

# Schlusslicht Deutschland

**Konzerne weltweit  
holen mehr Frauen  
ins Top-Management**



**AllBright**

**ALLBRIGHT BERICHT / MAI 2018**



**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](mailto:kontakt@allbright-stiftung.de)  
[www.allbright-stiftung.de](http://www.allbright-stiftung.de)

**HINWEIS:** Dieser Bericht informiert über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der größten zum 1. April 2018 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 WIG30, 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. April 2018 größten Marktkapitalisierung im FTSE 100 und in Frankreich die 30 Unternehmen mit der am 1. April 2018 größten Marktkapitalisierung im CAC 40 berücksichtigt.

**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: Johanna Doll, Lucie Schibel und Philipp Schulz  
Repro: humme Leipzig – Design: Kristina Brusa, Leipzig – Druck: PögeDruck

# Inhalt

4

## EDITORIAL

5

### VORSTÄNDE DER GROSSEN BÖRSENUNTERNEHMEN:

Der Frauenanteil ist in den USA doppelt  
so hoch wie in Deutschland

6

### NUR IN DEUTSCHLAND:

Kein Großunternehmen erreicht einen Frauenanteil  
von 30 Prozent im Vorstand

8

### IN DEN EINZELNEN LÄNDERN:

Große Unterschiede bei den  
gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

9

### HOHER FRAUENANTEIL IM TOP-MANAGEMENT:

Entscheidend ist der Wille der Unternehmen,  
nicht das staatliche Krippenangebot

10

### NUR IN DEUTSCHLAND:

Eine Frau kann Kanzlerin werden,  
aber nicht CEO

11

### SCHLUSSWORTE

Peter Altmaier und Sven Hagströmer

12

### THOMAS UND SEINE BRÜDER

# Editorial

**Deutschland ist Schlusslicht. Im Vergleich mit fünf anderen westlichen Industrieländern – Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA – gelangen bei den großen deutschen Börsenunternehmen mit Abstand am wenigsten Frauen ins Top-Management. Das ist Ausdruck einer starren Haltung in großen Teilen der deutschen Wirtschaftselite, über die andere Länder staunen: Frauen im Top-Management werden in Deutschland als schwierige Herausforderung wahrgenommen, in anderen Ländern sieht man neue Möglichkeiten.**

Die USA und Schweden sind Deutschland weit voraus – nicht nur beim Frauenanteil in den Vorständen, der in diesen Ländern doppelt so hoch ist. Hier wird – und da gibt es einen direkten Zusammenhang – eine viel mutigere, offenere Unternehmenskultur gepflegt, die Spaß an der Veränderung hat und wenig Angst vorm Scheitern, stets angetrieben von der Frage: Was können wir noch besser machen?

Es ist kein Zufall, dass so viele zukunftsweisende Firmen wie **Apple** und **Google**, **Skype** und **Spotify** aus den USA und aus Schweden kommen, wo die Wirtschaft besonders offen ist für Vielfalt. Im Innovationsranking 2018 der Boston Consulting Group findet man das erste deutsche Unternehmen erst auf Platz 21. Frauen an der Unternehmensspitze sind dabei ein recht zuverlässiger Indikator für eine gesunde, veränderungsfähige Unternehmenskultur: Unter den innovativsten deutschen Unternehmen auf der Liste sind mit **Siemens**, **Daimler**, **SAP** und **Allianz** alle vier DAX-Konzerne vertreten, die mehrere Frauen im Vorstand haben.

## ENTSCHEIDEND FÜR DEN FRAUENANTEIL IST DER WILLE DER UNTERNEHMEN

Gute gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine wichtige Rolle für den Frauenanteil im Management. Unser Vergleich zeigt jedoch auch: entscheidend für einen hohen Frauenanteil ist am Ende der Wille der Unternehmen, Frauen im Top-Management zu haben. Die USA, das Land mit den mit Abstand schlechtesten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nutzt die

weiblichen Ressourcen am effektivsten und erreicht den höchsten Frauenanteil im Top-Management.

## HÖHERER FRAUENANTEIL IN DEN VORSTÄNDEN KANN TREIBER DES NOTWENDIGEN WANDELS SEIN

Ein *Change of Mindset* ist in Deutschland dringend nötig. Ein weiteres Zurückbleiben bei Diversität und Digitalisierung wäre mit Blick auf den internationalen Wettbewerb gefährlich. Deutschland muss nicht Schlusslicht sein – die Unternehmen müssen nur aufhören, sich selbst auszubremsen. Sie sollten die vorhandene Kompetenz klüger nutzen und Frauen bis in die Vorstände befördern. Das kann ein hervorragender Treiber des notwendigen Wandels sein. Und zeigen, welche Höhen eine vielfältiger aufgestellte deutsche Wirtschaft noch erreichen kann!



