

**Sehr geehrte, liebe Frau Präsidentin Schulz-Strelow,
sehr geehrte Frau Bundesministerin Dr. Giffey,
meine sehr** verehrten Damen und Herren!

Es ist mir eine große Freude und Ehre, heute hier in Berlin zu sein und den WoB-Award 2019 der FidAR für die SAP in Empfang zu nehmen.

Ich tue dies in Vertretung von Hasso Plattner, Aufsichtsratsvorsitzender und Mitbegründer der SAP. Herr Plattner bat mich, Ihnen seinen ausdrücklichen Dank für diese bedeutende Auszeichnung und herzliche Grüße zu übermitteln.

Jüngst wurde ich gefragt: „SAP hat 50 Prozent Frauen im Aufsichtsrat und zwei Frauen im Vorstand. Während andere Unternehmen in Deutschland über zu wenig Frauen in Führungspositionen klagen, verfügt die SAP über einen der höchsten Frauenanteile im Top Management börsennotierter Firmen. . Sie haben das Problem also offensichtlich nicht?“

Lassen Sie uns dazu eine kleine Zeitreise ins Jahr 2004 antreten: Zehn Frauen in Führungspositionen bei SAP treffen sich zu dem „Undercover“-Workshop „Frauen führen anders“. Ich erinnere mich noch genau, wie eine Kollegin auf der Fahrt dorthin zu mir sagte: *„Bei SAP haben wir doch kein Problem. Ich fühle mich jedenfalls nicht diskriminiert.“*

Dann haben wir uns Zahlen, Daten, Fakten, Studien sowie unsere eigene Historie und Situation im Detail angeschaut hatten, und es wurde klar:

Walldorf, wir **HABEN** ein Problem!

Bei den damaligen sieben Männern im Vorstand schienen die Frauen auf dem Weg zur Spitze tatsächlich „verloren“ gegangen zu sein.

Wir fragten uns: Kann es rein statistisch überhaupt sein, dass man die Besten an der Spitze hat, wenn ausschließlich Männer im Vorstand sind? Wir entwickelten einen *Business Case*, dem unser damaliger Personalvorstand sofort zustimmte. In Konsequenz wurde eine unserer Entwicklungsmanagerinnen (Anne Sonnenberg) zur ersten Diversity Beauftragten der SAP... und los ging's.

Zugegeben: Der weitere Weg war nicht frei von Rückschlägen. Zwei Frauen verließen den Vorstand, auch im Aufsichtsrat war nur noch eine Frau.

Aufgeben war allerdings nie eine Option -

Wir hatten mit Hasso Plattner stets einen starken Befürworter an unserer Seite. *„Ich bin fest davon überzeugt, dass Frauen weitere Aspekte in die Arbeit bringen und wir diese nutzen sollten“*, so seine Worte.

Ja, Frauen machen einen Unterschied und die Geschlechterquote hat uns in der Tat geholfen, beeindruckende Frauen wie Aicha Evens, und Diane Green aus den USA sowie Gesche Joost und Friederike Rotsch in Deutschland für unseren Aufsichtsrat zu gewinnen.

Wie? „Gepusht“ von der Quote, haben wir endlich weiter und mit offenen Augen in die gesamte Welt geschaut und viele weitere wunderbare Frauen und Männer entdeckt. Unsere 11 Frauen im Board kommen aus 5 Nationen.

Mein Dank geht an dieser Stelle auch an unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der europäische Betriebsrat hat 2 seiner 3 reservierten Sitze mit Frauen besetzt und auch unsere 20.000 deutschen Wähler haben sich im Zuge der Direktwahl für 3 Frauen und 3 Männer entschieden.

Generell lag unser Anteil von weiblichen Führungskräfte bei SAP Ende 2018

bei 25,7 Prozent und unser Vorstand hält weiterhin an dem Ziel fest, diesen Anteil jährlich um ein Prozent zu steigern.

