

KAMPF UM DIE BESTEN KÖPFE

Die Konkurrenz um
Vorständinnen nimmt zu

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT BERICHT / SEPTEMBER 2022

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 Meinungsbildnerinnen, Meinungsbildner 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

HINWEIS:

Dieser Bericht informiert über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der zum 1. September 2022 im DAX40, 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 2022 börsennotierten Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA. In Deutschland sind das die 40 DAX-Unternehmen, in Frankreich die Unternehmen im CAC40. In Großbritannien, USA, Schweden und Polen wurden die 40 Unternehmen mit der am 1. September 2022 größten Marktkapitalisierung 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, Rosina Ehrhardt, Lucie Schibel & Meret von Strünck – Design: Kristina Brusa, Leipzig

Inhalt

4

EDITORIAL

5

NUR IN DEN DAX-VORSTÄNDEN
IST DER FRAUENANTEIL GEWACHSEN

6

MDAX UND SDAX HABEN PROBLEME,
VERLORENE FRAUEN MIT FRAUEN ZU ERSETZEN

7

VORSTÄNDINNEN WERDEN HÄUFIGER IN DEN EIGENEN REIHEN GEFUNDEN

8

THOMAS PRÄGT WEITERHIN DIE VORSTÄNDE

9

Internationaler Vergleich
DEUTSCHE UNTERNEHMEN LIEGEN WEIT HINTEN

10

WETTBEWERBER IN DEN USA SIND BEREITS VIEL WEITER

11

BEST PRACTICE

Melissa Di Donato und Ralf P. Thomas

12 - 14

DAS ALLBRIGHT RANKING
Die Grüne, Gelbe und Rote Liste

16

SCHLUSSWORTE

Lisa Paus, Sven Hagströmer

Die Konkurrenz um Vorständinnen nimmt zu – Verlierer sind MDAX und SDAX

Es gibt gute Nachrichten: Immer mehr Unternehmen machen Ernst mit Vielfalt in der Führung – im September 2022 haben erstmals 3 große DAX-Unternehmen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen im Vorstand erreicht (Continental, Fresenius Medical Care und Siemens Healthineers), drei weitere sind von einem Frauenanteil von 40 Prozent nur wenig entfernt (Beiersdorf, Deutsche Telekom, Mercedes Benz).

MEHR ALS DIE HÄLFTE DER UNTERNEHMEN HAT NOCH KEINE EINZIGE FRAU IM VORSTAND

Aber die positive Entwicklung bei diesen Pionieren kann über die schlechte Nachricht nicht hinwegtäuschen: Mehr als die Hälfte der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen hat noch immer keine einzige Frau im Vorstand.

Mit durchschnittlich 20 Prozent ist auch der Frauenanteil in den DAX-Vorständen im internationalen Vergleich beschämend niedrig. In MDAX und SDAX sieht es noch viel schlechter aus, hier ist er mit rund 10 Prozent nur halb so hoch. Fast alle Unternehmen mit rein männlichen Vorständen sind in MDAX und SDAX notiert.

Der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen aller 160 Börsenunternehmen ist im vergangenen Jahr nur um 0,8 Prozent gewachsen – ein Modernisierungsschub, wie er dringend nötig ist für die deutsche Wirtschaft, sieht anders aus.

FÜR DEN MODERNISIERUNGSSCHUB BRAUCHT ES DIE BESTEN KÖPFE – VON FRAUEN UND MÄNNERN

In Zeiten von Fachkräftemangel und Krise ist die deutsche Wirtschaft auch international herausgefordert wie nie. Mehr denn je geht es jetzt darum, sich neu und besser aufzustellen und sich dafür die besten Köpfe zu sichern – auch und gerade die weiblichen. Den DAX-Unternehmen gelingt das zurzeit am besten. Für die vielen mittleren und kleineren Unternehmen, die noch immer keine einzige Frau im Vorstand haben, wird es immer schwieriger, denn der Trend, dass Top-Managerinnen bevorzugt Unternehmen wählen, in denen es schon Frauen im Vorstand gibt, bestätigt sich auch in diesem Jahr.

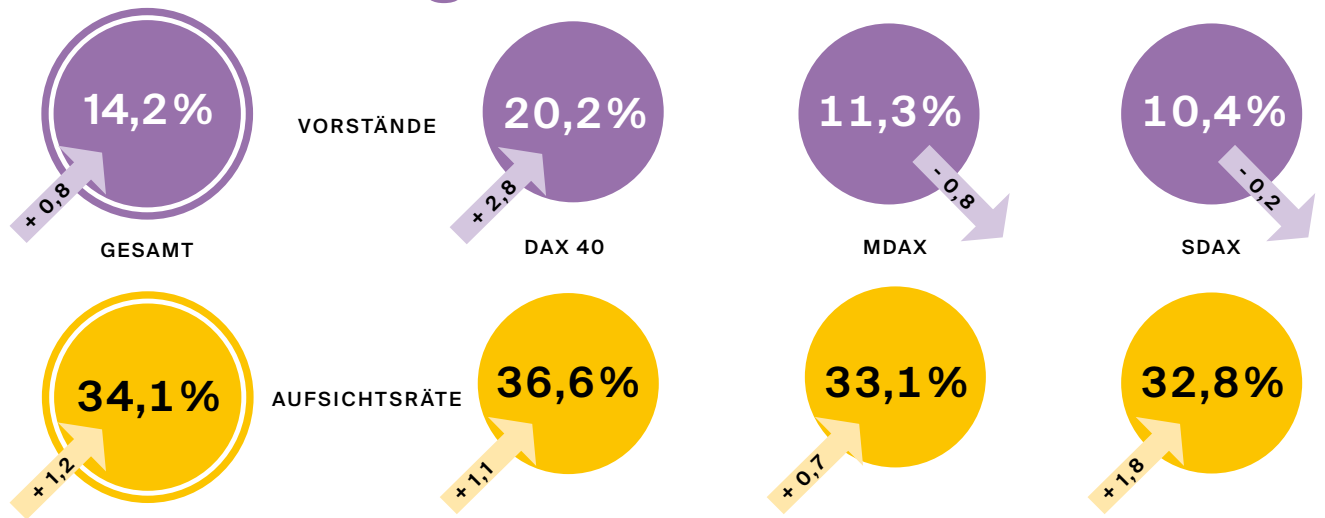
Für diese Unternehmen braucht es einen echten Aufbruch, sie müssen jetzt Maßnahmen ergreifen, um auf allen Ebenen nachhaltig attraktiver für Frauen zu werden, wenn sie den Anschluss nicht völlig verlieren wollen. So können sie Frauen mobilisieren, die heute noch in geringer Teilzeit oder unter ihrem Niveau arbeiten und damit dem Fachkräftemangel begegnen, eine solide „Pipeline“ an Führungsfrauen aufbauen und mit mehr Perspektivenvielfalt in der Führung die Herausforderungen angehen.

Wenn der Modernisierungsschub der deutschen Wirtschaft gelingen soll, müssen die Unternehmen konsequent die besten Talente in die Führung holen, und die sind nicht immer männlich. Nur so werden sie Lösungen finden, die auf der Höhe der Zeit sind und können in schwierigen Zeiten international mithalten.



