

Frauen in der Family Office - Szene

Ist Geld wirklich männlich?



Seite	Thema
1	Titel - Frauen in der Family Office-Szene
2	Inhaltsverzeichnis
3	Gegenstand und Anlass der Untersuchung
4	Beobachtung 1: Wie viele Family Offices beschäftigen Frauen in den Geschäftsführungen?
5	Beobachtung 2: Wie viele weibliche und männliche Geschäftsführer gibt es in Family Offices bezogen auf die Größe der Geschäftsleitung?
6	Wie ist die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen seit Einführung der sog. Frauenquote?
7	Wie schneidet der Frauenanteil in Geschäftsleitungen von Family Offices im Vergleich zu anderen Bereichen / Branchen ab?
8	Positive Beispiele
9-11	Wie sind die Meinungen von Branchenmitgliedern zu den Ergebnissen?
12-13	Zusammenfassung & Fazit
14	Kontakt zum Herausgeber und rechtlicher Hinweis

Die Family Office Research ist eine Family Office Community und das führende Informationsmedium für Inhaber großer Vermögen, Family Offices und Vermögensverwaltungen in Deutschland. Wir berichten aus der Family Office-Szene und bieten Rechercheergebnisse und Informationen rund um alle Themen aus der Welt der Hochvermögenden.

Gegenstand und Anlass der Untersuchung:

In dieser erstmaligen Auswertung haben wir die Verteilung von Männern und Frauen in geschäftsführenden Positionen aus Unternehmen der Family Office - Szene untersucht. Anlass dafür war die kürzlich veröffentlichte Studie der AllBright Stiftung mit dem Thema ‚Die deutschen Familienunternehmen - traditionsreich und frauenarm‘, die immer wiederkehrende Diskussion über den Anteil an Frauen in Chefetagen in Deutschland und die Tatsache, dass die Family Office Research über eine der größten Datenbanken der Szene verfügt. Somit waren wir in der Lage eine große Stichprobe von 562 Family Offices zu untersuchen und zu bewerten. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Ergebnisse unserer Studie.

Sollten Sie Einsicht in die Untersuchung benötigen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung. Details dazu finden Sie auf der letzten Seite.

Wie viele Family Offices beschäftigen Frauen in den Geschäftsführungen?

Untersucht wurden 562 Single Family Offices, persönliche Gesellschaften von HNWIs und UHNWIs, wie Beteiligungs-, Investitionsgesellschaften und Vermögensverwaltungen (in dieser Ausarbeitung kurz mit dem Begriff ‚Family Office‘ bezeichnet).

In allen untersuchten Family Offices fanden sich in 103 Fällen eine oder mehrere Frauen in geschäftsführenden Positionen. Dies entspricht 18%. In allen verbleibenden 459 (82%) Unternehmen werden ausschließlich männliche Geschäftsführer beschäftigt.

In den 103 Family Offices mit weiblichen Geschäftsführern haben nur 17 Unternehmen eine rein weibliche Geschäftsführung, dies entspricht 3% (Diagramm 1). In etwa der Hälfte der Fälle ist die alleinige weibliche Geschäftsführung auch gleichzeitig Familienmitglied, also Ehefrau, Tochter o.Ä. des Inhabers oder selber Inhaberin, d.h. familienintern. Externe alleinige Geschäftsführerinnen finden sich also nur in 1,5 % der Unternehmen.

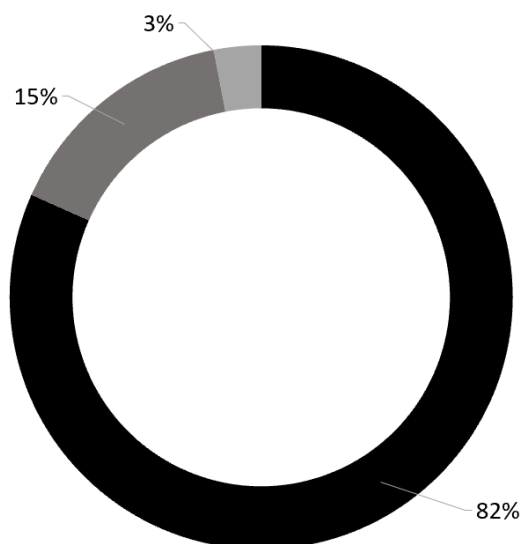


Diagramm 1

3% der Family Offices haben eine rein weibliche Geschäftsleitung.

