr zu mehr neuen Frauen als sonst in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen geführt.

Es kommt also etwas in Bewegung – allerdings auf extrem niedrigem Niveau, denn noch immer sind mehr als 90 Prozent der Vorstandsmitglieder Männer und nur 9,3 Prozent sind Frauen. Der Blick ins Ausland zeigt: Was Vielfalt in der Führung betrifft, ist Deutschland Entwicklungsland. Dass Frauen für die Führung entdeckt werden, geschieht in Deutschland viel später als anderswo. Mehrere Frauen im Vorstand – in Deutschland noch die absolute Ausnahme – sind in amerikanischen, französischen und schwedischen Unternehmen längst die Norm.

Und es gibt im Ausland vieles zu lernen: vor allen Dingen eine inklusive Unternehmenskultur, in der Führungspersönlichkeiten mit unterschiedlichem Hintergrund gewollt sind und befördert werden.

Damit die positiven Effekte von Vielfalt in der Führung wirksam werden können, braucht es mehr als 9,3 Prozent Frauen – es braucht mindestens 30, besser noch 40 Prozent. Und es braucht eine größere Bandbreite, was Ausbildung und Herkunft betrifft – Ostdeutsche beispielsweise sind in deutschen Vorständen so gut wie gar nicht vertreten.

Von dieser Vielfalt ist Deutschland noch weit entfernt. Es ist eine sehr träge Masse, die sich da gerade in Bewegung setzt – möge sie eine umso größere Kraft entfalten, wenn sie erst richtig in Gang gekommen ist!

Und dazu können alle beitragen, denn wenn

- **UNTERNEHMEN** Frauen in der Führung weniger als Problem und mehr als Chance, als ungenutztes Potential sehen und aufhören, Frauen immer nur zu fördern, um sie stattdessen einfach zu befördern,

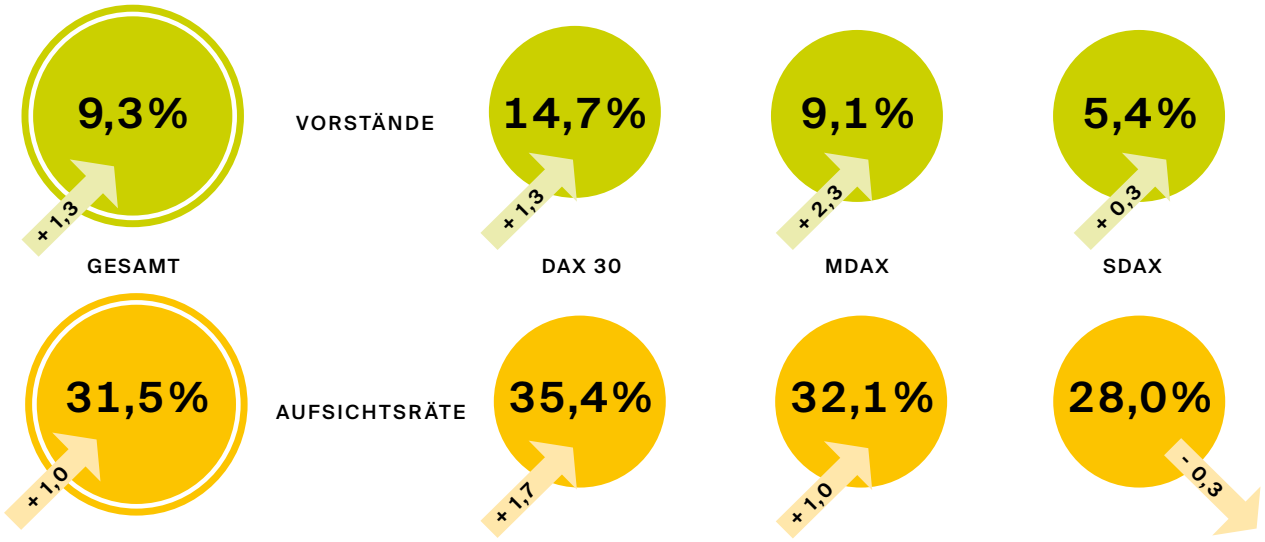
- **DIE POLITIK** konsequenter die Weichen stellt, indem sie beispielsweise das Ehegattensplitting in seiner jetzigen Form abschafft, zusätzliche »Vätermonate« beim Elterngeld einführt und im Öffentlichen Dienst vorbildhaft einen Frauenanteil von 40 Prozent in den Führungspositionen durchsetzt,

- **EINE KRITISCHE ÖFFENTLICHKEIT** ihre Macht nutzt und Chancengleichheit in den Unternehmen einfordert, ihre Arbeitsplatzwahl und ihr Konsumverhalten daran ausrichtet und damit das Thema ebenso auf die gesellschaftliche Agenda setzt wie es beispielsweise schon bei Nachhaltigkeit geschehen ist,

wird es wesentlich schneller vorangehen als bislang.

Wiebke Ankersen & Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung

Der aktuelle Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten



Frauenanteil in den Führungsgremien der Unternehmen am 1. Sept. 2019 (Pfeile: Entwicklung seit 1. Sept. 2018 in Prozentpunkten)

LEICHTE STEIGERUNG IN DEN VORSTÄNDEN

Am 1. September 2019 sind die Vorstände der 160 deutschen Börsenunternehmen mit 641 Männern und 66 Frauen besetzt, das ist gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung des Frauenanteils von 8 Prozent auf 9,3 Prozent. Der Männeranteil beträgt damit 90,7 Prozent. Die Anzahl der Frauen stieg von 56 auf 66; gleichzeitig wurden die Vorstände leicht vergrößert (707 Vorstandsmitglieder gegenüber 697 im Vorjahr).

Die meisten weiblichen Vorstandsmitglieder (29) arbeiten in den 30 großen DAX-Konzernen. Der Trend der vergangenen Jahre hält an: Je größer und internationaler die Unternehmen, desto wahrscheinlicher sind dort Frauen in den Vorständen zu finden. 80 Prozent der großen DAX-Konzerne haben nun mindestens eine Frau im Vorstand, bei den MDAX-Unternehmen sind es 32 Prozent, bei den SDAX-Unternehmen sind es 20 Prozent.

6 Unternehmen im DAX ist es noch nicht gelungen, Frauen in den Vorstand zu holen:

Bayer	Infineon
EON	RWE
HeidelbergCement	Thyssenkrupp*/MTU Aero Engines

* seit 4.9. nicht mehr im DAX, ersetzt durch MTU Aero Engines (auch ohne Frau)

NUR NOCH DREI WEIBLICHE VORSTANDSVORSITZENDE

Da Medigene den Index verlassen hat, haben nur noch 3 von 160 Unternehmen eine weibliche Vorstandsvorsitzende: DIC Asset mit Sonja Wärntges, Grenke mit Antje Leminsky und die HHLA mit Angela Titzrath.

STÄRKSTER ZUWACHS: MDAX HOLT WEITER AUF

Die Unternehmen im MDAX holen weiter auf: Nach einer Steigerung um 3 Prozentpunkte im Vorjahr ist der Frauenanteil in den Vorständen der MDAX-Unternehmen im vergangenen Jahr um 2,3 Prozentpunkte auf nun 9,1 Prozent angewachsen.

REKORDVIELE AUFSICHTSRÄTE MIT 40 % FRAUEN

Im September 2019 sitzen 540 Frauen und 1172 Männer in den Aufsichtsräten der deutschen Börsenunternehmen, das sind 18 Frauen mehr und 20 Männer weniger als im Vorjahr und entspricht einem Frauenanteil von 31,5 Prozent. Die Anzahl der Unternehmen, die bereits einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent im Aufsichtsrat haben, ist von 21 im Vorjahr auf aktuell 33 angestiegen. Damit hat jedes fünfte Börsenunternehmen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat.

