

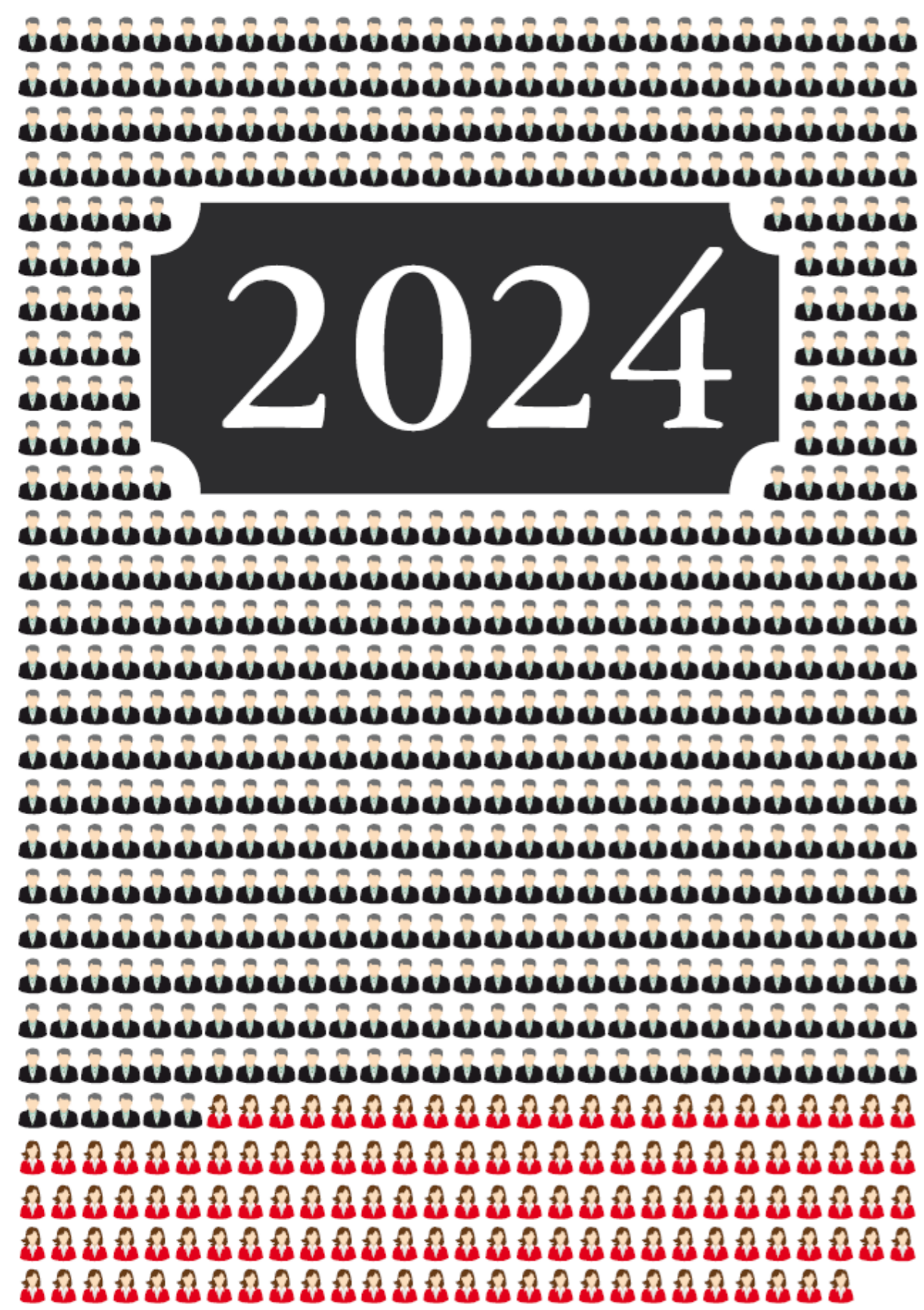
# ALLBRIGHT

## AllBright Fakten

Wenn der Chef immer Thomas heißt

Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“

21. März 2025



Am 1. September 2024 in den  
Vorständen der 160 börsennotierten Unternehmen:

