

**Börsenneulinge
sind die neuen Alten:**

**WACHSTUM
OHNE FRAUEN**

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT BERICHT / JUNI 2021

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 Meinungsbildende und Medien und will insbesondere auf gelungene Lösungsansätze aufmerksam machen.

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

UNTERSUCHT:

Am 1. April 2021 in DAX, MDAX und SDAX notierte Unternehmen, die 2016 oder später erstmals in die Indizes aufgenommen wurden:

Aroundtown	FlatexDegiro	Knorr-Bremse	TeamViewer
Befesa	Global Fashion Group	LPKF Laser & Electronics	Traton
Ceconomy	Grand City Properties	Medios	Uniper
Corestate Capital	HelloFresh	Porsche Automobil Holding	Varta
Delivery Hero	Hensoldt	S&T	Verbio
Dermapharm	Home24	Shop Apotheke	Westwing Group
DWS Group	Instone Real Estate	Siemens Energy	
Eckert & Ziegler	Jost Werke	Siemens Healthineers	

HINWEIS:

Dieser Bericht informiert über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der am 1. April 2021 in DAX30, MDAX und SDAX notierten Unternehmen, die 2016 oder später in die Indizes aufgenommen wurden. Die verwendeten Informationen sind den Webseiten und Geschäftsberichten 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, Rosina Ehrhardt & Lucie Schibel – Design: Kristina Brusa, Leipzig – Repro: humme Leipzig

INHALT

4

**JUNGE BÖRSEUNTERNEHMEN
MIT DEMSELBEN BAUFEHLER WIE DIE ALTEN**

5

**JE JÜNGER DAS UNTERNEHMEN,
DESTO MÄNNLICHER:**

Kaum Frauen in den Vorständen der Börsenneulinge

6

CHRISTIAN STATT THOMAS

Homogene Führungsgremien auch bei den Jüngeren

7

JUNGUNTERNEHMEN:

Schnelles Wachstum geht vor strategischer Rekrutierung

8

DER DRUCK, FÜR DIVERSITÄT ZU SORGEN, ERHÖHT SICH

9

**ABSPALTUNGEN VON BÖRSEKONZERNEN
HABEN MEHR FRAUEN**

10

DER BÖRSENGANG:

Schlüsselmoment für mehr Diversität

11

SCHLUSSWORTE

Christian Miele
Sven Hagströmer

Junge Börsenunternehmen mit demselben Baufehler wie die Alten

Christian ist der neue Thomas: unter den Neulingen an der Frankfurter Börse dominiert ein Managertypus im Vorstand, der dem alten zum Verwechseln ähnlich ist – nur heißt er häufiger Christian, nicht mehr Thomas, er trägt hellblaues Hemd statt Schlips und er hat nicht promoviert, sondern gegründet. Wer gehofft hatte, neue Unternehmen würden neue Führungsstrukturen und mehr Vielfalt in die Börsenvorstände tragen, wird enttäuscht. Die Jungunternehmen wiederholen den Konstruktionsfehler der vorhergehenden Generation: sie wachsen ohne Frauen.

DIE NOTWENDIGE ERNEUERUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT BLEIBT AUS

Die Zusammensetzung der DAX-Indizes ändert sich mehrmals im Jahr; Unternehmen werden aufgekauft, umstrukturiert oder weichen stärkeren Wettbewerbern. Unter den aufstrebenden Neulingen der vergangenen fünf Jahre finden sich vielbeachtete ehemalige Startups wie **Delivery Hero**, **HelloFresh**, **Home24** oder **Westwing**, traditionsreiche Unternehmen wie **Knorr-Bremse** oder **Varta**, boomende Immobilienunternehmen und nicht zuletzt Abspaltungen großer DAX-Konzerne wie die Volkswagen-Tochter **Traton** oder **Siemens Healthineers** und **Siemens Energy**.

Diese Börsenneulinge ziehen in jedem Jahr zuverlässig den Frauenanteil in den Vorständen der 160 Börsenunternehmen nach unten. Im April 2021 lag der Frauenanteil in den Vorständen der in den vergangenen 5 Jahren neu in die Indizes aufgenommenen bei nur 10,2 Prozent. Bei denjenigen, die im Verlauf der letzten 15 Jahre gegründet wurden, liegt der Frauenanteil in den Vorständen sogar bei nur 5,4 Prozent.

WACHSEN MIT FRAUEN IN DER FÜHRUNG WÄRE NACHHALTIGER

Die Jungunternehmen versäumen es, Diversität von Anfang an in ihre Unternehmens-DNA einzubauen. Begründet wird das oft mit dem starken Fokus auf schnelles Wachstum, das keine Zeit lässt für strategisch vielfältige Rekrutierung und Besetzungen aus dem persönlichen Netzwerk begünstigt. Dieses Versäumnis rächt sich später, wenn es sehr viel mühsamer wird, die bereits gewachsenen Kulturen und Strukturen zu

ändern – und die Unternehmen profitieren in der Wachstumsphase nicht von der besseren Performance vielfältiger Führungsteams.