- Unternehmen mit ausschließlich männlichen Geschäftsführern
- Unternehmen mit weiblichen und männlichen Geschäftsführern
- Unternehmen mit ausschließlich weiblichen Geschäftsführerinnen

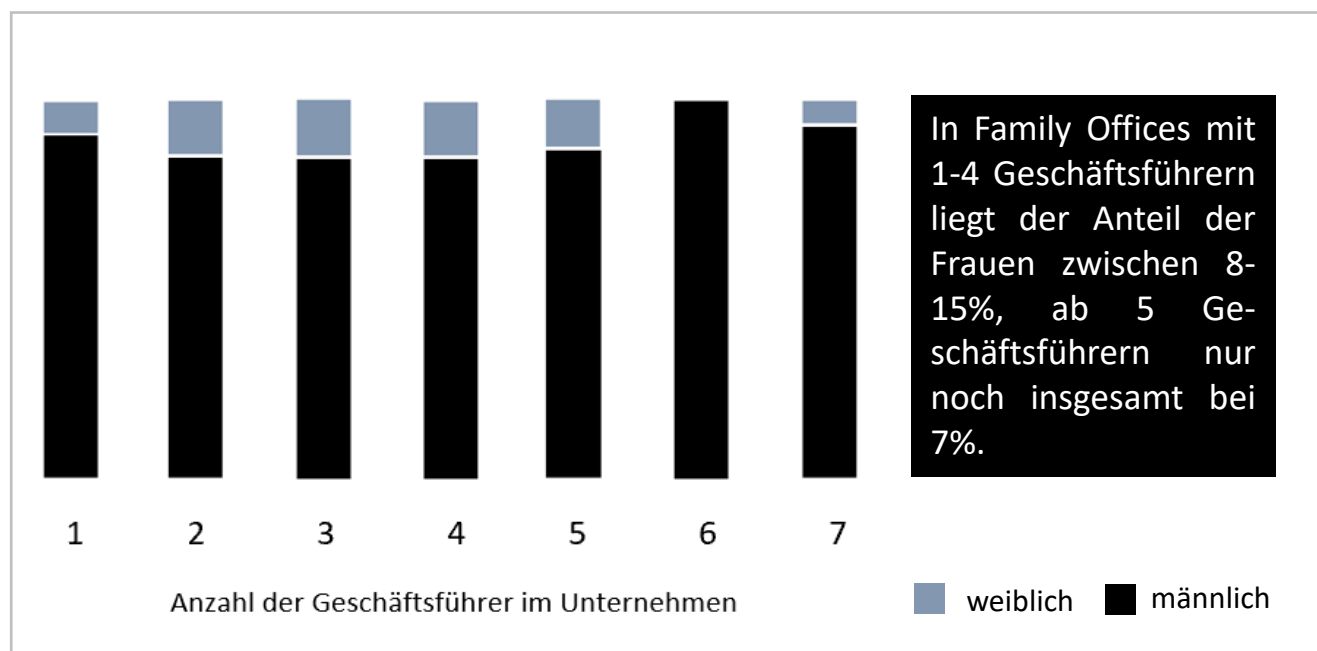
Wie viele weibliche und männliche Geschäftsführer gibt es in Family Offices bezogen auf die Größe der Geschäftsleitung?

Die 562 untersuchten Family Offices haben insgesamt 1096 Geschäftsführer: 232 mit einem GF, 189 mit zwei GFs, 105 mit drei GFs, 36 mit vier oder mehr GFs.

Von den 1096 Geschäftsführern sind 117 weiblich und 979 männlich. Der Anteil aller Geschäftsführerinnen entspricht also rund 11% zum Gesamt. Unternehmen, die zwei oder mehr weibliche Geschäftsführerinnen haben, liegen bei nur 13 an der Zahl (von 562).

In nur drei Fällen obliegt die Geschäftsführung alleinig ausschließlich mehreren Frauen. Von den 36 Family Offices mit vier oder mehr Geschäftsführern haben rund 70% keine einzige Frau im Geschäftsführungsteam.

Vereinfacht: Je größer das Team, desto geringer der Frauenanteil – entgegen Untersuchungen, die belegen, dass der Erfolg von Teams mit der Heterogenität steigt und dass ein Frauenanteil von ca. 30% erheblich zu positiven Diversitätseffekten in Führungsteams beiträgt.