Haben je mind. 40 % Frauen im **Aufsichtsrat**:

Aareal Bank	Hornbach Holding
Aixtron	Indus Holding
Amadeus Fire	KWS Saat
Beiersdorf	Metro
Bilfinger	MorphoSys
Ceconomy	Münchner Rück
CEWE Stiftung	Osram Licht
Commerzbank	Rhön Klinikum
Deutsche Telekom	SAF-Holland
DMG Mori	SAP
DWS Group	Sartorius
Evonik Industries	Steinhoff International
GEA Group	Ströer
Grenke	Thyssenkrupp
Hannover Rück	Wirecard
HeidelbergCement	Wüstenrot & Württembergische
Heidelberger Druckmaschinen	

Frauenanteil in den Vorständen kommt in Bewegung, aber noch 22 Jahre bis zum Ziel

Es gibt, insbesondere durch ungeplante Umstrukturierungen, regelmäßig viel mehr Neubesetzungen, als aufgrund auslaufender Verträge der Vorstandsmitglieder zu erwarten wäre. Bei einer konsequenten Besetzung mit Frauen könnte ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Vorständen zügig erreicht werden. Im vergangenen Jahr gab es in den Vorständen noch mehr Bewegung als üblich, auch dadurch stieg der Frauenanteil etwas stärker als in den Vorjahren.

BESONDERS HOHE FLUKTUATION BRINGT VIELE FRAUEN IN DIE VORSTÄNDE

Von September 2018 bis September 2019 sind insgesamt 129 neue Personen in die Vorstände der deutschen Börsenunternehmen gekommen. Das sind erheblich mehr als im Vorjahr (92) und bedeutet, dass insgesamt 18,2 Prozent der Vorstandsmitglieder ausgetauscht wurden.Von den 129 neu hinzugekommenen Personen sind 114 Männer und 15 Frauen. Das entspricht – genau wie im Vorjahr – einem Frauenanteil bei den Neurekrutierungen von 12 Prozent.

Unterm Strich ergibt das (durch Weggang von Frauen und Zugang bzw. Abgang von Firmen mit Frauen im Vorstand) einen Zuwachs von 10 Frauen, deutlich mehr als in den beiden vorhergehenden Jahren (jeweils 6).

MÄNNER SCHEIDEN HÄUFIGER AUS ALS FRAUEN

4 Frauen und 120 Männer haben im vergangenen Jahr aus unterschiedlichen Gründen ihr Vorstandsmandat abgegeben, das entspricht jedem 5. Mann (19 Prozent) und jeder 14. Frau (7 Prozent).

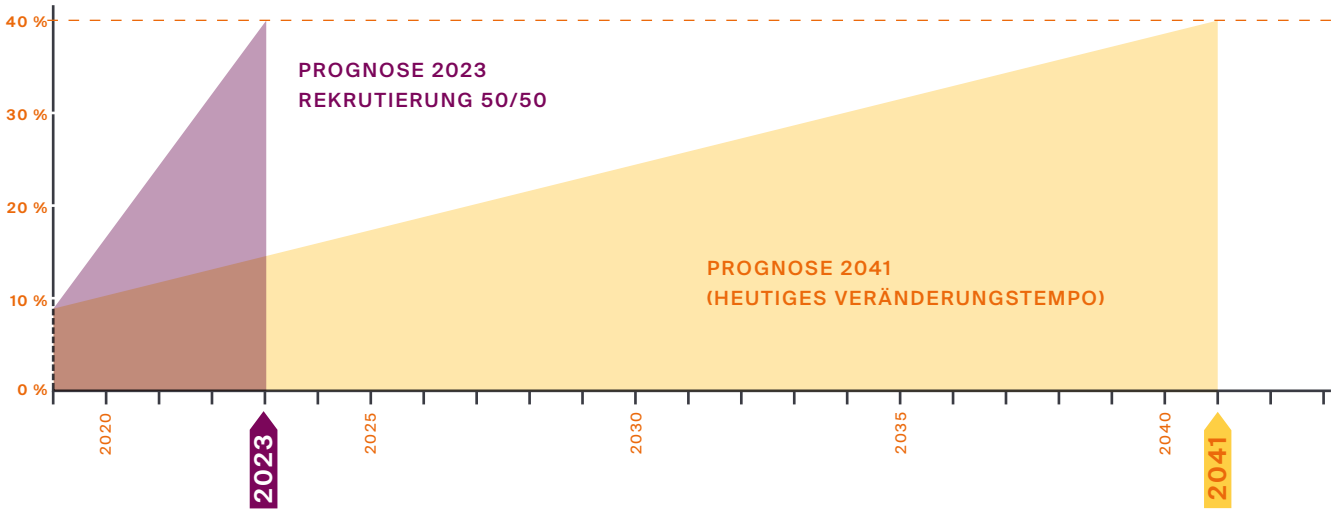
Anteil der weiblichen bzw. der männlichen Vorstandsmitglieder, die im Laufe eines Jahres den Vorstand verlassen haben (alle DAX-Indizes, jeweils Sept. – Sept.):

2018 / 2019	7 %	19 %
2017 / 2018	10 %	13 %
2016 / 2017	9 %	11 %

Seit Jahren verlassen also im Verhältnis weniger Frauen als Männer die Vorstände, sie sitzen tatsächlich »fester im Sattel«. Das ist auch ein Grund dafür, dass in diesem Jahr, in dem besonders viele Vorstandsmitglieder neu rekrutiert wurden, der Frauenanteil stärker gestiegen ist als in den Vorjahren: ersetzt wird häufiger ein Mann.

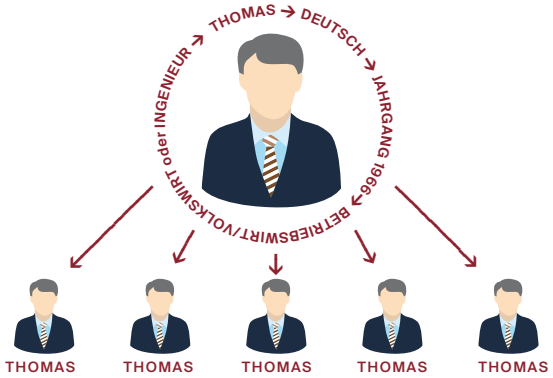
PROGNOSE FRAUENANTEIL IN DEN 160 BÖRSENVORSTÄNDEN

Mit dem aktuellen Tempo dauert es noch 22 Jahre, bis ein Frauenanteil von 40 % in den Vorständen erreicht ist. Würde man ebenso viele Frauen wie Männer rekrutieren, wäre es schon 2023 soweit.



IN DEN VORSTÄNDEN:

Erstmals mehr Frauen als Thomasse & Michaels



Seit Jahrzehnten haben die Börsenunternehmen ihre Vorstände nach nahezu unverändertem Muster rekrutiert, so dass sich die Vorstandsmitglieder in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft und Ausbildung sehr ähnlich sind: überwiegend männliche westdeutsche Wirtschaftswissenschaftler Mitte Fünfzig.

So ist ein »Thomas-Kreislauf« in der Rekrutierung entstanden und Thomas ist auch im September 2019 der häufigste Name in den deutschen Börsenvorständen. 7 Vorstandsvorsitzende heißen Thomas, nur 3 Vorstandsvorsitzende sind Frauen. Erstmals jedoch gibt es in den Vorständen insgesamt mehr Frauen (66) als Thomasse & Michaels (58). Um die Zahl der Frauen aufzuwiegen, brauchen Thomas und Michael nun Stefan, den dritthäufigsten Namen (alle zusammen 83) – der häufigste Name bei den weiblichen Vorständen ist Susanne (3). Wie die Übersicht der neu rekrutierten Vorstände zeigt, ist der Thomas-Kreislauf jedoch noch lange nicht durchbrochen.