DIE JUNGUNTERNEHMEN MÜSSEN SICH STRATEGISCH AUFSTELLEN

Mit dem Börsengang, spätestens mit der Aufnahme in einen der DAX-Indizes, erreichen die Unternehmen eine Größe und einen Reifegrad, die ein anderes unternehmerisches Selbstverständnis erfordern als ein Startup. Es ist ein Schlüsselmoment, in dem insbesondere Geldgeber, aber auch weitere beteiligte Institutionen Einfluss nehmen können – denn sie müssen überzeugt werden, wollen die Jungunternehmen das gewünschte Kapital erhalten.

Und die Erwartungen von Öffentlichkeit und Geldgebern steigen. Noch sind es vor allem internationale Investoren, die immer konsequenter Diversität in der Führung einfordern. Aber auch erste deutsche Holdings fangen an, profitorientiertes Investment an soziale und nachhaltige Kriterien zu binden. Diese vielversprechende Dynamik wird sich künftig noch verstärken und sollte dafür sorgen, dass junge Unternehmen allem Wachstumsdruck zum Trotz den Baufehler der alten Konzerne – eine frauenfreie Führung – nicht einfach blind wiederholen.

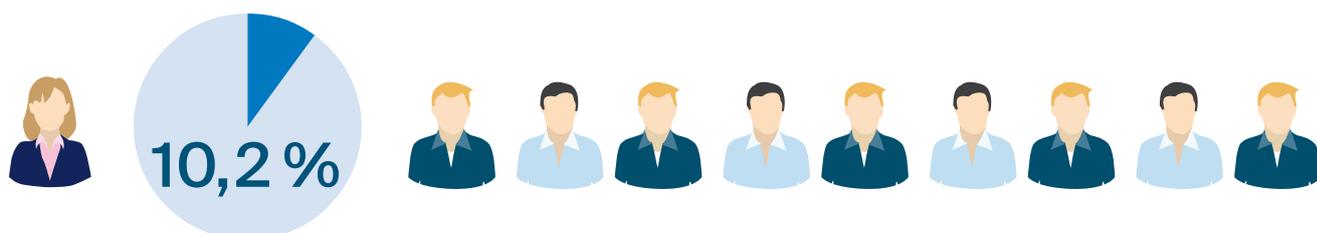
Nur so bringen wir die deutsche Wirtschaft voran.



*Wiebke Ankersen & Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung*

JE JÜNGER DAS UNTERNEHMEN, DESTO MÄNNLICHER:

Kaum Frauen in den Vorständen der Börsenneulinge



Frauenanteil in den Vorständen der 30 Börsenneulinge, die 2016 oder später in die DAX-Indizes DAX, MDAX und SDAX aufgenommen wurden

In jedem Jahr gelingt im Schnitt sechs Unternehmen der Sprung in die Gruppe der an der Frankfurter Börse in DAX, MDAX und SDAX gelisteten 160 Unternehmen. Oft sind es ehemalige Startups, die den Börsengang wagen, doch auch Abspaltungen bestehender Großkonzerne oder Familienunternehmen sichern sich auf diese Weise Kapital. Die Neulinge in den Indizes haben einen besonders geringen Frauenanteil in der Führung.

Am 1. April 2021 arbeiten 98 Männer und 11 Frauen in den Vorständen der 30 Börsenneulinge, die seit höchstens fünf Jahren in einem der DAX-Indizes notiert sind. Das entspricht einem Frauenanteil von 10,2 Prozent und liegt unter dem Durchschnitt der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen, wo er zurzeit 12,6 Prozent beträgt. Nur 9 der 30 Börsenneulinge haben überhaupt eine Frau im Vorstand, **Dermapharm** ist dabei das einzige Unternehmen, in dessen Vorstand zwei Frauen arbeiten.

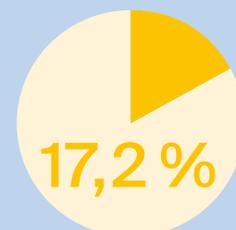
JUNGUNTERNEHMEN HABEN BESONDERS WENIGE FRAUEN – NUR ZWEI AUSNAHMEN

Bei den Jungunternehmen, also Börsenneulingen, die in den vergangenen 15 Jahren gegründet wurden und die nicht durch Abspaltung von einem Großkonzern entstanden sind, liegt der Frauenanteil in den Vorständen sogar bei nur 5,4 Prozent. Mit Ausnahme von **Home24** und **Medios** sind alle Vorstände dieser Unternehmen ausschließlich mit Männern besetzt.