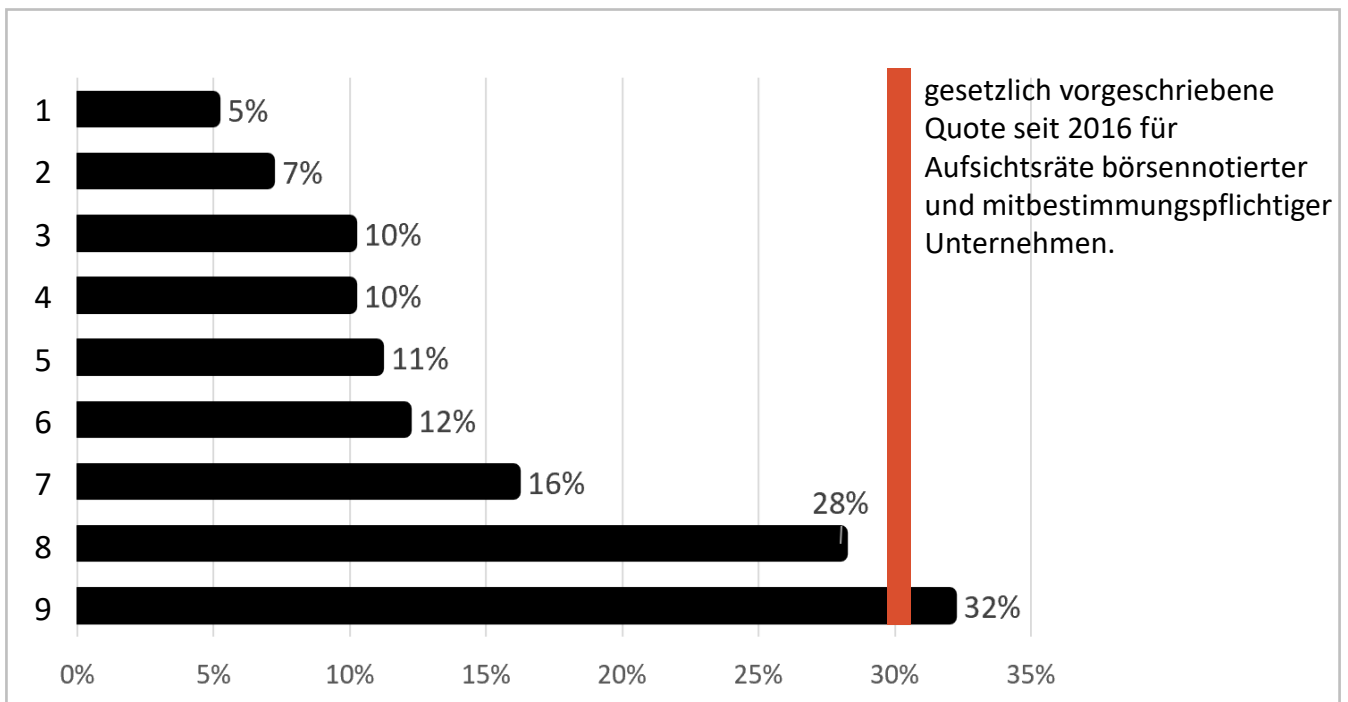
Wie schneidet der Frauenanteil in Geschäftsleitungen von Family Offices im Vergleich zu anderen Bereichen / Branchen ab?

Vergleichen wir die Ergebnisse anderer, teils bereits erwähnter, Studien mit den von uns ermittelten Werten, ergibt sich Folgendes:

Auch gute vier Jahre nach Einführung der gesetzlichen Frauenquote, erreicht kaum eine Branche bzw. ein Bereich den vorgegeben Wert.

Datenlegende: Frauenanteil in

- 1) Unternehmen, die rein in Familienhand sind (AllBright Stiftung)
- 2) den 100 größten Familienunternehmen (AllBright Stiftung)
- 3) den gesetzlich verpflichteten Großunternehmen (KfW Research)
- 4) den 20 größten börsennotierten Familienunternehmen (AllBright Stiftung)
- 5) 562 Family Offices (Family Office Research)
- 6) den Vorständen der 100 größten deutschen Unternehmen (Statistika)
- 7) mittelständischen Unternehmen - Gründerinnen (KfW Research)
- 8) den Aufsichtsräten der 100 größten deutschen Unternehmen (Statistika)
- 9) börsennotierten Unternehmen (FidAR e.V.)