AUCH OSTDEUTSCHE FALLEN DURCHS RASTER

Nur insgesamt 8 der aktuellen Vorstandsmitglieder (das entspricht einem Anteil von 1,5 %) wurden in Ostdeutschland ausgebildet: fünf Männer und drei Frauen. Allein an der privaten Wirtschaftshochschule WHU in Koblenz wurden dagegen 12 Vorstandsmitglieder ausgebildet. Im vergangenen Jahr war der Anteil der in Ostdeutschland Ausgebildeten unter den neu rekrutierten Vorstandsmitgliedern mit 3 % weiterhin sehr gering.

Nicht nur in Geschlecht und Nationalität, auch in Alter, Herkunft und Ausbildung entsprechen die neu rekrutierten Vorstandsmitglieder der »Thomas-Schablone« und sind weiterhin nahezu exakte Spiegelbilder der bestehenden Vorstände. Unterschied: Sie werden internationaler und leicht weiblicher.

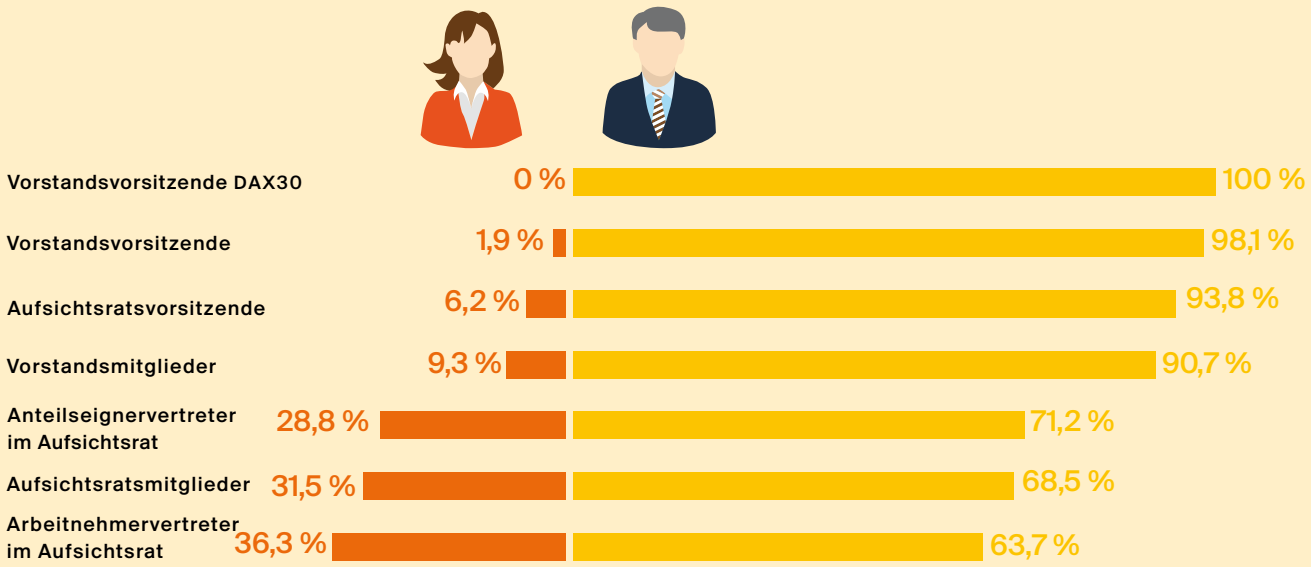
DAS DURCHSCHNITTLICHE VORSTANDSMITGLIED IST:

91%	75%	1966	64,5%	34%	51%	25%
MÄNNLICH	DEUTSCH	GEBOREN	AUSBILDUNG IN WEST-DEUTSCHLAND	AUSBILDUNG IM AUSLAND	WIRTSCHAFTS-WISSEN-SCHAFTLER	INGENIEUR

UND SO WURDE ZWISCHEN 1. SEPTEMBER 2018 UND 1. SEPTEMBER 2019 REKRUTIERT:

88%	67%	1969	55%	42%	53%	26%
MÄNNLICH	DEUTSCH	GEBOREN	AUSBILDUNG IN WEST-DEUTSCHLAND	AUSBILDUNG IM AUSLAND	WIRTSCHAFTS-WISSEN-SCHAFTLER	INGENIEUR

Männer mit & Frauen ohne Macht



Verteilung der Machtpositionen in den Unternehmen
Anteile von Männern und Frauen in den Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen der 160 deutschen Börsenunternehmen am 1. September 2019: Je höher und machtvoller die Position, desto seltener sind Frauen vertreten.

Frauen sind in den entscheidenden Machtpositionen der Unternehmen kaum vertreten, und so sind auch die Zielsetzungen für die Erhöhung des Frauenanteils wenig ambitioniert: Die Börsenunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, feste Zielgrößen für die Steigerung des Frauenanteils in ihren Vorständen zu veröffentlichen, aktuell für den Zeitraum bis 2022. Es ist allerdings möglich, hierbei die »Zielgröße Null« anzugeben, also null Frauen im Vorstand anzustreben.

58 von 160 Unternehmen formulieren derzeit dieses Ziel. Die Zielgrößen für den Vorstand werden vom Aufsichtsrat festgelegt, in dem Frauen weniger als ein Drittel der Mitglieder stellen und nur selten in den Ausschüssen vertreten sind, die die Beschlussvorlagen für den Aufsichtsrat erarbeiten. Und die entscheidende Position, der Aufsichtsratsvorsitz, ist zu 93,8 Prozent mit einem Mann besetzt.

58 VON 160 UNTERNEHMEN HABEN SICH EINEN FRAUENANTEIL VON NULL PROZENT IM VORSTAND ZUM ZIEL GESETZT:

Adler Real Estate
Adva Optical
Aixtron
Amadeus Fire
Alstria Office Reit
Aumann
BayWa
Bechtle
Bertrandt
Brenntag
Cancom
Carl Zeiss Meditec
CompuGroup Medical
Delivery Hero
Deutsche Wohnen
Dr. Hönle
1&1 Drillisch
Dürr
Eckert & Ziegler
Evotec
Fielmann
Freenet
Heidelberg Cement
Heidelberger
– Druckmaschinen
Hello Fresh
Hochtief
Hypoport
Indus
Instone Real Estate
Jenoptik
Jost Werke
K+S
Klöckner & Co.
Koenig & Bauer
Krones
LEG Immobilien
Nemetschek
Nordex
Norma Group
Rational
Rheinmetall
Rhön Klinikum
RIB Software
Rocket Internet
RWE
Scout24
SGL Carbon
Siltronic
Sixt
Südzucker
Takkt
TLG Immobilien
United Internet
Varta
Wacker Chemie
Wacker Neuson
XING (New Work)
Zalando

0%

Stand 1. September 2019 (Laut Veröffentlichung in Geschäftsbericht, Corporate Governance Bericht oder Webseite)

Ein hoher Frauenanteil zahlt sich aus

Eine Reihe von Studien zeigt, dass ein höherer Frauenanteil im Management mit besseren Unternehmensergebnissen einhergeht. Eine offene und inklusive Unternehmenskultur spielt hierbei eine wichtige Rolle. Als konkrete Faktoren für die bessere Performance vielfältig geführter Unternehmen wird in den Studien unter anderem eine höhere Innovationskraft genannt, aber auch die bessere Fähigkeit, Top-Talente anzuziehen, eine bessere Entscheidungsfindung sowie eine verbesserte Kundenorientierung und höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

PETERSON INSTITUTE FOR INTERNATIONAL ECONOMICS (2016):

»Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey«

Untersucht: 21 980 Unternehmen in 91 Ländern mit Fokus auf Profitabilität und Frauenanteil im Top-Management. Wichtige Ergebnisse: Unternehmen mit einem Frauenanteil von mind. 30 Prozent auf der obersten Managementebene hatten im Durchschnitt einen um 15 Prozent höheren Reingewinn als vergleichbare Unternehmen ohne Frauen im Management. Frauen im Vorstand haben eine signifikante Bedeutung für die Gewinnentwicklung; Frauen im Aufsichtsrat wirken sich nicht auf die Profitabilität aus.