**559 MÄNNER**

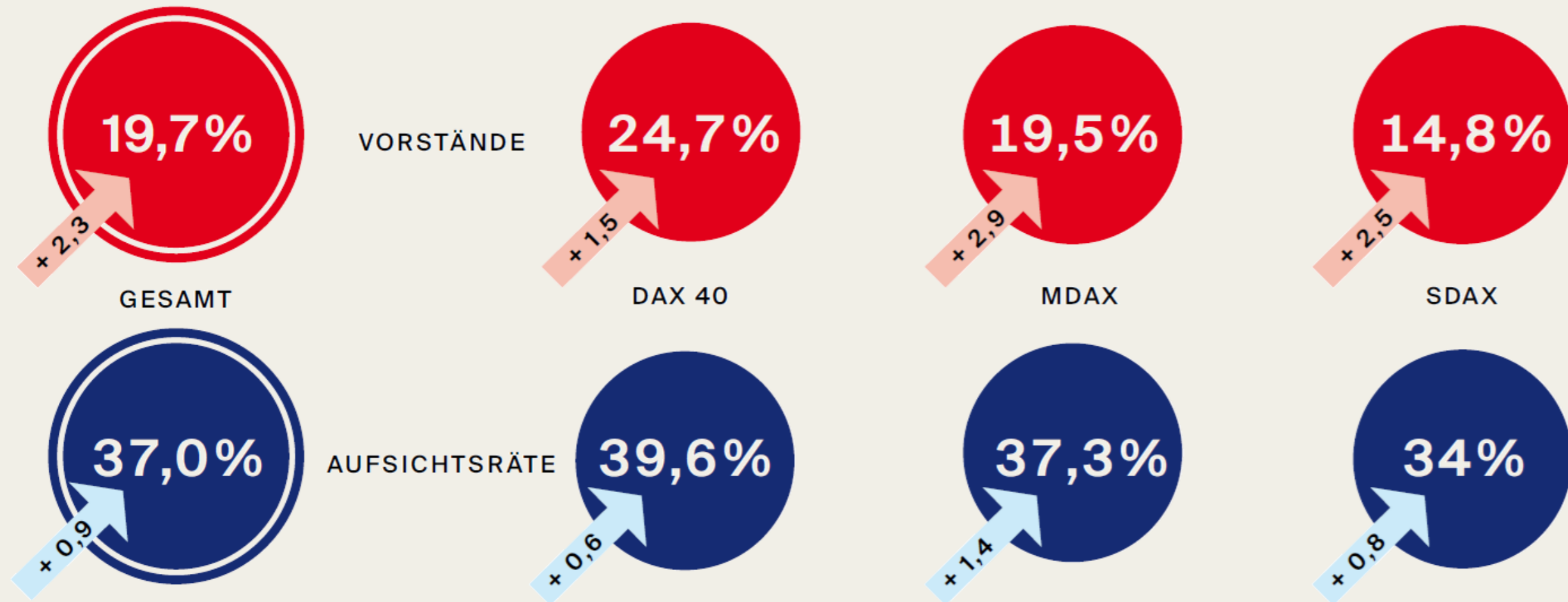
**137 FRAUEN**

Quelle: AllBright Stiftung (2024): „Mind the Gap“

**ALLBRIGHT**

AM 1. SEPTEMBER 2024 IN DEN VORSTÄNDEN DER 160 DEUTSCHEN BÖRSENUNTERNEHMEN: 559 MÄNNER UND 137 FRAUEN.