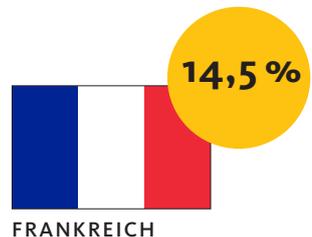
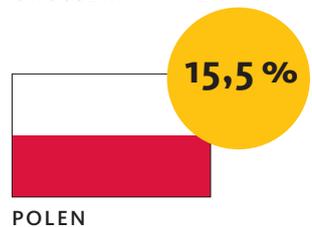
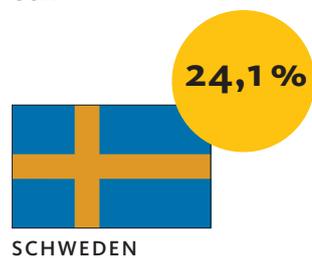
*Christian Berg & Wiebke Ankersen  
Geschäftsführer AllBright Stiftung*

# Der Frauenanteil ist in den USA doppelt so hoch wie in Deutschland

In keinem anderen Land ist die Männerdominanz in den Vorständen der großen Börsenunternehmen so stark wie in Deutschland: Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der führenden Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, den USA und Schweden, landet Deutschland auf dem letzten Platz. Zwar sind die Vorstände der 30 großen DAX-Konzerne schon weiblicher und internationaler als die kleinen und mittleren Börsenunternehmen, doch beträgt ihr Männeranteil noch immer 88 Prozent.

In keinem der Länder erreichen die Unternehmen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit mindestens 40 Prozent Frauenanteil in den Vorständen. Den USA, Großbritannien und Schweden gelingt es jedoch wesentlich besser, weibliche Kompetenz zu nutzen – ein großer Vorteil im »War for Talents«.

Hier kann sich Deutschland also nicht mit wichtigen westlichen Industrieländern messen, sondern befindet sich auf einer Stufe mit Schwellenländern wie Indien oder der Türkei (beide rund 10 Prozent Frauenanteil in den Vorständen).



Zurzeit geht der Frauenanteil in den Vorständen der 30 großen DAX-Unternehmen sogar leicht zurück: Zwischen September 2017 und April 2018 ist er von 13,4 Prozent auf 12,1 Prozent gefallen. Die kleineren und mittleren Börsenunternehmen sind im internationalen Vergleich noch viel weiter abgeschlagen: Am 1. April 2018 beträgt der Frauenanteil in den Vorständen im MDAX 5,8 Prozent, im SDAX 5,6 Prozent und im TecDAX 5,2 Prozent.

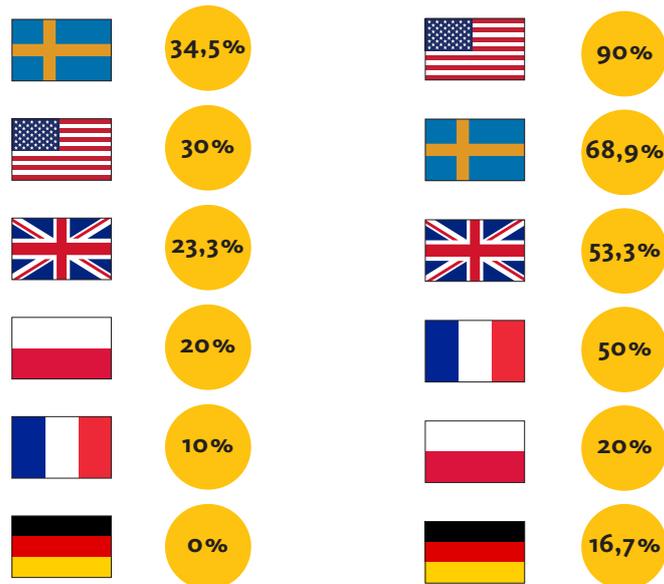
Auch im sehr männerdominierten Technologie-Bereich haben die amerikanischen Unternehmen im Dow Jones US Technology Index mit 16,1 Prozent einen dreimal so hohen Frauenanteil in den Vorständen wie die Unternehmen im deutschen TecDAX (5,2 Prozent).

Frauenanteil in den Vorständen der jeweils 30 größten Börsenunternehmen \*

\* Untersucht wurden die jeweils 30 größten Börsenunternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA, die am 1. April 2018 im jeweiligen nationalen Leitindex notiert waren (siehe auch den Hinweis auf Seite 2).