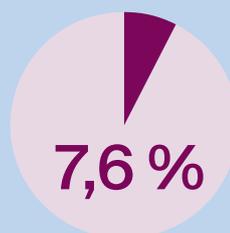
AUCH IN DEN AUFSICHTSRÄTEN WENIGER FRAUEN ALS IM BÖRSENDURCHSCHNITT

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten liegt bei den 30 neuen Unternehmen in den Indizes im Durchschnitt

FRAUENANTEIL IN DEN VORSTÄNDEN der 2016 oder später in die DAX-Indizes aufgenommenen Unternehmen, aufgeschlüsselt nach Alter und Struktur



Abspaltungen großer Börsenkonzerne



Börsenneulinge, die keine Abspaltungen sind

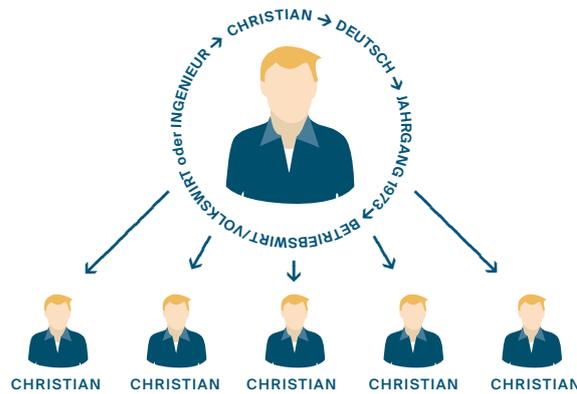


Börsenneulinge, die keine Abspaltungen und nicht älter als 15 Jahre sind

bei 24,3 Prozent, bei den Jungunternehmen nur bei 22,2 Prozent. Das ist wesentlich weniger als beim Durchschnitt der 160 Börsenunternehmen: dort liegt er am 1. April 2021 bei 32,1 Prozent.

Unter den 30 Börsenneulingen gibt es vier Unternehmen, bei denen sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat noch ausschließlich mit Männern besetzt sind: **Corestate Capital**, **FlatexDegiro**, **LPKF Laser & Electronics** und **Varta**.

Christian statt Thomas



Abspaltungen von Großkonzernen, Jungunternehmen, Familienunternehmen, die an die Börse gegangen sind: so heterogen die Strukturen der Börsenneulinge sind, so homogen ist die Gruppe der Personen, die an der Spitze dieser Unternehmen stehen.

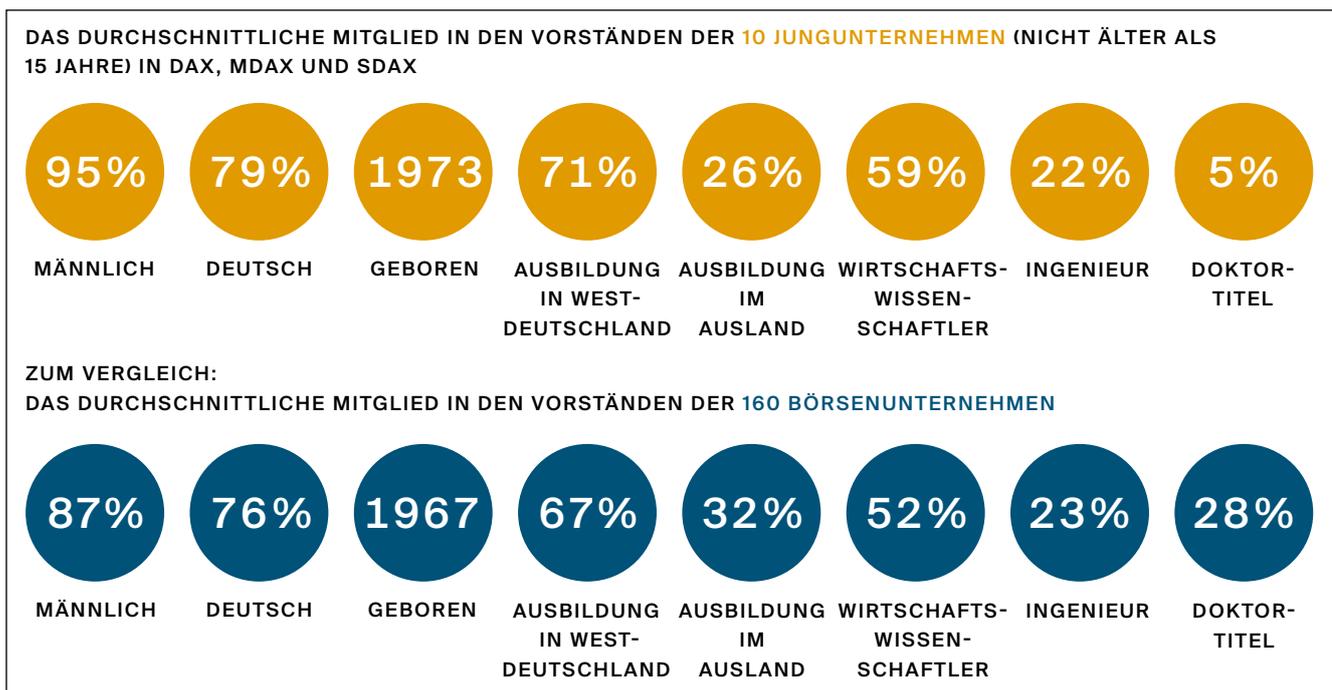
Die Vorstände der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen sind seit vielen Jahren geprägt von einem immer gleichen Managertypus: Thomas ist der häufigste Name in den Vorständen, das durchschnittliche Vorstandsmitglied ist 54 Jahre alt und Wirtschaftswissenschaftler oder Ingenieur aus Westdeutschland. Bei den 30 Börsenneulingen ist die Homogenität im Top-Management noch ausgeprägter: nur ist der häufigste Name nun Christian, und es gibt mehr Christians und Stefans (13) als Frauen insgesamt (11).

