

STILLSTAND

Familienunternehmen holen keine Frauen in die Führung

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT BERICHT / MAI 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

UNTERSUCHT: DIE 100 GRÖSSTEN DEUTSCHEN FAMILIENUNTERNEHMEN

(Auswahl folgt der Veröffentlichung »Die 100 Größten« der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 7. Juli 2021)

Aldi Gruppe (Nord & Süd)	Dürr	Liebherr Group	SEW-Eurodrive
Asklepios Kliniken	Eberspächer Group	Mahle Group	SMS Group
Aunde Group	Enercon	Mann + Hummel	Sonepar Deutschland
Axel Springer	Exyte	Marquard & Bahls	Stihl Holding
B. Braun Melsungen	Festo	Maxingvest	Storck
Bartels-Langness	Fresenius	Merck	Tengelmann Twenty-One
Bauhaus	Fressnapf-Gruppe	Messer Gruppe	Tönnies Holding
Bechtle	Freudenberg	Metro	Trumpf Gruppe
Benteler International	Globus Holding	Metzler	United Internet
Berenberg Bank	Goldbeck	Miele	Unternehmensgruppe Theo Müller
Bertelsmann	Haniel	Müller Holding	Vaillant Group
BMW	Haribo	Norma Lebensmittel	Viessmann Werke
Boehringer Ingelheim	Hauck Aufhäuser Lampe	Oetker-Gruppe	Voith
Bosch	Hella	Oldendorff Carriers	Volkswagen
Brose Fahrzeugteile	Helm	Otto Fuchs Gruppe	Vorwerk
Ceconomy	Henkel	Otto Group	Wacker Chemie
Claas	Heraeus Holding	Phoenix Group	Warburg Bank
Continental	Hornbach Holding	PHW-Gruppe Lohmann	Webasto
Dachser	Hubert Burda Media	Possehl	Werhahn
Deichmann	Intersnack Group	Rehau Gruppe	Wieland-Werke
Diehl Group	Jungheinrich	Remondis	Würth Group
DKV Mobility	Kärcher	Rhenus Logistics	Zeiss Group
DM-Drogerie Markt	Knauf Gruppe	Rossmann	
Drägerwerk	Knorr-Bremse	Saria	
Dräxlmaier Group	Krones	Schaeffler	
Droege Group	Kühne + Nagel	Schwarz-Gruppe	Börsennotierte Familienunternehmen sind hervorgehoben .

HINWEIS:

Dieser Bericht informiert mit Stand 1. März 2022 über die Geschäftsführungs- und Kontrollgremien der 100 umsatzstärksten deutschen Familienunternehmen (die Auswahl der Unternehmen folgt der Veröffentlichung »Die 100 Größten« der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 7. Juli 2021). Außerdem informiert dieser Bericht über die Vorstände (bzw. die den Vorständen analogen Führungsgremien) und Aufsichtsräte der zum 1. März 2022 in DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen. Die verwendeten Informationen sind den Webseiten, Geschäftsberichten, der Berichterstattung und Pressemitteilungen der Unternehmen entnommen und 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, Lucie Schibel & Rosina Ehrhardt – Mitarbeit: Jana Lange – Design: Kristina Brusa

INHALT

4

EDITORIAL

Die Welt dreht sich,
die Familienunternehmen stehen still

5

Viel weniger Frauen in der Geschäftsführung
als bei Börsenunternehmen:

FAMILIENUNTERNEHMEN VERLIEREN DEN ANSCHLUSS

6

Trotz sehr vieler Neubesetzungen:

FAMILIENUNTERNEHMEN STELLEN SO GUT WIE KEINE FRAUEN EIN

7

Männlicher, älter, deutscher:

EXTREM HOMOGENE FÜHRUNGSGREMIEN BEI DEN FAMILIENUNTERNEHMEN

8

STEFAN HOLT WEITERE STEFANS IN DIE FAMILIENUNTERNEHMEN

9

Wo Frauen aus der Familie mitbestimmen,
gibt es häufiger Frauen in der Geschäftsführung

10

Familienunternehmen mit und ohne Frauen
in der Geschäftsführung

11

SCHLUSSWORTE

Dr. Robert Habeck
Sven Hagströmer

Die Welt dreht sich, die Familienunternehmen stehen still

In kaum einem anderen Land prägen große Familienunternehmen die Wirtschaft so stark wie in Deutschland. Es ist ihr Anspruch, gesellschaftlich verantwortungsvoll zu wirtschaften – und doch sind sie beim Bemühen, Chancengleichheit und Vielfalt in der Führung auf dem Niveau anderer westlicher Industrieländer zu etablieren, der Bremsklotz der deutschen Wirtschaft. Mit 8,3 Prozent ist der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der Familienunternehmen nur gut halb so hoch wie bei den Unternehmen in DAX, MDAX und SDAX, und er bewegt sich nicht.