NUR IN DEUTSCHLAND:

# Kein Großunternehmen erreicht einen Frauenanteil von 30 Prozent im Vorstand



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

Anteil der Unternehmen mit mindestens zwei Frauen im Vorstand

**Unter welchem Aspekt man den Frauenanteil in den Vorständen der größten Börsenunternehmen in den unterschiedlichen Ländern auch betrachtet: Die deutschen Konzerne landen stets auf dem letzten Platz.**

Einen mindestens 30-prozentigen Frauenanteil – dieser Anteil gilt als »kritische Masse« für eine Veränderung der Teamdynamik – hat in den USA und Schweden jedes dritte Unternehmen. Deutschland ist das einzige Land in diesem Vergleich, in dem kein einziges Unternehmen überhaupt einen Frauenanteil von 30 Prozent erreicht.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von mindestens 40 Prozent im Vorstand erreichen in Polen bereits vier Unternehmen, in Schweden drei, in Großbritannien zwei und in den USA eines. Nur in Frankreich und Deutschland erreicht kein Großunternehmen einen 40-prozentigen Frauenanteil.

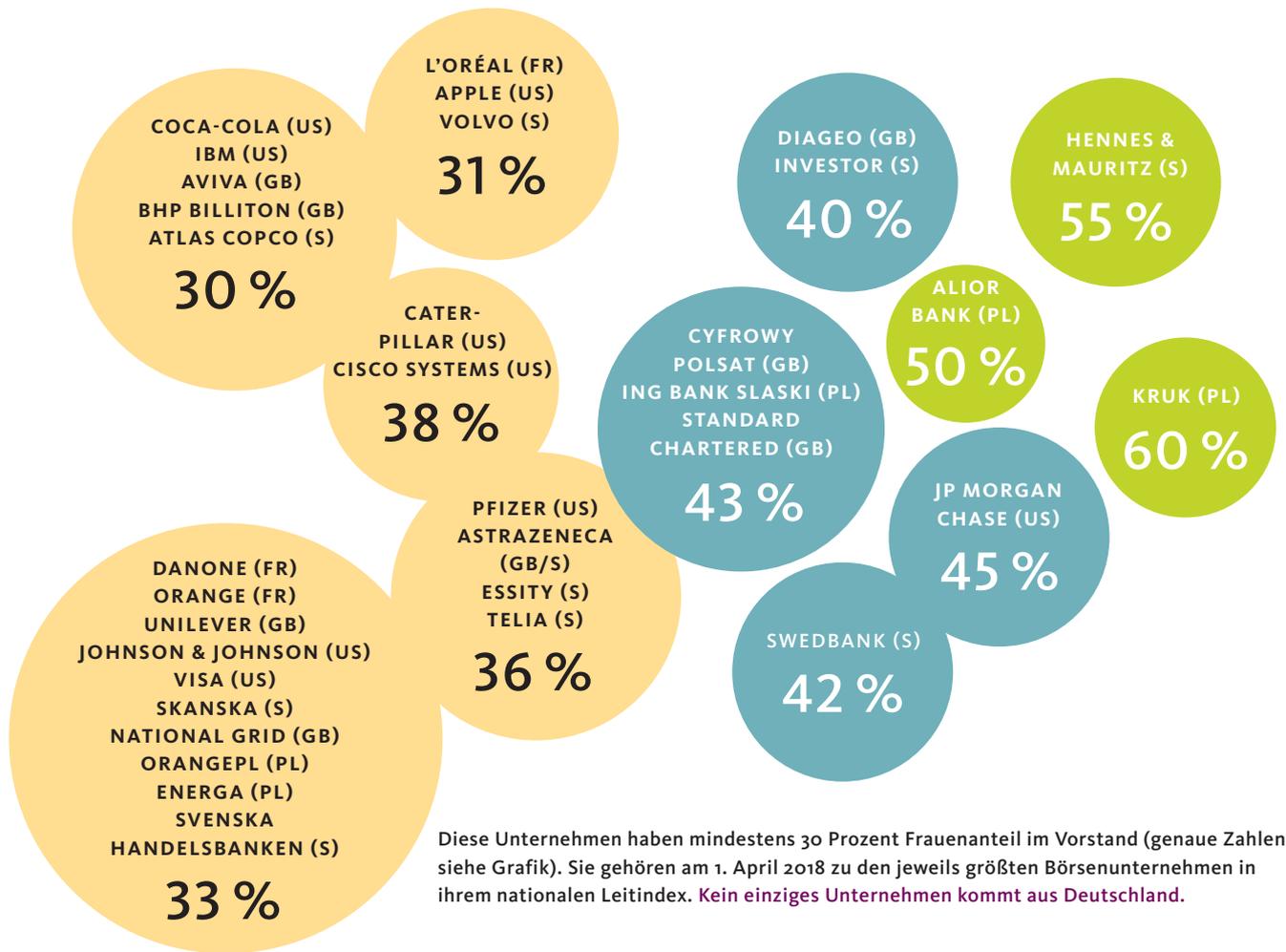
## VORSTÄNDE MIT MEHREREN FRAUEN SIND IN ANDEREN LÄNDERN DIE REGEL

Vorstände mit mehreren Frauen sind in den USA und in Schweden die Regel: In den USA haben 90 Prozent der

großen Börsenunternehmen mehrere Frauen im Vorstand, in Schweden sind es zwei Drittel. In Deutschland sind Vorstände mit mehr als einer Frau dagegen Exoten – nur fünf der DAX-Unternehmensvorstände haben überhaupt mehrere Frauen: **Allianz, Daimler, Deutsche Bank, Siemens** und **SAP** (ab Ende Mai 2018 nur noch vier, da Kim Hammonds die Deutsche Bank verlässt).