*Wiebke Ankersen & Christian Berg
Geschäftsführung der AllBright Stiftung*

Nur in den DAX-Vorständen ist der Frauenanteil gewachsen



Frauenanteil in den Führungsgremien der 160 Börsenunternehmen am 1.9.2022 (Pfeile: Entwicklung seit 1.9.2021 in Prozentpunkten)

Am 1. September 2022 sind die Vorstände der 160 in DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen mit 599 Männern und 99 Frauen besetzt. Das sind 4 Männer weniger und 6 Frauen mehr als am 1. September 2021. Die gute Dynamik des Vorjahres bei der Erhöhung des Frauenanteils hat sich in diesem Jahr abgeschwächt. Noch immer sind mehr als 85 Prozent der Vorstandsmitglieder Männer, 62 der 99 Vorständinnen sind in ihrem Vorstandsteam die einzige Frau.

Der leichte Zuwachs beim Frauenanteil in den Vorständen seit September 2021 geht ausschließlich auf die 40 großen DAX-Unternehmen zurück. Dort beträgt der Zuwachs 2,8 Prozentpunkte und ist damit etwas schwächer als im Vorjahr. In den Unternehmen in MDAX und SDAX stagniert der Frauenanteil in den Vorständen. Damit ist nun in den 40 großen DAX-Konzernen jedes fünfte, in MDAX und SDAX jedes zehnte Vorstandsmitglied eine Frau.

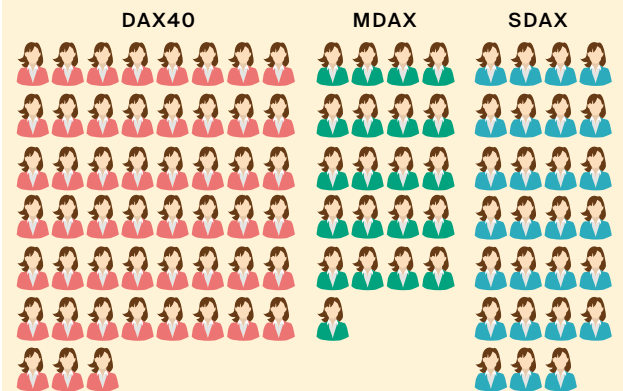
Bei den MDAX- und SDAX-Unternehmen wird es in den kommenden Monaten etwas mehr Bewegung geben: Die Unternehmen haben die Berufung von insgesamt 14 neuen Vorständinnen bis Ende Januar 2023 angekündigt.

MEHR ALS DIE HÄLFTE DER VORSTÄNDINNEN ARBEITET IN DEN 40 DAX-UNTERNEHMEN

Je größer und internationaler die Unternehmen, desto eher sind Frauen in den Vorständen zu finden. Mehr als die Hälfte aller weiblichen Vorstandsmitglieder arbeitet in den großen DAX-Konzernen. Fast ein Drittel dieser weiblich besetzten Vorstandsposten im DAX wiederum entfallen auf nur 5 DAX-Unternehmen, die bereits

jeweils 3 Frauen im Vorstand haben ([Airbus](#), [Allianz](#), [Beiersdorf](#), [Fresenius Medical Care](#), [Mercedes Benz](#)). 7 anderen DAX-Konzernen ist es dagegen noch immer nicht gelungen, auch nur eine einzige Frau in den Vorstand zu holen ([HelloFresh](#), [Linde](#), [MTU](#), [Munich Re](#), [Porsche Automobil Holding](#), [Sartorius](#) und [Symrise](#)).

Hier arbeiten die 99 Frauen in den Vorständen der DAX-Indizes



EIN VIERTEL DER AUFSICHTSRÄTE HAT 40 PROZENT FRAUEN ODER MEHR

In den Aufsichtsräten der 160 in DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sitzen am 1. September 2022 insgesamt 596 Frauen und 1152 Männer, das ist ein leichter Zuwachs und entspricht einem Frauenanteil von 34,1 Prozent. Einen Zuwachs gibt es auch bei der Anzahl der Unternehmen, die bereits einen Frauenanteil von 40 Prozent oder mehr im Aufsichtsrat erreicht haben: sie ist von 36 im Vorjahr auf 44 gestiegen. Damit hat nun ein Viertel der Unternehmen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat.

MDAX und SDAX haben Probleme, verlorene Frauen mit Frauen zu ersetzen

Es gibt, insbesondere durch ungeplante Umstrukturierungen, regelmäßig mehr Neubesetzungen in den Vorständen, als aufgrund auslaufender Verträge der Vorstandsmitglieder zu erwarten wäre. Es gibt also genug Gelegenheit, den Frauenanteil in den Vorständen zu erhöhen; mit einer guten Nachfolgeplanung und gezielter Nachbesetzung mit Frauen könnte ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen zügig erreicht werden.

Zwischen dem 1. September 2021 und dem 1. September 2022 haben insgesamt 14 Frauen und 75 Männer aus unterschiedlichen Gründen ihr Vorstandsmandat abgegeben (im Vorjahr: 7 Frauen und 81 Männer), das entspricht jeder 7. Frau (15 Prozent) und jedem 8. Mann (12 Prozent). In den Vorjahren hatten in der Regel im Verhältnis weniger Frauen als Männer die Vorstände verlassen, die Frauen saßen sozusagen „fester im Sattel“. In diesem Jahr sind also etwas mehr Frauen ausgeschieden als sonst üblich.

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



2021/22	15 %	12 %
2020/21	10 %	13 %
2019/20	21 %	18 %
2018/19	7 %	19 %
2017/18	10 %	13 %

Insgesamt wurden 82 Personen neu in die Vorstände berufen (im Vorjahr 113). Darunter waren 19 Frauen, das entspricht einem Anteil von 23 Prozent (im Vorjahr 28 Prozent). Die Mehrzahl der Frauen (12) wurde in DAX-Vorstände berufen. Für die DAX-Unternehmen beträgt der Frauenanteil bei den Neurekrutierungen 40 Prozent. Für MDAX und SDAX beträgt er nur 15,6 Prozent.

Die 12 Frauen, die ein DAX-Vorstandsmandat angenommen haben, sind, wie schon im Vorjahr, in der Regel in Unternehmen gegangen, in denen es zuvor bereits Frauen im Vorstand gab (nur bei Brenntag war der Vorstand zuvor ausschließlich mit Männern besetzt).

MDAX UND SDAX ERSETZEN FRAUEN MIT MÄNNERN

Während die DAX-Unternehmen ausgeschiedene Vorständinnen durch neue Vorständinnen ersetzen konnten (nur Munich Re ist das nicht gelungen), hatten MDAX- und SDAX-Unternehmen Probleme, für zuvor weiblich besetzte Mandate wieder eine Frau zu gewinnen. So wurden 8 von 9 ausscheidenden Vorständinnen durch Männer ersetzt.

Frauenanteil bei den Neurekrutierungen für den Vorstand seit September 2021



Unter dem Strich ergibt das in diesem Jahr einen verhältnismäßig geringen Zuwachs von 6 Frauen bei der Gesamtzahl der Vorständinnen (im Vorjahr waren es 25).

MIT DEM AKTUELLEN TEMPO DAUERT ES NOCH 42 JAHRE BIS ZUR PARITÄT

Mit dem durchschnittlichen Veränderungstempo der vergangenen 5 Jahre würde es noch 26 Jahre dauern, bis ein Frauenanteil von 50 Prozent in den 160 Vorständen in DAX, MDAX und SDAX erreicht wäre. Mit dem aktuellen Tempo seit September 2021 ist ein Frauenanteil von 50 Prozent erst in 42 Jahren erreicht.