»KADERSCHMIEDE« DER JUNGUNTERNEHMEN: WHU & KIT
Insbesondere bei den Unternehmen, die nicht älter sind als 15 Jahre, sind die Vorstandsmitglieder noch häufiger

männlich und noch häufiger Wirtschaftswissenschaftler als beim Durchschnitt der Börsenunternehmen. Ist der typische Börsenvorstand in München, Hamburg, Hannover oder Münster ausgebildet, dominieren bei den Vorständen der Jungunternehmen die WHU in Koblenz und das Karlsruher Institut für Technologie.

Vorstände in den Jungunternehmen sind sechs Jahre jünger als der Durchschnitt an der Börse und sammeln offenbar lieber praktische Arbeitserfahrungen in erfolgreichen Startups als akademische Meriten: Sie haben wesentlich seltener einen Dokortitel (5 Prozent) als die durchschnittlichen Vorstandsmitglieder (28 Prozent) in den DAX-Indizes.

Bis auf fehlende Dokortitel und fehlende Schlipse erscheinen die Vorstände der Jungunternehmen wie jüngere Kopien der Vorstände in den alten Konzernen. Ebenso wie diese umgeben sie sich am liebsten mit Spiegelbildern ihrer selbst und Frauen, Ostdeutsche und Deutsche mit ausländischen Wurzeln fallen durchs Rekrutierungsraster.



Schnelles Wachstum geht vor strategischer Rekrutierung



Viele der Börsenneulinge waren zuvor Startups, die in Deutschland ganz überwiegend von Männern gegründet werden und schnell expandieren. Neue Führungskräfte werden dabei zunächst vor allem aus dem persönlichen Netzwerk der Gründer rekrutiert und sind wie diese meist männlich. Erst beim Börsengang verstärkt sich mit der Transparenzpflicht der Druck von Öffentlichkeit und Investoren, ein diverses Top-Management zusammenzustellen.

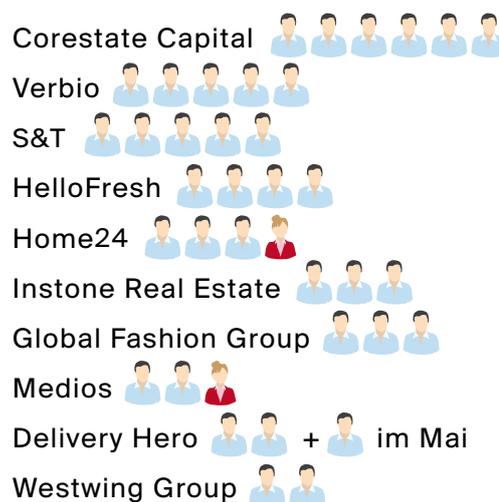
Unternehmen wie **Delivery Hero**, **HelloFresh**, **Home24**, **Auto1** oder **Westwing** gehören ebenso wie **Zalando** oder **Xing/New Work** (beide vor 2016 an der Börse) zur Gruppe der ehemaligen Startups. Die Startup-Kultur ist – nicht zuletzt auf Druck der Risikokapitalgeber hin – extrem kompetitiv und wachstumsgeprägt; die meisten dieser Gründungen scheitern, nur sehr wenige entwickeln sich außergewöhnlich gut und erhalten durch einen Börsengang Kapital für die weitere Expansion.