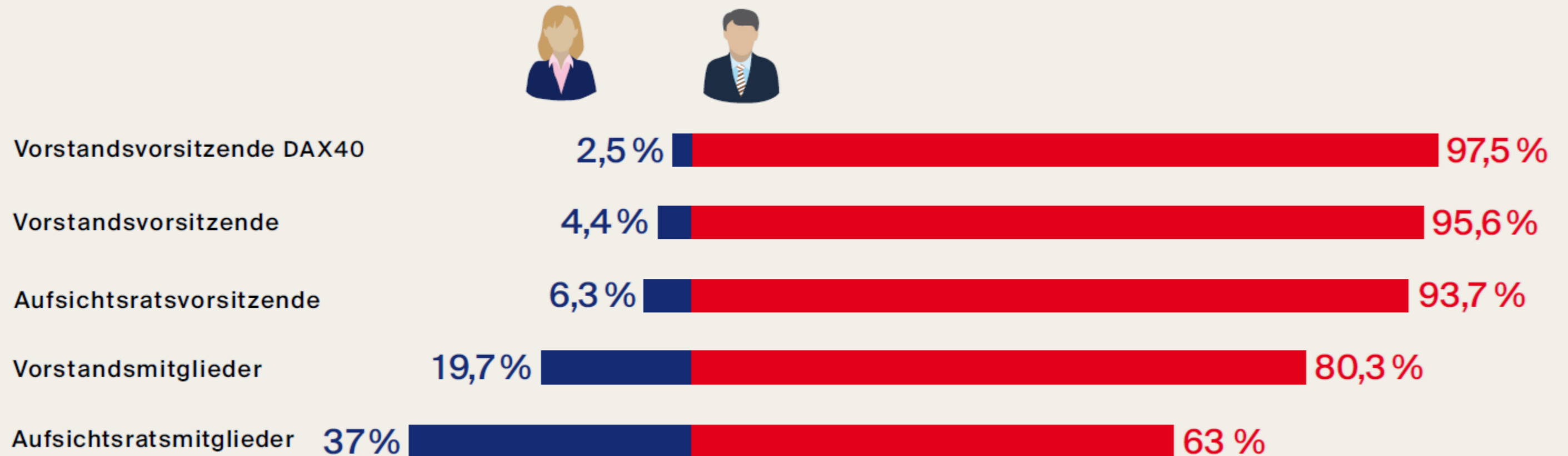
# Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten



Frauenanteil in den Führungsgremien der 160 Börsenunternehmen am 1.9.2024 (Pfeile: Entwicklung seit 1.9.2023 in Prozentpunkten)

Quelle: AllBright Stiftung (2024): „Mind the Gap“

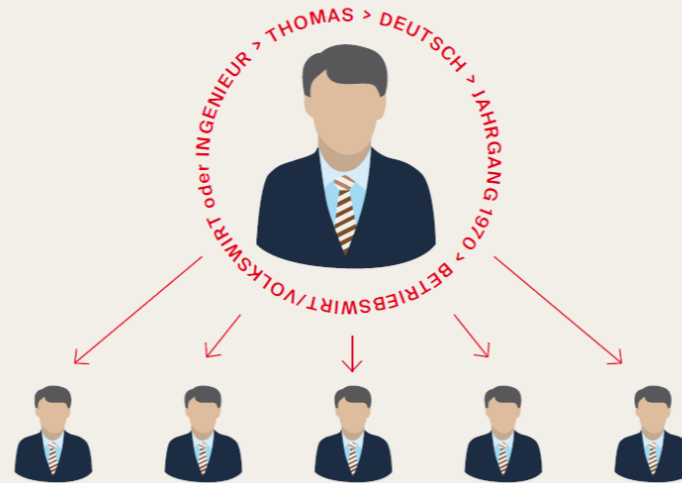
# Verteilung der Machtpositionen in den Unternehmen



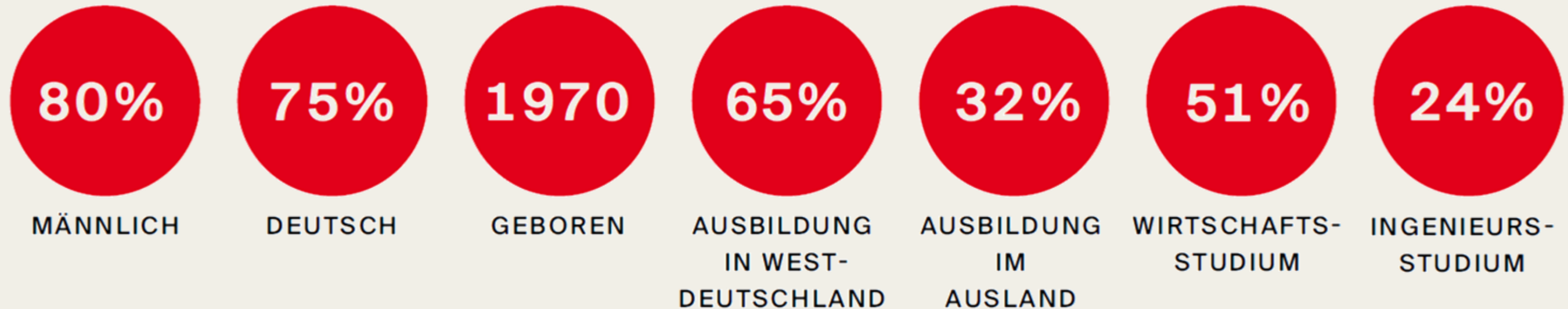
Anteile von Männern und Frauen in den Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen der 160 deutschen Börsenunternehmen am 1. September 2024: Je höher und machtvoller die Position, desto seltener sind Frauen vertreten.

