

185
2024

WOMEN-ON-BOARD-INDEX

Frauenanteil in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Eine Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Stand: 15. Januar 2024 (aktualisiert zum 1. Mai 2024)



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

RECHTLICHER HINWEIS

Die in dieser Untersuchung enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich FidAR bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

QUELLENNACHWEIS

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in dieser Untersuchung handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen von FidAR e. V., Berlin.

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss der Studie war 1. Mai 2024. Nach diesem Zeitpunkt bekannt gewordene Änderungen wurden aufgenommen, aber nicht vollständig in den Rankings berücksichtigt.

IMPRESSUM

Herausgeber / Bezug:
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin, Deutschland
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
Fax +49 (30) 887 14 47 20
info@fidar.de
www.fidar.de

PROJEKTLEITUNG UND INHALT

Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien
Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

KONZEPT UND REDAKTION

Matthias Struwe
Eye Communications, Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Freiburg im Breisgau

GESTALTUNG

Walter Dombrowsky
Zech Dombrowsky Design, Berlin

WEBSITE

Falk Keller
Design Keller - Internetagentur, Berlin

Der Abdruck der Studie oder von Auszügen daraus mit Quellenangabe ist gestattet. Belegexemplare werden an die oben angegebene Adresse erbeten.

© FidAR, Berlin, Juni 2024

Women-on-Board-Index 185 2024

„Der Gesetzgeber hat mit maßgeblichem Druck dazu beigebragen, dass so viele Frauen in Führungspositionen vertreten sind, wie nie zuvor. Aufsichtsräte und Vorstände stehen weiterhin in der Verantwortung, die gleichberechtigte Teilhabe umzusetzen. Das gilt insbesondere für Unternehmen mitfrauenfreien Führungsetagen.“

Eine Studie von
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Einleitung	3
1. Wichtigste Ergebnisse auf einen Blick	4
Untersuchungsbasis	4
Frauenanteil in Aufsichtsräten	4
Frauenanteil in Vorständen	5
Zielgrößen	6
2. Rankings des WoB-Index 185 und des WoB-Index 100	7
WoB-Index 185 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat	8
WoB-Index 185 II – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 40	12
WoB-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40	13
3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen	14
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufsichtsrat)	15
Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat	20
Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat	22
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte	23
Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote	25
4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen	27
Mindestbeteiligungsgebot	27
WoB-Index 65 – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand	28
Frauenanteil im Vorstand	30
Übersicht der Frauen in den Vorständen der 180 Unternehmen	35
5. Zielgrößen zum Frauenanteil	40
Aktuell definierte Zielgrößen	41
Zielgröße Null bei Vorständen	42
Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand	43
Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand	46
Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat	47
Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand	49
Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene	52
Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene	56
Fazit und Danksagung	58
Methodik	59
Unternehmensauswahl	60
Gesetzliche Grundlagen	61
FidAR im Profil	62
Kontakt	62

Einleitung

Neun Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG), mit dem die Geschlechterquote für Aufsichtsräte eingeführt wurde, und knapp zwei Jahre nach Gelung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände steht fest: Der Gesetzgeber hat mit seinen verbindlichen Vorgaben erreicht, dass so viele Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft vertreten sind, wie nie. Neben den festen Quotenregelungen für den Aufsichtsrat hat auch das Mindestbeteiligungsgebot erhebliche Wirkung entfaltet – zumindest in den (wenigen) Unternehmen, für welche diese gesetzlichen Regelungen gelten. Doch der Weg bis zur Parität ist noch weit. Der Blick richtet sich somit immer stärker auf die Unternehmen, die der Zielgrößenverpflichtung unterliegen und die ihr nicht nachkommen. Insbesondere deren Aufsichtsräte und Vorstände stehen in der Verantwortung, die gleichberechtigte Teilhabe endlich umzusetzen.

Schon lange erreichen jene Unternehmen, die unter die feste Quote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat fallen, das vorgegebene Ziel. Insgesamt ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der hier untersuchten 180 Börsenunternehmen auf 37,3 Prozent gestiegen. Wichtiger ist aber, dass eine wachsende Zahl der Unternehmen bereits einen Frauenanteil von 40 Prozent und mehr erreichen. Sie entsprechen damit bereits der Vorgabe der EU-Führungspositionen-Richtlinie, die im Dezember 2022 in Kraft getreten ist – auch wenn noch unklar ist, ob und in welcher Form sie von Deutschland umgesetzt wird.

Von den aktuell 65 unter das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände fallenden Unternehmen haben fast alle Unternehmen die Vorgabe umgesetzt. Nur drei haben noch keine Frau im Vorstand und somit Handlungsbedarf: **Koenig & Bauer, Südzucker** und **Wüstenrot & Württembergische**. Insgesamt erreicht der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen der untersuchten 180 Unternehmen einen neuen Höchstwert von 19,3 Prozent, was von einer Parität allerdings noch weit entfernt ist. Gleichzeitig sinkt die Zahl der untersuchten Unternehmen kaum, die keine Frau im Vorstand haben und die mit Zielgröße Null planen. Auch wenn ausführliche Begründungen für diese Verweigerungshaltung vorliegen, überzeugen sie nicht. Zielgrößen sollten gerade von Unternehmen, die nicht unter die festen Quotenregelungen fallen, als Chance verstanden und genutzt werden, strategisch mit mehr Frauen in Führungspositionen zu planen.

Die vorliegende 14. Studie zum Women-on-Board-Index von FidAR zeigt: Gesetzlicher Druck wirkt – Parität ist möglich. Es ist an der Zeit, den gesetzlichen Rahmen auszuweiten. Geschlechterquote und Mindestbeteiligungsgebot sollten nicht nur für mehr Unternehmen gelten, sondern auch mit dem Ziel der Parität in Führungspositionen ausgeweitet werden. FidAR wird sich weiter mit Nachdruck für die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen einsetzen.



Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

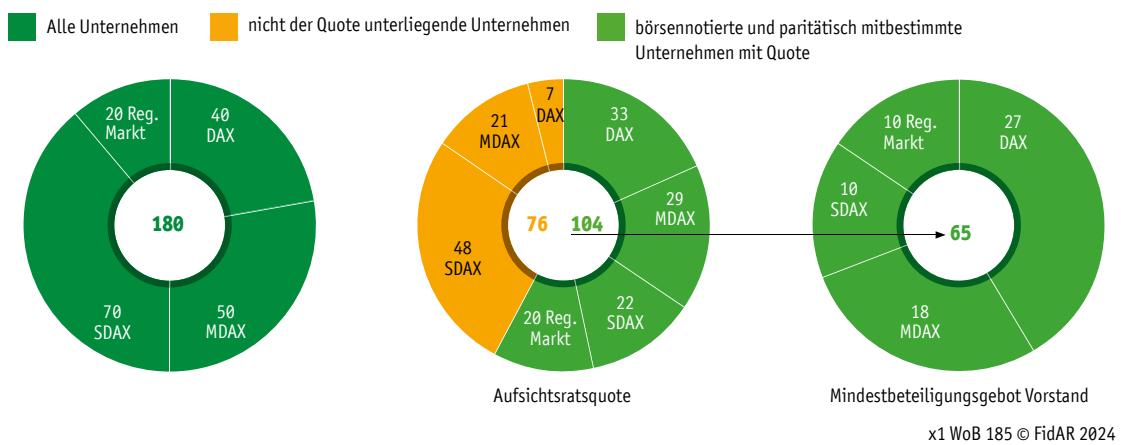


Monika Schulz-Strelow
Gründungspräsidentin, Projektleitung Studien
FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

1. Wichtigste Ergebnisse auf einen Blick

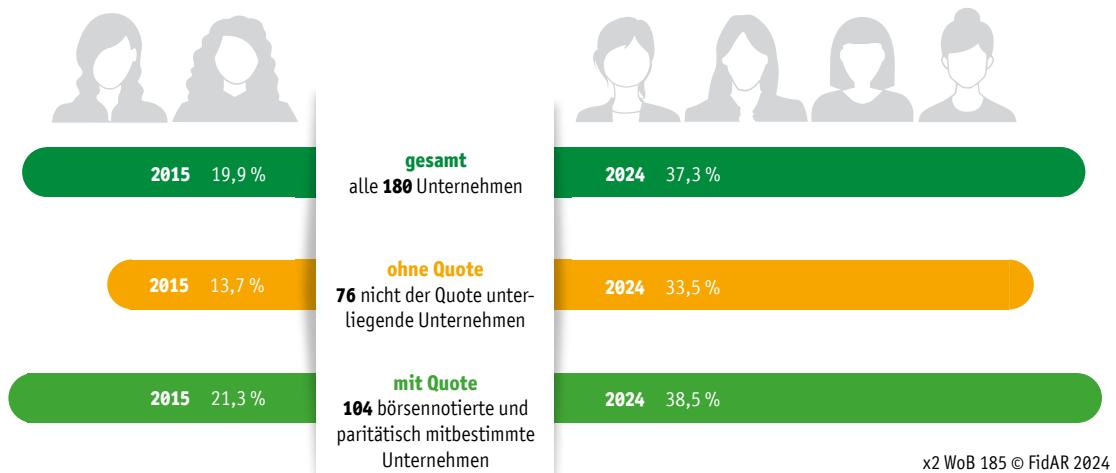
Untersuchungsbasis

180 untersuchte Unternehmen zum Stichtag 15.01.2024, aktualisiert bis 01.05.2024.¹



Frauenanteil in Aufsichtsräten

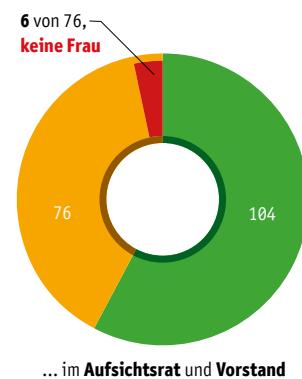
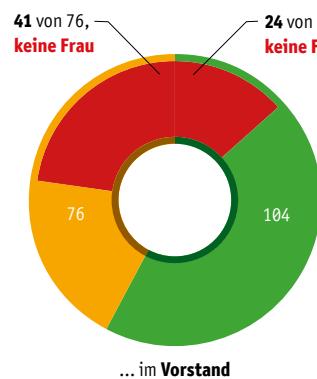
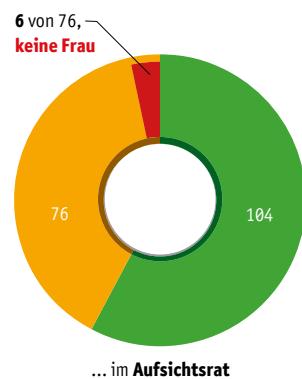
Frauenanteil in den Aufsichtsräten – Entwicklung seit 2015



1 Antworten zur Befragung wurden bis einschließlich 1. Mai 2024 berücksichtigt. Bereits enthalten sind die Änderungen der Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 06.03.2024, die zum 18.03.2024 wirksam wurden, sowie diverse außerplanmäßige Änderungen in den Indizes. Weitere im Mai 2024 kommunizierte Vorstandsberufungen zum Juni wurden ebenfalls schon mit aufgenommen.