Wie ist die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen seit Einführung der sog. Frauenquote?

Anfang 2016 trat die sog. Frauenquote inkl. einer Reihe von Verpflichtungen zur Förderung weiblicher Führungskräfte gesetzlich in Kraft. Vorgesehen ist ein Anteil von 30% für Frauen in Aufsichtsräten von börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Zudem wurden Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet, verbindliche eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Managementebenen festzulegen.

Dabei geht es nicht nur rein um die Gleichstellung der Frau, sondern darum, gewisse Diversitätseffekte zu erreichen, die sich laut Studien der Psychologie und Verhaltensforschung positiv auf die Dynamik und Erfolgsaussichten von Gruppen auswirken können.

Getan hat sich jedoch laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den ersten zwei Jahren nach Einführung der Quote recht wenig und die Werte lagen konstant bei 26% Frauenanteil auf der obersten Führungsebene.

Werden nur in jenen Unternehmen mehr Frauen auf den oberen Ebenen eingestellt, wo es gesetzlich vorgegeben ist?

In den letzten zwei Jahren jedoch kam endlich Bewegung in die Angelegenheit und man verzeichnete einen Anstieg auf 32% auf der ersten Führungsebene in börsennotierten Unternehmen (Quelle: FidAR e.V.). Noch besser sieht es aus, wenn man sich die 30 im DAX gelisteten Unternehmen anschaut: Dort stieg der Frauenanteil in Aufsichtsräten auf gute 35% Prozent (Jahr 2019), also sogar über die geforderten 30% hinaus.

Doch offenbar treten diese positiven Entwicklungen nur bei jenen Unternehmen auf, die gesetzlich mit einer festen Zielquote verpflichtet wurden. Eine aktuelle Studie der Allbright-Stiftung beispielsweise deckte kürzlich auf, dass der Anteil von Managerinnen der 100 umsatzstärksten deutschen Familienunternehmen bei mageren 7% liegt. Bei den Konzernen der Börsenindizes Dax, MDax und SDax lagen die Werte vergleichsweise deutlich höher. Es drängt sich also der Gedanke auf, dass tatsächlich nur dort gehandelt wird, wo der Gesetzgeber es vorgegeben hat, während andere Unternehmen nicht wirklich tätig geworden sind.

Positive Beispiele - Frauen in geschäftsführenden Positionen in Family Offices -

In dieser Auswahl von zehn Family Offices, werden Frauen als Geschäftsführerinnen beschäftigt. Sie gehören also zu den 18% der Unternehmen der Branche, die die Ausnahmen bilden. Teils (wie man am Nachnamen erkennen kann) handelt es sich um Familienmitglieder bzw. Inhaberinnen., teils sind die Damen extern:

Familie	Family Office, Beteiligungs- oder Verwaltungsgesellschaft (u.a.)	geschäftsführende Frau
Lohmann	Lohmann & Cie.	Isabella Alexandra Lohmann
Viessmann	Vesta Investment, AKV Beteiligungs GmbH	Katharina Viessmann
Würth	Annimabe Family Office	Bettina Würth
Bremke	ANH Hausbesitz	Isabella Mattmüller (Prokuristin)
Bauer	Bauer Zero, BV Invest A	Yvonne Bauer
Sauter	Nelson GmbH	Daniela Sauter
Wöhr	TETRIS Grundbesitz	Michaela Neuner, Panja Weckerlein
Schwarz-Schütte	Black Horse	Michaela Steimel
Werhahn	Chandelier GmbH	Karin Schuler
Jahr	Jahr Vermögensverwaltung	Angela Lange

Interview mit Frau Neuner und Frau Weckerlein von der TETRIS Grundbesitz GmbH & Co. KG

Michaela Neuner und Panja Weckerlein, beide Geschäftsführerinnen der TETRIS Grundbesitz GmbH & Co. KG aus Reichenschwand, gehören zu den wenigen Geschäftsführerteams aus unserer Untersuchung, die rein weiblich sind und haben sich bereit erklärt, das Thema mit Anna Ledderboge, Teil der Geschäftsführung der Family Office Research, zu besprechen.