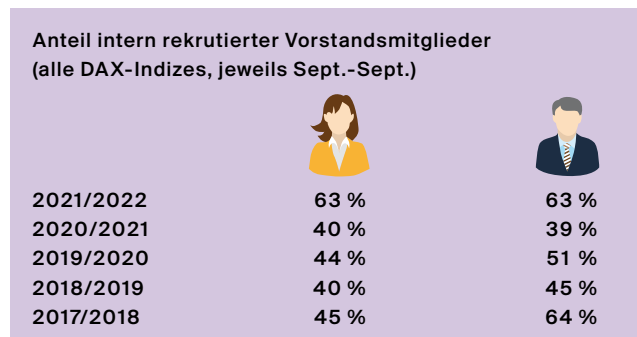
26 Jahre

... würde es mit dem durchschnittlichen Tempo der vergangenen 5 Jahre dauern, bis ein Frauenanteil von 50 Prozent in den Vorständen der Börsenunternehmen erreicht wäre.

Vorständinnen werden häufiger in den eigenen Reihen gefunden

Die Karrierewege männlicher und weiblicher Vorstandsmitglieder in deutschen Börsenunternehmen werden etwas ähnlicher: Während Vorständinnen in der Vergangenheit meist extern und häufig auch aus dem Ausland rekrutiert wurden, beförderten die Unternehmen im vergangenen Jahr überwiegend Managerinnen aus den eigenen Reihen. Was die ausgeübten Funktionen betrifft, gibt es bei den neuen Männern und Frauen in den Vorständen teils deutliche Unterschiede.

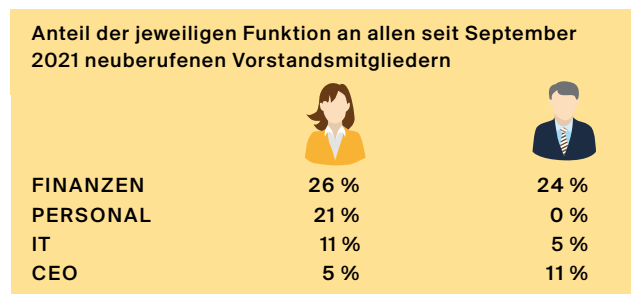
Wie schon im Vorjahr ist der Anteil der deutschen unter den neu rekrutierten Vorständinnen weiter gestiegen und ist nun ebenso hoch wie bei den Männern: in den Jahren 2018–2021 lag er noch bei 51 Prozent, in diesem Jahr beträgt er 68 Prozent. Auch der Anteil der unternehmensinternen Beförderungen ist bei den Frauen nun ebenso hoch wie bei den Männern (jeweils 63 Prozent). Die sogenannten „Pipelines“ mit internen Managerinnen sind also offenbar besser gefüllt als je zuvor – zumindest in den DAX-Unternehmen, die für den Großteil der Neubesetzungen stehen.



VIELE FRAUEN ÜBERNEHMEN DAS FINANZRESSORT

Jede vierte der neuen Vorständinnen wurde für das Finanzressort rekrutiert. Der Finanzposten hat sich in den letzten Jahren häufiger als Sprungbrett für den Vorstandsvorsitz erwiesen, diese Entwicklung könnte also mittelfristig einen höheren Anteil weiblicher CEOs begünstigen.

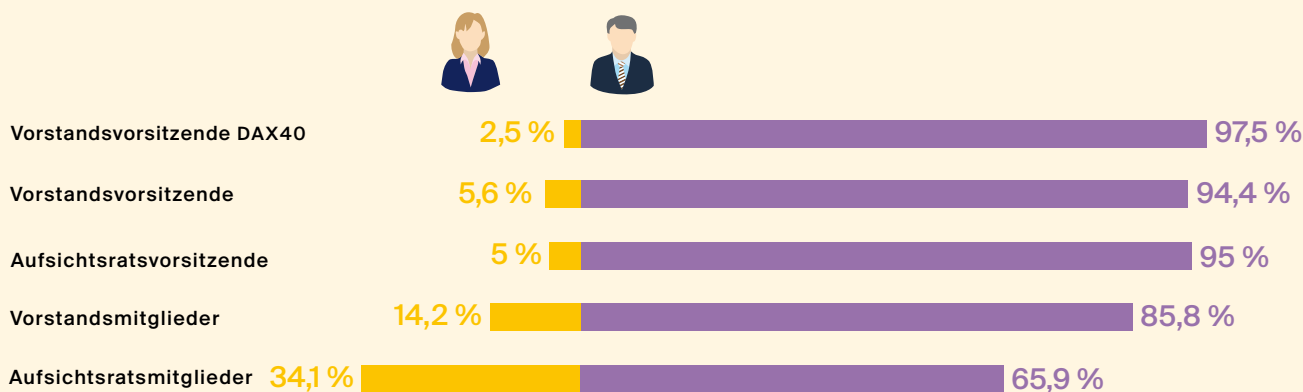
Außerdem bekam jede fünfte Frau die Verantwortung für den Personalbereich, aber kein einziger Mann. Das IT-Ressort übernahmen Frauen häufiger als Männer. Männer wurden dagegen doppelt so häufig für den Vorstandsvorsitz rekrutiert wie Frauen.



STAGNATION BEIM FRAUENANTEIL IN DEN MACHTPOSITIONEN

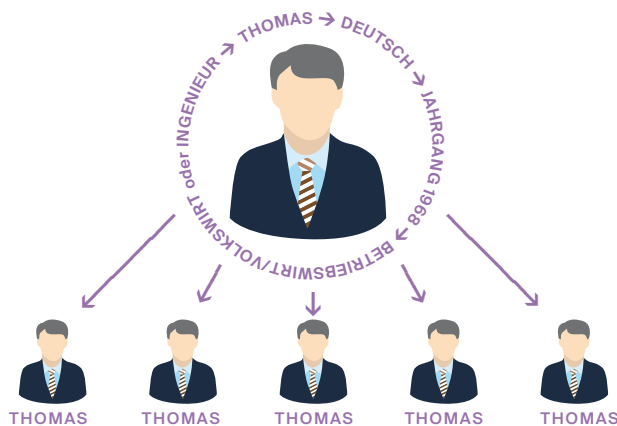
In den Machtpositionen an der Spitze von Vorständen und Aufsichtsräten stagniert der Frauenanteil derzeit. Die Anzahl weiblicher Vorstandsvorsitzender ist von 8 auf 9 gestiegen, die einzige neue CEO ist Konstantina Kanellopoulos, Co-CEO bei Deutsche Wohnen. Nach dem Stichtag 1. September wurde auch Carla Kriwet zur CEO bei Fresenius Medical Care befördert. Bei den Aufsichtsratsvorsitzenden sind mit insgesamt 8 Frauen zwei Frauen weniger zu verzeichnen als im Vorjahr.

Verteilung der Machtpositionen in den Unternehmen



Anteile von Männern und Frauen in den Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen der 160 deutschen Börsenunternehmen am 1. September 2022: Je höher und machtvoller die Position, desto seltener sind Frauen vertreten.