Von 180 Unternehmen sind ohne Frau ...

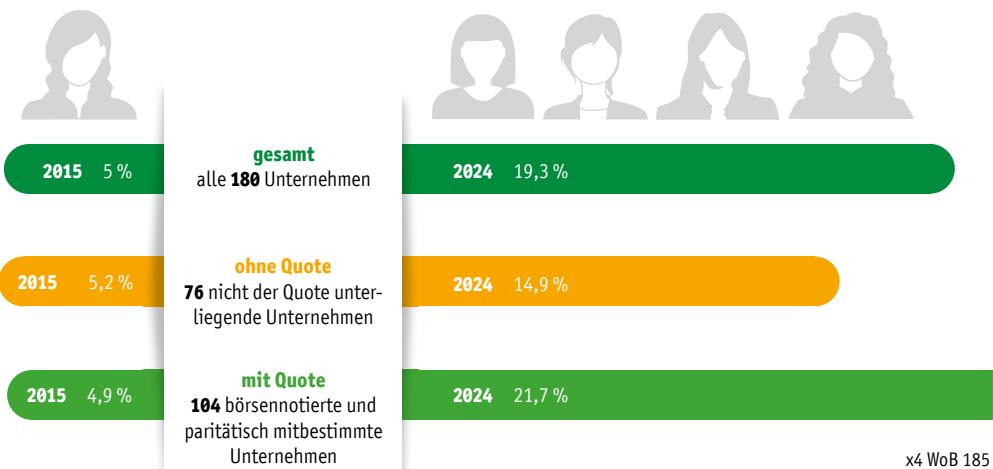
 nicht der Quote unterliegende Unternehmen  börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit Quote



3 WoB 185 © FidAR 2024

Frauenanteil in Vorständen

Frauenanteil in den Vorständen – Entwicklung seit 2015



x4 WoB 185 © FidAR 2024

Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände

65 der 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern unterliegen dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände.



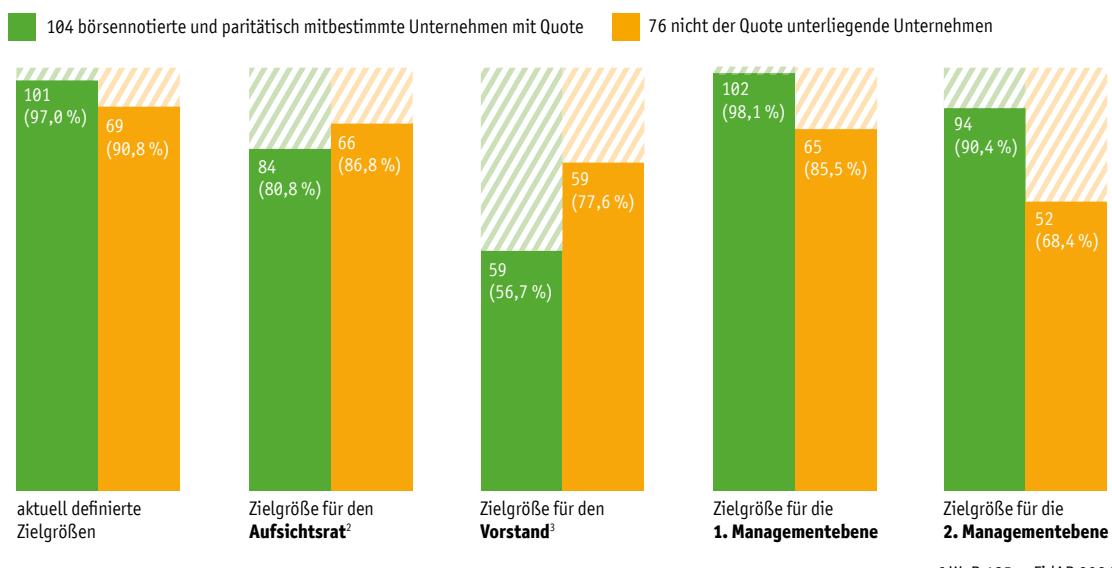
3 von 65 Unternehmen haben keine Frau im Vorstand

1 der 3 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen ohne Frau im Vorstand hat Zielgröße Null festgelegt.

x5 WoB 185 © FidAR 2024

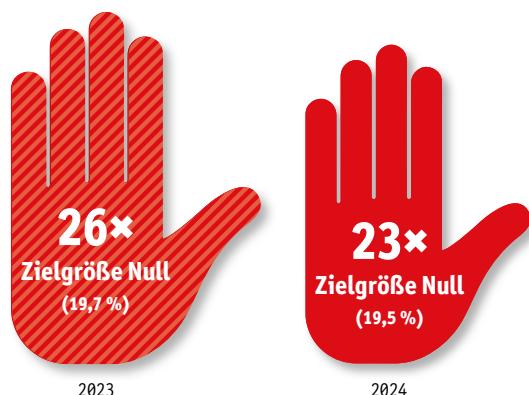
Zielgrößen

Anzahl der definierten Zielgrößen der 180 untersuchten Unternehmen für Aufsichtsrat, Vorstand sowie für 1. und 2. Managementebene



x6 WoB 185 © FidAR 2024

Unternehmen ohne Frau im Vorstand, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen



alle 180 Unternehmen, davon 118 mit Vorstandszielgröße (VZG): Zielgröße Null: **23 / 19,5 Prozent** (2023: 26 / 19,7 %).

104 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen, davon 59 mit VZG: Zielgröße Null: **6 / 10,2 Prozent** (2023: 7 / 10,6 %).

76 nicht der Quote unterliegende Unternehmen, davon 59 mit VZG: Zielgröße Null: **17 / 28,8 Prozent** (2023: 19 / 28,8 %).

x7 WoB 185 © FidAR 2024

² Die Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat ist für die 104 Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, nicht verpflichtend, jedoch für die 76 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen, wenn diese ihren Unternehmenssitz in Deutschland haben.

³ Nach dem FüPoG II sind die aktuell 65 Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand fallen, von der Zielgrößenpflicht für den Vorstand ausgenommen.

2. Rankings des WoB-Index 185 und des WoB-Index 100

Der Women-on-Board-Index 185 bildet ein Ranking aus den ermittelten Ergebnissen der Untersuchung von FidAR zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 20 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. Der Women-on-Board-Index 100 bildet das Ranking der nach aktuellem Stand 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Quote von 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat unterliegen. Die Rankings ermöglichen den direkten Vergleich zwischen den Unternehmen, die die gesetzliche Quote im Aufsichtsrat einhalten müssen, und denen, die nicht unter die Quotenregelung fallen.

Die Basis des vorliegenden WoB-Index 185 und des WoB-Index 100 bilden neben den Daten der im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen die Recherche der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe erfassten Unternehmen (siehe „Unternehmensauswahl“ im Anhang), die Ermittlung der Daten über eigene Recherchen sowie die Befragung aller Unternehmen zur Prüfung der von FidAR ermittelten Informationen.

Aus den hierbei erhobenen quantitativen Daten werden verschiedene Rankings gebildet, die in dieser Studie in Auszügen und vollständig online veröffentlicht werden:

► **Women-on-Board-Index 185 I (Aufsichtsrat)**

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie der paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen.

► **Women-on-Board-Index 185 II (Aufsichtsrat und Vorstand)**

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat und der Frauen im Vorstand im Verhältnis zur Gesamtanzahl für die im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie die paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. In der Studie werden die Top 40 aufgeführt, das gesamte Ranking steht auf der Website.

► **Women-on-Board-Index 100 I (Aufsichtsrat)**

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der paritätisch mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die der Quote für den Aufsichtsrat unterliegen. In der Studie werden die Top 40 aufgeführt, das gesamte Ranking steht auf der Website.

► **Women-on-Board-Index 65 (Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand)**

Prozentualer Anteil der Frauen im Vorstand im Verhältnis zur Gesamtanzahl für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern, die dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände unterliegen.

Im Internetauftritt von FidAR werden darüber hinaus weitere Rankings, etwa nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat auf der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite veröffentlicht. Ferner stehen dort weiterhin die aktuellen Rankings der 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen (WoB-Index 160) zur Verfügung. Alle Indizes können unter www.wob-index.de eingesehen werden.

WoB-Index 185 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der

20 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2024, aktualisiert zum 01.05.2024)

Position 01.05.2024 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Ges. Zahl Anteilsträgerseite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Ges. Zahl Arbeitnehmerseite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
1 EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	6	4	66,67%	6	4	66,67%	0	0	0,00%	66,67%	(+) 50,00
1 HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%	6	4	66,67%	0	0	0,00%	66,67%	(+) 50,00
3 Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+) 33,33
3 Douglas AG	Reg. Markt	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	-
5 Hannover Rück SE	DAX	9	5	55,56%	6	2	33,33%	3	3	100,00%	55,56%	(+) 22,22
5 Zalando SE	DAX	9	5	55,56%	6	3	50,00%	3	2	66,67%	55,56%	(+) 33,33
7 CECONOMY AG	SDAX	19	10	52,63%	10	5	50,00%	9	5	55,56%	52,63%	(+) 27,63
8 BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	10	5	50,00%	10	5	50,00%	50,00%	(+) 30,00
8 Befesa S.A.	MDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	-
8 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 16,67
8 Commerzbank AG	DAX	20	10	50,00%	10	5	50,00%	10	5	50,00%	50,00%	(+) 15,00
8 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67
8 Fresenius Medical Care AG	MDAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 50,00
8 FUCHS SE	MDAX	6	3	50,00%	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33
8 Heidelberg Materials AG	DAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33
8 HelloFresh SE	MDAX	4	2	50,00%	4	2	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	-
8 Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33
8 JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00
8 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 33,33
8 MediClin AG	Reg. Markt	16	8	50,00%	8	3	37,50%	8	5	62,50%	50,00%	(+) 25,00
8 MLP SE	SDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	2	2	100,00%	50,00%	-
8 NORMA Group SE	SDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	(+) 33,33
8 SCHOTT PHARMA AG & Co. KGaA	SDAX	6	3	50,00%	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	-
8 Scout24 SE	MDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	-
8 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	-
8 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67
8 Vonovia SE	DAX	10	5	50,00%	10	5	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	(+) 25,00
8 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00
29 Covestro AG	DAX	11	5	45,45%	5	3	60,00%	6	2	33,33%	45,45%	-
30 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 10,00
30 Münchener Rückversicherungs-gesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 5,00
30 Siemens AG	DAX	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 15,00
30 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	-
30 TUI AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+) 27,50
35 Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	4	44,44%	6	3	50,00%	3	1	33,33%	44,44%	-
35 ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	9	4	44,44%	9	4	44,44%	0	0	0,00%	44,44%	(+) 19,44
35 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	9	3	33,33%	9	5	55,56%	44,44%	(+) 22,22
38 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 21,53
38 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%	8	5	62,50%	8	2	25,00%	43,75%	(+) 6,25
38 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	gleich
38 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 6,25
38 Vitesco Technologies Group AG	SDAX	16	7	43,75%	8	2	25,00%	8	5	62,50%	43,75%	-
38 Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 37,50
44 GFT Technologies SE	SDAX	7	3	42,86%	7	3	42,86%	0	0	0,00%	42,86%	-
44 TeamViewer AG	MDAX / TecDAX	7	3	42,86%	7	3	42,86%	0	0	0,00%	42,86%	-
46 Airbus Group SE	DAX	12	5	41,67%	12	5	41,67%	0	0	0,00%	41,67%	(+) 33,33
46 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33
46 Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33