Im März 2020 hat AllBright erstmals den Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 100 größten Familienunternehmen dokumentiert; »traditionsreich und frauenarm« lautete damals die Diagnose. Zwei turbulente Krisenjahre später ist in der deutschen Wirtschaft fast nichts mehr, wie es war – nur die Führungsstrukturen in den Familienunternehmen präsentieren sich völlig unverändert.

TROTZ VIEL BEWEGUNG AN DER SPITZE: SO GUT WIE KEINE NEUEN FRAUEN

Die Neubesetzungen an den Unternehmensspitzen unterscheiden sich bei Börsen- und Familienunternehmen stark – nicht in der Menge, sondern in der Auswahl der Personen. Die Unternehmen in DAX, MDAX und SDAX haben in den vergangenen zwei Jahren deutlich mehr Frauen rekrutiert als in den Vorjahren, internationaler sind sie schon lange. Die Familienunternehmen, in denen es nicht weniger Neubesetzungen gab, haben diese Chance nicht genutzt: Sie scheinen steckengeblieben zu sein in einem eher regional orientierten Fokus und setzen in Krisenzeiten auf Vertrautes und vermeintlich Altbewährtes: Männermannschaften.

SIND FAMILIENUNTERNEHMEN FÜR DIE BESTEN TALENTE BALD NUR NOCH ARBEITGEBER ZWEITER WAHL?

Aldi, Bertelsmann, Deichmann, Haribo, Miele, Storck – Familienunternehmen stehen für starke Marken, und Marken sind besonders abhängig vom Vertrauen ihrer Kunden. Das öffentliche Bewusstsein für Diversität und Chancengleichheit für Frauen aber wächst in Deutschland, die deutsche Gesellschaft ist längst vielfältig, nur kommt im Management der Familienunternehmen nichts davon an. Kundinnen und Kunden erwarten inzwischen ebenso

wie Mitarbeitende und insbesondere Top-Talente, dass Unternehmen ihrer Verantwortung gerecht werden und für Chancengleichheit ebenso sorgen, wie sie es schon für Nachhaltigkeit tun.

Für die Familienunternehmen ist das Chance und Herausforderung zugleich: denn Frauen gehen bevorzugt in Unternehmen, in denen sie schon Frauen vorfinden. Das ist in den Familienunternehmen aber in der Regel nicht der Fall, für sie wird es zunehmend schwieriger, Managerinnen für eine Tätigkeit in der Geschäftsführung zu begeistern. Vielfalt zieht vielfältige Talente an, ein veraltetes Führungsverständnis tut es nicht.

ENTSCHEIDUNGSMACHT DER FAMILIEN ERMÖGLICHT SCHNELLE VERÄNDERUNG

Es ist eine Stärke der Familienunternehmen, dass sie in Generationen denken und nicht in Quartalen. Gerade deshalb sollten Diversität und Chancengleichheit nicht als Zeitgeistthema unterschätzt werden, es geht um eine der großen, dauerhaften gesellschaftlichen Veränderungen – und eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen. Familienunternehmen sind seit jeher Anpassungskünstler: überlebt hat, wer die Zeichen der Zeit erkannt und für sich genutzt hat. Sie haben gute Voraussetzungen, sollten aber sehr schnell ihre Prioritäten justieren. Sonst werden sie bei der Modernisierung der Führung dauerhaft abgehängt.

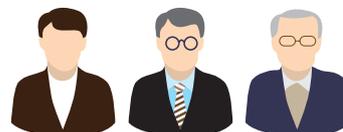


*Wiebke Ankersen & Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung*

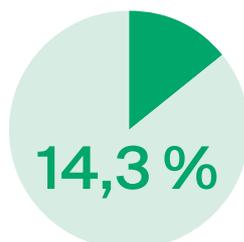
VIEL WENIGER FRAUEN IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
ALS BEI BÖRSENUNTERNEHMEN:

Familienunternehmen verlieren den Anschluss

100 GRÖSSTE
FAMILIEN-
UNTERNEHMEN



160 UNTERNEHMEN
IN DAX, MDAX, SDAX



Frauenanteil in den Geschäftsführungen bzw. den Vorständen der 100 größten deutschen Familienunternehmen und der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen am 1. März 2022 im Vergleich

Die strategische Ausrichtung von Familienunternehmen ist, anders als bei typischen Börsenunternehmen, nicht von Kapitalmarkt und Investoren bestimmt, sondern von den Werten und Prioritäten der Eigentümerfamilie. Und anders als bei den Börsenunternehmen zählt Vielfalt im Top-Management auch im Jahr 2022 noch immer nicht zu den Prioritäten der 100 größten deutschen Familienunternehmen. Sie fallen weit hinter die Börsenunternehmen zurück.