Thomas prägt weiterhin die Vorstände



Sabine

... ist der häufigste
Frauennamen in den
Vorständen
(es gibt 5, im Vorjahr 4).

21 Männernamen finden sich
dort häufiger als Sabine.

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.

Schon seit Jahren ist Thomas der häufigste Name in deutschen Vorständen. Mit steigender Hierarchiehöhe fallen objektivierende Auswahlmechanismen weg und die Rolle des Bauchgefühls nimmt zu. In der Folge umgeben sich CEOs bevorzugt mit etwas jüngeren Spiegelbildern ihrer selbst. Im vergangenen Jahr ist die Anzahl der Thomasse weiter gewachsen. An der Spitze dominiert jetzt allerdings Christian: Es gibt mehr Vorstandsvorsitzende, die Christian heißen (10), als weibliche Vorstandsvorsitzende (9).

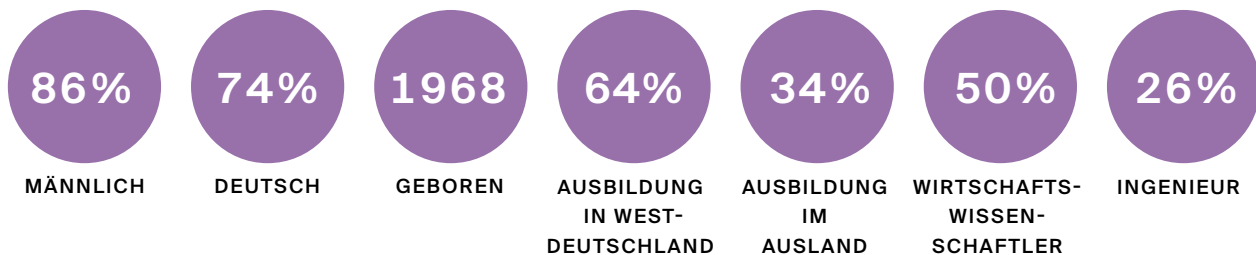
23 PROZENT DER NEUBESETZUNGEN SIND FRAUEN

Die Übersicht über die im vergangenen Jahr neu rekrutierten Vorstände (siehe gelbe Bälle unten) zeigt, wie sich der Thomas-Kreislauf weiter fortsetzt. Im vergangenen Jahr wurde aber immerhin etwas weiblicher rekrutiert (23 Prozent waren Frauen) und ein wenig internationaler (32 Prozent der Neubesetzungen kommen aus dem Ausland).

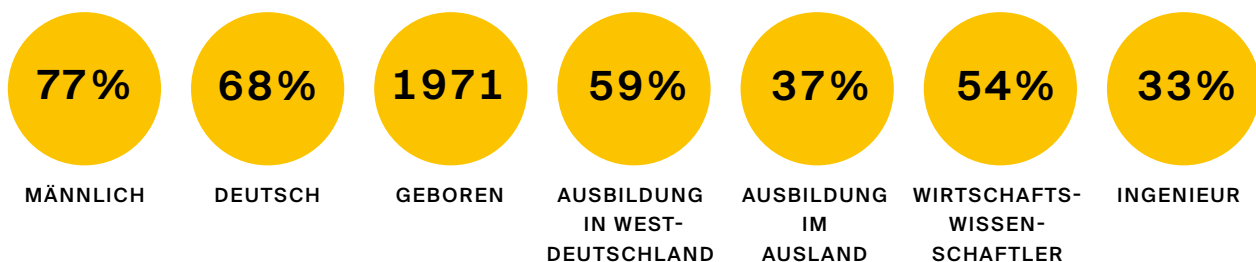
WEITERHIN WENIGE OSTDEUTSCHE

Nicht nur Frauen fallen bei der Rekrutierung für die Vorstände weitgehend durchs Raster, sondern auch Ostdeutsche. Nur 4 Prozent der neuberufenen Vorstandsmitglieder wurden in Ostdeutschland ausgebildet, im Vorjahr waren es 2 Prozent.

DAS DURCHSCHNITTLICHE VORSTANDSMITGLIED IST:



UND SO WURDE ZWISCHEN 1. SEPTEMBER 2021 UND 1. SEPTEMBER 2022 REKRUTIERT:



Deutsche Unternehmen liegen weit hinten

Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der führenden 40 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA, landet Deutschland wie schon im Vorjahr auf dem vorletzten Platz.

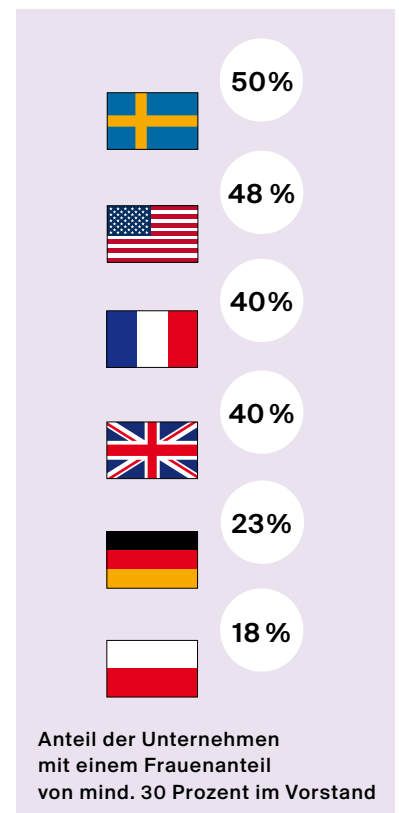
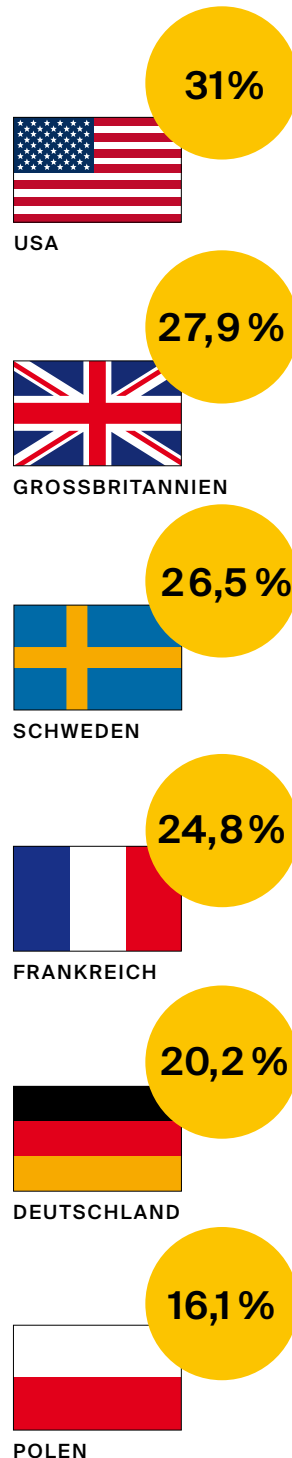
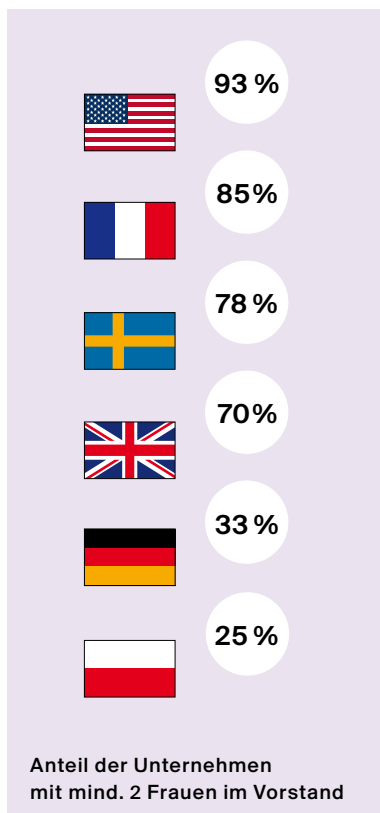
Zwar sind die Vorstände der 40 großen DAX-Konzerne schon internationaler und weiblicher als die der kleinen und mittleren Börsenunternehmen, doch beträgt ihr Männeranteil weiterhin knapp 80 Prozent. Schlechter als Deutschland steht im September 2022 nur Polen da.