Position 01.05.2024 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Ges.zahl Anteileigenerseite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Ges.zahl Arbeitnehmerseite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
46 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00
46 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33
46 DWS Group GmbH & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	8	3	37,50%	4	2	50,00%	41,67%	-
46 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33
46 GEA Group AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67
46 Gerresheimer AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33
46 Grammer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00
46 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-
46 Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33
46 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00
46 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-
46 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33
46 LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00
46 MTU Aero Engines AG	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00
46 Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67
46 Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	-
46 SYNLAB AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	-
66 Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00
66 flatexDEGIRO AG	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
66 Kontron AG	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
66 Merck KGaA	DAX	15	6	40,00%	7	3	42,86%	8	3	37,50%	40,00%	(+) 2,50
66 QIAGEN N.V.	DAX / TecDAX	10	4	40,00%	10	4	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 11,43
66 SAF-HOLLAND SE	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 11,43
66 Shop Apotheke Europe N.V.	MDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
66 Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	-
66 SÜSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
66 thyssenkrupp AG	MDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 15,00
66 Volkswagen AG	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	(+) 20,00
77 adidas AG	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 4,17
77 Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	(+) 12,50
77 E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 20,83
77 Fielmann Group AG	SDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 12,50
77 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	1	12,50%	8	5	62,50%	37,50%	-
77 HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	37,50%	(+) 31,25
77 Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 28,83
84 Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	gleich
84 Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 5,00
84 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00
84 Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 15,00
84 Mainova AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 10,00
84 RWE AG	DAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 20,00
84 Schaeffler AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	-
84 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00
84 TRATON SE	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	-
84 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 10,00
94 Adtran Networks SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
94 AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 16,67
94 Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67

Position 01.05.2024 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Ges.zahl Anteilseignerseite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Ges.zahl Arbeitnehmerseite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
94 AUTO1 Group SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
94 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 8,33
94 Bilfinger SE	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 25,00
94 Brenntag SE	DAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 16,67
94 CANCOM SE	SDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 13,33
94 Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich
94 Delivery Hero SE	MDAX	6	2	33,33%	3	1	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	-
94 Deutsche Wohnen SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 16,67
94 Dürr AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 25,00
94 ElringKlinger AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 8,33
94 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 33,33
94 Grand City Properties S.A.	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
94 Hamborner REIT AG	SDAX	9	3	33,33%	6	2	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	gleich
94 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 16,67
94 Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 16,67
94 IONOS Group SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
94 JOST Werke SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
94 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
94 KSB SE & Co. KGaA	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 25,00
94 LEG Immobilien SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 MorphoSys AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 16,67
94 Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 Nordex SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 16,67
94 Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	6	2	33,33%	4	2	50,00%	2	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 Puma SE	MDAX	6	2	33,33%	4	2	50,00%	2	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 Salzgitter AG	SDAX	21	7	33,33%	11	4	36,36%	10	3	30,00%	33,33%	(+ 14,29
94 SMA Solar Technology AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 25,00
94 Stabilus S.A.	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 Symrise AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+ 8,33
94 TAG Immobilien AG	MDAX	6	2	33,33%	4	1	25,00%	2	1	50,00%	33,33%	(+ 33,33
94 TAKKT AG	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 16,67
94 Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
94 United Internet AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+ 33,33
94 VERBIO Vereinigte BioEnergie AG	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
132 BayWa AG	SDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%	(+ 18,75
132 K+S AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+ 18,75
132 KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+ 12,50
132 Rheinmetall AG	DAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+ 18,75
132 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	4	50,00%	8	1	12,50%	31,25%	(+ 11,25
132 Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+ 31,25
132 Talanx AG	MDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%	(+ 6,25
132 Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+ 18,75
140 Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+ 5,00
140 Continental AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+ 10,00
140 Daimler Truck Holding AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	-
140 Evonik Industries AG	MDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+ 15,00

Position 01.05.2024	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Ges. Zahl Anteilseignerseite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Ges. Zahl Arbeitnehmerseite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
140	Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 5,00
140	METRO AG	SDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	-
140	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 10,00
140	Porsche AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	-
148	Aroundtown S.A.	MDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	-
148	KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	7	2	28,57%	5	1	20,00%	2	1	50,00%	28,57%	(+) 11,90
148	PATRIZIA SE	SDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	(+) 28,57
148	PNE AG	SDAX / TecDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	-
152	Adtran Holdings Inc.	SDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
152	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877-	Reg. Markt	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	-
152	CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	(+) 25,00
152	Mutares SE & Co. KGaA	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
152	Nagarro SE	SDAX / TecDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
152	PVA TePla AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
152	RENK Group AG	SDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%	-
152	SFC Energy AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
152	SGL CARBON SE	SDAX	8	2	25,00%	4	1	25,00%	4	1	25,00%	25,00%	gleich
152	Sixt SE	MDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	(+) 25,00
152	STRATEC SE	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
163	Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%	(+) 22,22
163	Encavis AG	MDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%	(+) 22,22
165	Porsche SE	DAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	-
165	RTL Group S.A.	MDAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	(+) 20,00
167	1&1 AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
167	adesso SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	-
167	Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67
167	Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	-
167	GRENKE AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67
167	Klöckner & Co SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
167	thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA	SDAX	12	2	16,67%	12	2	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	-
167	Vossloh AG	SDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	gleich
175	ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
175	Dermapharm Holding SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
175	Elmos Semiconductor SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	-
175	Energiekontor AG	SDAX / TecDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
175	Hypoport SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
175	Wacker Neuson SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	gleich
Ergebnis (alle 180 Unternehmen):			2070	773	37,34%	1235	448	36,28%	835	325	38,92%	37,34%	(+) 15,44

WoB-Index 185 II –

Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 40

Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der

20 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2024, aktualisiert zum 01.05.2024)

Position 01.05.2024	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	WoB-Index 185 II AR + V	Vergleich z. Stand 14.01.15
1	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	7	35,00%	3	3	100,00%	67,50%	(+) 55,00
2	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	7	3	42,86%	50,60%	(+) 38,10
3	HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%	3	1	33,33%	50,00%	(+) 33,33
3	SCHOTT PHARMA AG & Co.KGaA	SDAX	6	3	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	-
5	Zalando SE	DAX	9	5	55,56%	5	2	40,00%	47,78%	(+) 36,67
6	Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	2	1	50,00%	45,83%	-
7	Fresenius Medical Care AG	MDAX	12	6	50,00%	5	2	40,00%	45,00%	-
7	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	45,00%	-
7	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	5	2	40,00%	45,00%	(+) 40,83
10	EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	6	4	66,67%	5	1	20,00%	43,33%	(+) 35,00
11	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	43,06%	(+) 21,84
12	Hamborner REIT AG	SDAX	9	3	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 25,00
12	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	2	50,00%	41,67%	(+) 33,33
12	Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	4	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 33,33
12	JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	(+) 29,17
12	MorphoSys AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 28,83
12	Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 41,67
12	NORMA Group SE	SDAX	6	3	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	(+) 33,33
12	Puma SE	MDAX	6	2	33,33%	4	2	50,00%	41,67%	(+) 41,67
12	SMA Solar Technology AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 37,50
12	TAG Immobilien AG	MDAX	6	2	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 25,00
12	TAKKT AG	SDAX	6	2	33,33%	2	1	50,00%	41,67%	(+) 33,33
23	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	41,25%	(+) 15,42
24	K+S AG	MDAX	16	5	31,25%	4	2	50,00%	40,63%	(+) 34,38
25	Hannover Rück SE	DAX	9	5	55,56%	8	2	25,00%	40,28%	(+) 23,61
26	Merck KGaA	DAX	15	6	40,00%	5	2	40,00%	40,00%	(+) 12,92
27	Commerzbank AG	DAX	20	10	50,00%	7	2	28,57%	39,29%	(+) 21,79
28	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	39,17%	-
29	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	2	40,00%	37,50%	(+) 15,00
29	Grammer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	(+) 29,17
29	PVA TePla AG	SDAX	4	1	25,00%	2	1	50,00%	37,50%	-
29	Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	(+) 25,00
29	Scout24 SE	MDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	-
29	Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	-
35	SÜSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	3	1	33,33%	36,67%	-
36	Covestro AG	DAX	11	5	45,45%	4	1	25,00%	35,23%	-
37	FUCHS SE	MDAX	6	3	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 26,67
37	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 18,33
37	Vonovia SE	DAX	10	5	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 22,50
40	SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	8	2	25,00%	34,72%	(+) 23,61
Ergebnis (alle 180 Unternehmen):			2070	773	37,34%	757	146	19,29%	28,31%	(+)14,95

Das gesamte Ranking finden Sie unter www.wob-index.de.