CREDIT SUISSE RESEARCH INSTITUTE (2016):

»The CS Gender 3000: The Reward for Change«

Untersucht: 3000 Unternehmen weltweit mit Fokus auf Profitabilität/Wertentwicklung und Frauenanteil im Top-Management. Wichtige Ergebnisse: Je mehr Frauen im Top-Management, desto besser die Entwicklung des Aktienkurses. Der Wert der Unternehmen mit 33 Prozent Frauen im Top-Management stieg um 4,7 Prozent, mit 50 Prozent Frauen um 10,3 Prozent pro Jahr. Im Vergleich dazu sank der Wert durchschnittlicher Unternehmen um 1 Prozent. Frauen befördern Frauen: Bei einer weiblichen Vorstandsvorsitzenden ist es um 50 Prozent wahrscheinlicher, dass CFO oder Geschäftsbereichsvorstände weiblich sind.

BOSTON CONSULTING GROUP & TU MÜNCHEN (2017):

»The Mix that Matters: Innovation through Diversity«

Untersucht: 171 deutsche, österreichische und schweizerische Unternehmen mit Fokus auf Diversität und Innovationskraft. Wichtige Ergebnisse: Unternehmen mit einem hohen Grad an Vielfalt im Management haben einen größeren Gewinnanteil aus innovativen Produkten und Services. Die 20 Unternehmen mit dem höchsten Frauenanteil im Management hatten einen Gewinnanteil aus Innovationen von 34 Prozent. Die 20 Unternehmen mit dem niedrigsten Frauenanteil im Management hatten einen Gewinnanteil aus Innovationen von 25 Prozent. Die Innovationskraft steigt sprunghaft an, wenn der Frauenanteil im Management 20 Prozent überschreitet.

MCKINSEY & CO (2018):

»Delivering Through Diversity«

Untersucht: 1007 Unternehmen aus 12 Ländern weltweit mit Fokus auf Diversitätsgrad im Top-Management sowie Profitabilität/Wertentwicklung der Unternehmen. Wichtige Ergebnisse: Das Viertel der untersuchten Unternehmen mit den meisten Frauen im Vorstand war mit 21-prozentiger Wahrscheinlichkeit profitabler und hatte mit 27-prozentiger Wahrscheinlichkeit eine höhere Wertentwicklung als der Durchschnitt der untersuchten Unternehmen. Bei den Unternehmen mit der besten Performance bei Profitabilität und Diversität arbeiteten mehr Frauen in ertragsgenerierenden Funktionen des Vorstands (eigene Geschäftsbereiche) als in unterstützenden Funktionen (z. B. Personal, Finanzen).

Die 30 DAX-Konzerne liegen international weit zurück

Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der führenden Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA, landet Deutschland auf dem vorletzten Platz, und ist das einzige Land, in dem kein einziges der Großunternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand erreicht.

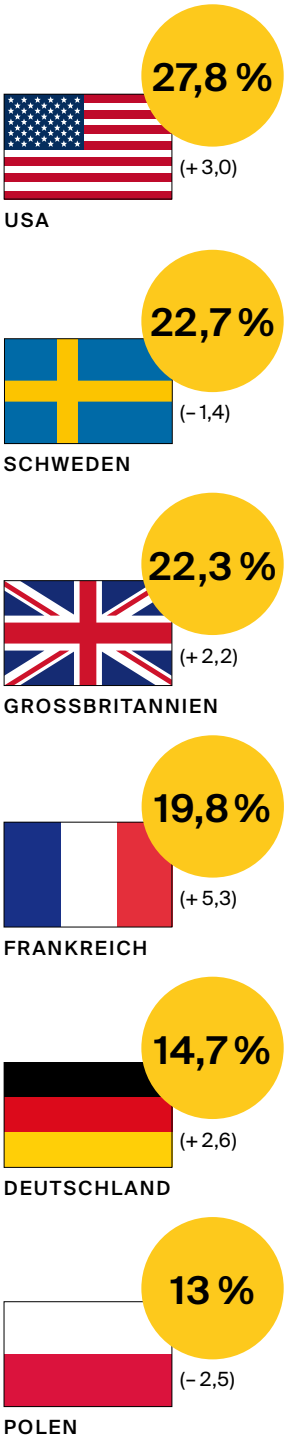
Zwar sind die Vorstände der 30 großen DAX-Konzerne bereits weiblicher und internationaler als die der mittleren und kleinen Börsenunternehmen, doch beträgt ihr Männeranteil noch immer mehr als 85 Prozent.

ANDERE LÄNDER SIND VIEL WEITER

Während es in Frankreich, Schweden und den USA die Norm ist, mehrere Frauen im Vorstand zu haben (je 73 bzw. 90 Prozent der Unternehmen), ist es in Deutschland weiterhin die Ausnahme (17 Prozent).

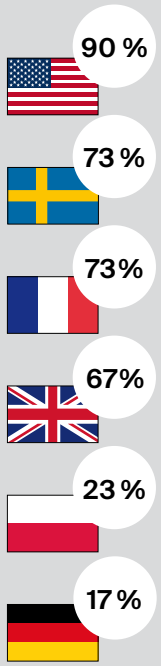
HÖHERES TEMPO IN DEN USA UND IN FRANKREICH

Zwar ist Deutschland anders als 2018 nicht mehr Schlusslicht in diesem Vergleich; dennoch hat sich der Abstand zum Spitzenreiter weiter vergrößert. Seit der letzten Erhebung am 1. April 2018 ist der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-Unternehmen um 2,6 Prozentpunkte gewachsen. Der Anteil in Frankreich und den USA wuchs jedoch mit 5,3 und 3,0 Prozentpunkten noch stärker. Die USA stehen nun klar an der Spitze, Großbritannien und Frankreich nähern sich Schweden, das zurückfällt. Polen fällt ebenfalls zurück und bildet nun das neue Schlusslicht.

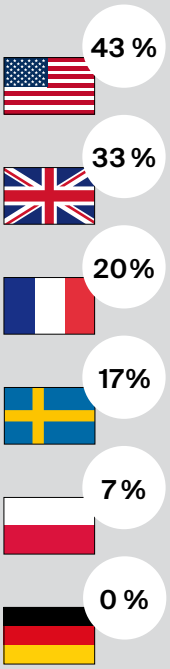


Frauenanteil in den Vorständen der jeweils 30 größten Unternehmen im nationalen Leitindex am 1. September 2019 (siehe Hinweis auf Seite 2).