So liegt Deutschland auch weiterhin abgeschlagen hinter den USA, Großbritannien, Schweden und Frankreich. Um hier Anschluss an

das internationale Niveau zu finden, müssten die deutschen Unternehmen den Frauenanteil bei den Neurekrutieren deutlich erhöhen.

In den USA, Schweden, Frankreich und Großbritannien sind Vorstände mit mehreren Frauen längst die Norm: 93 Prozent der amerikanischen und 85 Prozent der französischen Unternehmen haben mehrere Frauen im Vorstand, bei den deutschen Großunternehmen sind es 33 Prozent.

Einen mindestens 30-prozentigen Frauenanteil im Vorstand – dieser Anteil gilt als „kritische Masse“ für eine Veränderung der Teamdynamik – hat in Schweden und den USA die Hälfte der Unternehmen, in Deutschland weniger als ein Viertel.



Wettbewerber in den USA sind bereits viel weiter

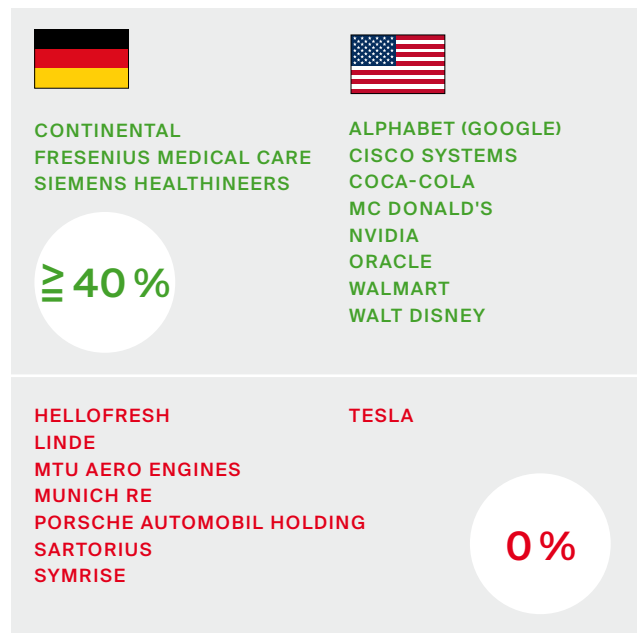
Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist erreicht, wenn der Anteil der unterrepräsentierten Gruppe mindestens 40 Prozent beträgt. In Deutschland erfüllen 2022 erstmals drei DAX-Konzerne dieses Kriterium. Allerdings gibt es noch mehr als doppelt so viele DAX-Unternehmen (7), die keine einzige Frau im Vorstand haben. Die amerikanischen Unternehmen sind bereits einige Schritte voraus.

In den USA gibt es nur noch ein einziges unter den 40 größten Unternehmen an der Börse, das gar keine Frau im Vorstand hat. Das Bewusstsein für Chancengleichheit und Diversität ist in den USA bereits viel länger und fester verankert als in Deutschland. Obwohl die Erwerbsfrequenz bei den Frauen in den USA geringer ist als bei den Frauen in Deutschland, ist der Frauenanteil in den Führungspositionen deutlich höher, denn sie werden viel konsequenter für Führungspositionen ausgewählt. In amerikanischen Unternehmen ist Vielfalt in der Führung nicht „nice to have“, sondern in der Regel ein strategisches Unternehmensziel, das nicht anderen Zielen untergeordnet ist.

NUR IN DEN USA IST EIN FRAUENNAME UNTER DEN 5 HÄUFIGSTEN VORNAMEN IN DEN VORSTÄNDEN

Der häufigste Name in den Vorständen der deutschen Unternehmen ist seit vielen Jahren unangefochten Thomas, und Thomas rekrutiert laufend weitere Thomasse, die ihm ähnlich sind.

Auch international gibt es viel mehr Männer als Frauen in den Vorständen der großen Börsenunternehmen. Thomas,



Großunternehmen (siehe S. 9) mit einem Frauenanteil von 40 Prozent oder mehr (grün) sowie Großunternehmen ohne eine einzige Frau im Vorstand bzw. Leadership Team (rot)

Michael und Markus aus Deutschland haben in allen Ländern „Brüder“ – dort heißen sie beispielsweise Tomasz, Mikael oder Mark. Wer eine Variante dieser Vornamen trägt, hat offenbar die größten Chancen, Vorstandsmitglied in einem börsennotierten Großunternehmen zu werden. Die USA sind das einzige Land im Vergleich, in dem unter den 5 häufigsten Vornamen auch ein weiblicher zu finden ist: Jennifer.

THOMAS UND SEINE BRÜDER



Die jeweils 5 häufigsten Vornamen in den Vorständen der 40 größten Börsenunternehmen des Landes

Best Practice



Frau Di Donato, SUSE gehört zu den wenigen deutschen Börsenunternehmen mit einer Frau an der Spitze. In Ihrer Branche arbeiten weniger Frauen als in vielen anderen. Welchen Stellenwert hat Diversität im Management für Sie und wie gelingt es Ihnen, mehr Frauen für das Top-Management zu gewinnen?



Unternehmen sollen Chancengleichheit und Diversität als Schlüsselfaktoren für ihren Erfolg begreifen. Obwohl McKinsey gezeigt hat, dass Unternehmen mit mehr Gender Diversity eine um 25 Prozent höhere Chance haben, überdurchschnittlich profitabel zu sein, sind Frauen in den Unternehmensführungen deutlich unterrepräsentiert. Unternehmen müssen die Kraft der Vielfalt erkennen und für mehr Gendergerechtigkeit arbeiten.

Persönlich hatte ich nicht nur die Ehre, 2019 die erste weibliche CEO bei SUSE zu werden, sondern auch 2021 als erste weibliche CEO ein Milliardenunternehmen an die Frankfurter Börse zu bringen, und ich bin fest entschlossen, dies als eine Plattform zu nutzen, um Diversity & Inclusion voranzubringen.

Offenheit ist Teil der SUSE-DNA – nirgendwo wird das deutlicher als in unserem Engagement, Chancengleichheit am Arbeitsplatz voranzutreiben.

