

Download ab 17. Juni: www.allbright-stiftung.de/berichte

Börsenneulinge sind die neuen Alten: Wachstum ohne Frauen

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

Die Zusammensetzung der DAX-Indizes ändert sich mehrmals im Jahr; unter den 30 aufstrebenden Neulingen der letzten fünf Jahre finden sich viele ehemalige Startups wie **Delivery Hero**, **HelloFresh**, **Home24** oder **Westwing**, vereinzelte Traditionsunternehmen und einige Abspaltungen großer Börsenkonzerne. 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 Börsenneulingen, die in den letzten 15 Jahren gegründet wurden, liegt der Frauenanteil in den Vorständen sogar nur bei 5,4 Prozent. Insbesondere bei den ehemaligen Startups wird auf Druck der Risikokapitalgeber hin zunächst so stark auf Wachstum fokussiert, dass in der Regel keine Ressourcen auf eine strategisch- vielfältige Rekrutierung verwendet, sondern weitgehend aus dem bestehenden Netzwerk rekrutiert wird. Erst mit dem Börsengang und der Aufnahme in einen der DAX-Indizes verstärkt sich durch die Transparenz-Pflicht der Druck von Öffentlichkeit und Investoren auf diese Unternehmen, ein diverseres Top-Management zusammenzustellen.

Sehr viel besser stehen mit einem Frauenanteil von 17,2 Prozent im Vorstand die Abspaltungen von Großkonzernen da, die mit der strategischen Bedeutung einer vielfältig zusammengesetzten Führung häufig bereits aus dem Mutterkonzern vertraut sind.

„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“, kommentieren die Geschäftsführer der AllBright Stiftung Dr. Wiebke Ankersen und Christian Berg. „Junge Unternehmen sollten den Baufehler der alten Konzerne nicht wiederholen: Wenn sie Diversität von Anfang an in die DNA der Unternehmen integrieren, profitieren sie schon in der Wachstumsphase von der besseren Performance vielfältiger Führungsteams und müssen später nicht wertvolle Ressourcen abstellen, um falsch gewachsene Strukturen und Kulturen wieder zu ändern. Die notwendige Erneuerung der deutschen Wirtschaft schaffen wir nur mit einer Erneuerung der Führungsstrukturen.“

Kontakt:

Geschäftsführerin Wiebke Ankersen, Mobil: 0173-27 77 389; wiebke.ankersen@allbright-stiftung.de
Geschäftsführer Christian Berg, Mobil: 0173-565 33 40; christian.berg@allbright-stiftung.de