WoB-Index 100 I

Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40

Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

(Stand 15.01.2024, aktualisiert zum 01.05.2024)

Position 01.05.2024 Unternehmen	Notierung		Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Ges.zahl Anteilseignerseite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Ges.zahl Arbeitnehmerseite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 100 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15	
1 Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+ 33,33		
1 Douglas AG	Reg. Markt	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	-		
3 BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	10	5	50,00%	10	5	50,00%	50,00%	(+ 30,00		
3 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+ 16,67		
3 Commerzbank AG	DAX	20	10	50,00%	10	5	50,00%	10	5	50,00%	50,00%	(+ 15,00		
3 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+ 41,67		
3 Fresenius Medical Care AG	MDAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+ 50,00		
3 Heidelberg Materials AG	DAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+ 33,33		
3 Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+ 33,33		
3 JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+ 25,00		
3 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+ 33,33		
3 MediClin AG	Reg. Markt	16	8	50,00%	8	3	37,50%	8	5	62,50%	50,00%	(+ 25,00		
3 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	-		
3 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+ 41,67		
3 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+ 25,00		
16 Covestro AG	DAX	11	5	45,45%	5	3	60,00%	6	2	33,33%	45,45%	-		
17 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+ 10,00		
17 Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+ 5,00		
17 Siemens AG	DAX	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+ 15,00		
17 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	-		
17 TUI AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+ 27,50		
22 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	9	3	33,33%	9	5	55,56%	44,44%	(+ 22,22		
23 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+ 21,53		
23 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%	8	5	62,50%	8	2	25,00%	43,75%	(+ 6,25		
23 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	gleich		
23 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+ 6,25		
23 Vitesco Technologies Group AG	SDAX	16	7	43,75%	8	2	25,00%	8	5	62,50%	43,75%	-		
23 Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+ 37,50		
29 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 8,33		
29 Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 8,33		
29 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 25,00		
29 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 33,33		
29 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 8,33		
29 GEA Group AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 16,67		
29 Gerresheimer AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 8,33		
29 Grammer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 25,00		
29 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-		
29 Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 33,33		
29 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 25,00		
29 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-		
29 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt											41,67%	(+ 33,33	
29 LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 25,00		
29 MTU Aero Engines AG	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+ 25,00		
29 Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+ 16,67		
29 Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	-		
29 SYNLAB AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	-		
Ergebnis (alle 104 Unternehmen):		1579	608	38,51%	789	303	38,40%	790	305	38,61%	38,51%	(+ 16,61		

3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen

Neun Jahre nach Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 ist die Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen erreicht. 147 der in dieser Studie untersuchten 180 Unternehmen – und damit auch knapp zwei Drittel der 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen – haben mindestens 30 Prozent Frauen in ihren Aufsichtsgremien. Auch steigt der Frauenanteil in den Kontrollgremien kontinuierlich weiter an – zum Vorjahr um 1,9 Prozentpunkte auf jetzt 37,3 Prozent. Das zeigt, dass der überwiegende Teil der Unternehmen die 30-Prozent-Marke nicht als Obergrenze missverstanden hat. Vielmehr steigt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach einer Phase der Stagnation wieder an.

Während das FüPoG II den Fokus vor allem auf die Steigerung des Frauenanteils in den Unternehmensvorständen legt, strebt die am 27. Dezember 2022 in Kraft getretene EU-Führungspositionen-Richtlinie höhere Frauenanteile sowohl in den Aufsichtsräten als auch den Vorständen an.⁴ Nach der Richtlinie – die Deutschland voraussichtlich aufgrund der bestehenden Führungspositionengesetze nicht umsetzen wird – sollen in Aufsichtsräten großer Börsenunternehmen in der EU ab 2026 mindestens 40 Prozent Frauen oder Männer vertreten sein. Alternativ gilt für Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam eine Geschlechterquote von 33 Prozent. Von den hier untersuchten 180 Unternehmen erreichen bereits 75 (41,67 %) einen Frauenanteil von 40 Prozent im Kontrollgremium, von den 104 börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen sind es mit 51 (49 %) knapp die Hälfte. Somit zeigt sich, dass bei der mit 104 weiterhin geringen Zahl der Unternehmen, die der Aufsichtsratsquote unterliegen, die Fortschritte am größten sind.

Nachdem sich der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 180 Unternehmen in den vergangenen neun Jahren von 19,9 Prozent im Frühjahr 2015 auf nunmehr 37,3 Prozent nahezu verdoppelt hat, sollten keine Zweifel mehr daran bestehen, dass es genügend hoch qualifizierte und erfahrene Kandidatinnen für die Besetzung der Aufsichtsräte mit 40 oder 50 Prozent Frauen gibt. Wobei der Wettbewerb um geeignete Kandidatinnen zunehmen dürfte, da die EU-Richtlinie börsennotierte Unternehmen ab 250 Beschäftigten einschließt. Somit erfasst die EU-Regelung weitaus mehr Unternehmen, als das FüPoG. So, wie deutsche Unternehmen international erfahrene Aufsichtsräinnen aus anderen Ländern für ihre Kontrollgremien gewinnen, dürften sich auch Unternehmen aus anderen EU-Staaten um erfahrene Frauen aus Deutschland für ihre Aufsichtsräte bemühen.

Denn gerade internationale Erfahrung oder die dauerhafte Tätigkeit im Ausland sind in der Corporate Governance ein bedeutendes Kriterium bei der Auswahl der Kontrollgremiumsmitglieder, besonders wenn sie international weit verzweigt aufgestellt sind. Von den im Rahmen der Recherche zum WoB-Index befragten Unternehmen liegen für 145 (80,6 %) Informationen zur internationalen Besetzung der Aufsichtsgremien vor. 98 (67,6 %) dieser Unternehmen erfüllen mit einer oder mehreren Frauen im Aufsichtsrat die Forderung nach mehr Diversität doppelt: Als Frau mit internationaler Erfahrung oder internationalen Wurzeln.

⁴ Europäischer Rat: Ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen, www.consilium.europa.eu/de/policies/gender-balance-corporate-boards/ (aufgerufen am 16.05.2024).

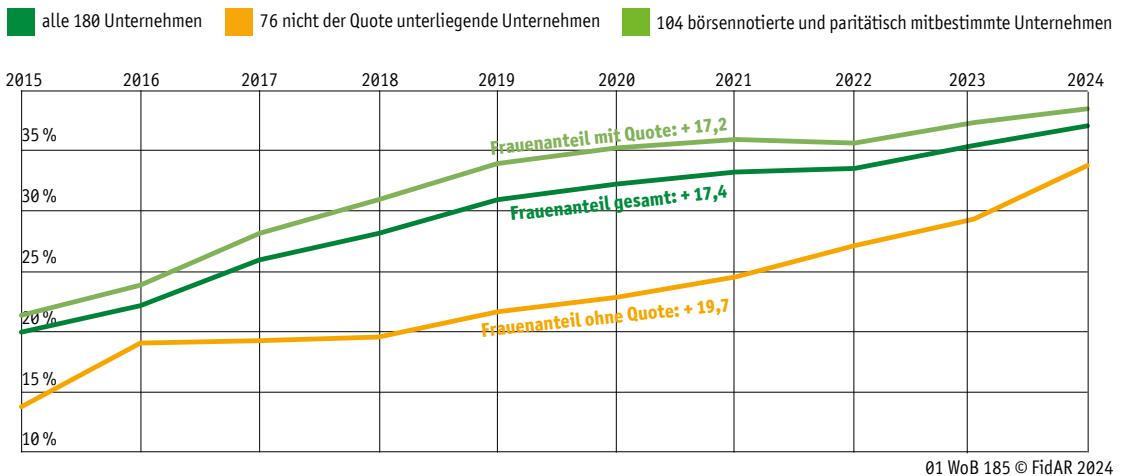
Während die Anzahl der Unternehmen, die ein mit Frauen und Männern paritätisch besetztes Kontrollgremium haben, von im Vorjahr 18 auf 28 (15,6 %) nochmals zugenommen hat, ist die Zahl derfrauenfreien Aufsichtsgremien von 11 im Vorjahr auf sechs gesunken. **ATOSS Software, Dermapharm Holding, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Hypoport und Wacker Neuson** haben nach aktuellem Stand keine Frau im Aufsichtsrat.

Somit zeigt sich in der Detailanalyse eine weitgehende Umsetzung der festen Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten. Und so, wie die Einführung der Quote auch auf die Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen der betroffenen Unternehmen Wirkung entfaltete, könnte nun das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände auch dazu beigetragen haben, dass nach einer Phase der Stagnation wieder mehr Frauen in die Aufsichtsgremien gewählt werden.

Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufsichtsrat)

In der Gegenüberstellung der Entwicklung bei den aktuell 104 unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen und den aktuell 76 Unternehmen, die der Quote nicht unterliegen, wird deutlich, dass der stärkere Zuwachs seit dem Vorjahr in der Höhe von 4,2 Prozentpunkten erneut auf die Unternehmen entfällt, für die die Aufsichtsratsquote nicht gilt. Das geht unter anderem darauf zurück, dass Unternehmen mit einem frauenfreien Aufsichtsgremium wie **Grand City Properties** und **PVA TePla** mittlerweile Frauen in ihrem Gremium haben oder dass die Unternehmen **Rational, VARTA** oder **Zeal Network**, die keine Frauen im Aufsichtsgremium hatten, aus den Indizes ausgeschieden sind.

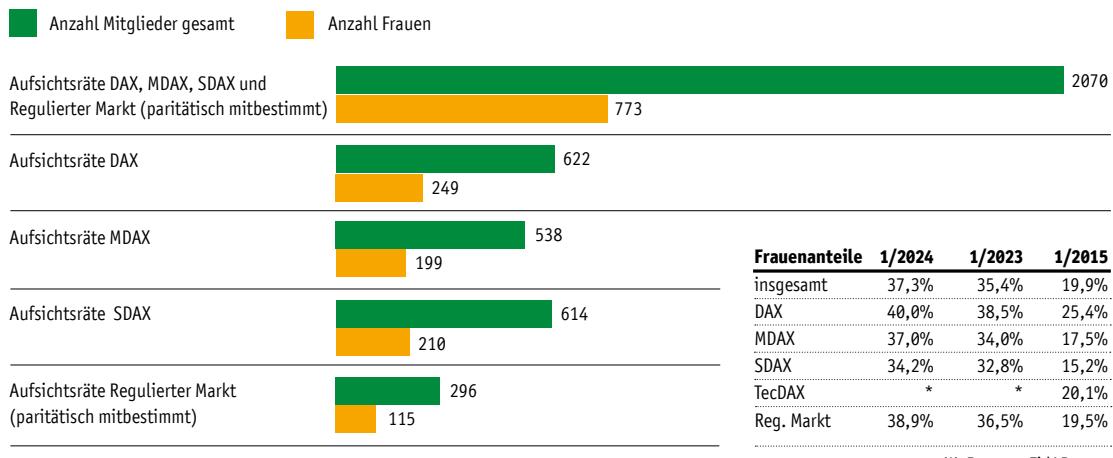
01 Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 104 paritätisch mitbestimmten und den 76 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)



Auch beim Zuwachs seit dem Frühjahr 2015 liegen die 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen mit einer Steigerung um 19,7 Prozentpunkte deutlich vorne – allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau von 13,7 Prozent im Frühjahr 2015. Die Steigerungsrate der 104 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen von 17,2 Prozentpunkten ist dagegen geringer, da diese paritätisch mitbestimmten Unternehmen schon 2015 ein höheres Niveau von 21,3 Prozent Frauenanteil erreicht hatten.