Am 1. März 2022 arbeiten 408 Männer und 37 Frauen in den Geschäftsführungen der 100 größten deutschen Familienunternehmen, das entspricht einem Frauenanteil von 8,3 Prozent und liegt deutlich unter dem der 160 an der Frankfurter Börse notierten Unternehmen, wo er 14,3 Prozent beträgt. Weniger als ein Drittel der 100 größten deutschen Familienunternehmen (32) hat überhaupt eine Frau in der Geschäftsführung (siehe Übersicht S. 10), bei den Börsenunternehmen immerhin etwa die Hälfte (83).

JE MEHR TRANSPARENZ, DESTO HÖHER DER FRAUENANTEIL

Der Frauenanteil auf Vorstandsebene ist bei den 40 großen DAX-Konzernen mit 19,8 Prozent mit Abstand am höchsten. Sie stehen am stärksten im öffentlichen Fokus, unterliegen einer strengen Transparenzpflicht und sind meist internationaler aufgestellt. Unabhängig vom Geschlecht die besten Talente zu gewinnen ist bei der Mehrzahl ein strategisches Unternehmensziel.

Auch bei den Familienunternehmen gilt: je höher die Transparenz und der Einfluss familienfremder Akteure, desto höher ist der Frauenanteil in der Geschäftsführung. Von den 100 größten Familienunternehmen sind 19 an der Frankfurter Börse notiert und die Familie hält einen signifikanten Anteil der Aktien (z.B. BMW, Continental oder Henkel, siehe Übersicht auf S. 2). Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen dieser börsennotierten Familienunternehmen ist mit 16,4 Prozent deutlich höher als beim Durchschnitt der Familienunternehmen. Am schlechtesten schneiden die 70 Unternehmen ab, die sich zu 100 Prozent in Familienbesitz befinden: hier gibt es nur 4,8 Prozent Frauen in den Geschäftsführungen.

Je höher die Transparenz und der Einfluss externer Akteure, desto höher ist auch der Frauenanteil in der Geschäftsführung:

4,8 %



... beträgt der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der Familienunternehmen, die zu 100 Prozent in Familienbesitz sind.

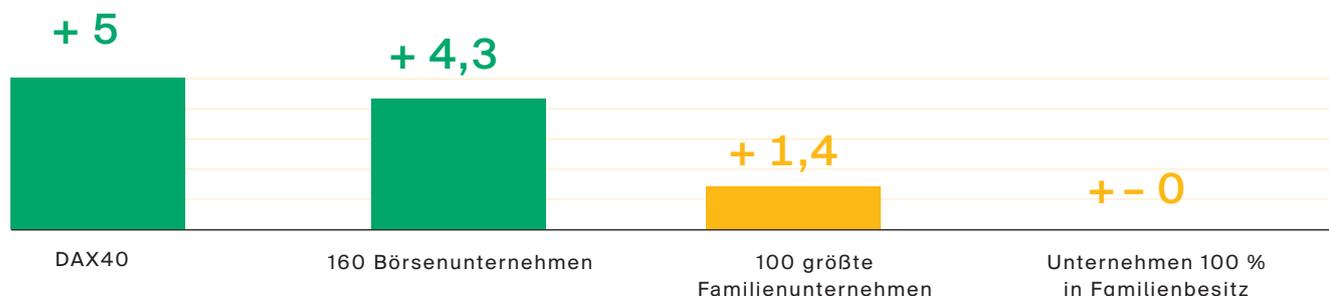
19,8 %



... beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 40 großen DAX-Unternehmen.

TROTZ SEHR VIELER NEUBESETZUNGEN:

Familienunternehmen stellen so gut wie keine Frauen ein



Zuwachs beim Frauenanteil in den Geschäftsführungen zwischen 1. März 2020 und 1. März 2022 in Prozentpunkten

Während die 160 Unternehmen an der Frankfurter Börse – insbesondere die 40 großen DAX-Konzerne – in den vergangenen zwei Jahren begonnen haben, deutlich mehr Frauen als zuvor in ihre Vorstände zu berufen, hat sich an der Zusammensetzung der Geschäftsführungen der großen Familienunternehmen so gut wie nichts geändert.

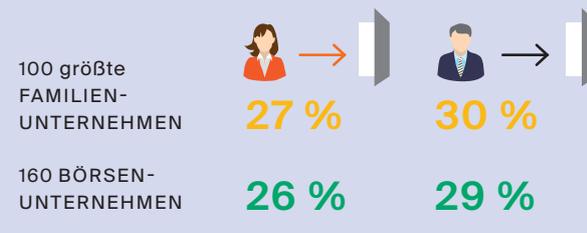
Die meisten der 100 größten deutschen Familienunternehmen sind bereits in der zweiten, dritten oder vierten Generation in Familienbesitz, nur vereinzelte Unternehmen werden noch operativ von ihren Gründern geführt. Bei der Mehrzahl stehen angestellte Geschäftsführende oder eine Kombination aus Familienmitgliedern und angestellten Geschäftsführenden an der Spitze. Die Auswahl ist also längst nicht mehr an männliche oder weibliche Nachkommen gebunden. Familienunternehmen schöpfen ihr Führungspersonal im Wesentlichen aus demselben Pool wie die Börsenunternehmen – treffen aber eine andere Wahl.