Unser Ziel ist ein inklusives Umfeld, das Diversität in all ihren Dimensionen begrüßt. Als eine der wenigen weiblichen Top-Führungskräfte im Tech-Bereich setze ich mich mit Leidenschaft für Gendergerechtigkeit ein. Im Verlauf meiner Karriere habe ich immer wieder die nächste Generation weiblicher Führungskräfte durch Mentoring und Mitarbeiterprogramme bei SUSE und darüber hinaus gefördert. Meine erste Initiative als CEO von SUSE war es, Mitarbeiternetzwerke zu etablieren, darunter Women in Tech, Pride, Open Source Community Citizens, GoGreen und SUSECares, unseren philanthropischen Arm.

Kürzlich haben wir SUSE Camp gelauncht, unser Programm, das neue Talente bei SUSE entwickelt. Über diese Initiative bekommen neue Mitarbeiter Zugang zu Skill Building, Netzwerken und Karriereentwicklung. Mentoring ist ein wirkungsvoller Weg, dass Frauen selbstbewusster Führungspositionen anstreben, und es ist entscheidend für meinen eigenen Weg als Frau im Tech-Bereich gewesen.«

MELISSA DI DONATO
CEO
SUSE



Herr Prof. Thomas, Siemens Healthineers ist das einzige DAX-Unternehmen, in dessen Vorstand ebenso viele Frauen wie Männer arbeiten. Viele Unternehmen klagen, es gebe zu wenig Frauen für Top-Führungspositionen. Sieht Ihr Unternehmen das anders?



Bei Siemens Healthineers sind wir fest davon überzeugt, dass Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen unseres Unternehmens ein Schlüssel zu unserem Erfolg ist. Wie viele andere Unternehmen stehen auch wir vor der Herausforderung, Geschlechterparität in den verschiedenen Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen. Um den Aufstieg von Frauen in diese Ebenen zu beschleunigen, haben wir zahlreiche Initiativen ergriffen, darunter die Festlegung persönlicher Ziele für den Vorstand in diesem Bereich sowie die Einführung von Auswahlverfahren, die eine ausgewogene Vielfalt an unterschiedlichen Kandidaten umfassen.

Mit der Berufung von Elisabeth Staudinger in den Vorstand und der Berufung von Darleen Caron Anfang 2021, hat Siemens Healthineers auf dieser Ebene die Geschlechterparität erreicht. Die jüngste Ernennung durch den Vorstand von Vy Tran, ehemals Chief Compliance und Quality Officer bei Varian, zur neuen Leiterin der Region Asien, Pazifik und Japan sendet auch ein deutliches Signal an unsere 69.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Siemens Healthineers hat sich zum Ziel gesetzt, dass bis 2025 mindestens 26 Prozent des Senior Managements Frauen sein werden. Momentan sind es etwas mehr als 23 Prozent. Wir haben die Talente. Wir sind auf dem besten Weg. Solch ein Prozess muss an der Spitze beginnen – bei Siemens Healthineers ist das der Fall.«

PROF. DR. RALF P. THOMAS
AUFSICHTSRATSVORSITZENDER
SIEMENS HEALTHINEERS

Das AllBright Ranking: Die Grüne, Gelbe & Rote Liste

9 UNTERNEHMEN HABEN MINDESTENS 40 % FRAUEN IM VORSTAND (GRÜNE LISTE)

So stark ist diese Liste noch nie gewachsen: Im September 2022 haben 9 (im Vorjahr: 5) der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen im Vorstand (Frauenanteil von mindestens 40 Prozent). Erstmals sind mit **Continental**, **Fresenius Medical Care** und **Siemens Healthineers** auch 3 DAX-Konzerne darunter, in MDAX und SDAX sind es **Dermapharm**, **Hornbach**, **Pfeiffer Vacuum**, **Suse**, **TAG Immobilien** und **Takkt**.

70 UNTERNEHMEN HABEN MINDESTENS EINE FRAU IM VORSTAND, ABER KEINE 40 % (GELBE LISTE)

Die gelbe Liste ist etwas kürzer als im Vorjahr (74), da sich einige Unternehmen für die Grüne Liste qualifiziert haben. Die Gelbe Liste wird angeführt von **Deutsche Telekom**, **Beiersdorf** und **Mercedes Benz**, die alle nur knapp die 40 Prozent verfehlen. Mit **Metro** und **Hamborner Reit** qualifizierten sich nach dem Stichtag dieses Berichts (1. September) zwei weitere Unternehmen für den Wechsel von der Roten auf die Gelbe Liste, indem sie eine Frau in den Vorstand geholt haben.

81 VON 160 UNTERNEHMEN SIND NOCH IMMER OHNE FRAU IM VORSTAND (ROTE LISTE)

Zum ersten Mal seit 2016 ist die Rote Liste nicht kürzer geworden: Mehr als die Hälfte (81) der 160 Börsenunternehmen hat noch immer keine einzige Frau im Vorstand. Einige Unternehmen sind durch das Ausscheiden ihrer

einigen Vorständin auf der Liste gelandet: **Bilfinger** gehört ebenso dazu wie **Munich Re** oder **Kion**, die schon je 2 Frauen im Vorstand hatten. Auch **Patrizia** und **TeamViewer** haben ihre Vorständin verloren.

9 UNTERNEHMEN GANZ OHNE FRAUEN IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

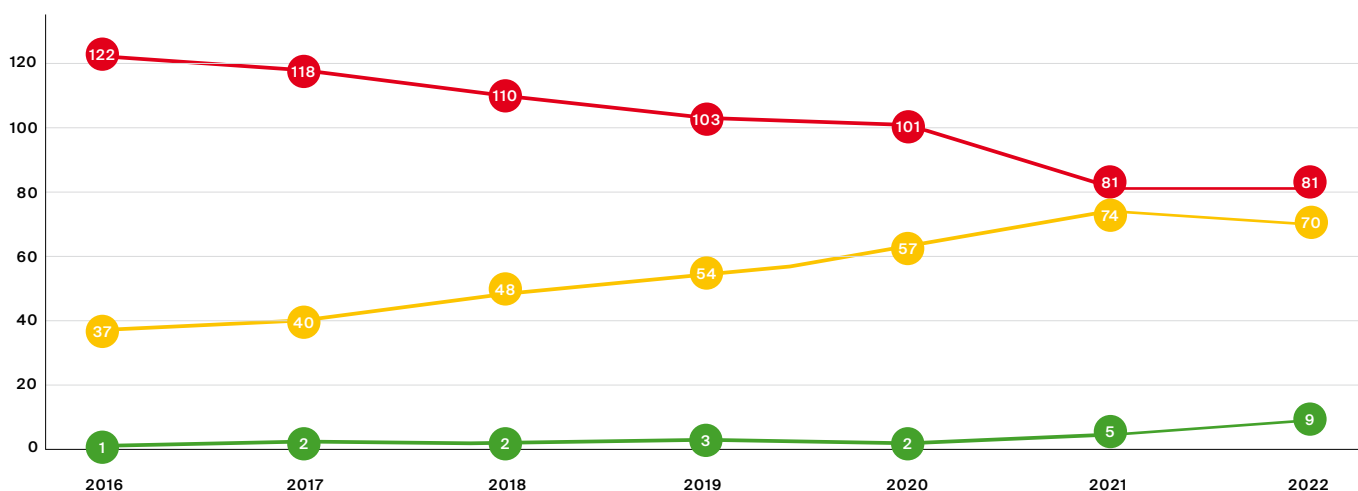
Die Doppelt Rote Liste mit Unternehmen, die weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat eine einzige Frau haben, ist seit dem Vorjahr um zwei Unternehmen geschrumpft und ist nun ebenso lang wie die Grüne Liste. **Hypoport**, **Rational**, **Sixt** und **Wacker Neuson** haben offenbar kein Interesse an jeglicher weiblicher Kompetenz in Vorstand oder Aufsichtsrat, sie werden seit 2016 kontinuierlich auf dieser Liste geführt. Auch beim SDAX-Neuling **Adesso**, der **Adler Group**, **Atoss Software**, **Varta** und **Zeal Networks** gibt es gar keine Frauen in der Unternehmensführung (**Adesso** hat eine Aufsichtsratsvorsitzende angekündigt).