Während die feste Quote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat bei diesen 76 Unternehmen nicht greift, könnte die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat ein wichtiger Faktor für die höheren Zuwachsraten sein. Denn danach sind die Unternehmen gezwungen, sich mit der strategischen Besetzung ihrer Führungsgremien auseinanderzusetzen, Zielgrößen für den Frauenanteil zu definieren und zu veröffentlichen – und bei der Festlegung von Zielgröße Null diese nachvollziehbar zu begründen. Im Kapitel zu den Zielgrößen wird darauf detailliert eingegangen. Die Zielgrößenpflicht und der damit verbundene öffentliche Druck durch die anhaltenden Diskussionen besonders zur Zielgröße Null dürften einen Einfluss auf die Steigerungsrate haben. Weit stärker würden die Zahlen sich verbessern, wenn die geplanten Sanktionen bei Nichterfüllung angewendet würden.

02 Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufsichtsrat, Stand 01/2024)



Die DAX-40-Unternehmen erreichen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 40 Prozent die in der EU-Führungspositionen-Richtlinie vorgegebenen Quote von 40 Prozent Frauen – dicht gefolgt von den im Regulierten Markt notiert, paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Dies ist besonders auf die sieben der 40 DAX-Konzerne zurückzuführen, die ein mindestens paritätisch besetztes Kontrollgremium aufweisen: **Beiersdorf, Hannover Rück, Zalando, BAYER, Commerzbank, Heidelberg Materials** und **Vonovia**⁵. Hinzu kommen 16 Unternehmen, die mit mindestens 40 Prozent Frauen im Aufsichtsrat ebenfalls die Kriterien der EU-Richtlinie von 40 Prozent erreichen oder übertreffen. Die restlichen 16 bewegen sich zwischen 30 und 37,5 Prozent. Ein einziger DAX-Konzern, die **Porsche SE**, hat nach wie vor nur einen Frauenanteil von 20 Prozent – das sind nur zwei Frauen im zehnköpfigen Aufsichtsrat.

An die Spitze der DAX-40-Konzerne nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat ist **Beiersdorf** gerückt. Dort hat die Arbeitnehmerseite die Zahl der Frauen von bisher zwei auf vier verdoppelt. Dies ist auch auf die langjährige Arbeit der ausgeschiedenen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, **Prof. Manuela Rousseau**, zurückzuführen. Auf der Anteilseignerseite sind nach wie vor drei Frauen vertreten, wobei bei der Neuwahl des Gremiums auf der Hauptversammlung im April 2024 an die Stelle von **Dr. Dr. Christine Martel** die **Hapag-Lloyd**-Vorständin **Donya-Florence Amer** in den Aufsichtsrat gewählt wurde.

⁵ Die Wahl von Birgit Bohle auf der Hauptversammlung am 08.05.2024 konnte nicht mehr berücksichtigt werden.

Bei **BAYER** stieg mit den Aufsichtsratswahlen auf der Hauptversammlung im April 2024 der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite auf 50 Prozent. Damit ist das Gremium nun paritätisch besetzt. Während mit **Dr. Simone Bagel-Trah** eine Frau aus dem Aufsichtsrat ausschied, wurden mit der Biotechnologieexpertin **Dr. Nancy Simonian** und der Juristin **Lori Schechter** zwei Frauen neu in das Kontrollgremium gewählt.⁶

Das im DAX-40 gelistete Medizintechnikunternehmen **Siemens Healthineers** hat seit April 2024 eine neue Corporate-Governance-Struktur und hat einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet. Das Unternehmen fällt seitdem sowohl unter die Aufsichtsratsquote als auch das Mindestbeteiligungsgebot.⁷ Zu den vier Frauen auf der Anteilseignerseite wurden vier Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat gewählt, der Frauenanteil bleibt damit konstant bei 40 Prozent.

Auch bei den MDAX-Unternehmen hat es deutliche Verbesserungen gegeben. **EVOTEC** steht nach der vorübergehenden Herausnahme aus dem Index wieder an der Spitze des Rankings mit einem zu zwei Dritteln mit Frauen besetzten Aufsichtsgremium. Die Zahl der MDAX-Konzerne, die einen paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Aufsichtsrat haben, hat sich von zwei auf sieben erhöht. Neben **EVOTEC** sind dies **Befesa**, **Fresenius Medical Care**, **FUCHS**, **HelloFresh**, **JEN-OPTIK** und **Scout24**. Darüber hinaus haben nun 13 MDAX-Unternehmen einen Frauenanteil von 40 Prozent oder höher im Aufsichtsrat. Seit dem Ausscheiden von **Rational** aus den Indizes haben alle der im MDAX gelisteten Unternehmen mindestens eine Frau im Aufsichtsrat.

Der im MDAX notierte Gesundheitskonzern **Fresenius Medical Care** hat die Rechtsform gewechselt und firmiert nun als deutsche Aktiengesellschaft. Das Unternehmen hat entsprechend einen paritätisch mit Vertretung der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite besetzten Aufsichtsrat eingerichtet.⁸

Im Index der kleinen Börsenunternehmen SDAX ist die Entwicklung insgesamt ebenfalls positiv. Der durchschnittliche Frauenanteil stieg um 1,4 Prozentpunkte auf 34,2 Prozent. Spitzenreiter ist die **HORNBACH HOLDING** mit zwei Dritteln Frauen im Aufsichtsrat, gefolgt von **CECONOMY** (52,6 %) und sieben Unternehmen, die ein paritätisch besetztes Kontrollgremium aufweisen: **CEWE Stiftung**, **Drägerwerk**, **Indus Holding**, **MLP**, **NORMA Group**, **SCHOTT PHARMA** und **Sto**. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat des Foto- und Online-Druckservice **CEWE** sank zum Vorjahr von 66,7 auf 50 Prozent und wurde vom ersten Platz des Rankings verdrängt.

Von den aktuell 20 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen liegen bis auf die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** alle bei einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent. Die Zahl der paritätisch besetzten Kontrollgremien hat sich von zwei auf fünf mehr als verdoppelt: **Douglas**, **Maternus-Kliniken**, **MediClin**, **Villeroy & Boch** und **WASGAU** liegen bei 50 bzw. über 50 Prozent Frauenanteil. **Douglas** ist nach dem Börsengang am 21. März 2024 neu in den Regulierten Markt aufgenommen worden.

⁶ Bayer will die Expertise im Aufsichtsrat weiter ausbauen, 29.02.2024, <https://www.bayer.com/media/bayer-will-expertise-im-aufsichtsrat-weiter-ausbauen/>.

⁷ Siemens Healthineers AG geht mit neuer Corporate-Governance-Struktur und mitbestimmtem Aufsichtsrat in die Zukunft, 18.04.2024, <https://www.siemens-healthineers.com/deu/press/releases/asm2024> (abgerufen am 16.05.2024).

⁸ Fresenius Medical Care vereinfacht Unternehmensstruktur durch Formwechsel in eine deutsche Aktiengesellschaft, 14.07.2023, <https://www.freseniusmedicalcare.com/de/news/simplifies-corporate-structure> (abgerufen am 16.05.2024).

Aufsichtsratsvorsitzende

Trotz des Anstiegs des Frauenanteils in den Aufsichtsräten ist die Anzahl der Unternehmen mit einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden zum Vorjahr konstant geblieben. Zehn der 180 untersuchten Unternehmen haben eine Frau an der Spitze des Kontrollgremiums. Doch hat es Veränderungen bei den Vorsitzenden der zehn Unternehmen gegeben.

So ist **Prof. Dr. Johanna Hey** bei **Adtran Networks** mit Wirkung zum 30. Juni 2023 als Aufsichtsratsvorsitzende zurückgetreten.⁹ **Helene von Roeder** hat bei **Deutsche Wohnen** zum 15.06.2023 ihr Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Bei der **Mainova** übernahm der neu gewählte Frankfurter Oberbürgermeister **Mike Josef** den Vorsitz des Aufsichtsgremiums von **Stephanie Wüst**, die allerdings weiterhin Mitglied des Aufsichtsrats ist. Bei **KWS SAAT** trat im April 2024 die Tochter des bisherigen Aufsichtsratsvorsitzenden **Dr. Arend Oetker**, **Dr. Marie Theres Schnell**, die Nachfolge als Repräsentantin der Familie Oetker an. Neu ist ferner **Sarah Erica Rössler** als Aufsichtsratsvorsitzende von **MLP**, das Unternehmen ist erst im Frühjahr 2024 in den SDAX aufgenommen worden. Die Anzahl der Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzenden ist damit weiterhin zehn. Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender, die seit Inkrafttreten des FüPoG im Mai 2015 bestellt wurden, sind farblich hervorgehoben.

Übersicht der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden der 180 Unternehmen

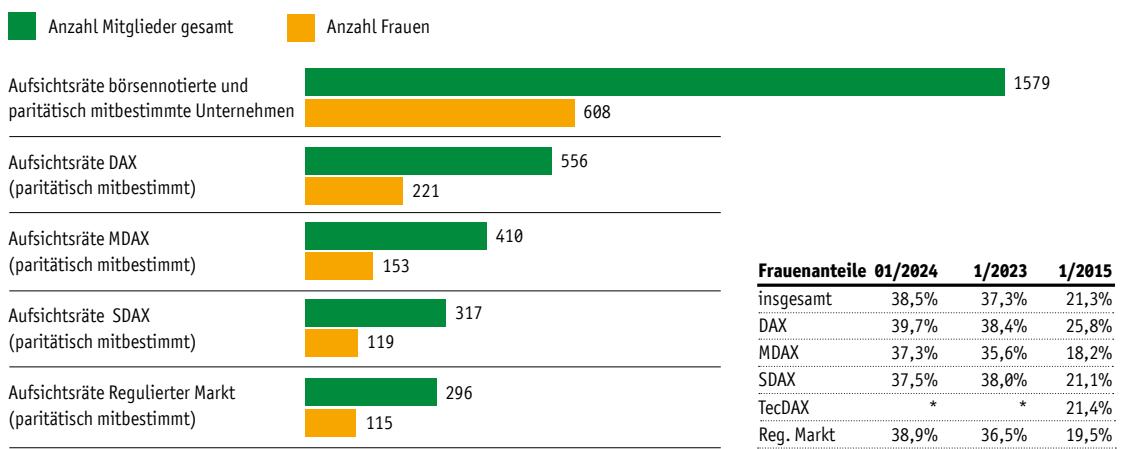
Unternehmen	Börsensegment	Name der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden
EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 15. Juni 2021)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Dr. Simone Bagel-Trah (seit 14. April 2008, seit 2009 Vorsitzende)
Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	Dr. Esther Hackl (seit 1. Januar 2020)
Kontron AG	SDAX	Claudia Badstöber (seit 16. Juni 2020)
KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	Dr. Marie Theres Schnell (seit April 2024)
Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	Dr. Daniela Rossa-Heise (Vorsitzende seit 10. Dezember 2019)
MLP SE	SDAX	Sarah Erica Rössler (seit Juni 2022 , Vorsitzende seit Juni 2023)
Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	Ayla Busch (seit 26. Oktober 2017)
Puma SE	MDAX	Héloïse Temple-Boyer (seit 11. Mai 2022)
Vonovia SE	DAX	Clara-Christina Streit (seit 18. Juni 2013, Vorsitzende seit 17. Mai 2023)

⁹ Veränderungen im Aufsichtsrat von Adtran Networks SE, 22.06.2023, <https://www.adva.com/-/media/adva-main-site/about-us/investors/financial-results/ad-hoc-press-releases/2023/230622-changes-in-the-supervisory-board-of-adtran-networks-german.pdf?rev=-1> (aufgerufen am 16.05.2024).