## BESONDERS KLEINE VORSTÄNDE IN DEUTSCHLAND – NOCH VIEL PLATZ FÜR FRAUEN

Die Vorstände in Polen und Deutschland sind mit durchschnittlich 6–7 Mitgliedern relativ klein: in allen anderen betrachteten Ländern haben sie 10–13 Mitglieder. Auch über einen veränderten Zuschnitt der Ressorts und zusätzliche Vorstandsposten könnten also in Deutschland weitere Frauen in die Vorstände geholt werden. Rekrutieren die deutschen Großkonzerne hingegen im gleichen Takt weiter Frauen wie im vergangenen Jahr (Steigerung des Frauenanteils von 10,6 auf 12,1 Prozent), erreichen sie erst in neun Jahren das heutige Niveau ihrer amerikanischen Wettbewerber.



Diese Unternehmen haben mindestens 30 Prozent Frauenanteil im Vorstand (genaue Zahlen siehe Grafik). Sie gehören am 1. April 2018 zu den jeweils größten Börsenunternehmen in ihrem nationalen Leitindex. **Kein einziges Unternehmen kommt aus Deutschland.**

#### »ALL-MALE«-VORSTÄNDE

##### SIND IN ANDEREN LÄNDERN DIE AUSNAHME

In den USA und in Schweden sind rein männliche Vorstände bei den großen Börsenunternehmen praktisch nicht mehr möglich. Es gibt in den USA und in Schweden nur jeweils ein Unternehmen unter den 30 Großen im nationalen Leitindex, das gar keine Frauen im Vorstand hat.

In Deutschland sieht das ganz anders aus – unter den 30 großen DAX-Unternehmen gibt es noch immer 11, die keine einzige Frau im Vorstand haben: **Bayer, Covestro, E.on, Fresenius Medical Care, Infineon, HeidelbergCement, Linde, RWE und Thyssenkrupp.** **Vonovia** und **Beiersdorf** haben für Mai bzw. Juli je eine Frau für den Vorstand angekündigt. In Frankreich und Großbritannien gibt es noch je 7 Unternehmen mit reinen Männervorständen, und nur in Polen gibt es noch mehr reine Männervorstände als in Deutschland, nämlich 13.

#### GESETZLICHE QUOTEN FÜR DIE AUFSICHTSRÄTE HABEN KEINEN EINFLUSS AUF DIE VORSTÄNDE

Geschlechterquoten für die Aufsichtsräte der großen Konzerne führen zwar zu mehr Frauen in den Aufsichtsräten, haben jedoch wenig Einfluss auf den Frauenanteil im aktiven Top-Management auf Vorstandsebene: Die Länder mit gesetzlichen Geschlechterquoten – Frankreich und Deutschland – haben bislang den niedrigsten Frauenanteil in den Vorständen.

Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 30 größten Börsenunternehmen am 1. April 2018	Land	Frauenanteil in den Vorständen am 1. April 2018
41,9 %	F*	14,5 %
36,1 %	S	24,1 %
33,0 %	D**	12,1 %
29,8 %	GB	20,1 %
25,2 %	USA	24,8 %
18,6 %	PL	15,5 %

\*Gesetzliche Geschlechterquote von 40 Prozent  
\*\*Gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent

Schweden und Großbritannien haben auch ohne Quotenregelung einen hohen Frauenanteil in den Aufsichtsräten – und in den Vorständen ebenfalls. Hier wird deutlich, dass die Unternehmen in diesen Ländern zielstrebig und nachhaltig an einem hohen Frauenanteil in der Unternehmensführung arbeiten.

## IN DEN EINZELNEN LÄNDERN:

# Große Unterschiede bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

In Deutschland verweisen die Unternehmen gern auf ungünstige politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Frauen, die Führungspositionen anstreben. Dies ist eine der am häufigsten geäußerten Erklärungen dafür, dass in den Unternehmen zwar sehr

viele Frauen starten, jedoch nur wenige in den Top-Führungspositionen ankommen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt insbesondere in Deutschland als der entscheidende Schlüssel zu mehr Frauen in Führungspositionen.