Die Gründerteams sind meist männlich, 2020 lag der Anteil der Gründerinnen laut *Female Founders Monitor* bei 15,7 Prozent. In den Gründerteams der 30 Börsenneulinge finden sich nur zwei Frauen: Delia Lachance bei **Westwing** und Jessica Nilsson bei **HelloFresh**.

Die Börsenneulinge, bei denen die männlichen Gründer noch im aktiven Management tätig sind, haben mit Ausnahme von **Shop Apotheke** alle rein männliche

VORSTANDSTEAMS DER JUNGUNTERNEHMEN

(nicht älter als 15 Jahre, keine Abspaltungen von Großkonzernen) am 1. April 2021



SEIT MAI IM SDAX:



Vorstände (**Delivery Hero**, **Eckert & Ziegler**, **HelloFresh**, **Verbio** und **Westwing**): Die Gründer umgeben sich häufig mit Personen, die ihnen sehr ähnlich sind und halten an ihnen fest.

KEIN MOTOR FÜR MEHR VIELFALT: ROCKET INTERNET

Neben dem schwedischen Investor Kinnevik gehört Rocket Internet zu den wichtigsten Risikokapitalgebern in Deutschland. Das von Oliver, Marc und Alexander Samwer gegründete Unternehmen war selbst vorübergehend an der Börse notiert und hat bis heute noch keine Frau im Aufsichtsrat oder Vorstand beschäftigt. Rocket Internet war am Aufbau von fünf der in diesem Bericht untersuchten Unternehmen beteiligt (**HelloFresh**, **Delivery Hero**, **Westwing**, **Home24** und **Global Fashion Group**). Die personellen Verflechtungen der Vorstände und Geschäftsführungen in der deutschen Startup-Welt, die sich aus dem sehr männlich dominierten Netzwerk der Rocket Internet-Gründer rekrutieren, sind legendär.

Der Druck, für Diversität zu sorgen, erhöht sich

Angestellte im Startup sollten sich nicht vom Tischkicker blenden lassen!



Wenn junge Männer ins Arbeitsleben starten, merken sie bald, dass sie in den männlich geprägten Strukturen nur weiterkommen, wenn sie sich verhalten wie die alten Hasen, die den Ton vorgeben und die Entscheidungen treffen. Und werden bald schon Teil dieses Systems. Das gilt für junge Angestellte genauso wie für Gründer, die die meist männlichen Investoren und Auftraggeber überzeugen müssen. Die Arbeitswelt prägt diese jungen Männer schnell und zementiert zuverlässig die alten Muster.

Selbst die Gespräche mit Finanziers sind mit großen Unterschieden besetzt. Männer werden nach den Chancen und Potentialen befragt, Frauen hingegen zu Risiken. So haben Männer immer eher die Chance zu glänzen, wohingegen sich Frauen immer erst einmal beweisen müssen.

Dieser Kreislauf muss bewusst durchbrochen werden, sonst hört das niemals auf. Und dieses Durchbrechen gelingt nur mit mehr Vielfalt in der Führung – die alten Hasen brauchen Ergänzung, Herausforderung, Gegenwind. Führung in einer größeren, tradierten Struktur ist natürlich immer einfacher, sie ist eingespielt und alle wissen, wie es läuft. Neue Führungsansätze erfordern Aufmerksamkeit, Zeit und Energie. Aber all das muss investiert werden.

Diversität kostet Kraft und ist komplizierter, aber genau diese vielen Blickwinkel braucht es, um die komplexen Herausforderungen der sich immer schneller verändernden Welt zu meistern. Die Angestellten müssen auch in Startups Vielfalt von der Führung einfordern, sie sollten sich da nicht von Tischkicker und Obstkorb blenden lassen, wenn die nur ein im Grunde völlig veraltetes Management zu kaschieren versuchen.«

FRÄNZI KÜHNE
GRÜNDERIN TLGG, AUFSICHTSRÄTIN



ÖFFENTLICHKEIT UND MITARBEITENDE ERWARTEN MEHR FRAUEN IN DER FÜHRUNG

Der Druck auf Neueinsteiger in den Börsen-Indizes hat sich im Verlauf der letzten Jahre erhöht: Dauerte es bei **XING/New Work** noch knapp 10 Jahre nach Eintritt in einen der Indizes, bis die erste Frau in den Vorstand kam, brauchte es bei **Zalando** 5 Jahre und bei **TeamViewer** kam die erste Frau schon nach einem Jahr.

REIFEPROZESS EINES STARTUPS: DER FALL ZALANDO



Nach der Gründung 2008 durchlief Zalando eine typische Startup-Expansion. Mit Unterstützung von Rocket Internet und Kinnevik folgten 2014/2015 der Börseneintritt und ein schneller Aufstieg in den SDAX. Die beiden Gründer und ein dritter Vorstand führten das Unternehmen weiter.