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 104 Quoten- und 76 Nicht-Quotenunternehmen

Die Wirkung der vor neun Jahren eingeführten Geschlechterquote für die Aufsichtsräte wird bei der Gegenüberstellung der Entwicklung der Frauenanteile in den 104 börsennotierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Quote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten unterliegen, und den derzeit 76 nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen offenbar. Zwar haben die Nicht-Quotenunternehmen in diesem Jahr erstmals die 30-Prozent-Schwelle überschritten und den durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsräten deutlich um 4,1 Prozentpunkte auf 33,4 Prozent gesteigert. Die der Aufsichtsratsquote unterliegenden 104 Unternehmen liegen aber dennoch mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 38,5 Prozent vorne und nähern sich – bei einer allerdings geringeren Zuwachsrate von nur 1,2 Prozentpunkten – der 40-Prozent-Marke. Insgesamt betrachtet liegen die unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen seit Inkrafttreten des FüPoG am 1. Mai 2015 in allen Bereichen vorne. Das gilt für die Aufsichtsräte, für die wichtigen Ausschüsse der Aufsichtsgremien, den Frauenanteil in den Vorständen wie auch für die festgelegten Zielgrößen zum Frauenanteil.

03 Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Gesamtaufsichtsrat, Stand 01/2024)



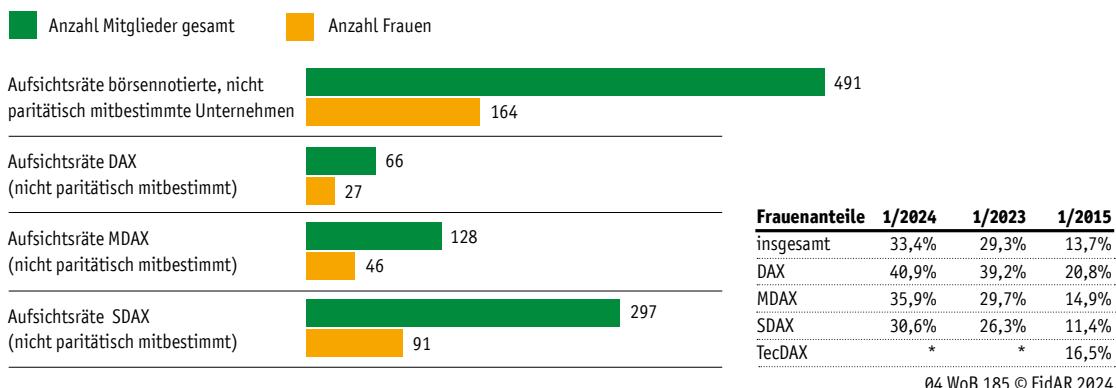
03 WoB 185 © FidAR 2024

In der Detailbetrachtung erreichen die 33 DAX-40-Konzerne, die der Aufsichtsratsquote unterliegen, durchschnittlich den höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Quoten-Unternehmen. Etwa einen Prozentpunkt höher liegen allerdings die sieben DAX-40-Konzerne, die nicht der Quote unterliegen. Sie erreichen mit durchschnittlich 40,9 Prozent Frauenanteil in den Kontrollgremien einen neuen Höchstwert. Gleich drei der sieben DAX-40-Unternehmen, die nicht der Quote unterliegen, haben einen mindestens paritätisch besetzten Aufsichtsrat: Spitzensreiter **Hannover Rück** und **Zalando** mit jeweils 55,6 Prozent Frauen im Kontrollgremium sowie **Vonovia** mit 50 Prozent Frauenanteil. **Hannover Rück** hat zudem eine ausschließlich mit Frauen besetzte Arbeitnehmerbank, während der Versicherungskonzern auf der Anteilseignerseite lediglich zu einem Drittel mit Frauen besetzt ist.

Im MDAX und SDAX liegen dagegen die der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen mit Abstand vor den Nicht-Quotenunternehmen. Wobei auch hier die Steigerungsraten zum Vorjahr bei den nicht unter die Quote fallenden Unternehmen deutlich höher sind – ausgehend von dem niedrigen Vorjahresniveau sind es im MDAX plus 6,2 Prozentpunkte und im SDAX plus 4,3 Prozentpunkte –

während der Zuwachs bei den Quotenunternehmen im MDAX mit plus 1,7 Prozentpunkten moderat ausfällt und im SDAX sogar ein leichter Rückgang um 0,5 Prozentpunkte zu verzeichnen ist. Den höchsten Anstieg des Frauenanteils im Aufsichtsrat bei den unter die Quote fallenden Unternehmen verzeichnen die im Regulierten Markt notierten Unternehmen mit 2,4 Prozentpunkten.

04 Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 76 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Gesamtaufsichtsrat, Stand 01/2024)



Während von den der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen nur drei unter der Schwelle von 30 Prozent Frauenanteil liegen - **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT, RENK Group** und **SGL CARBON** – erreichen 30 der 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen noch nicht die 30-Prozent-Marke. Auch die sechs Unternehmen, die noch keine Frauen im Aufsichtsrat haben – **ATOSS Software, Dermapharm Holding, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Hypoport** und **Wacker Neuson** – finden sich unter den 76 Nicht-Quotenunternehmen.

Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat

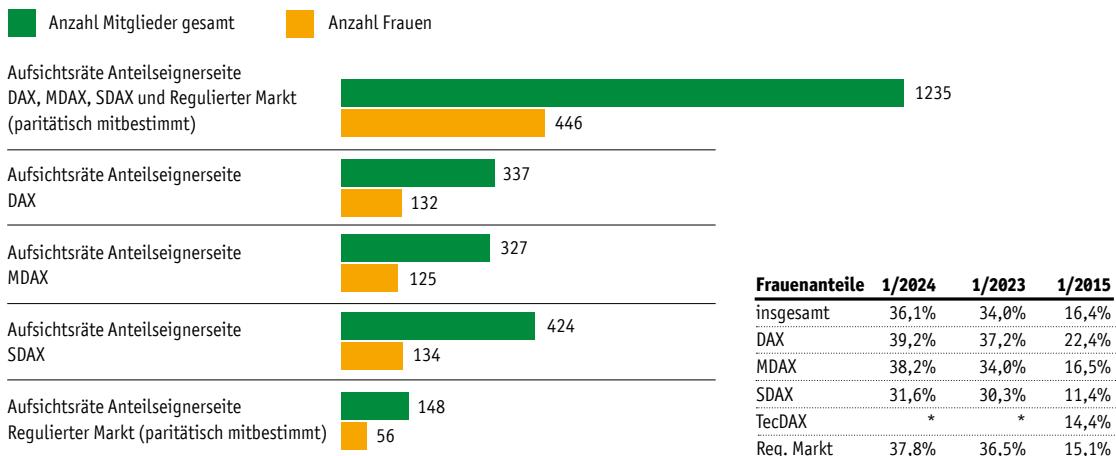
Die Trendwende bei der Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in den Aufsichtsgremien im vergangenen Jahr hat sich auch in diesem Jahr fortgesetzt. Die nachfolgende differenzierte Betrachtung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite der Kontrollgremien zeigt dabei, dass die Zuwächse beim Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte die Treiber der Entwicklung sind. Zu beachten ist, dass 60 der untersuchten 180 Unternehmen keine Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat haben und entsprechend ausschließlich mit Mitgliedern der Anteilseignerseite besetzt sind.

Insgesamt betrachtet nimmt der durchschnittliche Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte der 180 untersuchten Unternehmen um 2,1 Prozentpunkte zum Vorjahr zu auf 36,1 Prozent zur Gesamtanteilseignerseite. Seit dem Frühjahr 2015 vor Inkrafttreten der Aufsichtsratsquote hat sich der Frauenanteil von 16,4 auf 36,1 Prozent mehr als verdoppelt. Zuwächse gab es dabei in allen Segmenten, besonders kräftig stieg der durchschnittliche Frauenanteil bei den MDAX-Unternehmen um 4,2 Prozentpunkte auf nun 38,2 Prozent. Hierzu dürfte auch der bereits erläuterte Rechtsformwechsel bei **Fresenius Medical Care** beigetragen haben.

Die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der Anteilseignerseite ist im Gegensatz zur Arbeitnehmerseite öffentlich und transparent. Sie erfolgt im Rahmen der Hauptversammlung durch die Aktionäre, die Kandidatinnen und Kandidaten werden auf Empfehlung des Nominierungsausschusses vorgeschlagen, sofern der Aufsichtsrat einen solchen gebildet hat. Während in den vergangenen Jahren der Eindruck entstanden war, dass das Engagement für die gleichberechtigte Teilhabe mit dem

Erreichen der gesetzlich geforderten 30-Prozent-Quote weitestgehend verebbte, nähern sich die Frauenanteile auf der Anteilseignerseite bereits der nach der EU-Führungspositionen-Richtlinie maßgeblichen 40-Prozent-Marke an.

05 Frauenanteil auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zum Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2024)



05 WoB 185 © FidAR 2024

Lediglich sechs im SDAX notierte Unternehmen haben noch ein frauenfreies Aufsichtsgremium – die Anzahl hat sich seit dem Vorjahr von 11 nochmals fast halbiert: **ATOSS Software, Dermapharm Holding, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Hypoport** und **Wacker Neuson**. Nur zwei dieser Unternehmen, **Elmos Semiconductor** und **Wacker Neuson**, sind drittelparitätisch mitbestimmt und haben eine Arbeitnehmerbank im Aufsichtsgremium.