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)



Entwicklung der Anzahl der Unternehmen auf der Grünen, Gelben und Roten AllBright Liste seit 2016

FIRMEN MIT MINDESTENS 40 % FRAUEN IM VORSTAND:

AllBrights Grüne Liste

9

Kriterium für die Grüne AllBright Liste ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Vorstand des Unternehmens mit mindestens 40 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts. Im September 2022 erfüllen 9 der 160 Börsenunternehmen dieses Kriterium.

- 1 Suse
- 2 Pfeiffer Vacuum Technology
- 2 TAG Immobilien
- 2 Takkt
- 5 Hornbach
- 6 **Siemens Healthineers**
- 7 Dermapharm
- 8 **Fresenius Medical Care**
- 9 **Continental**

DAX40-Unternehmen sind hervorgehoben

70

FIRMEN MIT MINDESTENS EINER FRAU IM VORSTAND:

AllBrights Gelbe Liste

Die 70 Unternehmen auf der Gelben Liste haben mindestens eine Frau im Vorstand, erreichen jedoch noch keinen Frauenanteil von 40 Prozent. 30 der 40 im DAX notierten Großunternehmen finden sich auf dieser Liste.

- 10 **Deutsche Telekom**
- 11 **Beiersdorf**
- 12 **Mercedes Benz**
- 13 Thyssenkrupp
- 14 Deutsche Wohnen
- 15 **Zalando**
- 16 **RWE**
- 17 **BASF**
- 17 LEG Immobilien
- 17 Nagarro
- 17 Norma Group
- 21 Telefónica Deutschland
- 22 **SAP**
- 23 Commerzbank
- 24 **Allianz**
- 25 DIC Asset
- 26 **Covestro**
- 27 Wacker Chemie
- 28 Knorr Bremse
- 29 Fielmann
- 30 **Airbus Group**
- 31 Südzucker
- 32 Aareal Bank
- 32 Hensoldt
- 32 Jungheinrich
- 32 ProSiebenSat1 Media
- 32 **Puma**
- 32 Uniper
- 38 Evonik Industries
- 39 Medios
- 39 Siemens Energy
- 41 Grenke
- 42 **Deutsche Post**

- 43 **Merck**
- 44 New Work (Xing)
- 45 Fuchs Petrolub
- 45 KWS Saat
- 47 **Infineon Technologies**
- 48 CompuGroup Medical
- 49 Shop Apotheke
- 50 Hella
- 51 **Siemens**
- 52 **Brenntag**
- 52 **Vonovia**
- 54 Hochtief
- 55 **Deutsche Bank**
- 55 **EON**
- 55 Fraport
- 58 GFT Technologies
- 59 Software
- 60 **Henkel**
- 61 **Bayer**
- 61 Lufthansa
- 63 **Deutsche Börse**
- 64 DWS Group
- 65 Traton
- 66 **Adidas**
- 67 CeWe Stiftung
- 68 **Hannover Rück**
- 69 **Fresenius**
- 70 **Qiagen**
- 71 Talanx
- 72 **BMW**
- 73 Schaeffler
- 74 **Daimler Truck Holding**
- 75 **HeidelbergCement**
- 76 **Volkswagen**
- 77 PVA TePla
- 78 Grand City Properties
- 79 Aroundtown

DAX40-Unternehmen sind hervorgehoben

FIRMEN OHNE FRAU IM VORSTAND:

AllBrights Rote Liste

Die 81 Unternehmen auf der Roten Liste haben keine einzige Frau im Vorstand. 74 dieser Unternehmen sind in MDAX und SDAX notiert.

81

80 Evotec
 81 Jenoptik*
 81 Sto & Co
 83 Ceconomy*
 84 Deutsche Pfandbriefbank (PBB)
 84 Vantage Towers
 86 Amadeus Fire
 86 Freenet**
 86 GEA Group
 86 Gerresheimer
 86 Hugo Boss
 86 Indus
 86 Lanxess
86 Sartorius
 86 Synlab*
95 HelloFresh
 95 Kontron (S&T)
95 Munich Re
 95 SAF-Holland
 99 Metro**
 100 About You Holding
 100 Adtran Holding
 100 Aixtron
 100 Aurubis**
 100 Auto1 Group*
 100 Basler
 100 Bechtle
 100 Bilfinger
 100 Cancom
 100 Delivery Hero
 100 Deutsche Euroshop*
 100 Deutz**
 100 Drägerwerk
 100 Dürr*
 100 Hamborner Reit*/**
 100 Heidelberger Druckmaschinen*
 100 MorphoSys
100 MTU Aero Engines**
 100 Nemetschek
 100 Siltronic*
 100 SMA Solar Technology*/**
100 Symrise
 100 Verbio
 123 Kion Group
 123 Krones**
 123 Rheinmetall**
 123 Ströer
 123 Vitesco Technologies
 128 Carl Zeiss Meditec
 129 Patrizia

129 PNE*
 129 Salzgitter
 130 RTL Group
 133 K+S*
 134 BayWa
 134 CTS Eventim
 134 Stratec
 137 Encavis
 138 Befesa*
 138 FlatexDegiro*
 138 Instone Real Estate
138 Linde
 138 Stabilus
 138 United Internet*
 144 1&1
 144 Eckert & Ziegler
 144 Jost Werke
 144 Klöckner & Co
 144 Scout24
 144 Secunet
 144 TeamViewer
151 Porsche Automobil Holding

152 Adesso
152 Adler Group
152 Atoss Software
152 Hypoport*
152 Rational
152 Sixt
152 Varta
152 Wacker Neuson
152 Zeal Networks

Die 9 Unternehmen der Doppelt Roten Liste haben keine einzige Frau in Vorstand und Aufsichtsrat. Sie belegen daher gemeinsam den letzten Platz im Ranking.

DAX40-Unternehmen sind hervorgehoben

* Nur zwei Personen im Vorstand

** Hat nach dem 1. September 2022 eine Vorständin berufen oder angekündigt



Es geht voran – immer mehr Frauen sitzen in den Chefetagen der größten deutschen Unternehmen. Das belegt die neue Studie der AllBright Stiftung.

Besonders erfreulich ist, dass die 40 DAX-Unternehmen im vergangenen Jahr deutlich mehr Frauen in den Vorstand berufen haben als zuvor.

Das zeigt uns: Das Zweite Führungspositionen-Gesetz wirkt! Dieses Gesetz regelt, dass die Vorstände der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Personen eine Frau ins Team holen müssen. Bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes haben die Unternehmen reagiert und mehr Vorständinnen berufen.