FAST EIN DRITTEL DER GESCHÄFTSFÜHRUNGSMITGLIEDER WURDE AUSGETAUSCHT

Während die Führungsstrukturen in den Familienunternehmen traditionell eigentlich dauerhafter sind als in den Börsenunternehmen, ist in den vergangenen zwei Jahren der Anteil der Geschäftsführungsmitglieder, die das Unternehmen verlassen haben, in Börsenunternehmen und Familienunternehmen in etwa gleich gewesen und lag bei knapp 30 Prozent.

Sowohl bei den Börsenunternehmen wie auch bei den Familienunternehmen sind jeweils verhältnismäßig mehr Männer als Frauen aus den Geschäftsführungen ausgeschieden.

Anteil der weiblichen bzw. der männlichen Geschäftsführungsmitglieder, die zwischen 1. März 2020 und 1. März 2022 das Unternehmen verlassen haben:



NICHT MÄNNLICHE NACHKOMMEN WERDEN IN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNGEN GEHOLT, SONDERN FAMILIENFREMDE MANAGER

Entscheidend für die unterschiedliche Entwicklung von Börsen- und Familienunternehmen ist also nicht, wer das Unternehmen verlässt, sondern wie die Unternehmen die freiwerdenden Positionen nachbesetzen. Während die Börsenunternehmen systematisch Frauen rekrutieren, wählen die Familienunternehmen weiterhin fast ausschließlich Männer.

Die seit dem 1. März 2020 neu rekrutierten 126 Personen in den Geschäftsführungen der Familienunternehmen sind fast alle familienfremde Führungskräfte, nur zwei Personen kamen aus den Eigentümerfamilien.

Nicht-börsennotierte Familienunternehmen, die Frauen in der Geschäftsführung durch Männer ersetzt haben und so zu rein männlichen Gremien zurückgekehrt sind (zwischen März 2020 und März 2022):

BENTELER
EXYTE
GLOBUS

SCHWARZ-GRUPPE
THEO MÜLLER

MÄNNLICHER, ÄLTER, DEUTSCHER:

Extrem homogene Führungsgremien bei den Familienunternehmen

DAS DURCHSCHNITTLICHE GESCHÄFTSFÜHRUNGSMITGLIED IN DEN ...
... 100 GRÖSSTEN FAMILIENUNTERNEHMEN IST:



... 160 UNTERNEHMEN IN DAX, MDAX UND SDAX IST:

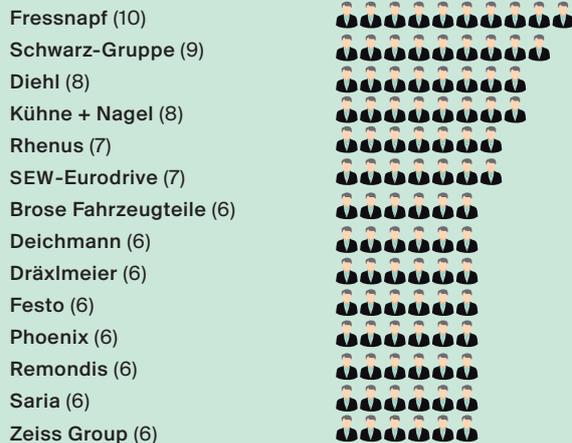


Es gibt Familienunternehmen mit nur einer oder zwei Personen in der Geschäftsführung. Hier gibt es seltener Gelegenheit, eine Frau an die Spitze zu holen. Viele Unternehmen haben aber bereits große Geschäftsführungsteams mit 6 Personen oder mehr – dass es hier keine einzige Frau an die Spitze schafft, ist erklärungsbedürftig. Unter den 160 Börsenunternehmen gibt es nur noch einen einzigen rein männlichen Vorstand dieser Größe (s. u.).

In der Regel entscheidet die Familie, mit wem das operative Management besetzt wird. Hauptziel ist dabei meist nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern ein vertrauensvolles Verhältnis als Basis für eine langjährige Zusammenarbeit entsprechend den Prioritäten der Familie. So spielen persönliche, teils sehr exklusive Netzwerke, in denen kaum Frauen vorkommen, eine wichtige Rolle – ebenso wie eine tradierte, immer gleiche Rekrutierungsschablone (siehe S. 8).

