

## Thomas, Hans und Michael – ein ewiger Kreislauf in deutschen Vorständen?

*Das PANDA Women Leadership Netzwerk lädt in Kooperation mit dem BMFSFJ zu einem Salon-Format zum Thema weibliche Vorstandskarriere. Es wird diskutiert, warum es in deutschen Vorständen so wenige Frauen gibt, was sich verändern muss und weshalb Netzwerke gerade für Frauen so wichtig sind.*

*Berlin, im Juli 2019.* Im Satellite Office Unter den Linden geht es im *PANDA Women Leaders Salon* um das Thema „Vorstandskarriere für Frauen“. Ein hochkarätiges Podium, bestehend aus Juliane Seifert (Staatssekretärin im BMFSFJ), Simone Menne (Aufsichtsrätin & Non Executive Director), Cawa Younosi (Head of HR Germany & Mitglied der Geschäftsführung SAP Deutschland), Tanja Dreilich (CFO Kirchhoff Gruppe, Aufsichtsrätin Grenke AG) und Christian Berg (Geschäftsführer der AllBright Stiftung), bringt Perspektiven aus Unternehmen, Politik und Forschung zusammen. Unter der [Moderation von PANDA-Gründerin Isabelle Hoyer](#) diskutiert das Panel mit einem bestens informierten und hoch engagierten Publikum.

Eines wird schnell deutlich: „Thomas-Kreislauf“ und „Hans-Bremse“ können keine Zukunftskonzepte der deutschen Wirtschaft sein. Das sind die Namen der Männer, von denen es in deutschen Aufsichtsräten und in Führungspositionen der Verwaltung mehr gibt als Frauen. Eben diese Männer sind es, die ihre eigenen Nachfolger wählen oder befördern – oft genug solche, die jüngere Kopien ihrer selbst sind. Die Folge: Extrem homogene, aktuell zu 92 Prozent männliche Vorstände. Frauen fallen dabei durchs Raster.

Staatssekretärin Seifert findet klare Worte: „Es ist wirtschaftlich dumm, Aufsichtsräte, Vorstände und Teams nicht zu mischen. So bekommen Unternehmen keine unterschiedlichen Blickwinkel. Zudem bedeutet Zielgröße Null für den Frauenanteil in Vorständen null Ambition – und dafür haben wir beim BMFSFJ null Verständnis. Und deswegen wird es da bald Sanktionen geben.“

Simone Menne, vormals erste DAX-Vorständin Deutschlands, spricht ebenfalls Klartext: „Entscheidungen über Vorstände treffen immer noch weiße, alte Männer. Es wird immer essentieller, dass Investoren Kritik üben.“ Ihre Hoffnung ist, dass Investoren klare Vorgaben für Frauenanteile in ihren Guidelines verankern und bei den Hauptversammlungen auch ihr Stimmverhalten danach ausrichten. Einen anderen Aspekt bringt Tanja Dreilich ein: Sie spricht davon, dass „Frauen sich gegenseitig mehr gönnen müssen, sich besser vernetzen müssen – so, wie es Männer tun.“ Ihr Ratschlag: Sich gegenseitig empfehlen, den Rücken stärken und sich nicht als Opfer positionieren, sondern gemeinsam Strategien entwickeln und handeln.

Die angeregte Diskussion zeigt einmal mehr, dass der Weg zur ausgewogenen Besetzung von Spitzenpositionen noch weit ist. Dabei werden es Programme und Maßnahmen in Unternehmen allein nicht richten können. Es geht um die Neuverteilung von Macht, ein grundsätzliches Umdenken und die Neugestaltung von Spielregeln, an der Unternehmen, Gesellschaft und Politik Anteil haben müssen.



Ihre Ansprechpartnerin für weitere Informationen:

Isabelle Hoyer | T +49 163 6393695 | [ih@we-are-panda.com](mailto:ih@we-are-panda.com) | [www.we-are-panda.com](http://www.we-are-panda.com)