Angaben in Klammern: Entwicklung seit April 2018



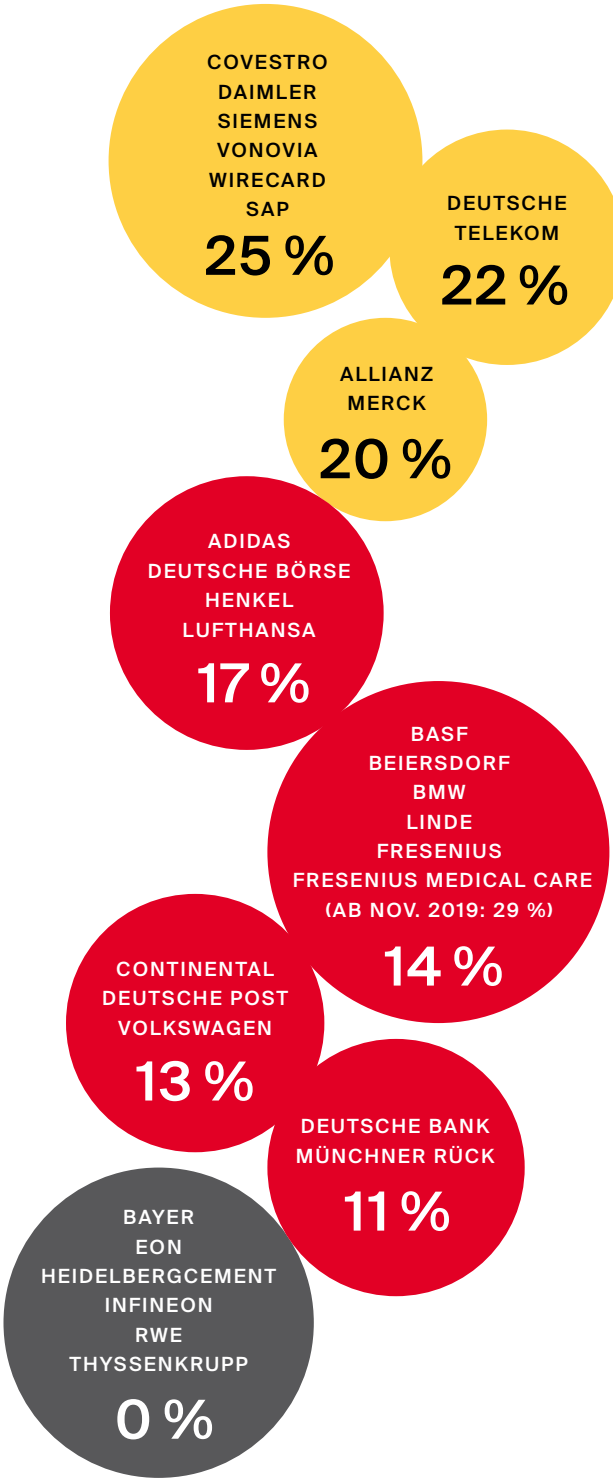
Anteil der Unternehmen mit mind. 2 Frauen im Vorstand

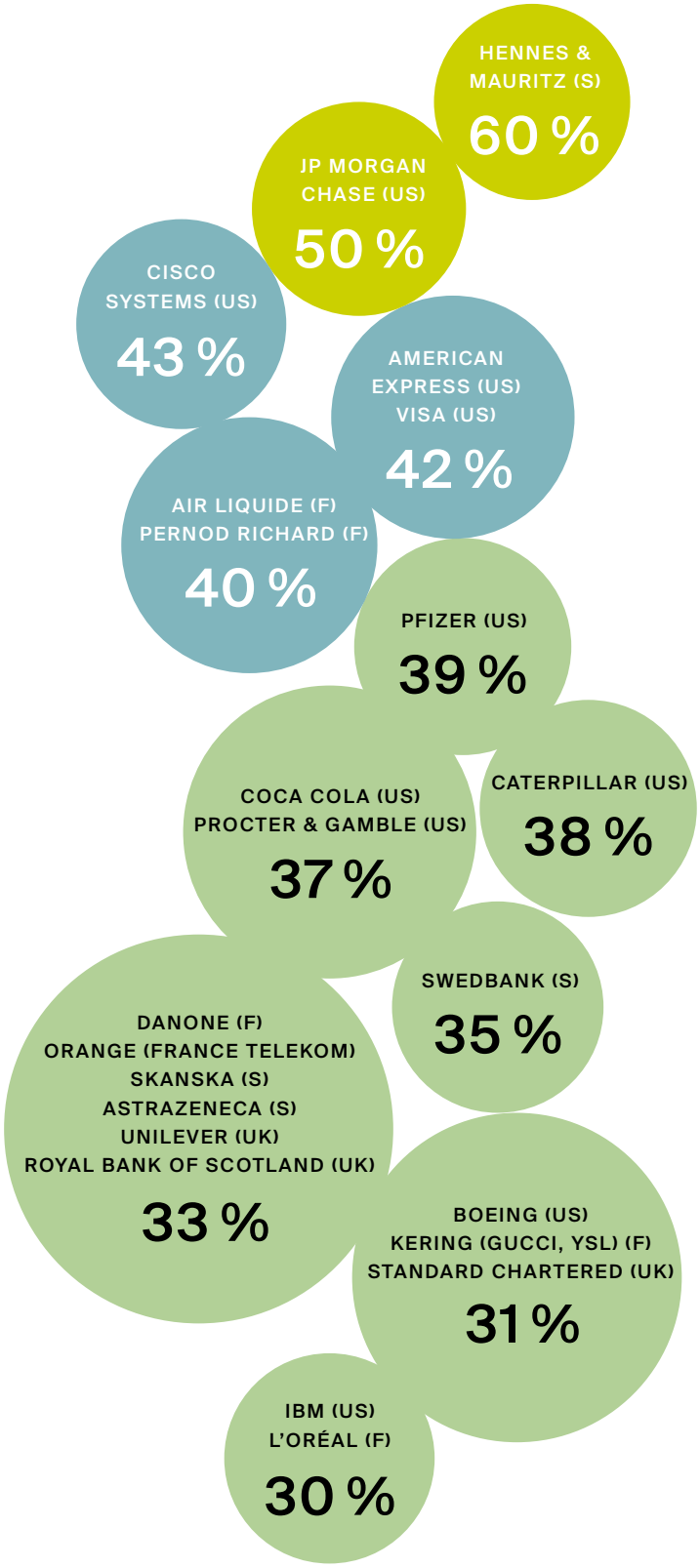


Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil von mind. 30 Prozent im Vorstand

Kein DAX-Unternehmen hat 30 % Frauen im Vorstand

Die 30 DAX-Unternehmen: Noch erreicht keines einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand. Den höchsten Anteil erreichen Covestro, Daimler, Siemens, SAP, Vonovia und Wirecard mit 25 Prozent (ab November auch Fresenius Medical Care mit 29 Prozent).





Einige Beispiele für Unternehmen in Großbritannien, Frankreich, Schweden und den USA, die am 1. September 2019 einen Frauenanteil von 30 Prozent und mehr im Vorstand haben. Wie die DAX-Unternehmen gehören sie zu den jeweils 30 größten Börsenunternehmen in ihrem nationalen Leitindex.

ALLIANZ, CECONOMY, FRESENIUS MEDICAL CARE & SAP

Best Practice: 4 Fragen – 4 Antworten

Von den Besten lernen: die Unternehmen auf der Weißen und Grauen AllBright Liste (Seite 15 – 17) zeigen, dass auch in deutschen Unternehmen schon vieles gelingt. In der Regel gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen der Einstellung der obersten Führung und der erfolgreichen Erhöhung des Frauenanteils im Top-Management – wir haben deshalb Vorstandsvorsitzende und Aufsichtsratsvorsitzende von Best-Practice-Unternehmen gefragt, wie sie ihre gute Platzierung auf der Liste erreicht haben.

Deutlicher Konsens: Vielfalt im Management hat klare betriebswirtschaftliche Vorteile. Damit ein hoher Frauenanteil erreicht werden kann, muss er als strategisch wichtiger Erfolgsfaktor in den Geschäftszielen verankert werden und die Unternehmen müssen in eine nachhaltig inklusive Unternehmenskultur investieren.

