

Zu viele Blockchain- und Fintech-Plattformen

— **Fintechs und die** Blockchain-Technologie erleben im Firmenkundengeschäft gerade einen Hype. Insbesondere in der Handelsfinanzierung sind neue Plattformen innerhalb der vergangenen 24 Monate wie Pilze aus der Erde geschossen. Voltron, Batavia, We.trade und Marco Polo sind nur einige derjenigen, die die Handelsfinanzierung effizienter und günstiger machen wollen. Häufig engagieren sich die Banken gleich in mehreren Netzwerken – vermutlich, um nicht auf das falsche Pferd zu setzen. Die Plattformen verwenden unterschiedliche Technologien und unterscheiden sich in verschiedenen Details.

Auch bei der Platzierung von Schuldscheinen wird's langsam unübersichtlich: Neben Fintechs wie VC Trade, Credx oder Firstwire engagieren sich Banken wie LBBW oder HSBC mit eigenen Plattformen. Auch hier lautet das



Kein CFO oder Treasurer möchte sich gerne mehreren Plattformen anschließen.

hehre Ziel: Kosten senken, schneller abwickeln, effizienter werden.

Nur aus Kundensicht wird momentan noch relativ wenig tatsächlich effizienter. Dass für die Pilottransaktionen mehr Zeit investiert werden muss, ist das eine. Das andere aber ist, dass kein CFO oder Treasurer sich gerne an mehrere verschiedene Plattformen anschließen möchte. Dies würde auch

mehrfachen Aufwand bedeuten. Deshalb warten viele Finanzverantwortliche noch ab, bis sich einheitliche Marktstandards herausgebildet haben. Derzeit ist jedoch kaum absehbar, wer das Rennen machen wird. Selbst die erfolgreichsten Plattformen kommen auf kaum mehr als eine Handvoll Kunden. Auch die Frage, ob bei künftigen Transaktionen die Blockchain-Technologie die entscheidende Rolle spielen wird, ist noch nicht final entschieden.

Man kann nur hoffen, dass unter dieser Hängepartie nicht die eigentlich gute Idee der Plattformen leidet. Cleverer wäre es, wenn sich die beteiligten Banken bereits heute auf wenige Plattformen konzentrieren würden. Erste vorsichtige Tendenzen dazu gibt es: Gerade sind die Schweizer Großbank UBS und die österreichische Erste Group von Batavia zu We.trade übergelaufen. **mad**

Frauenanteil? Bloß kein Ehrgeiz.

— **Der Anteil von** Frauen in Führungspositionen steigt in Deutschland nur langsam – und es sieht so aus, als ob viele Unternehmen sich mit diesem Zustand noch für einige Zeit arrangieren könnten. Eine Studie der Allbright-Stiftung, die sich für mehr Diversität in Führungsgremien einsetzt, hat analysiert, wie sich die 160 größten Börsenunternehmen Deutschlands zu dem Thema positioniert haben. Das Ergebnis: Der Ehrgeiz, den Frauenanteil zu erhöhen, ist vielerorts nur wenig ausgeprägt.

Zwar sind die Unternehmen mittlerweile verpflichtet, eine feste Zielgröße für die Steigerung des Frauenanteils in ihren Vorständen zu veröffentlichen, aktuell für den Zeitraum bis 2022. Es gibt aber keine Mindestzielgrößen. Das heißt: Eine Zielgröße von null reicht aus. Da hat man auch keinen Stress, was die Umsetzung angeht – eine Steigerung des Frauenanteils um null Prozent ist ohne



Eine Zielvorgabe von null Prozent Steigerung ist möglich. Sinnvoll ist sie eher nicht.

jegliches Bemühen erreichbar. Entsprechend machen viele Unternehmen von der „Zielgröße null“ regen Gebrauch.

Im Dax hatten im September 2018 noch Heidelberg und RWE eine Zielvorgabe von null, bei den kleineren Unternehmen war der Zielgröße-null-Anteil deutlich größer: Nur die Hälfte der MDax-Unternehmen plant der Stiftung zufolge, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, im SDax

sind es 40 Prozent, im TecDax 25 Prozent der Unternehmen. In den Begründungen für die unambitionierte Zielgröße heißt es bei einigen sinngemäß, man finde Vielfalt in Führungsgremien zwar grundsätzlich prima, man sehe aber keine geeigneten Kandidatinnen. Da stellt sich die Frage, ob die Unternehmen sich nicht besser auf eine Zielgröße für die operativen Ebenen verpflichten sollten, die dann freilich deutlich über dem Wert null liegen müsste. Wer unter den Team- und Abteilungsleitern und den fachlichen Führungskräften bis 2022 einen Frauenanteil von mindestens 30 bis 40 Prozent erreicht, dürfte auch die eine oder andere weibliche Spitzenführungskraft identifizieren können.

Man kann den Mangel an guten weiblichen Führungskräften durchaus beklagen. Man kann aber gleichzeitig auch schon einmal anfangen, ihn zu bekämpfen. **sar**

Illustrationen: Sascha Duis