### RAHMENBEDINGUNGEN

	Bezahlte Elternzeit	Anteil Betreuungskosten am Familieneinkommen	Betreute Kleinkinder
	14 Monate	4,1 %	32 %
	12 Monate	10,5 %	52 %
	10 Monate	35 %	34 %
	12 Monate	13,9 %	11 %
	14 Monate	3,3 %	47 %
	nein	19,1 %	28 %

### WIEVIEL ARBEITEN DIE FRAUEN?

Erwerbsfrequenz	Geringe Teilzeit < 20 Std./Wo	Teilzeit 20 – 35 Std./Wo	Vollzeit > 35 Std./Wo
74 %	18 %	31 %	51 %
68 %	9 %	22 %	69 %
73 %	17 %	29 %	54 %
62 %	2 %	9 %	89 %
80 %	8 %	25 %	67 %
67 %	7 %	17 %	76 %

**Anteil Betreuungskosten am Familieneinkommen:** Anteil der Nettokosten für die Betreuung von 2 Kindern in einer typischen Einrichtung am durchschnittlichen Netto-Familieneinkommen einer Familie (2 Eltern) laut OECD 2015

**Betreute Kleinkinder:** Anteil fremdbetreuter Kleinkinder unter 3 Jahren im Jahr 2014 laut OECD

**Erwerbsfrequenz:** Anteil der arbeitenden Frauen im Alter von 15 – 64 Jahren im Jahr 2016 laut OECD

**Geringe Teilzeit / Teilzeit / Vollzeit:** Anteil der Frauen, die im Jahr 2016 unter 20 Std., 20 – 35 Std. bzw. über 35 Stunden pro Woche arbeiteten laut OECD

## DIE GESELLSCHAFTLICHE NORM IST HEUTE IN ...

### ... DEUTSCHLAND:

**Männer arbeiten Vollzeit, Frauen verdienen in Teilzeit etwas hinzu.**

Etwa drei Viertel der Frauen sind berufstätig. Kinder werden in der Regel nach dem ersten, häufig erst nach dem dritten Lebensjahr in einer Einrichtung betreut. Nur die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet Vollzeit oder vollzeithnah, jede fünfte Frau arbeitet weniger als 20 Stunden in der Woche.

### ... FRANKREICH:

**Männer und Frauen arbeiten Vollzeit. Ein Drittel der Frauen arbeitet nicht.**

Nur etwa zwei Drittel der Frauen sind berufstätig. Hier werden die Kinder am schnellsten in die Krippe gegeben, in der Regel vor Ablauf des ersten Lebensjahres. Berufstätige Frauen kehren nach der Geburt schnell in den Beruf zurück und arbeiten überwiegend Vollzeit oder vollzeithnah.

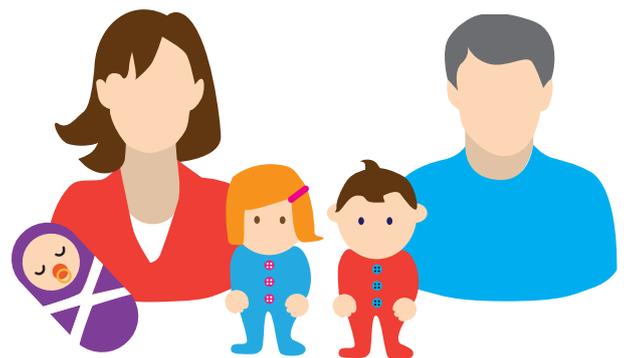
## HOHER FRAUENANTEIL IM TOP-MANAGEMENT:

# Entscheidend ist der Wille der Unternehmen, nicht das staatliche Krippenangebot

**Gute Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle dafür, dass Frauen sich beruflich engagieren können. Sie allein reichen jedoch nicht aus. Der Blick auf die teils sehr unterschiedlichen Bedingungen in den verglichenen Ländern macht deutlich: Wirklich entscheidend für einen höheren Frauenanteil im Top-Management ist der Wille der Unternehmen, weibliche Kompetenz bis in die obersten Führungsetagen zu nutzen.**

Deutschland hat von den verglichenen Ländern nach Schweden die zweithöchste Erwerbsfrequenz von Frauen. Die deutschen Frauen arbeiten jedoch auffallend häufig in geringer Teilzeit, was das Übernehmen von Führungspositionen erschwert. Obgleich auch in Großbritannien viele Frauen in geringer Teilzeit arbeiten, bringen die Unternehmen dort einen viel größeren Teil der Frauen in Führungspositionen.

In Schweden sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen schon seit den 1970er Jahren überdurchschnittlich gut. Das Ehegattensplitting wurde abgeschafft. Bezahlte Elternzeit mit verpflichtenden »Vätermonaten« und flächendeckende kostengünstige Ganztagsbetreuung erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen.



Signifikant gestiegen ist der Frauenanteil in Führungspositionen jedoch erst vor einigen Jahren, als sich in den Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass es von betriebswirtschaftlichem Interesse ist, die Führungsteams vielfältiger zu besetzen.