Die TETRIS Grundbesitz wurde 1994 vom Unternehmer, Piloten und Modemacher Hans Rudolf Wöhl gegründet, um die Immobilienaktivitäten der Familie Wöhl zusammenzufassen. Sein Vater Rudolf Wöhl gründete 1933 das gleichnamige, noch immer bestehende, Bekleidungsunternehmen mit einem heutigen Jahresumsatz im 3stelligen Millionenbereich. Zahlreiche erfolgreiche Gründungen rund um die Rudolf Wöhl AG, wie die das Beteiligungsunternehmens Intro GmbH & Co. KG (Mehrheitseigner an der LTU), der NFD Luftverkehrs AG (heute Eurowings AG), der TETRIS Grundbesitz GmbH & Co. KG, der AURUM-Project AG und beispielweise zahlloser Beteiligungen an Hotelprojekten in ganz Deutschland machen Hans Rudolf Wöhl bis heute zu einem der erfolgreichsten Unternehmer. Mit seiner 2006 gegründeten gemeinnützigen Emanuel Wöhl Stiftung möchte er etwas zurückgeben indem er Kindern und Jugendlichen in Notlagen hilft und deren Situation nachhaltig verbessert.

Anna Ledderboge: Wir haben in unserer stichprobenhaften Studie 562 Family Offices und persönliche Gesellschaften untersucht und herausgefunden, dass nur 18% der Unternehmen

Frauen in der Geschäftsführung beschäftigen. In gerade einmal 3% der Unternehmen gibt es eine rein weibliche Geschäftsführung. Sie beide gehören also zu einer absoluten Minderheit. War Ihnen das bewusst und was ist Ihre Meinung dazu?

Frau Neuner / Frau Weckerlein: Dass der rein weibliche Anteil in Geschäftsführungen nicht sehr hoch ist, war uns natürlich bewusst, da wir mit vielen Firmen im Geschäftskontakt stehen und meist nur männliche Gesprächspartner haben.

Speziell im Bau- und Immobilienbereich haben wir es noch mit einer Männerdomäne zu tun und sind von dem Prozentsatz daher nicht sehr überrascht.

Wir sehen dies aber nicht als Nachteil und es ist mit Sicherheit noch der Historie geschuldet, da viele Family Offices in der Nachkriegszeit von den Vätern gegründet und klassischerweise von den männlichen Erben weitergeführt wurden. Zu der damaligen Zeit war die traditionelle Rollenverteilung durchaus üblich.

„Die Änderung und damit auch der Anteil an weiblichen Führungskräften wird sich mit dem Generationswechsel von selbst einstellen.“

Anna Ledderboge: Uns ist aufgefallen, dass die TETRIS Grundbesitz neben Ihnen beiden einen sehr hohen Frauenanteil im Team hat. Setzen Sie bewusst auf Frauen? Wenn ja, woran liegt das?

Frau Neuner / Frau Weckerlein: Das ist keine bewusste Entscheidung und resultiert eher daher, dass wir als Immobilienverwaltung vorrangig Verwaltungsaufgaben haben, die in kaufmännischen Berufen erlernt werden.

Diese Ausbildungsberufe wurden in den letzten Jahren hauptsächlich von weiblichen Auszubildenden gewählt, da es zunächst viel mit klassischer Büroarbeit zu tun hat und von den männlichen Nachwuchskräften als

Interview mit Frau Neuner und Frau Weckerlein von der TETRIS Grundbesitz GmbH & Co. KG

nicht so spannend angesehen wird.
Hier erleben wir aber in den letzten 3 Jahren einen Wandel, denn immer mehr junge Männer, bewerben sich für den Beruf des Immobilienkaufmanns und wir haben zum Beispiel in den letzten beiden Jahren nur männliche Auszubildende eingestellt.

„Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen lag deutlich unter 10 %.“

Anna Ledderboge: Frau Weckerlein, Sie waren schon vor der Einführung der sog. Frauenquote im Jahr 2016 Geschäftsführerin - Wie haben Sie diese Diskussion damals empfunden? Finden Sie, dass eine erzwungene Frauenquote sinnvoll ist? Glauben Sie überhaupt, dass es zielführend ist, mehr Frauen in geschäftsführenden Positionen einzustellen oder ist die Situation gut, so wie sie ist?