Hier können sich Unternehmen, die ihren Frauenanteil im Top-Management verbessern wollen, inspirieren lassen:

Herzlichen Glückwunsch, Ceconomy hat sich beim Vorstandsumbau für ein »gemischtes Doppel« aus Mann und Frau entschieden und sich damit an die Spitze unseres Rankings gesetzt. Ist Ceconomy ein Unternehmen, das weibliche Kompetenz besser wahrnimmt als andere?

» Bei Kundenbefragungen im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Strategie haben wir festgestellt, dass Frauen für uns ein erhebliches geschäftliches Potenzial bieten. Gleichzeitig sind rund 40 Prozent der Mitarbeiter der CECONOMY-Gruppe weiblich, sodass wir über einen relevanten Pool an weiblichen Führungskräften verfügen. Beides wollen wir stärker nutzen – und die Zielgruppe ›Frauen‹ im Management besser abbilden. Schon vor einigen Jahren haben wir uns freiwillig dazu verpflichtet, Frauen auf den obersten Führungsebenen von CECONOMY zu fördern. So ist inzwischen nicht nur der Vorstand ausgeglichen besetzt, auch der Frauenanteil in den ersten beiden Management-Ebenen ist spürbar gestiegen.

Zudem hat MediaMarktSaturn die Position des Chief Marketing & Digital Officer mit einer E-Commerce-Expertin aus den USA besetzt – ein weiterer wichtiger Schritt für die gesamte Gruppe. In Zukunft werden wir weiter daran arbeiten, einen Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erreichen, der unserer Mitarbeiterstruktur und den Bedürfnissen unserer Kunden entspricht.«

JÖRN WERNER
VORSTANDSVORSITZENDER
CECONOMY

Herr Powell, Fresenius Medical Care wird im November mit Helen Giza eine zweite Frau in den Vorstand holen und dann den höchsten Frauenanteil im DAX haben. Wie ist ihnen das gelungen?

» Bei Fresenius Medical Care steht das Wohl der Patientinnen und Patienten an erster Stelle. Für sie wollen wir die besten Talente gewinnen, an uns binden und weiterentwickeln. Daher ist bei uns für jede Personalauswahl die individuelle Qualifikation entscheidend. Bei der Zusammensetzung unserer Teams und Gremien achten wir gleichwohl auf Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, beruflichen Hintergrund und internationale Erfahrung.

Wir fördern eine Kultur der Vielfalt und des gegenseitigen Respekts. Denn wir sind überzeugt: Erst das Zusammenspiel unterschiedlichster Sichtweisen, Meinungen, kultureller Prägungen, Erfahrungen und Werte ermöglicht uns, sensibel zu sein für die lokalen Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten in mehr als 150 Ländern. Das Wissen und die sozialen Kompetenzen unserer rund 120.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre unterschiedlichen ethnischen, gesellschaftlichen und religiösen Hintergründe sind ein wesentlicher Faktor unseres Erfolgs.«

RICE POWELL
VORSTANDSVORSITZENDER
FRESENIUS MEDICAL CARE

Frau Klein-Magar, SAP gehört mit 50 Prozent Frauen im Aufsichtsrat und 2 Frauen im Vorstand zu den deutschen Börsenunternehmen mit dem höchsten Frauenanteil im Top-Management. Viele Unternehmen klagen, es gebe zu wenig Frauen für Top-Führungspositionen. Sieht Ihr Unternehmen das anders?

» Manche meinen, es gebe zu wenig hochqualifizierte Frauen. Lassen Sie uns auf die Fakten schauen: In Deutschland verfügen heute mehr junge Frauen über die Fachhochschul- und Hochschulreife als junge Männer. Auch haben junge Frauen im Durchschnitt die besseren Abiturnoten als ihre männlichen Kollegen. Dieser Trend setzt sich im Studium fort. Selbst in naturwissenschaftlichen Fächern haben Frauen im Schnitt bessere Noten als Männer.

Es gibt ein großes Potential hochqualifizierter Frauen, aber nur wenige kommen an die Spitze. Unternehmen haben eine besondere Verantwortung, dies zu verändern. SAP hat frühzeitig begonnen, Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen. 2017 haben wir unser Ziel erreicht, 25 % der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Bis 2022 möchten wir diesen Anteil jährlich um einen Prozentpunkt erhöhen und erreichen, dass 30 % unserer Führungskräfte weiblich sind.

Unser Aufsichtsrat besteht heute schon zur Hälfte aus Frauen. Wichtig war dafür, dass wir unseren Blick geweitet haben: Diversität macht stark. Geschlechterspezifisch, aber auch bezüglich unterschiedlicher kultureller und beruflicher Hintergründe. Unsere 11 weiblichen Board-Mitglieder (Vorstand und Aufsichtsrat) kommen aus 5 verschiedenen Nationen.«

MARGRET KLEIN-MAGAR
STELLVERTR. AUFSICHTSRATSVORSITZENDE
SAP

Herr Bäte, die Allianz gehört mit 33 Prozent Frauen im Aufsichtsrat und 2 Frauen im Vorstand zu den deutschen Börsenunternehmen mit dem höchsten Frauenanteil im Top-Management. Wenn zum Jahreswechsel mit Helga Jung die derzeit zweit-dienstälteste DAX-Vorständin ausscheidet, folgt ihr mit Renate Wagner wieder eine Frau im Amt. Wie gelingt es Ihnen, diese Top-Frauen zu finden und zu halten? Was macht die Allianz anders als andere?

» Wir haben bei der Allianz das Thema Vielfalt und »gender balance« bereits vor vielen Jahren als einen strategisch wichtigen Erfolgsfaktor erkannt und entsprechend in unseren Geschäftszielen und HR Prozessen verankert. Außerdem unterstützen wir die Vereinbarkeit von Karriere und Familie durch flexible Arbeitsmodelle, Kinderbetreuung, Vaterzeit und Programme für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Viele der Frauen, die in den letzten 12 Monaten bei der Allianz in Spitzenpositionen gewechselt sind – neben Renate Wagner haben wir auch Aylin Somersan-Coqui, Birgit König, Nina Klingspor, Sirma Boshnakova, um nur einige Beispiele zu nennen – , sind bereits seit vielen Jahren »Allianzerinnen«. Im Laufe ihrer Karriere profitierten sie von den verschiedenen Leadership-Development- und Sponsoringprogrammen, von Frauennetzwerken und vielem mehr.

Vor allem hat auch eine inklusive Unternehmenskultur dazu beigetragen, dass sie ihre Fähigkeiten entfalten und über hervorragende Leistungen immer mehr Verantwortung übernehmen konnten. Auch in der externen Rekrutierung genießen Frauen Chancengleichheit. Und je höher ihr Anteil im Top Management ist, desto attraktiver wird die Allianz auch für weibliche Talente.«

OLIVER BÄTE
VORSTANDSVORSITZENDER
ALLIANZ

SO ENTWICKELN SICH DIE UNTERNEHMEN

Das AllBright Ranking

3 UNTERNEHMEN HABEN 40 % FRAUEN IM VORSTAND (WEISSE LISTE)

Im September 2019 erfüllen nur 3 der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen das Kriterium für AllBrights Weiße Liste, nämlich mindestens 40 Prozent Frauen im Vorstand: Ceconomy (SDAX), Pfeiffer Vacuum (SDAX) und die Kion Group (MDAX). Mit einem 50-prozentigen Frauenanteil im Vorstand steht Ceconomy klar an der Spitze. Der Spitzenreiter des Vorjahres Medigene ist aus dem SDAX – und damit aus dem Ranking – ausgeschieden. Keines der 30 großen DAX-Unternehmen erreicht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Vorstand.

