

**EXKLUSIVER AUSZUG  
FOKUS:  
ALTERSDIVERSITÄT**

**DIGITAL8.AI**

Das Digital Native Netzwerk

# DIVERSITY-CHECK

LOGISTIK-STUDIE 2023

**DIE VORSTÄND\*INNEN  
DEUTSCHLANDS GRÖSSTER  
LOGISTIKER IN DER ANALYSE**

## ALTERSVIELFALT LOGISTIKVORSTÄNDE: NIEMAND IST UNTER 40 JAHRE ALT!

Ein Blick in unsere Vorstandsstudie Logistik 2023 zeigt weiterhin viel Aufholbedarf beim Thema Altersdiversität. Keines der Vorstandsmitglieder ist unter 40. Und nur 5% gehören zur Generation der Digital Natives (ab Jahrgang 1981).

### Zusammenfassung

Wir haben 83 Vorstandsmitglieder der größten deutschen Logistikunternehmen\* zum Thema Altersvielfalt unter die Lupe genommen und stellen bei der Altersverteilung fest:

- Der Altersdurchschnitt beträgt 54 Jahre
- Kein Vorstandsmitglied ist unter 40
- Nur drei Vorständ\*innen gehören der Generation der „Digital Natives“ an (ab Jahrgang 1981).

### Vielfalt schafft Innovation: Wird es Zeit für u40-Quoten?

Die Logistik ist in Deutschland nach der Automobilwirtschaft und dem Handel der größte Wirtschaftsbereich. Digitale Transformation, Innovation und demographischer Wandel sind wesentliche Herausforderungen.

Fest steht: Teams mit vielfältigen Hintergründen nehmen hier eine immer wichtigere Rolle und sind erfolgsentscheidend – wenn sie richtig gemanagt werden. Diversität in Ansätzen und Denkmustern ist ein wesentlicher Treiber für Innovation. Davon sind wir überzeugt – und Studien renommierter Universitäten und Beratungshäuser festigen diese These. Das Thema Altersdiversität in Vorständen spielt hier bisher selten eine Rolle. In Zeiten des War for Talents, digitaler Transformation und einem demografischen Wandel ungeahnten Ausmaßes ist es wichtig, diese Lücke zu schließen.

Gleichzeitig schreitet die Transformation ungebremst voran. Wir erleben ein Umfeld, das sich immer schneller verändert. In dieser Welt ist Erfahrungswissen immer weniger wert. Es kommt nicht mehr nur noch darauf an, was du weißt, sondern insbesondere wie schnell du lernen kannst. Was vor 20 Jahren an der Uni über Marketing gelehrt wurde, ist heute größtenteils obsolet. Branchen verändern sich in hohem Tempo, ebenso wie Arbeitsmethoden und Kommunikationsmittel.



Als einer der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland haben wir uns deshalb in diesem Jahr u. a. auch die Logistik vorgenommen und die Vorstände der größten Player durchleuchtet. Die Ergebnisse sowie unsere Einschätzung und Tipps finden sich auf den folgenden Seiten.

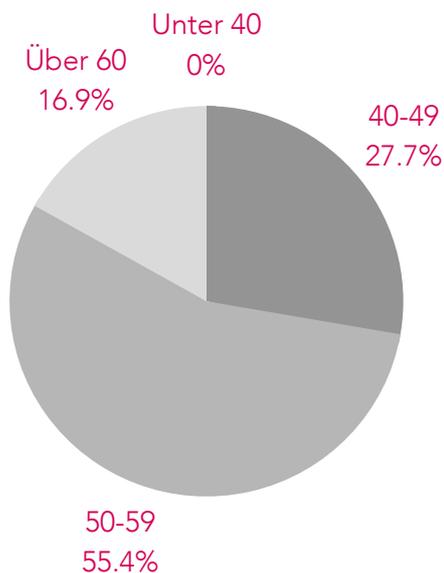
**PAUL VON PREUSSEN**  
**JONAS F. SOWA**  
FOUNDER DIGITAL8.AI

## VORSTANDSSTUDIE LOGISTIK: ERGEBNISSE UND TIPPS

### Die Ergebnisse

**Wir haben 83 Logistik-Vorstandsmitglieder zum Thema Diversity unter die Lupe genommen. In der Dimension Altersverteilung stellen wir fest:**

- Der Altersdurchschnitt beträgt 54 Jahre
- Kein Vorstandsmitglied ist unter 40
- Nur drei Vorständ\*innen gehören der Generation der “Digital Natives” an (ab Jahrgang 1981).
- Den ältesten Vorstand hat Kühne+Nagel (57 Jahre), den jüngsten Fiege (50 Jahre).
- Friederike Prasuhn (Jahrgang 1983, CHRO bei Hellmann) ist das jüngste Vorstandsmitglied. Die ältesten sind Horst Joachim Schacht (Kühne+Nagel) und Frank Dreeke (BLG), beide 64.



Es gibt kein Vorstandsmitglied unter 40 und nur ein geringer Teil (4%) der Vorständ\*innen in den größten deutschen Logistikunternehmen ist „Muttersprachler“ in der digitalen Welt. Die Erkenntnis des Mehrwerts und der Mut jüngerer Menschen Führung zuzutrauen ist noch die große Ausnahme.

Dabei kann es nicht nur eine Chance für neue Impulse und eine Bereicherung der Vielfalt für bessere Entscheidungsfindungen insgesamt, sondern auch ein starkes Zeichen an die vielen herausragenden internen Talente sein.