Die Unterschiede bei der gleichberechtigten Teilhabe zwischen den der Aufsichtsratsquote unterliegenden paritätisch mitbestimmten 104 Unternehmen und den nicht unter die Quote fallenden, nicht paritätisch mitbestimmten 76 Unternehmen zeigen sich beim Vergleich der Anteilseignerbanka besonders deutlich. Der durchschnittliche Frauenanteil zur Gesamtanteilseignerseite liegt bei den Quotenunternehmen auf der Anteilseignerseite bei 38,4 Prozent und damit 6,1 Prozentpunkte höher als bei den Nicht-Quotenunternehmen. Wobei der Abstand geringer ausfällt als im Vorjahr, da die Nicht-Quotenunternehmen den Frauenanteil auf der Anteilseignerseite um 4 Prozentpunkte gesteigert haben. Insbesondere die MDAX-Unternehmen, die nicht unter die Quote fallen, haben von niedrigen 29,7 Prozent Frauenanteil aufgeholt und erreichen nun mit 36,1 Prozent eine deutlich höhere Repräsentanz von Frauen.

Der Anteil der 104 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen, der für eine getrennte Erfüllung der Quotenvorgabe von 30 Prozent optiert, ist auf 55,8 Prozent zurückgegangen. Bei diesen 58 Unternehmen müssen Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite jeweils separat einen Frauenanteil von 30 Prozent erreichen. Bei der Getrennterfüllung kann mit einem Frauenanteil von 25 Prozent die Aufsichtsratsquote erreicht werden, wenn in einem achtköpfigen Gremium jeweils eine Frau auf Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite vertreten ist, in einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat gilt dies bei jeweils zwei Frauen auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank. Dies trifft wie oben beschrieben auf **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** und **SGL CARBON** zu, die derzeit mit einem Frauenanteil von 25 Prozent noch unter der 30-Prozent-Schwelle liegen.

Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat

Mit dem am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Führungspositionengesetz und der damit eingeführten Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte hat der Gesetzgeber insbesondere die Anteilseignerseite in die Pflicht genommen. Denn bis dahin hatte vor allem der höhere Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsräte dazu beigetragen, dass in den Kontrollgremien überhaupt Frauen vertreten waren. Zur Gesamtarbeitnehmerseite betrug der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Frühjahr 2015 durchschnittlich 25,2 Prozent, zwischen 19 Prozent im MDAX und 28,5 Prozent im DAX. Neun Jahr später liegt die Arbeitnehmerseite mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 38,9 Prozent nur noch knapp vor der Anteilseignerseite mit durchschnittlich 36,1 Prozent.

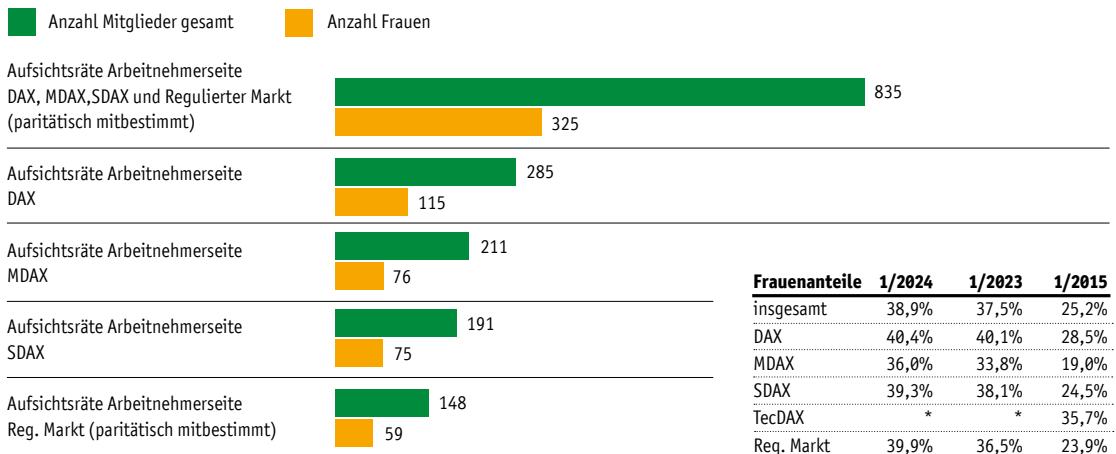
Handlungsbedarf bestand also insbesondere auf der Anteilseignerseite. Seit 2015 nahm der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite zur Gesamtanteilseignerseite um 19,7 Prozentpunkte zu, während der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite seit 2015 mit einem Zuwachs von 13,7 Prozentpunkten – zwar von einem deutlich höheren Niveau ausgehend – insgesamt langsamer gestiegen ist.

Dabei ist zu beachten, dass die Unternehmen ihrerseits nur wenig Einflussmöglichkeiten auf die Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank in den Kontrollgremien haben. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite werden in freien Wahlen von den Beschäftigten gewählt. Die Unternehmensführung hat bei der Aufstellung der Listen kein Mitspracherecht. Zudem gilt bei den Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, eine Option, dass der Aufsichtsrat darüber entscheidet, ob die Quote von 30 Prozent Frauen getrennt für Arbeitnehmerseite und Anteilseignerseite oder gemeinsam erfüllt wird.

In einigen Branchen spielen die Gewerkschaften bei der Wahl der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat eine gewichtige Rolle. Sie können in diesem Kontext auch darauf Einfluss nehmen, dass sich genügend Frauen zur Wahl stellen, um einen hohen Frauenanteil der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sicherzustellen.

Während der Aufsichtsrat das Nominierungsverfahren für die Anteilseignerseite im Corporate Governance Bericht erläutert, sind diese Prozesse für die Arbeitnehmerseite kaum transparent. Auch die für die Anteilseignerseite übliche Berichterstattung in den Medien ist in Bezug auf die Wahlen auf Arbeitnehmerseite kaum existent.

06 Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 01/2024)



Von den aktuell untersuchten 180 Unternehmen unterliegen 104 der paritätischen Mitbestimmung und fallen daher unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat. 16 Unternehmen haben ein drittelmitbestimmtes Aufsichtsgremium, das zu zwei Dritteln aus Vertreterinnen und Vertretern der Anteilseignerseite und zu einem Drittel aus der Arbeitnehmerseite besteht. 60 Unternehmen – und damit genau ein Drittel der 180 untersuchten Unternehmen – unterliegen dagegen nicht der Mitbestimmung und haben einen ausschließlich durch die Anteilseignerseite besetzten Aufsichtsrat.

Bemerkenswert ist, dass mittlerweile 39 der 120 mitbestimmten Unternehmen eine mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzte Arbeitnehmerbank aufweisen – darunter sind auch zwölf DAX-40-Konzerne. Mit **Hannover Rück** und **MLP** haben zwei Unternehmen sogar eine komplett weiblich besetzte Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat, Douglas kommt auf einen Frauenanteil von 83,3 Prozent. Darüber hinaus haben weitere fünf Konzerne einen Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite von zwei Dritteln (66,7 %): **Beiersdorf, Drägerwerk, Fresenius Medical Care, Villeroy & Boch** und **Zalando**.

Dahingegen haben fünf drittelmitbestimmte Unternehmen, **Elmos Semiconductor, Pfeiffer Vacuum Technology, Puma, Vossloh** und **Wacker Neuson** bislang keine Frauen auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats.

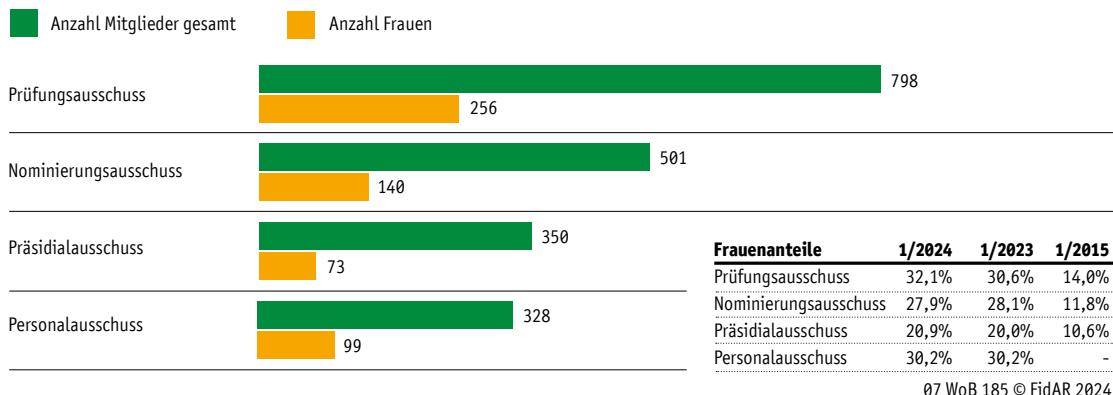
Unter dem Strich fällt auf, dass die Zuwächse beim Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite mit einem Plus von 1,4 Prozentpunkten geringer ausfallen, als auf der Anteilseignerseite. Abgesehen von den Unternehmen des Regulierten Marktes, die erneut kräftig um 3,4 Prozentpunkte zulegen und einen Durchschnittswert von knapp 40 Prozent erreichen, sowie den im MDAX notierten Unternehmen, bei denen im Vorjahr noch ein leichter Rückgang zu verzeichnen war, und die jetzt einen Zuwachs von 2,2 Prozentpunkten erzielt haben, sind die Zuwächse im DAX (+ 0,3 Prozentpunkte) und SDAX (+ 1,2 Prozentpunkte) niedrig ausgefallen.

Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte

Die Zuwächse beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten spiegeln sich bedauerlicherweise nicht in den Frauenanteilen in den bedeutendsten Ausschüssen der Aufsichtsräte wider. Zwar ist die Anzahl der Frauen in wichtigen Ausschusspositionen seit dem Frühjahr 2015 deutlich gestiegen. Frauen haben damit in den wichtigen Gremien der Aufsichtsräte auch mehr Einfluss gewonnen. Die Werte liegen aber weiterhin deutlich unter dem allgemeinen Frauenanteil in den Aufsichtsräten.

Zum Vorjahr ist kaum Bewegung zu erkennen. Die durchschnittlichen Frauenanteile in den wichtigsten Ausschüssen stiegen um lediglich 1,5 Prozentpunkte bei den Prüfungsausschüssen, nur minimal um 0,9 Prozentpunkte bei den Präsidialausschüssen und stagnierten bei den Personalausschüssen. Bei den Nominierungsausschüssen ging der Frauenanteil sogar um 0,2 Prozentpunkte leicht zurück.