54 DER UNTERNEHMEN HABEN EINE FRAU IM VORSTAND, ABER KEINE 40 % (GRAUE LISTE)

AllBrights Graue Liste wächst: Immer mehr Unternehmen haben mindestens eine Frau im Vorstand, auch wenn sie noch keinen Frauenanteil von 40 Prozent erreichen – es sind nun 54 von 160 (im Vorjahr noch 48). Bilfinger, Covestro, Hannover Rück, Hella, Leoni, Isra Vision, Linde, Puma und Software haben je eine erste Frau in den Vorstand berufen und damit die Schwarze Liste verlassen. Auch Metro (im November 2019) und Jungheinrich (im Januar 2020) werden in Kürze dazu gehören.

103 VON 160 UNTERNEHMEN SIND NOCH IMMER OHNE FRAU IM VORSTAND (SCHWARZE LISTE)

Der Großteil der Börsenunternehmen – knapp zwei Drittel – hat nach wie vor keine einzige Frau im Vorstand: im September 2019 sind es 103 Unternehmen, 7 weniger als im Vorjahr.

17 UNTERNEHMEN GANZ OHNE FRAUEN IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die Doppelschwarze Liste mit Unternehmen, die weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine einzige Frau haben, ist im Vergleich zum Vorjahr um 2 Unternehmen angewachsen. Fast alle Unternehmen auf der Liste sind im SDAX notiert, nur drei kommen aus dem MDAX: Die IT-Unternehmen Rocket Internet, United Internet und Nemetschek.

Wie schon in den Vorjahren haben die neu an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen einen auffallend niedrigen Frauenanteil im Top-Management. Zwei der neu gelisteten Firmen, Dr. Hönle und Varta, landen direkt auf der Doppelschwarzen Liste. Amadeus Fire, Knorr Bremse, BayWa, Adva Optical, Eckert & Ziegler, Instone Real Estate und Befesa landen auf der Schwarzen Liste.

9

Insgesamt haben jetzt 9 Unternehmen mehr als eine, nämlich genau zwei Frauen im Vorstand: **Aareal Bank**, **Airbus**, **Allianz**, **Daimler**, **Deutsche Telekom**, **Kion Group**, **SAP**, **Siemens** und **Telefónica Deutschland**.

57:58

Die Schere geht auseinander: Die Zahl der Unternehmen, die bereits eine oder mehrere Frauen im Vorstand haben (57), entspricht fast genau der Zahl der Unternehmen, die mit der Zielgröße »Null Frauen im Vorstand« planen (58).

3

Nur drei von 160 deutschen Börsenunternehmen haben eine weibliche Vorstandsvorsitzende: **DIC Asset** mit Sonja Wärntges, **Grenke** mit Antje Leminsky und die **HHLA** mit Angela Titzrath.

FIRMEN MIT MINDESTENS 40 % FRAUEN IM VORSTAND:

AllBrights Weiße Liste

Kriterium für die Weiße AllBright Liste ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Vorstand des Unternehmens mit mindestens 40 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts.

Im September 2019 gibt es erstmals drei börsennotierte Unternehmen, die einen mindestens 40-prozentigen Frauenanteil im Vorstand erreichen.

3

1 Ceconomy
2 Pfeiffer Vacuum Technology
3 Kion Group

FIRMEN MIT MINDESTENS EINER FRAU IM VORSTAND:

AllBrights Graue Liste

Die 54 Unternehmen auf der Grauen Liste haben mindestens eine Frau im Vorstand, erreichen jedoch noch keine 40 Prozent Frauenanteil. 24 der 30 im DAX notierten Großunternehmen finden sich auf dieser Liste.

54

4	DIC Asset
5	Aareal Bank
6	Puma
7	Deutsche Beteiligung
7	TAG Immobilien
9	Grenke
10	HHLA
11	**SAP**
11	**Wirecard**
13	Bilfinger
13	GEA Group
15	Evonik Industries
16	Telefónica Deutschland
17	**Siemens**
18	**Covestro**
18	Leoni
18	**Vonovia**
21	**Daimler**
22	**Deutsche Telekom**
23	KWS Saat
24	Hella
24	**Merck**
26	**Allianz**
26	Fuchs Petrolub
28	Fraport
29	Software
30	**Deutsche Börse**
30	**Henkel**
32	Innogy
32	**Lufthansa**
34	**Adidas**
35	Airbus
36	Hannover Rück
37	**Beiersdorf**
38	Commerzbank
39	**BMW**
40	**BASF**
40	**Fresenius**
40	**Fresenius Medical Care**
43	**Linde**
44	Isra Vision
45	DWS Group
46	**Deutsche Post**
47	**Continental**
47	Schaeffler
47	**Volkswagen**
50	Qiagen
51	**Münchner Rück**
52	**Deutsche Bank***
53	Dialog Semiconductor
54	Grand City Properties
54	Patrizia
56	Shop Apotheke
56	WashTec

* Vorständin ist bereits aktiv, Berufung noch nicht formalisiert
DAX30-Unternehmen sind hervorgehoben

FIRMEN OHNE FRAU IM VORSTAND:

AllBrights Schwarze Liste

Die 103 Unternehmen auf der Schwarzen Liste haben keine einzige Frau im Vorstand. Das sind 64 Prozent der 160 deutschen Börsenunternehmen. Auch die Firmen auf der Doppelschwarzen Liste (Seite 17) sind hier mit eingerechnet.

103

58	Steinhoff International
59	CEWE Stiftung
60	Hornbach Holding*
61	Metro
62	Rhön Klinikum
62	Wüstenrot & Württembergische
64	MorphoSys
65	Amadeus Fire*
65	DMG Mori
65	**HeidelbergCement**
65	Heidelberger Druckmaschinen
65	Indus Holding
65	Osram Licht
65	Sartorius
72	Aixtron*
72	SAF-Holland
72	Ströer
72	**Thyssenkrupp**
76	Fielmann
76	**Infineon**
76	SGL Carbon*
79	MTU Aero Engines
80	Südzucker
81	Adva Optical
81	Alstria office REIT*
81	Aurubis
81	Bechtle
81	Brenntag
81	Cancom
81	CarlZeissMeditec
81	Delivery Hero*
81	Deutsche Euroshop*
81	Deutsche Pfandbriefbank (PBB)
81	Deutz
81	Drägerwerk
81	Dürr
81	Evotec
81	Freenet
81	Gerresheimer
81	Hamborner REIT*
81	Jenoptik*
81	Jungheinrich
81	Koenig & Bauer
81	Lanxess
81	Norma Group*
81	ProSiebenSat1
81	Scout24
81	Siltronic*
81	Symrise
81	Uniper
81	Zalando
109	Hochtief
109	Talanx
109	Wacker Chemie
112	**Bayer**
112	**RWE***
114	**EON**
114	Salzgitter
116	SMA Solar Technology*
117	BayWa
117	CTS Eventim
117	Hugo Boss
117	K+S
117	Knorr Bremse
117	Krones
117	Rheinmetall
124	Siemens Healthineers
125	Aroundtown
125	HelloFresh
125	Instone Real Estate
128	1&1 Drillisch
128	Bertrandt
128	Compu Group Medical
128	Deutsche Wohnen
128	Eckert & Ziegler
128	Jost Werke
128	Klöckner & Co
128	LEG Immobilien*
128	Nordex
128	Takkt
128	Xing (New Work)
139	BVB (Borussia Dortmund)
139	RIB Software
141	Befesa
141	Encavis*
143	RTL Group

* Nur zwei Personen im Vorstand
DAX30-Unternehmen sind hervorgehoben

KEINE FRAU IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT:

& Doppelschwarze Liste

Die 17 Unternehmen der Doppelschwarzen Liste haben weder eine Frau im Vorstand noch eine einzige Frau im Aufsichtsrat. So belegen sie alle denselben Platz im Ranking. Die Unternehmen der Doppelschwarzen Liste sind in die Anzahl der Unternehmen auf der Schwarzen Liste mit eingerechnet.