Quelle: Digital8 Logistik-Vorstandsstudie 2023, Top 15 Logistiker nach Umsatz, digital8.ai/studien

Das reine Unterschreiben der “Charta der Vielfalt” oder schön klingende Botschaften auf Powerpoint-Folien helfen da wenig.

Entscheidend ist es, nachhaltige Veränderung zu erzielen: Ein konkretes „Leben“ von (Alters-) Diversität und die Erkenntnis, dass es nicht um Vielfalt auf dem Papier, sondern um wirkliche Vielfalt an Hintergründen, Haltung und Werten geht.

Siehe dazu auch unsere komplette [Diversitätsstudie](#) im DAX-40 aus 2022.

- Vergleich zwischen den 40 DAX-Vorständen und den 19 deutschen Unicorns
- Auswertung von ca. 10.000 Datensätzen zu Demografie, persönlichem Hintergrund und beruflichem Werdegang
- Inklusive Zusatzkapitel: Analyse des Social Footprints (Analyse der persönlichen Social Media-Kanäle)

## VORSTANDSSTUDIE LOGISTIK: ERGEBNISSE UND TIPPS

### Unsere Tipps für mehr Altersvielfalt

Mehr Jugendquote und Zeitgeist im Führungsteam. Folgende Aktivitäten sind aus unserer Erfahrung besonders wirkungsvoll:

#### Kurzfristige Quick-Hits

1

Vorleben und Exempel statuieren. Es gilt, mutige Entscheidungen zu treffen, beispielsweise den ausscheidenden Vorstand\*in bewusst jung und divers im o. g. Sinne nachzubeseetzen. Nicht durch einen weiteren "Schornstein-Karrierist" aus der gleichen Branche mit 25+ Jahren Erfahrung, sondern durch einen innovativen Digital Native, der das Team ergänzt. Durch ganz neue Denkweisen, andere Hintergründe und Erfahrungen.

2

Diese Entscheidungen klar und breitenwirksam kommunizieren: „Wir machen das, weil...". Vorbilder und Role-Models von und für die junge Generation etablieren.

3

Transparenz durch öffentlich zugängliche Reports schaffen, zum Beispiel die Diversitätsberichte explizit um das Thema Altersdiversität erweitern.

4

Personalberater und Headhunter entsprechend briefen oder spezialisierte Experten beauftragen, bei vakanten Positionen nicht nur auf „Thomas und Sabine, 54 Jahre alt" zu setzen.

### Langfristige Maßnahmen

1

Recruiting- und Promotion-Strategie anpassen, größtmögliche Objektivität bei Einstellungen und Beförderungen z.B. durch segmentübergreifende "Culture Boards", die jede Einstellung/Beförderung ab C-2 Position hinsichtlich der Diversität bestätigen müssen.

2

Interne Ziele aufstellen (z.B. mindestens ein Vorstand sollte unter 45 Jahre / Digital Native sein). Diese Ziele sollten auf KPIs basieren, die beobachtet und auf regelmäßiger Basis bewertet werden.

3

Ein Reverse Mentoring-Programm aufsetzen. Aufsichtsrat und Vorstand können zum Beispiel junge Mentoren mit möglichst unterschiedlichen und diversen Hintergründen bekommen. Dies führt langfristig zu neuen Ansätzen und einer Veränderung der Arbeitskultur.

## #WER SIND WIR

Mit Digital8 wollen wir den Austausch zwischen den Generationen fördern. Wir sind das führende Digital Native-Netzwerk Europas und liefern neue Perspektiven für die größten Herausforderungen von heute – mit den Kunden und Mitarbeitenden von morgen.

Dazu setzen wir auf einfache, echte Erfahrungen, Erlebbarkeit und konkrete Anwendung. Wir führen Gen-Z Shadow Boards ein, entwickeln Co-Creation-

Workshops, Reverse Mentorings und Social Media-Strategien mit effektiven Formaten. Bei uns gibt es kein Consulting-Blabla. Keine Change-Esoterik. Unser Angebot ist einfach, innovativ und unkompliziert umsetzbar. Wir heben den Austausch mit herausragenden Talenten der zukünftigen Generation auf ein neues Level – echt und aus erster Hand.

## #DARUM GIBT ES DIGITAL8

Den Markt von morgen zu verstehen, betrifft alle. Jeder muss sich mit veränderten Kundenbedürfnissen (und Mitarbeitern) beschäftigen: Wie erreiche ich junge Leute, wie binde ich sie ein, welche Kommunikationskanäle braucht es, wie verändern sich Produkte?

Egal ob Bischöf\*innen der Kirche, Geschäftsführer\*innen im Mittelstand, DAX-HR-Abteilungen oder Politiker\*innen. Alle müssen sich auf die Kunden und Mitarbeiter der Zukunft einstellen, entsprechend breit ist unser Kundenfeld.

## #WARUM WIR DIESE STUDIE GEMACHT HABEN

Wir haben festgestellt, dass die meisten Diversitätsstudien sich hauptsächlich auf das Geschlecht beziehen.

Daher zielen wir mit der Studie darauf ab, ein breiteres Verständnis über Diversität in Vorständen zu schaffen.





**YOU CAN WATCH IT HAPPEN,  
OR BE A PART OF IT.  
ELON MUSK**

# KONTAKT

MAIL: [HELLO@DIGITAL8.AI](mailto:HELLO@DIGITAL8.AI)

ANALYSE-TEAM:  
NOAH VOLKMAR,  
FLORIAN SCHULZE-GANZLIN

**DIGITAL8.AI**  
FRIEDRICH-EBERT-ANLAGE 36  
60325 FRANKFURT AM MAIN  
[WWW.DIGITAL8.AI](http://WWW.DIGITAL8.AI)