### HÖCHSTER FRAUENANTEIL IN DEN USA TROTZ SCHLECHTESTER BEDINGUNGEN

In den USA dagegen sind die Rahmenbedingungen für berufstätige Frauen mit Abstand am schlechtesten (es gibt kein Recht auf Elternzeit, keine flächendeckende kostengünstige Ganztagsbetreuung). Die Erwerbsfrequenz von Frauen ist viel niedriger als in Schweden und Deutschland – und gerade hier ist der Frauenanteil in den Vorständen am höchsten. Die Ressource der berufstätigen Frauen wird von den Unternehmen in den USA besonders konsequent und effektiv genutzt.

### ... GROSSBRITANNIEN:

**Männer arbeiten Vollzeit, Frauen verdienen in Teilzeit etwas hinzu.**

Der deutschen Situation am ähnlichsten – etwa drei Viertel der Frauen sind berufstätig. Nur ein Drittel der Kleinkinder werden in Einrichtungen betreut. Nur die Hälfte der Frauen arbeitet Vollzeit oder vollzeitnah, jede fünfte Frau arbeitet weniger als 20 Stunden in der Woche.

### ... POLEN:

**Männer arbeiten Vollzeit. Frauen arbeiten ebenfalls Vollzeit – oder gar nicht.**

Relativ viele Frauen sind nicht berufstätig (38 Prozent). Kinder werden in der Regel von den Frauen oder der Großfamilie zu Hause betreut, nur 11 Prozent der Kleinkinder werden in eine Krippe gegeben. Frauen, die berufstätig sind, arbeiten fast ausschließlich in Vollzeit oder vollzeitnah.

### ... SCHWEDEN:

**Männer und Frauen arbeiten Vollzeit oder vollzeitnah.**

Hier sind im Vergleich die meisten Frauen berufstätig (80 Prozent). Kinder werden in der Regel mit einem Jahr in die Krippe gegeben, die Frauen kehren relativ früh in den Beruf zurück. Mehr als zwei Drittel arbeiten Vollzeit oder vollzeitnah, nur sehr wenige arbeiten weniger als 20 Stunden.

### ... USA:

**Männer und Frauen arbeiten Vollzeit. Ein Drittel der Frauen arbeitet nicht.**

Es gibt keine Elternzeit; berufstätige Frauen kehren schnell in den Beruf zurück und arbeiten Vollzeit oder vollzeitnah. Kleinkinder berufstätiger Mütter werden häufig von einer bezahlten Kraft zu Hause betreut.

NUR IN DEUTSCHLAND:

# Eine Frau kann Kanzlerin werden, aber nicht CEO

Die meisten der 30 großen deutschen Börsenunternehmen sind multinationale Konzerne im globalen Wettbewerb. Kein einziges wird von einer Frau geführt – damit steht Deutschland in diesem internationalen Vergleich allein da: Eine Frau kann in Deutschland zwar Bundeskanzlerin werden, aber nicht CEO in einem deutschen Unternehmen.

In allen anderen untersuchten Ländern haben Großunternehmen in unterschiedlichsten Branchen eine Frau an der Spitze: in der Informationstechnologie, Pharmaindustrie, Energiewirtschaft, Finanzwirtschaft, Telekommunikation, Rüstungsindustrie, Automobilindustrie und Konsumgüterindustrie.

Von den jeweils 30 größten Börsenunternehmen in den nationalen Leitindizes haben die folgenden einen weiblichen CEO:



IBM – Ginni Rometty 



GlaxoSmithKline – Emma Walmsley 



Imperial Brands – Alison Cooper 



Engie – Isabelle Kocher 



Energa – Alicja Barbara Klimiuk 



Swedbank – Birgitte Bonnesen 



Tele2 – Allison Kirkby 



  
CEO

In den USA ist weibliche Unternehmensführung am selbstverständlichsten.

Weitere bekannte amerikanische Börsenunternehmen, die nicht im Dow Jones notiert sind, werden von weiblichen CEOs geführt:



General Motors – Mary Barra 

Lockheed Martin – Marillyn Hewson 

PepsiCo – Indra Nooyi 

Oracle – Safra A. Catz (Co-CEO) 

## ES GIBT GENUG TOP-QUALIFIZIERTE FRAUEN IN DEUTSCHLAND

»Gerade in unserer Branche gibt es nicht genug qualifizierte Frauen« ist eine der häufigsten Erklärungen der deutschen Unternehmen für das Fehlen weiblicher CEOs. Und wo sind dann die Führungsfrauen in Deutschland? Fast die Hälfte der neuen deutschen Minister sind Frauen, die großen deutschen Parteien haben weibliche Vorsitzende.

Und man findet weibliche Führungstalente in ausländischen Unternehmen in Deutschland: Hier werden Firmen wie beispielsweise Microsoft, Coca-Cola, JP Morgan Chase, Nike, Intel, 3M, DowDuPont, die HSBC Bank, Sodexo und Nestlé von Frauen geführt. Es gibt genug top-qualifizierte Frauen in Deutschland. Die deutschen Unternehmen müssen nur zugreifen.