Frau Weckerlein: Ich habe die Diskussion sehr wohl mitverfolgt und bin froh, keine Quotenfrau zu sein, sondern dass ich durch einen Chef (Herrn Hans Rudolf Wöhrl), der meine Leistung und den Einsatz erkannt und auch immer gefördert hat, in diese Position berufen wurde.

Als Geschäftsführer – egal, ob Mann oder Frau - ist es deutlich entspannter, wenn man durch die eigenen Leistung in die Führungsposition kommt.

Anna Ledderboge: Und was sagen Sie dazu, dass auch vier Jahre nach Einführung der Frauenquote nicht viel passiert ist und die meisten Branchen und Bereiche deutlich unter den geforderten 30% liegen?

Frau Weckerlein: Ich denke, das regelt, wie ich Eingangs erwähnt habe, die Zeit des Generationswechsels und die damit einhergehende Änderung des Rollenverhältnisses.

Dennoch glaube ich auch, solange Frauen die Kinder bekommen, wird es immer ein gewisses Ungleich-

gewicht zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen geben.

Außerdem lassen sich gewisse Urinstinkte auch nach vielen Millionen Jahren nicht verleugnen, die bis auf wenige Ausnahmen, noch immer geschlechertypisch sind.

Anna Ledderboge: Frau Neuner, auch Sie sind schon sehr lange Geschäftsführerin der TETRIS Grundbesitz. Sie haben sicher im Laufe der Zeit Viele kommen und gehen sehen. Wie war Ihre Beobachtung zu anderen Frauen auf ihrem Weg? Was glauben Sie, warum gerade Sie es geschafft haben, so lange und erfolgreich dabei zu bleiben?

Frau Neuner: Zu Ihrer ersten Frage: ganz ehrlich - so viele Frauen habe ich nicht kommen und gehen sehen, denn die Branche ist fest in Männerhand. Langsam ändert sich aber. Zu Ihrer zweiten Frage: Ich habe Spaß an meiner Arbeit und das seit dem ersten Tag, ich war für alle Aufgaben offen und habe nicht auf die Uhr geschaut. Aber das allein ist es nicht - ich habe das Glück einen Chef zu haben der immer schon Freude daran hat, Mitarbeiter zu fördern, zu unterstützen und Verantwortung abzugeben. Diese Kombination macht es dann einfach, seinen Weg zu finden.

Anna Ledderboge: Und machen Sie persönlich Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Ihrem beruflichen Alltag? Und wenn ja, wie äußert sich das? Hat es vielleicht sogar Vorteile eine Frau zu sein?

Frau Neuner: Nein, ich mache natürlich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen, gleichwohl hat sich gezeigt, dass die administrative Büroarbeit so ein "Frauending" ist. Mittlerweile ändert sich das, auch die männlichen Azubis nehmen zu.

Anna Ledderboge: Sie sind in der Immobilienbranche tätig - eine Branche, die durch einen hohen Männer-

Interview mit Frau Neuner und Frau Weckerlein von der TETRIS Grundbesitz GmbH & Co. KG

-anteil gekennzeichnet ist. Haben Sie es manchmal schwer gehabt gegen Männer zu bestehen oder sogar schlechte Erfahrungen gemacht? Benötigt man einen Schutzpanzer?

Frau Neuner / Frau Weckerlein: Ehrlich gesagt, halten sich die schlechten Erfahrungen im Rahmen und die positiven überwiegen. Zumal wir als Frauen den Vorteil genießen, dass wir zunächst meistens unterschätzt werden und dann durch Kompetenz und Fachwissen, gepaart mit Charme und natürlicher Autorität, in den meisten Fällen mit den männlichen Geschäftspartnern auf Augenhöhe agieren.

Aber auch hier, hat der Generationswechsel schon einen Vorschub geleistet und die jüngere Generation begegnet sich sowieso schon mehr auf Augenhöhe.

Anna Ledderboge: Vor unserer Untersuchung sind wir davon ausgegangen, dass im Family Office-Bereich ein hoher Anteil an Frauen vorhanden sein müsste, da die Unternehmen ja oft aus Familienmitgliedern, wie Kindern oder Ehepartnern der Inhaber bestehen. Normalerweise müssten diese doch ihre weiblichen Nachkommen fördern und ihnen eine gute Ausbildung zugutekommen lassen können. Wo sind also all die weiblichen Nachkommen, wenn nicht im familieneigenen Unternehmen? Glauben Sie, dass die Damen nicht wollen – oder nicht können?