UNTERNEHMEN MIT GROSSEN GESCHÄFTSFÜHRUNGSTEAMS (6 PERSONEN ODER MEHR) OHNE EINE EINZIGE FRAU

100 GRÖSSTE FAMILIENUNTERNEHMEN:



160 UNTERNEHMEN IN DAX, MDAX, SDAX:



STICHTAG 1. MÄRZ 2022

Stefan holt weitere Stefans in die Familienunternehmen

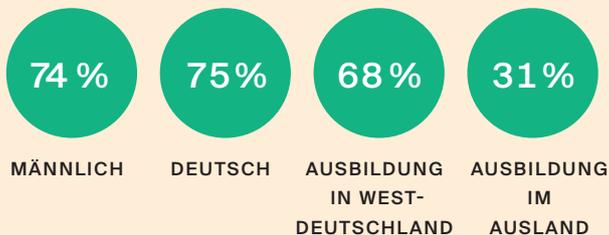


Neurekrutierungen

IN DEN 100 GRÖSSTEN FAMILIENUNTERNEHMEN
ZWISCHEN MÄRZ 2020 UND MÄRZ 2022:



IN DEN 160 UNTERNEHMEN IN DAX, MDAX UND SDAX:



Familienunternehmen sind westdeutsche Männer. Frauen, Ostdeutsche oder eine internationale Perspektive spielen im Prinzip keine Rolle.

Familienunternehmen befördern seltener Eigengewächse in die Geschäftsführung: Sie haben zwischen dem 1. März 2020 und dem 1. März 2022 mehr Führungskräfte aus anderen Unternehmen für die Geschäftsführungen rekrutiert als die 160 Unternehmen in DAX, MDAX und SDAX: 56 Prozent der Neurekrutierungen waren Externe, bei den Börsenunternehmen waren es 52 Prozent.

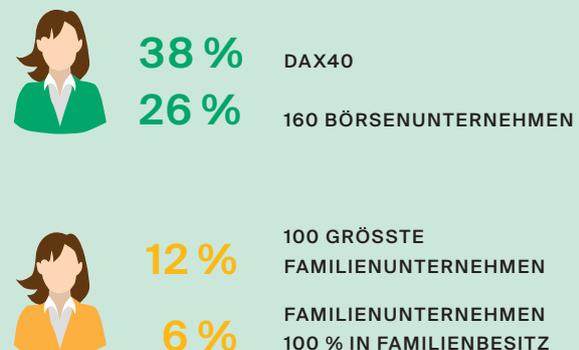
FAMILIENUNTERNEHMEN REKRUTIEREN WENIGER FRAUEN ALS ZUVOR

Lag der Frauenanteil bei den Neurekrutierungen der Familienunternehmen zwischen 2019 und 2020 noch bei 22 Prozent, hat er sich im Zeitraum zwischen 2020 und 2022 fast halbiert und liegt nur noch bei 12 Prozent. Am extremsten ist diese Entwicklung bei den Unternehmen, die zu 100 Prozent in Familienbesitz sind: hier wurden in den vergangenen 2 Jahren mehr Personen mit dem Vornamen Stefan in die Geschäftsführung berufen (7) als Frauen (5).

Stefan ist der häufigste Name in den Geschäftsführungen der Familienunternehmen, in den Vorständen der Börsenunternehmen ist es Thomas. Thomas und Stefan teilen die Neigung, Personen zu fördern, die ihnen sehr ähnlich sind. Das wird bei den Rekrutierungen für die Geschäftsführungsebene in den vergangenen zwei Jahren sehr deutlich: sie reproduzieren weiterhin das bestehende Muster.

Dabei ist dieser »Thomas-Kreislauf«, bei dem Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzende bevorzugt auf jüngere Kopien ihrer selbst setzen, bei den Börsenunternehmen zuletzt etwas ins Stocken geraten, da dort zunehmend weiblicher und internationaler rekrutiert wird. In den Familienunternehmen hingegen ist der alte Kreislauf weiter intakt: auch bei den Neurekrutierungen ist der mit Abstand häufigste Name Stefan. Fast 90 Prozent der neu berufenen Geschäftsführungsmitglieder in den

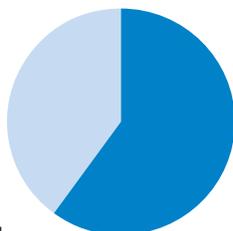
Frauenanteil an den neu rekrutierten Geschäftsführungsmitgliedern (zwischen 1. März 2020 und 1. März 2022)



Wo Frauen aus der Familie mitbestimmen, gibt es häufiger Frauen in der Geschäftsführung

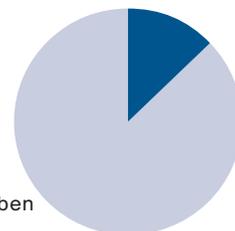
60 %

... der Unternehmen mit weiblichen Familienmitgliedern im Kontrollorgan haben eine Frau in der Geschäftsführung



13 %

... der Unternehmen ohne weibliche Familienmitglieder im Kontrollorgan haben eine Frau in der Geschäftsführung



Wie viel Einfluss die Familien weiblichen Familienmitgliedern zugestehen hat auch Einfluss darauf, wie viele (auch familienfremde) weibliche Führungskräfte für die Geschäftsführungen rekrutiert werden: Je mehr weibliche Familienmitglieder aktiv im Unternehmen mitwirken, desto häufiger sind andere Frauen in entscheidenden Positionen des Unternehmens vertreten.