Quelle: AllBright Stiftung (2024): „Mind the Gap“

# Der Thomaskreislauf



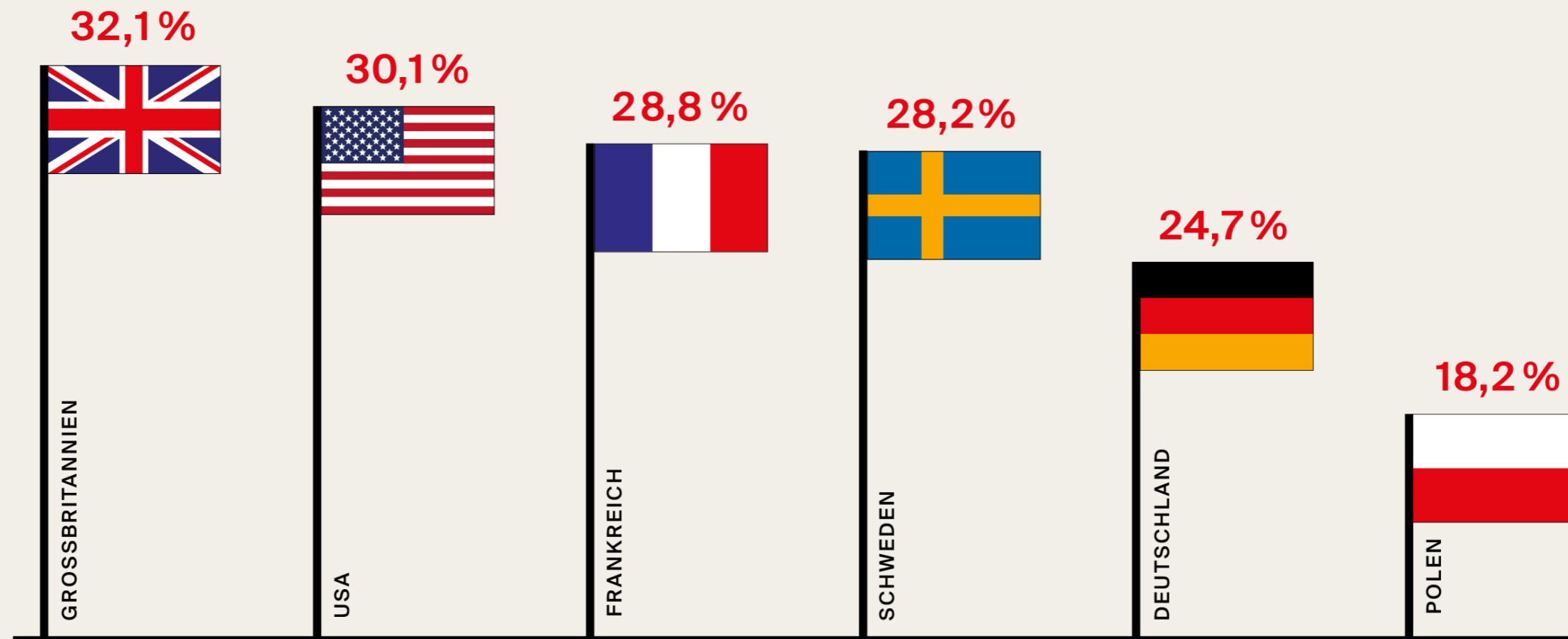
Das durchschnittliche Vorstandsmitglied ist:



Quelle: AllBright Stiftung (2024): „Mind the Gap“

# Frauenanteil in den Vorständen ...

... der jeweils 40 größten Unternehmen des Landes:



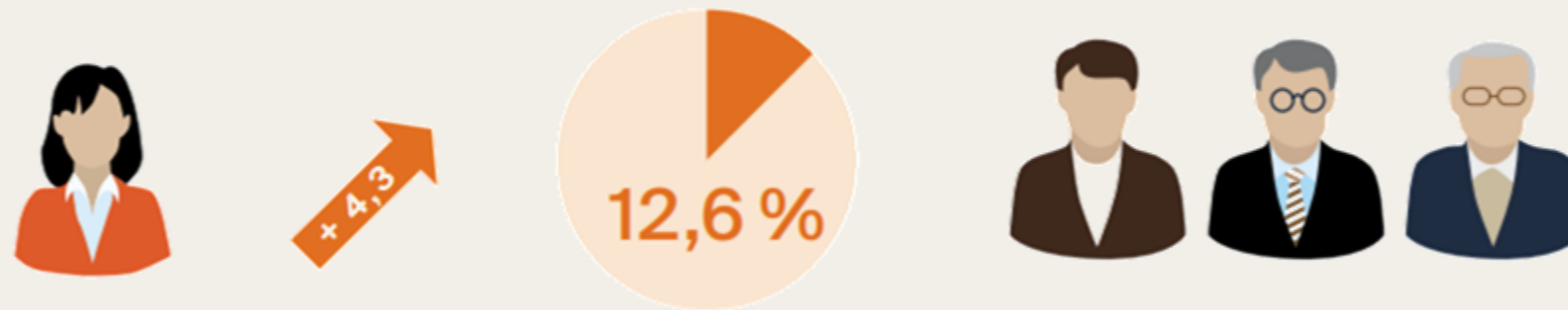
Frauenanteil in den Vorständen der 40 am 1. September 2024 größten börsennotierten Unternehmen des Landes

Quelle: AllBright Stiftung (2024): „Mind the Gap“

# Vielfalt in der Führung?

Am 1. März 2024 in den Vorständen  
der 100 größten deutschen Familienunternehmen:

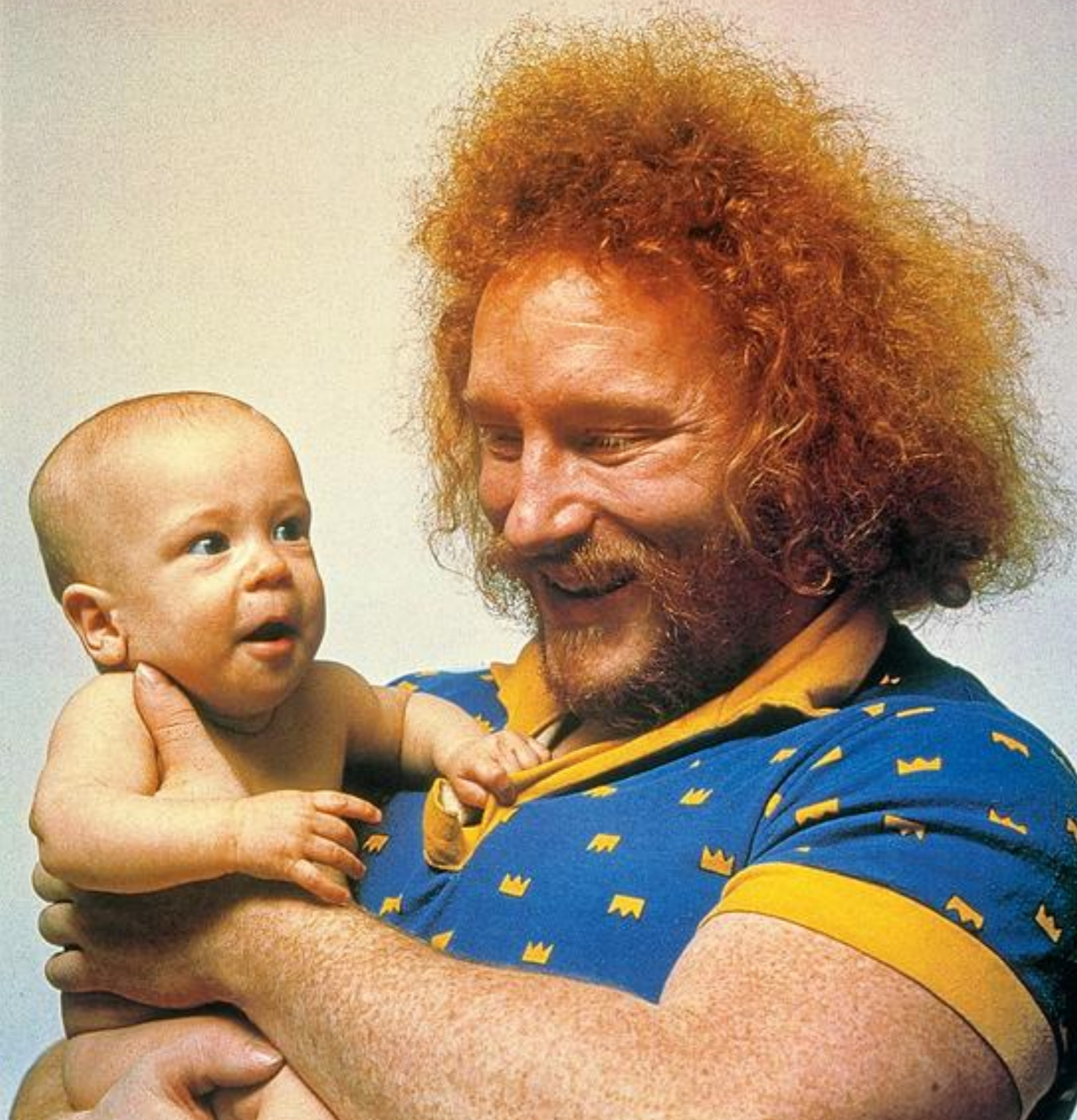
**397 MÄNNER (87,4 %)**  
**57 FRAUEN (12,6 %)**



Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 100 größten deutschen Familienunternehmen am 1. März 2024  
(Pfeile: Entwicklung seit 1. März 2022 in Prozentpunkten)

Quelle: AllBright Stiftung (Mai 2024): „Generationswechsel als Chance“

# BARNLEDIG PAPPA!



1977 in Schweden:

---

**Staatliche  
Kampagne für  
Väter in Elternzeit**

**ALLBRIGHT**



# Was können Führungskräfte tun?

## 1. Nutze deine Macht.

Du bist für mehr Frauen in Führungspositionen?  
Dann bring mehr Frauen in Führungspositionen.

Zeige allen, wie wichtig dir dieses Ziel ist  
und fordere Umdenken ein –  
es steht in deiner Macht, etwas zu verändern.

## 2. Werde dir deiner Vorurteile bewusst.

Alle Menschen haben genderbezogene Vorurteile.  
Dagegen hilft nur eines: sich ihrer bewusst werden.

Mach ein Unconscious Bias-Training und  
mach es auch für deine Mitarbeiter  
und Mitarbeiterinnen zur Pflicht.

## 3. Rekrutiere Frauen nach Potential.

Männer werden oft aufgrund ihres Potentials  
rekrutiert; Frauen müssen häufiger zeigen,  
dass sie einen ähnlichen Job schon gemeistert haben.

Achte bei der Rekrutierung nicht nur auf den  
Lebenslauf, sondern auf das Potential der Bewerberin.

## 4. Frag zweimal.

Wenn du einer Frau eine Führungsposition  
angeboten hast und sie sagt ab,  
frag sie, wie das Angebot aussehen müsste,  
damit sie es annehmen kann.

# Was können Personalverantwortliche tun?

## 1. Setz keine Meetings nach 16 Uhr an.

Zeig, dass es erwünscht ist, ein Leben neben der Arbeit zu haben. Schaffe Strukturen, die dies ermöglichen und sei ein Role Model, indem du beispielsweise dein Kind von der Kita abholst oder über die Pflege von Angehörigen sprichst.

## 2. Ermuntere die Männer zu Elternzeit.

Wenn Männer mehr Familienarbeit übernehmen, kehren Frauen schneller in den Job zurück. Ermuntere die Väter, 6 Monate Elternzeit zu nehmen und stocke für Mütter und Väter das Elterngeld auf.

## 3. Schick alle Mitarbeitenden in Unconscious Bias-Trainings.

Unbewusste Vorurteile sind oft der Grund, weshalb Personalentscheidungen nicht objektiv auf Grundlage von Eignung und Kompetenz getroffen werden. Bring deine Mitarbeitenden dazu, sich dessen bewusst zu werden, in Trainings und auch im Alltag.