Frau Neuner / Frau Weckerlein: Dass die weiblichen Familienmitglieder nicht können, glauben wir nicht. Es ist möglicherweise eher so, dass gerade die Frauen aus Familienunternehmen ihr eigenes „Ding“ aufbauen wollen und nicht in die Fußstapfen der Väter und Großvater treten möchten.

Für Familienmitglieder – egal ob Mann oder Frau – ist es sicherlich schwerer aus den Fußstapfen der Gründer herauszutreten und eigenen Wege in der Unternehmensführung zu gehen. Da ist immer noch

die familiäre Bindung und wer sagt schon gerne seinem Vater oder Großvater, dass das früher anders war und heute so heute nicht mehr geht. Zumal ja die Nachkommen auch die Bürde haben, das Unternehmen mindestens so erfolgreich zu führen, wie die Gründer.

Der Erfolgsdruck ist dort riesig und man darf den Einfluss der gesamten Familie auf ein Family Office nicht unterschätzen.

Anna Ledderboge: Liebe Frau Neuner, liebe Frau Weckerlein, ich bedanke ich mich rechtherzlich für Ihre Zeit und Ihre Statements zu dem Thema. Leider können wir nicht alle Aspekte in der Kürze der Zeit besprechen - Haben Sie vielleicht noch ein abschließendes Wort zum Thema zu sagen? Gibt es beispielsweise etwas, dass Sie Frauen auf ihrem Weg raten oder wovon Sie sogar abraten würden?

Frau Neuner / Frau Weckerlein:

„Geschäftsführer oder Vorstand einer Firma zu sein, bedeutet eine sehr große Verantwortung und natürlich auch Abstriche im Privatleben, viel Fleiß und Einsatz. In diese Rolle muss man hineinwachsen. Eine wundervolle Aufgabe, die es ermöglicht, Wissen und Erfahrung weiterzuentwickeln und weiterzugeben. Sich dabei selber treu bleiben, ist die Maxime.“

Ist Geld wirklich männlich?

Durch unsere Untersuchung konnten wir herausfinden, dass Family Offices, ebenso wie Familien- und Großunternehmen wenig bis kaum Frauen in geschäftsführenden Positionen beschäftigen (Seite 7). Da Family Offices jedoch oft von Nachkommen der Eigentümer bzw. Inhaber geleitet werden und diese gemäß dem durchschnittlichen Geschlechterverhältnis zu knapp 50% aus Frauen / Töchtern bestehen, drängt sich die Frage auf, wo all diese Frauen sind.

Frau Weckerlein und Frau Neuner von der TETRIS Grundbesitz (Seiten 9-11) sind der Auffassung, dass dies der Historie geschuldet ist und sich im Laufe der Zeit von selber regulieren wird. Außerdem stellt sich natürlich die Frage, ob die betreffenden Frauen überhaupt am Einstieg in das familieneigene Family Office interessiert sind oder nicht doch eigene Wege gehen möchten, schließlich bringt die Arbeit im Familienunternehmen oft Konflikte mit sich (Thema NextGen und Unternehmensnachfolge). Des Weiteren bleibt zu berücksichtigen, dass Frauen eben diejenigen sind, die Kinder bekommen und es durch die dadurch entstehende Verpflichtung und Verschiebung von Prioritäten immer ein gewisses Ungleichgewicht in der Verteilung geben wird.

Auch Linda Unger, ehemalig tätig am Essener Kolleg für Geschlechterforschung und aktuelle Projektleiterin im feministischen Archiv ausZeiten e.V. (<https://www.auszeiten-frauenarchiv.de>) weist auf einen möglichen historischen Zusammenhang hin: „Frauen und Geld - ein spannendes Thema! Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass Gleichberechtigung und Teilhabe - von Frauen, aber auch von anderen marginalisierten Gruppen - immer wieder eingefordert und erkämpft werden muss, denn wer über Macht und Privilegien verfügt, teilt diese normalerweise eher ungern.“