Und dennoch können wir uns auf den Erfolgen nicht ausruhen. Der Frauenanteil in den Vorständen aller 160 Unternehmen im DAX, MDAX und SDAX steigt noch zu langsam. Außerdem hinkt Deutschland im internationalen Vergleich hinter Ländern wie den USA, Schweden und Frankreich her. Das heißt für uns: Wir müssen uns mehr

anstrengen und aufholen, um in der Gleichstellung auf Augenhöhe mit anderen zu kommen. Denn auch unsere internationalen Partnerinnen und Partner sollen davon überzeugt sein, dass die Gleichstellung in der Arbeitswelt nicht nur ein Lippenbekenntnis ist.

Deshalb ist diese Studie von besonderer Bedeutung: Sie zeigt auf, wo wir im internationalen Vergleich stehen und schafft Aufmerksamkeit für mehr Frauen in Führungspositionen.

Ich danke dem Team der AllBright-Stiftung dafür, dass Sie uns regelmäßig vor Augen führen, was zu tun bleibt – für mehr Frauen an der Spitze der Wirtschaft, für mehr weibliche Vorbilder und für die Gleichstellung in der Arbeitswelt. Lassen Sie nicht locker!«

LISA PAUS
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND



Der Antrieb allen Unternehmertums ist der Wille, etwas Besseres, Moderneres, Innovativeres zu schaffen als das, was es schon gibt. Eine gesunde Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Lösungen und Ideen entwickelt die Wirtschaft weiter, und um erfolgreich zu sein müssen die Unternehmen die besten Köpfe finden. Spät fangen viele deutsche Unternehmen an zu verstehen, dass man nicht wettbewerbsfähig sein kann, wenn man die Talentsuche nur auf den männlichen Teil der Bevölkerung beschränkt.

Die Konkurrenz um die gut ausgebildeten Frauen steigt und Verlierer sind die Unternehmen mit einer traditionellen, männlich geprägten Unternehmenskultur. Warum sollten Frauen sich dort bewerben, wenn es auch Unternehmen mit Frauen im Top-Management gibt, wo das Engagement von Frauen sichtbar geschätzt wird?

Zugleich möchte ich aber auch alle Unternehmen warnen, die sich jetzt zufrieden zurücklehnen, weil sie schon eine Frau im Vorstand haben. Aus einer Frau wird schnell keine Frau, wenn die Unternehmenskultur nicht stimmt und es ein besseres Angebot einer anderen Firma gibt. Orientiert euch lieber an den 10 Prozent der deutschen Börsenunternehmen, die schon mehr als eine Frau im Vorstand haben, und befördert nicht nur eine, sondern am besten mindestens zwei Frauen ins oberste Führungsteam.

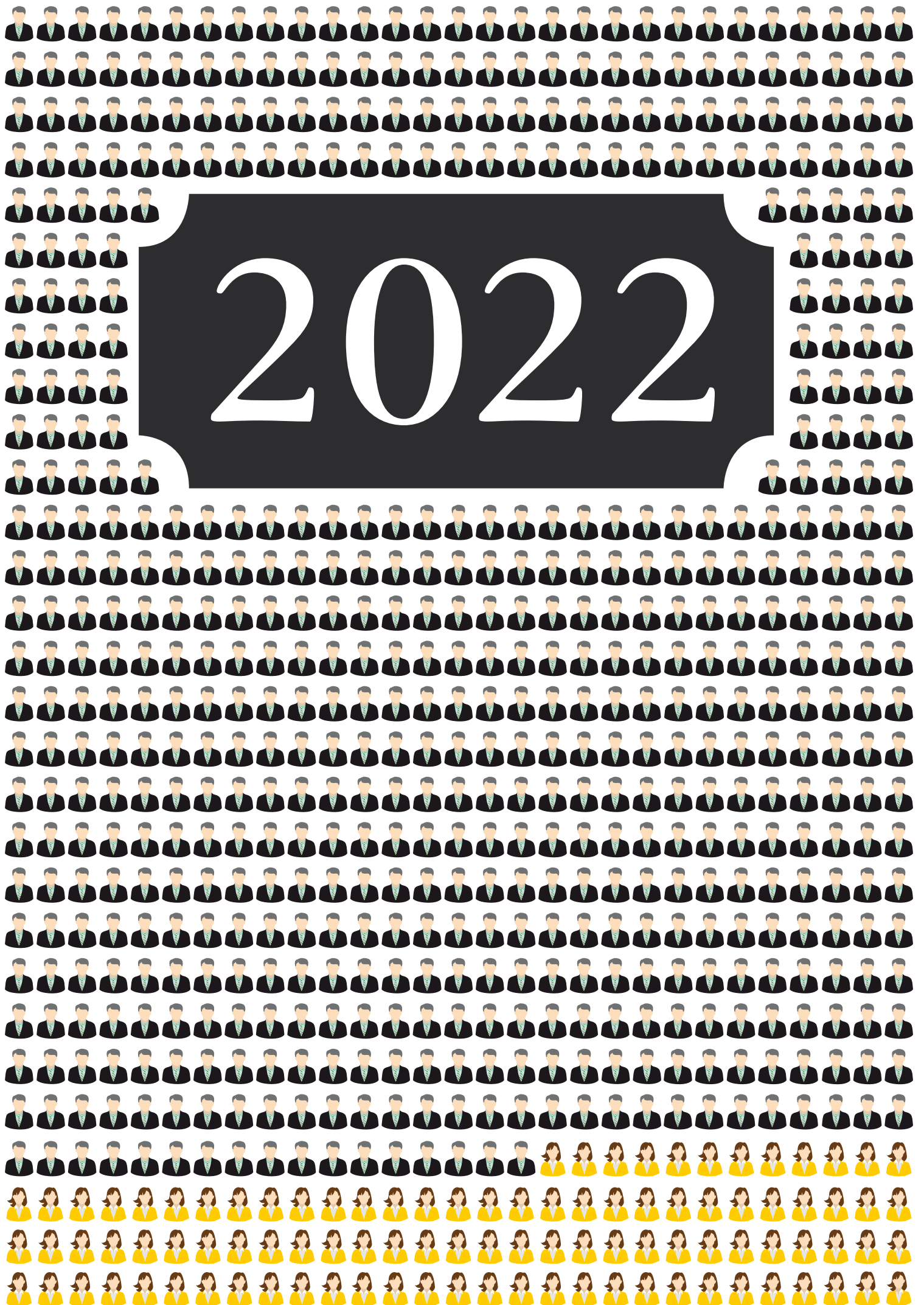


Die europäische Industrie kämpft mit hohen Energiekosten und einer verschlechterten Wettbewerbsposition, die Zukunft der traditionellen deutschen Unternehmen sieht nicht mehr ganz so rosig aus. Den Kampf um die besten Talente zu verlieren, weil man an einer männlich geprägten Unternehmenskultur festhält, die Frauen nicht die Chance gibt zu zeigen,

was sie können – das kann sich heute kein Unternehmen mehr leisten.

Die Zukunft gehört den Unternehmen, die in der Lage sind, sich weiterzuentwickeln und den Wettbewerb um die besten weiblichen Talente zu gewinnen.

SVEN HAGSTRÖMER
STIFTER DER ALLBRIGHT STIFTUNG



AM 1. SEPTEMBER 2022 IN DEN VORSTÄNDEN DER 160 DEUTSCHEN BÖRSENUNTERNEHMEN: 599 MÄNNER UND 89 FRAUEN.