144	ADLER Real Estate
144	ADO Properties
144	Aumann*
144	Corestate Capital*
144	Dr. Hönle*
144	Hypoport
144	Nemetschek
144	Rational
144	Rocket Internet*
144	S&T
144	Sixt
144	Stabilus*
144	TLG Immobilien
144	United Internet*
144	Varta*
144	Wacker Neuson
144	Zooplus

17

* Nur zwei Personen im Vorstand

ZUM RANKING:

Die Listen sollen der Transparenz und der schnellen Orientierung dienen: Welchen Firmen gelingt es am besten, weibliche Kompetenz zu berücksichtigen und welche sind damit besonders attraktiv für Frauen und Männer, die auf eine offene und inklusive Unternehmenskultur Wert legen?

Für die Abstufungen innerhalb der Listen werden folgende Kriterien berücksichtigt, in der Reihenfolge ihrer Gewichtung:

- Anteil Frauen im Vorstand in Prozent
- Weibliche CEO
- Anteil Frauen im Aufsichtsrat in Prozent (keine Frau im Aufsichtsrat wirkt sich als Extrakriterium negativ aus)

Schlussworte

» Das Gewohnte nicht als gegeben ansehen, sondern sich gegenüber dem Wandel offen zeigen. Das ist nicht nur für Entwicklungen in der Welt, sondern auch mit Blick auf unsere eigene, sich zunehmend diversifizierende Gesellschaft erforderlich. Mehr von dieser Offenheit brauchen wir auch in den Vorstandsetagen vieler deutscher Unternehmen, wenn es um die Besetzung der Führungspositionen mit Frauen geht. Frauen sind dort leider nach wie vor stark unterrepräsentiert. Unsere Aufgabe als Bundesregierung besteht darin, für ein Umdenken auf allen Führungsebenen zu sorgen.

Derzeit haben in Deutschland noch viel zu viele gut ausgebildete Frauen längst nicht die Karrierestufe erreicht, die ihrer Qualifizierung entspricht. Dabei belegen Studien, dass sich Geschlechtervielfalt und gleiche Chancen für gleich qualifizierte Frauen und Männer positiv auf den Unternehmenserfolg auswirken. Der AllBright-Bericht weist darüber hinaus auf einen weiteren Mangel an Diversität hin: Auch Ostdeutsche sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs wird es für den Wirtschaftsstandort Deutschland zukünftig zunehmend darauf ankommen, das Potenzial aller Erwerbstätigen zu nutzen.

Ich bin davon überzeugt, dass der öffentliche Dienst bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen eine Vorreiterrolle einnehmen muss, weil auch wir davon in hohem Maße profitieren. Daher setze ich mich in meinem Haus für eine paritätische Besetzung von Führungspositionen ein. In der Bundesregierung haben wir eine Zielmarke von 50 Prozent für Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst bis 2025 vereinbart. Gerade der Blick nach Schweden – der Heimat der AllBright-Stiftung – zeigt uns, dass der öffentliche Dienst wichtige Impulse für einen nachhaltigen Bewusstseinswandel beim Thema Geschlechtergerechtigkeit geben kann.

Ich danke der AllBright-Stiftung für ihre Arbeit und bitte sie, nicht locker zu lassen beim Einsatz für mehr Frauen und Diversität in Führungsgremien.

PETER ALTMAIER
BUNDESMINISTER FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

vor zwei Jahren hat die AllBright Stiftung den Begriff »Thomas-Kreislauf« geprägt. Sie hat damit ein anschauliches Bild davon gezeichnet, wie homogen die Führungsetagen deutscher Unternehmen aufgestellt sind. Seitdem ist der »Thomas-Kreislauf« in aller Munde.

Das zeigt: Es braucht eine kritische Öffentlichkeit. Es braucht Menschen, die hinschauen, was Unternehmen tun und in Debatten Stellung beziehen. Und es braucht Initiativen wie die AllBright Stiftung, die sich mit Kreativität und Engagement in die Debatte um Frauen in Führungspositionen einbringen.

Eine kritische Öffentlichkeit allein reicht aber nicht aus. Manchmal muss man nachhelfen, damit aus dem Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe auch gelebte Praxis wird. Es braucht gesetzliche Anstöße, um den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen und Gleichstellung nachhaltig zu verankern.

Vor mehr als vier Jahren ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) in Kraft getreten. In diesem Jahr stellt die AllBright Stiftung zum ersten Mal seit Einführung des Gesetzes einen stärkeren Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen der untersuchten Unternehmen im Vergleich zu den Vorjahren fest.

Trotzdem sind wir noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entfernt. Deshalb arbeitet die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode an einer Weiterentwicklung des Gesetzes: Für Unternehmen, die sich die Zielvorgabe »Null« für ihren Vorstand setzen, wird eine Begründungspflicht eingeführt. Außerdem soll es spürbare Sanktionen geben, wenn die Pflicht, Zielvorgaben zu melden oder die Zielvorgabe »Null« nachvollziehbar zu begründen, nicht eingehalten wird.

30 Jahre nach dem Mauerfall lässt übrigens nicht nur die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu wünschen übrig. Auch Ostdeutsche sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Wir wollen mehr Frauen, mehr Ostdeutsche, mehr Vielfalt in Führungspositionen. Der Kulturwandel in Gesellschaft und Unternehmen muss weitergehen, nur so durchbrechen wir den »Thomas-Kreislauf«.

Dafür engagiert sich die AllBright Stiftung, der ich für ihren Einsatz für eine moderne, gerechte Wirtschaft mit gleichen Chancen für Frauen und Männer herzlich danke.

DR. FRANZISKA GIFFEY
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Ich freue mich sehr, dass, drei Jahre, nachdem ich die AllBright Stiftung in Deutschland gegründet habe, der Frauenanteil in den Vorständen nun endlich stärker angestiegen ist als in den Vorjahren. Als Unternehmer weiß ich aber auch: man soll sich auf Erfolgen nicht ausruhen, wenn sie nachhaltig sein sollen.

In anderen vergleichbaren Ländern liegt der Frauenanteil in den Vorständen auf einem viel höheren Niveau und er steigt schneller als in Deutschland – darum sollten die deutschen Unternehmen jetzt noch mehr Kräfte investieren. Das gilt im Übrigen auch für die schwedischen Großunternehmen, die sich mit früheren Erfolgen zufriedengegeben und in ihren Bemühungen nachgelassen haben – so sind sie nun im internationalen Vergleich zurückgefallen. Jeder Geschäftsmann weiß, dass das eine lebensgefährliche Einstellung ist; selbst ehrwürdige Unternehmen mit stolzen Traditionen können untergehen, wenn sie vom Wettbewerb überholt werden.

Ich hoffe, dass die deutschen Unternehmen sich im kommenden Jahr weiter verbessern. Dass es noch immer bei keinem der 30 großen DAX-Unternehmen einen 30-prozentigen Frauenanteil im Vorstand oder eine weibliche Vorstandsvorsitzende gibt, ist ja auch eine großartige Chance: Welches wird das erste Unternehmen sein, dem das gelingt?

SVEN HAGSTRÖMER
STIFTER DER ALLBRIGHT STIFTUNG

AM 1. SEPTEMBER 2019 IN DEN VORSTÄNDEN DER 160 DEUTSCHEN BÖRSENUNTERNEHMEN: 641 MÄNNER UND 66 FRAUEN.