Der männlich dominierte Aufsichtsrat setzte für den Vorstand das Ziel »Null Frauen« bis zum Jahr 2021, begründet mit der »schlanken Führungsstruktur« mit 3 Vorständen. Wie negativ dieses Signal an Mitarbeiterinnen, Kundinnen und Öffentlichkeit war, wurde deutlich, als zwei weitere Männer für den Vorstand rekrutiert und infolgedessen starke öffentliche Kritik laut wurde.

Im Herbst 2019 änderte Zalando daraufhin die Zielsetzung für den Vorstand und alle anderen Führungsebenen in mindestens 40 Prozent bis 2023 (inzwischen war mit Cristina Stenbeck eine Frau Aufsichtsratsvorsitzende). Am 1. April 2021 wurde mit Astrid Arndt eine erste Frau in den Vorstand berufen.



Abspaltungen von Börsenkonzernen haben mehr Frauen

In den vergangenen Jahren gab es immer häufiger Abspaltungen ganzer Divisionen großer DAX-Konzerne, die dann als eigene Unternehmen an der Börse platziert wurden. Meist werden diese Unternehmen zu Beginn von der ehemaligen Muttergesellschaft kontrolliert. Der durchschnittliche Frauenanteil in ihren Vorständen ist deutlich höher als bei anderen Börsenneulungen.

Unter den 30 Börsenneulungen seit 2016 gibt es sieben Abspaltungen von Großkonzernen: Volkswagen hat die Nutzfahrzeughersteller MAN und Scania unter dem Namen **Traton** an die Börse gebracht. Siemens hat **Siemens Energy** und **Siemens Healthineers** abgespalten. E:ONs fossile Energieproduktion ist unter dem Namen **Uniper** an der Börse notiert. **DWS** gehörte lange der Deutschen Bank. **Hensoldt** war ein Teil von Airbus, **Ceconomy** (Mediamarkt/Saturn) ein Teil von Metro.

NUR ZWEI ABSPALTUNGEN HABEN KEINE FRAUEN

Abspaltungen von Großkonzernen sind es aus dem Mutterkonzern gewohnt, Transparenz und öffentlicher

Erwartungshaltung Rechnung zu tragen: Insgesamt haben die Abspaltungen von Großkonzernen mit 17,2 Prozent einen höheren Frauenanteil in den Vorständen als die anderen Börsenneulungen und auch als der Börsendurchschnitt insgesamt. Mit **Hensoldt** und **Traton** haben nur zwei der sieben Abspaltungen von Großkonzernen keine Frauen im Vorstand.

ABSPALTUNG ALS CHANCE FÜR MEHR DIVERSITÄT

Bei **Siemens Healthineers** und **Siemens Energy** scheint sich die gelernte Unternehmenskultur des Mutterkonzerns mit mehreren Frauen im Vorstand fortzusetzen. Alles deutet darauf hin, dass Abspaltungen großer Börsenkonzerne zukünftig häufiger zu beobachten sein werden – in Hinblick auf mehr Vielfalt in den Börsenvorständen sind diese Abspaltungen eine Chance: etablierte Strukturen werden erneuert und Neurekrutierungen eröffnen die Möglichkeit, ein Team aus Männern und Frauen zusammenzustellen. Mit Blick auf die stärkere öffentliche Erwartungshaltung werden Abspaltungen ein rein männliches Vorstandsteam zukünftig sehr gut begründen müssen.

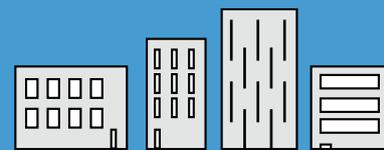
DAS VOLKSWAGEN-UNIVERSUM IST MÄNNLICH



Traton sticht mit 6 Männern im Vorstand negativ hervor. Im Mai 2021 erweiterte Traton, deren Haupteigentümerin **Volkswagen** ist, den Vorstand. Ein neues Ressort bietet immer auch die Möglichkeit, mehr Vielfalt in die Führung zu holen, hier kam stattdessen ein weiterer Mann aus dem Volkswagen-Kosmos zum Zug.

Mit der **Porsche Automobil Holding** ist ein weiterer Börsenneuling ohne Frau im Vorstand mit **Volkswagen** verknüpft. Die Holding ist Haupteigentümerin von Volkswagen, der Vorstandsvorsitzende ist auch Aufsichtsratsvorsitzender von Volkswagen.