In 40 von 100 Kontrollgremien der Familienunternehmen sind weibliche Familienmitglieder vertreten. Unverändert seit 2020 sind nur 3 Familienvertreterinnen Aufsichtsratsvorsitzende: Simone Bagel-Trah (**Henkel**), Bettina Würth (**Würth**) und Catharina Claas (**Claas**). Ihnen stehen 21 männliche Familienmitglieder als Aufsichtsratsvorsitzende gegenüber.

Frauen aus der Familie, die im Kontrollorgan mitreden, stellen aber nicht nur mehr Frauen für das Management ein, sie sind auch wirksame Vorbilder für die Managerinnen im Unternehmen und können eine wichtige Rolle für das Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit spielen.

NUR VEREINZELT WEIBLICHE FAMILIENMITGLIEDER IN MACHTPOSITIONEN

Ebenso unverändert seit März 2020 sieht es an der Spitze des operativen Managements der Familienunternehmen aus: während in 27 von 100 Unternehmen ein männlicher Familienvertreter an der Spitze der Geschäftsführung steht, gibt es nur zwei Unternehmen mit einer weiblichen CEO aus der Familie: Anna Maria Braun bei **B. Braun Melsungen** und Nicola Leibinger-Kammüller bei **Trumpf**.



Frau Bagel-Trah, Henkel ist eines von nur drei unter den 100 größten Familienunternehmen in Deutschland, in denen ein weibliches Familienmitglied den Aufsichtsratsvorsitz innehat. Gleichzeitig hat das Unternehmen sich vorgenommen, bis 2025 in den Führungspositionen des Konzerns Geschlechterparität zu erreichen. Sie sind damit ehrgeiziger als die meisten Unternehmen – warum?



Wir möchten das Thema Geschlechtervielfalt schneller und mit mehr Nachdruck vorantreiben. Henkel engagiert sich schon seit vielen Jahren für mehr Vielfalt und eine inklusive Unternehmenskultur. Wir waren eines der ersten Unternehmen im DAX, das ein globales Diversity-Management etabliert hat, und heute sind »Diversity, Equity & Inclusion« fest in der Strategie des Unternehmens und in seiner Kultur verankert.

Und wir haben schon viel erreicht – bei Henkel, in der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt. So konnten wir zum Beispiel den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren kontinuierlich steigern. Doch wir beobachten, dass der Fortschritt gerade in den oberen Führungsebenen zwar stetig, aber zu langsam erfolgt. Deshalb gehen wir mit unserer Ambition, bis 2025 Geschlechterparität über alle Management-Ebenen hinweg zu erreichen, einen deutlichen Schritt weiter. Denn ich bin fest davon überzeugt, dass Vielfalt – nicht nur in Hinblick auf das Geschlecht – entscheidend ist für unseren zukünftigen Geschäftserfolg.

Gleichzeitig ist es eine Frage der sozialen Verantwortung, allen Menschen einen fairen Zugang zu Chancen zu ermöglichen und bestehende Hürden und Hindernisse noch konsequenter abzubauen. Dabei halten wir an unserem Grundsatz fest, dass am Ende allein Eignung und Kompetenz ausschlaggebend sind.«

SIMONE BAGEL-TRAH, AUFSICHTSRATSVORSITZENDE HENKEL

Familienunternehmen mit und ohne Frauen in der Geschäftsführung



32 FAMILIENUNTERNEHMEN MIT EINER FRAU IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG (STICHTAG 1. MÄRZ 2022):

Axel Springer *	Stephanie Caspar	Mann + Hummel	Emese Weissenbacher
B. Braun Melsungen	Anna Maria Braun & Annette Beller	Merck	Belén Garijo
BMW	Ilka Horstmeier	Metro	Andrea Euenheim
Boehringer Ingelheim	Carinne Brouillon	Oetker	Ute Gerbaulet
Bosch	Filiz Albrecht	Otto	Petra Scharner-Wolff
Continental	Katja Dürrfeld & Ariane Reinhart	PHW-Gruppe Lohmann	Doris Wesjohann
DM-Drogerie Markt	Kerstin Erbe	Rossmann	Antje König & Alice Schardt-Roßmann
Fresenius	Rachel Empey	Schaeffler	Corinna Schittenhelm
Freudenberg	Esther Maria Loidl	SMS Group	Katja Windt
Hauck Aufhäuser Lampe	Madeleine Sander	Stihl	Anke Kleinschmit
Hella	Lea Corzilius	Tengelmann	Ágnes Faragó
Henkel	Sylvie Nicol	Trumpf	Nicola Leibinger-Kammüller
Hornbach Holding	Karin Dohm	Volkswagen	Hauke Stars & Hildegard Wortmann
Hubert Burda Media	Katharina Herrmann	Wacker Chemie	Angela Wörl
Jungheinrich	Sabine Neuss	Warburg Bank	Manuela Better
Knorr-Bremse	Claudia Mayfeld		
Mahle	Jumana Al-Sibai & Anke Felder		