## 4. Frag nach, wenn für eine Position keine Frau gefunden wurde.

Sag nicht nur, dass du mehr Frauen auf Führungspositionen sehen willst, sondern hake in ganz konkreten Situationen nach. Wenn du merkst, dass jemand wiederholt keine Frauen rekrutiert, frag, wieso und biete Unterstützung an.

# Was können Frauen tun?

## 1. Sag ja, wenn dir eine Führungsposition angeboten wird.

Nutz die Gelegenheit, wenn dir mehr Verantwortung angeboten wird. Auch wenn du nicht alle Punkte des Jobprofils erfüllst, hält man dich für geeignet - sonst würde man nicht fragen.

## 2. Sei ein Rolemodel

Trau dich, die Dinge anders zu machen und sei dabei sichtbar. So signalisierst du anderen Frauen, dass es möglich ist, als Frau Karriere zu machen. Unterstütze andere Frauen und nimm als Expertin an Panels teil, starte einen LinkedIn-Account und suche den Kontakt zur Belegschaft.

## 3. Arbeite vollzeitnah

Auch in Teilzeit geben die meisten Frauen 100 Prozent, verzichten aber auf ein gutes Gehalt und Aufstiegschancen. Arbeite nach Möglichkeit in Vollzeit oder vollzeitnah und wahre so auch deine finanzielle Unabhängigkeit.

## 4. Bleib dran

Sei beharrlich, auch wenn es nicht der einfachste Weg ist. Die Welt mitzugestalten ist wichtig und macht glücklich. Für einen echten Kulturwandel brauchen wir genau solche Frauen wie dich.

# Was können Männer tun?

## 1. Übernimm die Hälfte der Haus- und Familienarbeit.

Nur bei einer gerechten Aufteilung der Verantwortung zu Hause haben Frauen und Männer die gleichen Voraussetzungen für das Engagement im Beruf.

## 2. Öffne deine Netzwerke.

Führungspositionen werden oft über informelle Kontakte oder Netzwerke rekrutiert.  
Nimm Frauen, die du schätzt, mit hinein!

## 3. All-Male-Panel? Ohne mich.

Mach nicht mit, wenn nur Männer zu einer Podiumsdiskussion oder in ein Gremium eingeladen sind. Schlag Frauen vor und sollte bei einem Panel eine Teilnehmerin ausfallen, frag ins Publikum, ob eine Expertin zum Thema anwesend ist.

## 4. Sprich von Mann zu Mann.

Sprich mit anderen Männern darüber, warum und wie sie zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen sollten. So werden Männer erreicht, die Vielfalt sonst als Frauenthema abtun, das sie nichts angeht.

# Chancengleichheit am Arbeitsplatz - What's in it for men?



## 1. MEHR SPASS BEI DER ARBEIT

Männer, die in gemischten Teams gearbeitet haben, wollen selten zurück in reine Männerrunden. Meist verbessert sich die Kommunikationskultur, Meetings werden effizienter und sachlicher, die Innovationskraft steigt und es werden bessere Ergebnisse erzielt.

ALLBRIGHT



## 2. BESSERE KARRIERECHANCEN

Auch wenn Top-Positionen irgendwann paritätisch mit Männern und Frauen besetzt sind, geht noch die Hälfte an Männer – gute Männer bleiben also gefragt. Wer offen ist für Veränderung, qualifiziert sich eher als Führungskraft der Zukunft als jemand, der sich nicht von alten Strukturen lösen kann.

ALLBRIGHT



## 3. MEHR ZEIT FÜR FAMILIE

Mehr Karriere für Frauen bedeutet auch: mehr Familie für Männer. Keine Diskussionen mit dem Arbeitgeber mehr, wenn ein Mann länger Elternzeit nehmen oder sich um Angehörige kümmern will. Und wer sich die Hausarbeit fair mit seiner Partnerin teilt, schafft eine Beziehung auf Augenhöhe.

ALLBRIGHT



## 4. EINE BESSERE FÜHRUNGSKULTUR

Nicht nur Frauen, auch vielen Männern missfällt männlich-breitbeinigtes Führungsverhalten. Eine inklusive Führung entwickelt das Arbeitsklima für alle zum Besseren. Auch Männer können sein, wie sie sind und müssen nicht länger limitierenden Rollenbildern gerecht werden.

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT

**ALLBRIGHT**

**VIELEN DANK!**