NEUE IMMOBILIENKONZERNE IN DEN INDIZES OHNE FRAUEN



Eine eigene Kategorie von Börsenneulungen bilden die Immobilienunternehmen **Aroundtown**, **Corestate Capital**, **Grand City Properties** und **Instone Real Estate**, teilweise mit Sitz in Luxemburg. Sie alle haben keine Frauen im operativen Top-Management, bei **Corestate Capital** gibt es darüber hinaus auch keine Frauen im Aufsichtsrat. Dass es in der Immobilienbranche auch ganz anders geht, zeigt der Blick nach Schweden: Dort bilden die Immobilienunternehmen an der Börse die erste Branche, die bereits einen Frauenanteil von 40 Prozent in den Vorständen erreicht hat.

Der Börsengang: Schlüsselmoment für mehr Diversität



Börsenneulinge ziehen den Frauenanteil in den Vorständen der Börsenunternehmen jedes Jahr aufs Neue nach unten. Der Börseneintritt ist ein Vorgang, der von vielen Institutionen begleitet wird, die auf die Zusammensetzung des Top-Managements des

Börsenneulings Einfluss nehmen können. Daneben setzt eine verstärkte öffentliche Sichtbarkeit ein, die es beispielsweise auch Kundinnen und Kunden oder Angestellten ermöglicht, Vielfalt und Chancengleichheit von den Unternehmen einzufordern.

INVESTMENTBANKEN

Für den Börsengang brauchen die Unternehmen eine Investmentbank, die den Vorgang begleitet. Sie kann ihre Zusammenarbeit an Bedingungen knüpfen. Mit ihrer »Board Diversity Initiative« fordert beispielsweise Goldman Sachs auch von deutschen Unternehmen mindestens zwei diverse Mitglieder in der Unternehmensführung – allerdings bislang nur im Aufsichtsrat, nicht im Vorstand.

INVESTOREN

Beim Börsenstart werben die Unternehmen um die Gunst der Investoren, die in dieser Situation einen besonders starken Hebel haben, diverse Führungsteams einzufordern. Immer mehr institutionelle Investoren wie der Norwegische Staatsfonds oder Blackrock stellen solche Diversitätsanforderungen. Da sie aber nicht auf das deutsche System mit Aufsichtsrat und Vorstand angelegt sind, greifen sie in der Regel nur für die Aufsichtsräte, nicht für die Vorstände.

DIE BÖRSE

Unternehmen, die in DAX, MDAX und SDAX gelistet werden wollen, müssen das Indexregelwerk der Deutschen Börse erfüllen. Die Regelungen beziehen sich vor allem auf finanzielle Kennzahlen, Kriterien spielen zurzeit kaum eine Rolle. Dass es auch anders geht, zeigt die US-Technologiebörse Nasdaq, die angekündigt hat, für ein Listing vielfältig besetzte Boards zu fordern.

AUFSICHTSRAT

Der Börsengang, spätestens der Aufstieg in einen der DAX-Indizes, muss Anlass sein für den Aufbau eines professionellen und strategisch ausgerichteten Aufsichtsrates. Der oder die Aufsichtsratsvorsitzende ist hier die wichtigste Schlüsselfigur und verantwortlich dafür, ein vielfältiges Team im Aufsichtsrat zu besetzen. Der Aufsichtsrat entscheidet dann über die Besetzung des Vorstands, der mit dem Aufstieg in einen der DAX-Indizes häufig neu aufgestellt wird. Meist werden Kompetenzen institutionalisiert und der Vorstand vergrößert – eine gute Gelegenheit, Frauen an Bord zu holen.

KUNDINNEN UND KUNDEN, ANGESTELLTE, ÖFFENTLICHKEIT

Mit dem Börsenstart setzt für die Neulinge eine höhere Transparenzpflicht und verstärkte öffentliche Wahrnehmung ein. Das kritische Bewusstsein in Bezug auf Chancengleichheit und Diversität wächst in Deutschland zurzeit ebenso stark wie die Zahl verantwortlich entscheidender Konsumentinnen und Konsumenten. Bei Zalando und Xing beispielsweise führte der Druck von Angestellten, Kundinnen und breiter Öffentlichkeit erfolgreich zu einem strategischen Umdenken in der Unternehmensführung.



Das Startup-Ökosystem in Deutschland wächst. Allein in den ersten Monaten 2021 haben fünf Startups den Status eines »Unicorns« erreicht. Das ist eine gute Nachricht – für die Startups selbst, aber auch für die gesamte Volkswirtschaft. Denn Startups sind für eine zukunftsorientierte Volkswirtschaft ein unverzichtbarer Innovationstreiber.

In den vergangenen Jahren haben Startups verändert, wie wir einkaufen, bezahlen und uns fortbewegen. Doch so vielfältig die Branchenzugehörigkeit von Startups ist, neben dem innovativen Geschäftsmodell verbindet sie alle vor allem die schnelle Skalierung. In kürzester Zeit müssen sie zahlreiche Herausforderungen meistern. Dazu zählt insbesondere die Gewinnung von Talenten. Nur mit kompetenten und engagierten Mitarbeiter*innen ist ein erfolgreicher Unternehmensaufbau möglich.