Der Vorstand folgt der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt zu achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anzustreben. Selbstverständlich gilt Qualifikation weiterhin als oberstes Auswahlkriterium für jede Position bei SAP.

So haben wir 2016 als erster internationaler Technologiekonzern die Economic Dividends for Gender Equality Zertifizierung, kurz EDGE, erhalten. Die Überprüfung im Rahmen der erneuten EDGE Zertifizierung zwei Jahre später ergab, dass wir die Chancengleichheit in allen Kategorien weiter verbessern konnten – von der Einstellung und Beförderung über die allgemeine Gleichstellung von Frauen und Männern bis hin zu Fördermaßnahmen und flexiblen Arbeitsmodellen.

Wir verdanken FiDAR und der Politik bereits viel – diesen Dank möchte ich aber mit einem Appell verbinden, auch in Zukunft weiterhin zu pushen und die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Denn: wenn Frauen auf dem Weg nach „oben“ offenbar verloren gehen, sind es nicht Unternehmen alleine, die hier Abhilfe schaffen können. Das geht nur gemeinsam mit Gesellschaft und Politik sowie mutigen Individuen. Kurz gesagt: Alle müssen sich bewegen.

Und der Erfolg gibt all denen, die diverse Führungsgremien zu ihrer Priorität machen, mehr als recht. In der am Montag erschienenen Allbright Studie werden jüngste Untersuchungen zitiert, die dies belegen:

- Stichwort: PROFITABILITÄT: „Unternehmen mit einem Frauenanteil von mind. 30 Prozent auf der obersten Managementebene haben im Durchschnitt einen um 15 Prozent höheren Reingewinn als

vergleichbare Unternehmen ohne Frauen im Management“ - Peterson

Institute for International Economics (2016)

- Stichwort: WERTENTWICKLUNG: „Je mehr Frauen im Top-Management, desto besser die Entwicklung des Aktienkurses. Der Wert der Unternehmen mit 33 Prozent Frauen im Top-Management stieg um 4,7 Prozent, mit 50 Prozent Frauen um 10,3 Prozent pro Jahr. Im ... Frauen befördern Frauen: Bei einer weiblichen Vorstandsvorsitzenden ist es um 50 Prozent wahrscheinlicher, dass CFO oder Geschäftsbereichsvorstände weiblich sind“. - Credit Suisse Research Institute (2016):

- STICHWORT INNOVATION: „Unternehmen mit einem hohen Grad an Vielfalt im Management haben einen größeren Gewinnanteil aus innovativen Produkten und Services.
 - Die 20 Unternehmen mit dem höchsten Frauenanteil im Management hatten einen Gewinnanteil aus Innovationen von 34 Prozent.
 - Die 20 Unternehmen mit dem niedrigsten Frauenanteil im Management hatten einen Gewinnanteil aus Innovationen von 25 Prozent.
 - Die Innovationskraft steigt sprunghaft an, wenn der Frauenanteil im Management 20 Prozent überschreitet“. Boston Consulting Group & TU München (2017):

Meine Damen und Herren, wir sind fast am Ende meiner Ausführungen angekommen – nicht aber am ganz großen Ziel:

Nämlich einem Zustand in dem wir Vielfalt ganz selbstverständlich leben und nicht mehr einfordern müssen. ...Der quasi Veranstaltungen wie heute obsolet macht.

Und verstehen Sie mich nicht falsch, ich freue mich schon sehr auf den Austausch, neue Kontakte und inspirierende Gespräche 😊

Die Reise geht weiter.

Meine *Mitstreiterinnen* kann ich also nur ermutigen: *Macht einfach mit!*

Zweifel, den Schritt nach „oben“ zu wagen, sind keine Option!

Halten Sie es vielmehr mit Michelle Obama, die durch Selbstvertrauen wurde, was sie ist. Auf die Frage *Am I good enough?* antwortet sie cool *Yes, I am!*

Herzlichen Dank für diesen Award und das Privileg, hier sein und diesen wunderbaren Preis empfangen zu dürfen !