* seit 1. Mai 2022: Ulrike Handel & Niddal Salah-Eldin



68 FAMILIENUNTERNEHMEN OHNE FRAUEN IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG (STICHTAG 1. MÄRZ 2022):

Aldi Gruppe (Nord & Süd)	Dürr	Maxingvest	United Internet
Asklepios Kliniken	Eberspächer Group	Messer Gruppe	Unternehmensgruppe Theo Müller
Aunde Group	Enercon	Metzler	Vaillant Group
Bartels-Langness	Exyte	Miele	Viessmann Werke
Bauhaus	Festo	Müller Holding	Voith **
Bechtle	Fressnapf-Gruppe	Norma Lebensmittel	Vorwerk
Benteler International	Globus Holding	Oldendorff Carriers	Webasto ***
Berenberg Bank	Goldbeck	Otto Fuchs Gruppe	Werhahn
Bertelsmann	Haniel	Phoenix Group	Wieland-Werke
Brose Fahrzeugteile	Haribo	Possehl	Würth Group
Ceconomy	Helm	Rehau Gruppe	Zeiss Group
Claas	Heraeus Holding	Remondis	
Dachser	Intersnack Group	Rhenus Logistics	
Deichmann	Kärcher	Saria	* Für 2023 eine Frau angekündigt
Diehl	Knauf Gruppe	Schwarz-Gruppe	** seit 1.5. mit Stephanie Holdt
DKV Mobility	Krones *	SEW-Eurodrive	*** seit 1.4.2022 mit Silke Maurer
Drägerwerk	Kühne + Nagel	Sonepar Deutschland	
Dräxlmaier Group	Liebherr-Group	Storck	
Droege Group	Marquard & Bahls	Tönnies Holding	



Die deutsche Wirtschaft steckt mitten in herausfordernden Transformationsprozessen. Da ist einerseits die immer weiter voranschreitende Digitalisierung, andererseits der dringliche Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaftsweise. Der völkerrechtswidrige russische Angriffskrieg auf die Ukraine führt uns

gerade vor Augen, dass dieser Umbau nicht nur eine Frage des Klimaschutzes, sondern auch eine der nationalen und europäischen Sicherheit ist.

Dabei bin ich überzeugt: Eine erfolgreiche Transformation ist ohne Diversität, ohne die gleichberechtigte Einbindung von Frauen in die Wirtschaft nicht denkbar. Umfassende Transformationsprozesse wie jene, welche die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft gerade gestalten, werden umso eher gelingen, je mehr die spezifische Veränderungsperspektive von Frauen in Führungspositionen berücksichtigt wird.

Diversität, Gleichberechtigung der Geschlechter auch im Wirtschaftsleben sind selbstverständlich ein Wert an sich. Dass gut ausgebildete Frauen ihre Potentiale entfalten können, ist schlicht eine Frage der Gerechtigkeit. Aber mehr Vielfalt in den Unternehmen führt eben auch zu mehr Kreativität, mehr Lösungskompetenz,

mehr Innovationen – das belegen zahlreiche Studien der vergangenen Jahre.

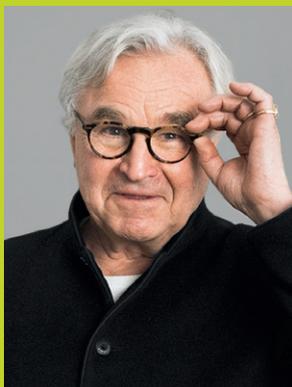
Ich bin daher sehr dankbar für die Arbeit der Allbright-Stiftung, die den Prozess der Diversifizierung nun schon seit sechs Jahren mit fundierten Daten und Analysen begleitet. Und so Impulse gibt, Debatten weiterführt und unser Augenmerk auf die Punkte lenkt, die wir voranbringen müssen.

Einerseits zeigen ihre Berichte die Fortschritte von Frauen in deutschen Unternehmen auf, andererseits mahnen sie zu Recht mehr Tempo bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bei Führungspositionen an.