# Schlussworte

Die Welt ist im Wandel. Doch in einem Bereich scheinen die Uhren beinahe stehengeblieben zu sein – bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. In den TOP 200-Unternehmen waren Ende 2017 weiterhin nur ca. 8 Prozent der Vorstände und nur magere drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden Frauen! Mit anderen Worten: In den Vorständen stagniert die Entwicklung. Immerhin ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der gut 100 deutschen börsennotierten Unternehmen, die an die Geschlechterquote gebunden sind, auf durchschnittlich gut 30 Prozent gestiegen.

Dass es auch anders geht, zeigen die Berichte der AllBright Stiftung. Sie machen deutlich, dass uns andere Länder in Sachen Gleichberechtigung weit voraus sind. Nicht nur in den USA, sondern auch z.B. in Schweden, Großbritannien, Polen oder auch in Frankreich gelingt es deutlich besser, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Und das lohnt sich auch für die Unternehmen selbst. Denn längst zeigen Studien, dass sich Geschlechtervielfalt positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt. Gemischte Teams sind erfolgreicher, denn in ihnen treffen unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen zusammen. Vielfalt bringt neue Einsichten, mehr Kreativität und so innovativere Lösungen. Gerade Deutschland wird vor dem Hintergrund des fortschreitenden demografischen



Wandels zunehmend darauf angewiesen sein, dass alle klugen Köpfe, ob männlich oder weiblich, ihr Potenzial entfalten können.

Deshalb muss sich in Deutschland etwas ändern. Der Kulturwandel muss vor allem in den Unternehmen selbst stattfinden! Ich wünsche mir, dass immer mehr Unternehmen im eigenen Interesse auf das Potenzial der hervorragend qualifizierten Frauen setzen. Denn ich bin überzeugt: Dies wird zum Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Wir wollen aber auch im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen. Deshalb war es mir ein persönliches Anliegen, dass wir im Koalitionsvertrag als Zielmarke für den öffentlichen Dienst die Besetzung von 50 Prozent der Leitungsfunktionen mit Frauen bis 2025 festgeschrieben haben. Es bleibt hier noch einiges zu tun, aber ich bin zuversichtlich, dass dieses Ziel zu erreichen ist.

**PETER ALTMAIER**  
BUNDESMINISTER FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE



Ich habe die AllBright Stiftung gegründet, weil ich weiß, dass es Unternehmen bessergeht, wenn sie von gemischten Teams geführt werden und gleich qualifizierte Frauen und Männer gleiche Chancen haben. In Schweden hat man schon vor mehr als 40 Jahren Frauen den Weg auf den Arbeitsmarkt erleichtert: das Ehegattensplitting wurde

abgeschafft, flächendeckende Kinderbetreuung, Elternzeit und später verpflichtende Vätermonate eingeführt. Trotzdem sind die Frauen lange nicht bis in die Vorstände der Unternehmen gelangt – ganz offensichtlich hat den Männern in den Machtpositionen der Wille gefehlt, sie dorthin zu befördern.

Das wollte ich ändern und den Druck auf die Unternehmen von innen und von außen erhöhen. Warum sollte die Gesellschaft all diese Frauen ausbilden, wenn ihre Qualifikationen dann nicht den Unternehmen zugutekommen?

Vor zwei Jahren habe ich AllBright auch in Deutschland gegründet, wo die Wirtschaft – trotz Bundeskanzlerin

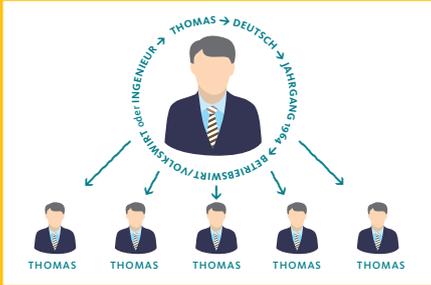
und starker Ministerinnen – an einem veralteten Verständnis von Führung und Rekrutierung festhält, das sich in den sehr männlich dominierten Vorständen der Börsenunternehmen widerspiegelt. Dabei verfügt die deutsche Wirtschaft über ein beneidenswertes ungenutztes Potential in Form gut ausgebildeter Frauen, die noch nicht die Positionen erreicht haben, für die sie qualifiziert sind.

Ich rate Männern und Frauen, die vor der Wahl eines neuen Arbeitgebers stehen: werft einen Blick auf die oberste Führungsebene. Wenn sie nur aus gleichaltrigen Männern mit ähnlichem Hintergrund besteht, ist das ein Warnsignal. Denn niemand wird behaupten, so etwas sei ein Ergebnis von Meritokratie.