Eine weitere These kann sein, dass eine solche verantwortungsvolle Position der Geschäftsleitung eines Family Offices, doch bevorzugt männlichen Bewerbern überlassen wird, da es hier um ‚hartes Business‘ geht und zeitweise Risikobereitschaft oder ein Gespür für die richtigen Investments gefragt sind - Fähigkeiten, die vielleicht doch eher Männern zugetraut werden. Zum Vergleich haben wir die Verteilung von geschäftsführenden Frauen und Männern in Familienstiftungen untersucht und herausgefunden, dass hier der Prozentsatz von Stiftungen, die mindestens eine Frau in der Geschäftsführung beschäftigen, bei über 23% (Family Offices: 18%) liegt. Bei Familienstiftungen geht es zwar auch um Investitionen, aber hier werden in höherem Maß auch sog. ‚soft Skills‘, also soziale und persönliche Kompetenzen, benötigt, die evtl. Frauen eher zugesprochen werden. (Details: Es wurden 300 Familienstiftungen mit insgesamt 395 Geschäftsführern untersucht - 70 sind davon weiblich).

Ist Geld wirklich männlich?

Es ist also nicht pauschal zu beantworten, warum Frauen in den Geschäftsführungen von Family Offices unterrepräsentiert sind, da zahlreiche Faktoren eine Rolle spielen können und alle Erklärungsversuche am Ende Spekulation sind.

Es bleibt uns nur, die Unternehmen hervorzuheben, die auf Frauen - ob familienintern oder extern- setzen (Seite 8) und darauf hinzuweisen, dass laut diverser Untersuchungen vielfältig zusammengesetzte Führungsteams einen Vorteil gegenüber homogen strukturierten Teams haben - gerade in unserer Zeit, wo sich schnell verändernde Märkte und Voraussetzungen eine hohe Innovationskraft und schnelle Reaktionszeiten fordern, um am Markt langfristig und erfolgreich bestehen zu können. Interessanterweise ist gerade bei größeren Führungsteams in Family Offices der Frauenanteil in den Geschäftsführungen besonders gering (Seite 5). Vereinfacht gesagt: Je größer das Team, desto geringer der Frauenanteil. Vielleicht ist gerade das Jahr 2020, ein Jahr der Krise, die Gelegenheit um antiquierte Denkweisen und Ansichten zu ändern – nicht, weil das Gesetz eine gewisse Frauenquote vorschreibt, sondern weil Frauen eine Bereicherung für jedes Führungsteam sind.

„In meinen mehr als 15 Jahren Berufserfahrung habe ich gesehen, gespürt und gelernt, dass der Mix DEN entscheidenden Unterschied macht. Mix aus Experten und Generalisten. Mix aus Praxis und Theorie und eben auch Mix aus Männern und Frauen. Ich glaube zutiefst daran, dass wir gemeinsam am stärksten sind. Die Studie zeigt, dass wir noch einiges an Arbeit vor uns haben. Anstatt weiterhin zu diskutieren und debattieren, sollten wir einfach mal machen. Meine Vision wäre, dass jeder einzelne von uns diese Herausforderung annimmt und seinen Beitrag mit Mut, Spaß und Zuversicht leistet, auch wenn das bedeutet, das eigene Ego zurückzustecken, um das große Ganze ein Stück weiter nach vorne zu bringen.“

Tatjana Kiel, CEO bei KLITSCHKO VENTURES
(Strategie für Marken und Karriere nach der Karriere by Wladimir Klitschko)

Sollten Sie Details zur Auswertung oder Einblick
in die Untersuchung benötigen, kontaktieren Sie uns bitte:

Family Office Research UG (haftungsbeschränkt)
Bundesallee 190, 70717 Berlin

Kontaktperson:

Anna Ledderboge
al@familyofficeresearch.de
+49 152 2269 6701

Hinweis zur Studie:

Dieser Bericht informiert über den Anteil weiblicher Geschäftsführerinnen im Family Office-Bereich (persönliche Gesellschaften von HNWI's und UHNWI's, wie Beteiligungs-, Investitionsgesellschaften und Vermögensverwaltungen) in Deutschland. Die ausgewerteten Informationen sind öffentlich zugänglich und beispielsweise Webseiten, Geschäftsberichten und Pressemeldungen zu den genannten Unternehmen entnommen. Es handelt sich bei der Auswahl der Family Offices um eine Stichprobe von 562 Family Offices aus dem Datensatz der Family Office Research UG.

Die Family Office Research UG ist um größtmögliche Richtigkeit bemüht, haftet aber nicht für Vollständigkeit oder die Richtigkeit hinzugezogener Quellen.