Ein Ungleichgewicht besteht übrigens auch in kleineren und jüngeren Unternehmen als denen, die in den AllBright-Berichten im Fokus stehen. So ist die Zahl der Gründerinnen immer noch geringer als die Zahl der Gründer. Um das zu ändern, brauchen Frauen u. a. besseren Zugang zu Förderung sowie im Fall von Start-ups zu Wagniskapital – und Vergabegremien, die mit mehr Frauen besetzt sind. Daran werde ich, daran wird mein Haus arbeiten. Genauso wie daran, Frauen im Mittelstand, im Handwerk und in Start-ups zu stärken. Ausbilden, gründen, führen, investieren, Nachfolgerin werden – all das gehört für mich auf die Agenda, um die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu verbessern.

DR. ROBERT HABECK

BUNDESMINISTER FÜR WIRTSCHAFT UND KLIMASCHUTZ



Erfolgreiches Unternehmertum braucht persönliches Engagement. Nicht nur das des Gründers, sondern auch derer, die das Unternehmen weiterentwickeln und zu neuen Erfolgen führen. Manche Gründer entscheiden sich, das Unternehmen in der Familie zu halten, andere wählen den Weg an die

Börse. Immer aber wird es das Ziel des Gründers sein, dass sich sein Lebenswerk erfolgreich entwickelt, die Zeichen der Zeit erkennt und sie nutzt. Als Gründer zweier Börsenunternehmen mit starker Familienbeteiligung finde ich erstaunlich, wie viele deutsche Familien- und Börsenunternehmen die Bedeutung von Frauen und Vielfalt in der Unternehmensführung unterschätzen.

Alle schönen Worte, dass wir die Unternehmen in der Familie für die kommende Generation verwalten, sind leer, wenn sie in der Praxis dann offenbar nur von Männern in die Zukunft geführt werden sollen. Die Börsenunternehmen zeigen, dass es anders geht. Vielleicht ist es der Druck von Investoren, Kunden und Öffentlichkeit, der die Veränderungsbereitschaft erhöht. Aber wenn die Familien denken, es sei möglich, ein gutes Verständnis der heutigen Gesellschaft, einen guten Ruf und das

Vertrauen der Kunden und Mitarbeitenden zu bewahren, indem sie die Führung fast ausschließlich mittelalten westdeutschen Männern anvertrauen, verheißt das nichts Gutes. Gerade in den Familienunternehmen, in denen die Entscheidungsmacht ja konzentriert bei der Familie liegt, ist es besonders leicht, mehr Frauen in der Führung durchzusetzen, wenn sie es wollen. Sie haben dieselbe Auswahl und dieselben Möglichkeiten wie die Börsenunternehmen, qualifizierte Frauen zu finden.

Dass Unternehmen, die ihre Zeit und die Bedürfnisse ihrer Kunden verstehen, auch deren Vertrauen genießen, zeigt die Tatsache, dass in Schweden zwei Familienunternehmen die Liste der Unternehmen mit dem besten Ruf in der Öffentlichkeit anführen, die ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen im Top-Management haben: in diesem Jahr konnte die von mir gegründete Avanza-Bank dort den ersten Platz von IKEA übernehmen. Diversität an der Spitze ist nicht nur möglich, sondern zeigt auch den Weg zum Erfolg bei den Kundinnen und Kunden. Ich hoffe sehr, dass die nächste Generation in den deutschen Familienunternehmen nun zeigt, dass sie ihre Zeit und die Erwartungen der Kunden besser versteht und die im Kampf um die besten männlichen und weiblichen Talente bereits verlorene Zeit wieder aufholt.

SVEN HAGSTRÖMER

STIFTER DER ALLBRIGHT STIFTUNG

ABGEHÄNGT

Familienunternehmen haben starke Werte, die einen wichtigen Teil ihrer Identität bilden und ihre Selbstdarstellung prägen. Es gilt der Anspruch, nicht allein auf den wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtet zu sein, sondern auch Verantwortung für eine bessere, nachhaltige und gerechte Gesellschaft zu übernehmen. Sie wollen gesellschaftliche Entwicklung positiv mitgestalten, sind aber bei der Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Führung der Bremsklotz der deutschen Wirtschaft – und werden immer weiter abgehängt.

Solange wird es dauern, bis die Unternehmen ein 50:50-Verhältnis von Männern und Frauen in der Geschäftsführung erreicht haben, wenn sie das Tempo der vergangenen 2 Jahre beibehalten:

50  :  50

160 UNTERNEHMEN IN
DAX, MDAX UND SDAX:

17 Jahre

100 GRÖSSTE FAMILIENUNTERNEHMEN:

58 Jahre

70 FAMILIENUNTERNEHMEN, DIE VOLLSTÄNDIG IN FAMILIENBESITZ SIND:

niemals?

(Prognose für die Entwicklung des Frauenanteils in der Geschäftsführung / den Vorständen der 100 größten deutschen Familienunternehmen und der 160 Börsenunternehmen auf der Basis der Entwicklung zwischen 1. März 2020 und 1. März 2022, siehe auch Seite 6 im Bericht)