In einem sich schnell verändernden Umfeld haben dynamische Unternehmen mit gut qualifizierten Vorständen, die in Hinblick auf Geschlecht und Herkunft die Gesellschaft widerspiegeln, große Wettbewerbsvorteile. Noch ist es ja nicht zu spät für die deutschen Unternehmen, ihre internationalen Wettbewerber einzuholen. Welches der DAX-Unternehmen wird das erste mit einem weiblichen CEO?

**SVEN HAGSTRÖMER**  
STIFTER DER ALLBRIGHT STIFTUNG

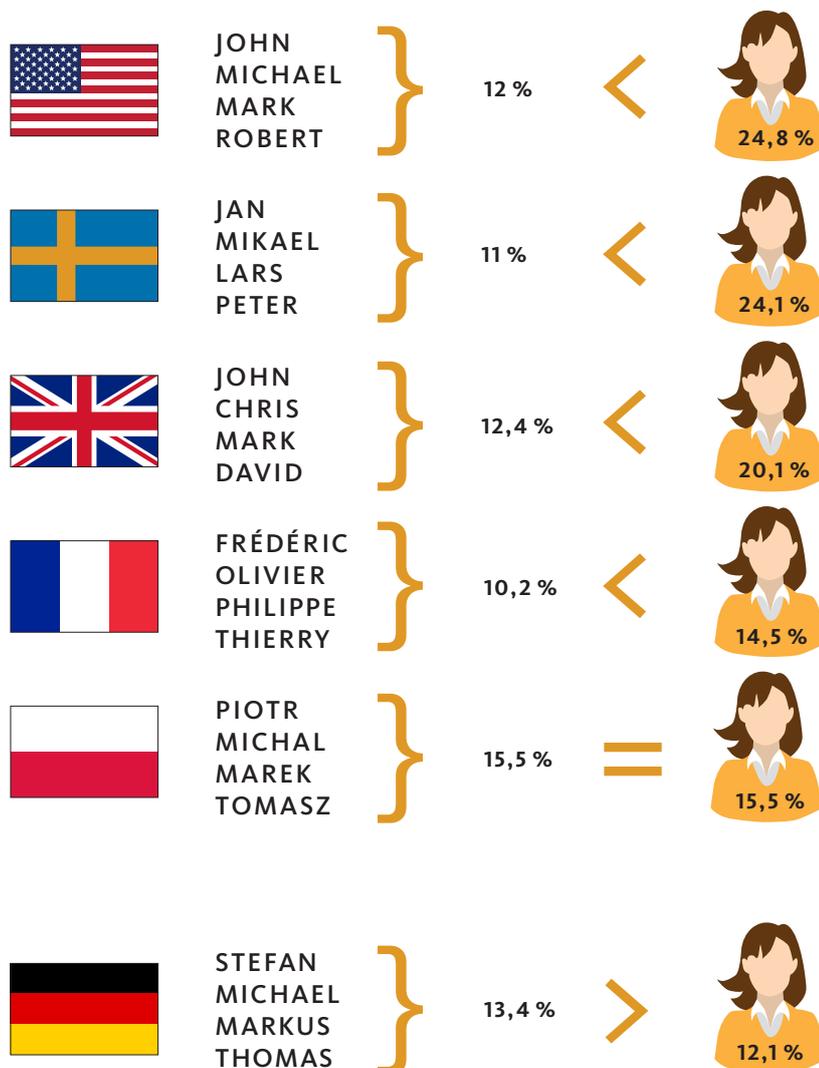
# Thomas und seine Brüder



Der häufigste Name in den Vorständen der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen ist Thomas. In diesen Vorständen gibt es am 1. April 2018 mehr Thomasse und Michaels (56) als Frauen insgesamt (52). Die Anzahl der Thomasse ist im vergangenen Jahr sogar leicht gestiegen: Thomas rekrutiert auch weiterhin gern Spiegelbilder seiner selbst.

Auch international gibt es viel mehr Männer als Frauen in den Vorständen der großen Börsenunternehmen. Thomas, Michael und Markus aus Deutschland haben in allen Ländern »Brüder« – dort heißen sie beispielsweise Tomasz, Mikael oder Mark. Wer eine Variante genau dieser Vornamen trägt, hat offenbar die größten Chancen, Vorstandsmitglied in einem börsennotierten Großunternehmen in den untersuchten Ländern zu werden. In keinem anderen Land jedoch ist die männliche Dominanz in den Vorständen so ausgeprägt wie in Deutschland.

**Die jeweils vier häufigsten Vornamen in den Vorständen der 30 größten Börsenunternehmen in den nationalen Leitindizes – und wie groß jeweils der Anteil dieser Gruppe im Verhältnis zum Frauenanteil ist:**



Nur in den deutschen Vorständen ist der Anteil der Männer mit den 4 häufigsten Namen höher als der Frauenanteil.