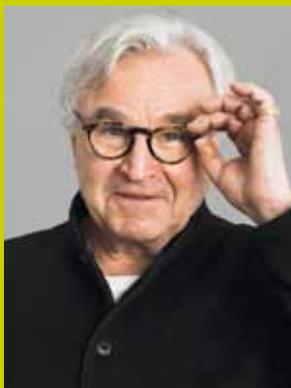
Dabei spielt die Diversität unter den Mitarbeitenden eine große Rolle. Als Startup-Verband ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Bedingungen für Diversität zu

verbessern. Eine ausgeprägte Vielfalt unter den Mitarbeitenden, die immer auch einen ausgewogenen Anteil an Frauen auf allen Ebenen bedeutet, ist nicht nur gesellschaftlich geboten, sie ist vor allem auch ökonomisch sinnvoll. Denn Untersuchungen zeigen, dass diverse Teams wirtschaftlich oft erfolgreicher sind.

Der vorliegende AllBright-Bericht nimmt den Frauenanteil im Vorstand von jungen, börsennotierten Technologieunternehmen in den Fokus und bringt zutage, dass es hier noch viel zu tun gibt. Insofern ist der Bericht nicht nur eine kritische Bestandsaufnahme, sondern auch ein Appell und damit der erste Schritt gegenzusteuern.

Als Startup-Verband stellen wir uns der Herausforderung: Wir haben nicht nur bei uns selbst angefangen und unseren Vorstand und die Geschäftsführung paritätisch besetzt, sondern mit der Initiative #startupdiversity auch konkrete Vorschläge unterbreitet, wie die Voraussetzungen für Diversität im Startup-Ökosystem insgesamt verbessert werden können. Ein Ansatzpunkt ist dabei auch, den Frauenanteil in Managementpositionen bei Scaleups gezielt zu erhöhen.

CHRISTIAN MIELE
VORSTANDSVORSITZENDER BUNDESVERBAND
DEUTSCHE STARTUPS E.V.



Ein Unternehmen zu gründen, ist großartig – von der ersten Idee, dem Überzeugen von Investoren und Kunden bis hin zur ehrgeizigen Expansion. Als Gründer von zwei Unternehmen, die an der Stockholmer Börse notiert sind, habe ich großen Respekt vor Unternehmern, die darüber hinaus auch die härteren Anforderungen

und Kontrollen gemeistert haben, die mit einem Börsengang verbunden sind.

Ich investiere gern in vielversprechende Ideen und Konzepte mit langfristiger Perspektive. Und zu einer langfristigen Perspektive gehört auch, dass das Unternehmen für eine gesunde Mischung von Männern und Frauen in der Führung sorgt. Gründer, denen es gelungen ist, ihr Unternehmen an die Börse zu bringen, sollten sich spätestens da Fragen stellen: Können wir eigentlich ein wachsendes Börsenunternehmen genauso führen, wie wir zuvor ein Startup geführt haben? Brauchen wir nicht zusätzliche Erfahrungen und Perspektiven im Vorstand?

In einer hochentwickelten Gesellschaft wie unserer sollte nicht der Gesetzgeber in diese Prozesse eingreifen müssen. Eigentlich sollte hier der Selbsterhaltungstrieb der Unternehmen greifen, Vielfalt ist wichtig für Innovationskraft und Profitabilität. Wo dieser Selbsterhaltungstrieb fehlt, fordern Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden immer lauter Diversität und Chancengleichheit ein und sorgen dafür, dass diese Unternehmen ihre unzeitgemäße Haltung ändern müssen.

Meine Botschaft an alle Gründer: Nur wer sein Team gut und vielfältig aufstellt, wird langfristig dem Druck an der Börse gewachsen sein und weitere Erfolge feiern. Zeigt, dass ihr mehr könnt als schnelles Wachstum!

SVEN HAGSTRÖMER
STIFTER DER ALLBRIGHT STIFTUNG

Die JUNGEN sind die NEUEN ALTEN



CHRISTIAN IST DER NEUE THOMAS: unter den Neulingen an der Frankfurter Börse dominiert ein Managertypus im Vorstand, der dem alten zum Verwechseln ähnlich ist – nur heißt er häufiger Christian, nicht mehr Thomas, er trägt hellblaues Hemd statt Schlips und er hat nicht promoviert, sondern gegründet. Wer gehofft hatte, neue Unternehmen würden neue Führungsstrukturen und mehr Vielfalt in die Börsenvorstände tragen, wird enttäuscht. Die Jungunternehmen wiederholen den Konstruktionsfehler der vorhergehenden Generation: sie wachsen ohne Frauen.



ALLBRIGHT