07 Frauenanteil in den Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- und Personalausschüssen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen
 (Stand 01/2024)



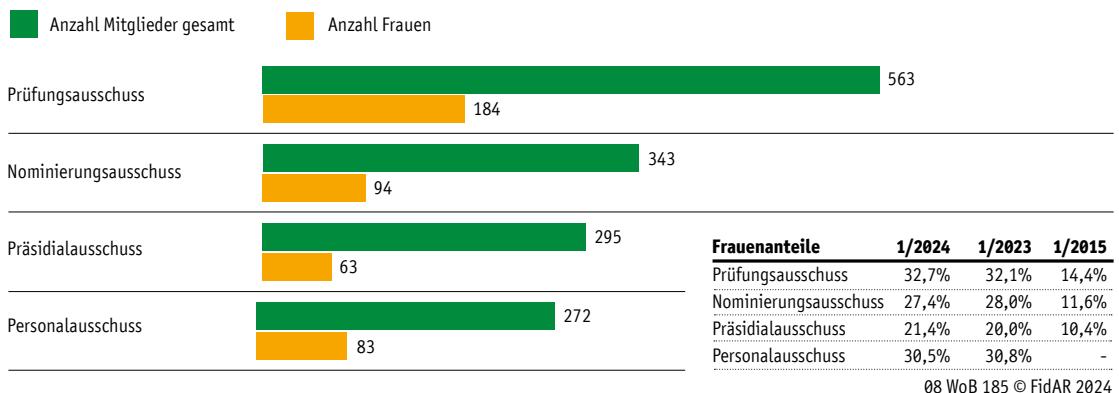
Im Vergleich zu den stärkeren Anstiegen im Vorjahr ist dies ein Rückschlag. Denn die Ausschüsse der Aufsichtsgremien spielen für die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe eine bedeutende Rolle. Nur wenn Frauen in den wichtigen Ausschüssen weiter an Gewicht gewinnen, können sie die Entwicklung hin zu einer paritätischen Besetzung der Führungsgremien mitentscheiden.

Das Schlusslicht beim Frauenanteil bildet mit nur 20,9 Prozent weiterhin das wichtigste Gremium des Aufsichtsrats, der Präsidialausschuss. Hier ist lediglich ein Zuwachs von 0,9 Prozentpunkten zu verzeichnen – wobei sich der Frauenanteil insgesamt seit 2015 auch nur um 10,3 Prozentpunkte verbessert hat. Frauen sind im für unternehmerische Entscheidungen relevantesten Ausschuss damit immer noch stark unterrepräsentiert: Der Frauenanteil liegt hier 16,4 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil in den Aufsichtsräten insgesamt von 37,3 Prozent.

Kritisch zu sehen ist der – wenn auch leichte – Rückgang bei der Repräsentanz von Frauen im einflussreichen Nominierungsausschuss der Aufsichtsräte. Seit dem Frühjahr 2015 ist hier ein Zuwachs von 16,1 Prozentpunkten zu verzeichnen, zum letzten Jahr ging der Anteil allerdings um 0,2 Prozentpunkte zurück. Das insbesondere für die Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zuständige Gremium ist gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex als einziger Aufsichtsratsausschuss ausschließlich mit Vertretern der Anteilseignerseite zu besetzen. Sind Frauen hier zahlenmäßig gut vertreten, steigen die Chancen, dass die Unternehmen auch mehr Frauen für die Wahl in das Aufsichtsgremium nominieren.

Im für Personalfragen im Konzern einflussreichen Personalausschuss sind Frauen mit einem Anteil von durchschnittlich 30,2 Prozent besser vertreten. Aber auch hier ist zum Vorjahr eine Stagnation feststellbar, nach einem kräftigen Anstieg im Vorjahr. Einzig der Trend zur Steigerung des Frauenanteils in den Prüfungsausschüssen hält an, hier ist wie im Vorjahr ein Zuwachs zu verzeichnen. Insgesamt erreicht der Frauenanteil im Prüfungsausschuss wie in den Vorjahren den höchsten Wert bei den Ausschüssen.

08 Frauenanteil in den Nominierungs-, Personal-, Prüfungs- und Präsidialausschüssen der Aufsichtsräte der aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)



Bei der getrennten Betrachtung der Aufsichtsratsausschüsse der 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, sind nur geringfügige Abweichungen zu den Durchschnittswerten der insgesamt untersuchten 180 Unternehmen feststellbar. Auch hier ist die Repräsentanz von Frauen im Prüfungsausschuss am höchsten – stieg aber zum Vorjahr nur um geringe 0,6 Prozentpunkte. In den Personalausschüssen und Nominierungsausschüssen der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen sind die Frauenanteile dagegen um 0,3 bzw. 0,6 Prozentpunkte zurückgegangen.

Die 76 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen haben häufig nur einen drei- bis sechsköpfigen Aufsichtsrat und bilden deutlich weniger Ausschüsse als die 104 Quotenunternehmen. Entscheidungen werden hier im Gremium von allen Aufsichtsratsmitgliedern gemeinsam getroffen.

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte sollte die Einbindung von Frauen in die Ausschussarbeit eine weitaus höhere Priorität erhalten. Rückschritte oder Stagnation bei den Frauenanteilen in den Ausschussgremien können auch Zeichen für nachlassendes Engagement zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe sein. Hier gilt es genauer hinzuschauen.

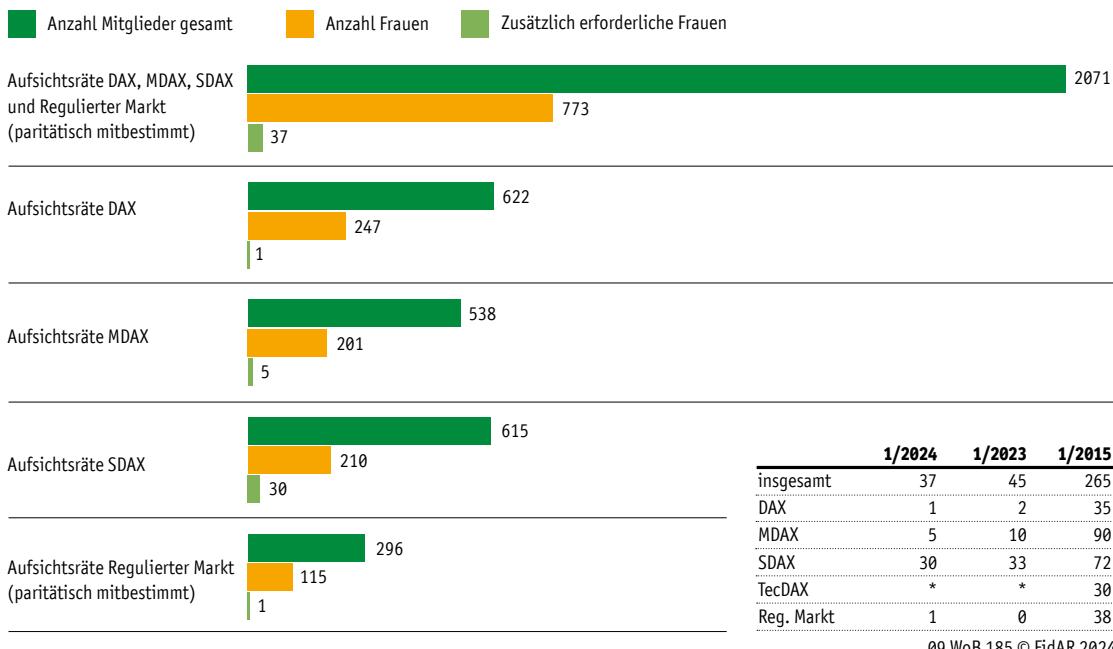
Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote

Im Frühjahr 2015, unmittelbar vor Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015, fehlten in den 185 im DAX, MDAX, SDAX, TecDAX sowie den paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen, 265 Frauen, damit alle die die 30-Prozent-Schwelle erreichen und die Geschlechterquote im Aufsichtsrat erfüllen.

Neun Jahre nach Inkrafttreten des FüPoG erreichen nicht nur – bis auf ein erst vor Kurzem an der Börse notiertes Unternehmen – alle unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen den geforderten Frauenanteil. Auch 46 (60,6 %) der 76 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen haben mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat.

Insgesamt müssen noch 37 zusätzliche Frauen in die Aufsichtsräte der 180 untersuchten Unternehmen gewählt werden. Im DAX-40 liegt nur noch die **Porsche SE** mit einem Frauenanteil von 22,2 Prozent im Aufsichtsrat unter der Schwelle, im Regulierten Markt die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT**. Darüber hinaus haben fünf MDAX- und 30 SDAX-Unternehmen noch Handlungsbedarf.

09 Zusätzlich erforderliche Frauen zur Erreichung des 30 %-Frauenanteils im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen
(Gesamtaufsichtsrat, Stand 01/2024)



Bei den 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, von denen nur noch drei unter der 30-Prozent-Marke liegen, fehlen drei weibliche Besetzungen – wobei **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** und **SGL CARBON**, auch mit dem Frauenanteil von 25 Prozent die Geschlechterquote erfüllen. Bei der **RENK Group**, die erst seit dem 7. Februar 2024 an der Frankfurter Börse notiert ist, müsste bei der nächsten Aufsichtsratswahl auf der Arbeitnehmerseite eine Frau gewählt werden, um die Quote zu erfüllen.

Bei der hier angestellten Berechnung steht nicht der Wert von 30 Prozent im Mittelpunkt, mit dem die gesetzliche Vorgabe erreicht wird. Denn bei getrennter Erfüllung von Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite darf der Frauenanteil bei einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bei 25 Prozent liegen – wenn jeweils zwei von acht Gremienmitgliedern Frauen sind. Gemessen wird vielmehr, mit wie vielen zusätzlichen Frauen die Schwelle zum Wert von 30 Prozent erreicht oder übertroffen wird.

Seit der Einführung der Geschlechterquote für die Aufsichtsräte 2015 sind insgesamt 228 Frauen zusätzlich in die Kontrollgremien gewählt worden. Das zeigt, dass genügend qualifizierte Frauen mit Führungs- und Praxiserfahrung für eine Tätigkeit im Aufsichtsrat bereitstanden, um die vom FüPoG intendierte Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe erfolgreich umzusetzen. Auch das nach der EU-Führungspositionen-Richtlinie bis 2026 zu erreichende Ziel von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien dürfte daher auch in Deutschland zumindest für die 104 der Quote unterliegenden Unternehmen erreichbar sein.

4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen

Während das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Führungspositionengesetz vor allem auf die gesetzliche Verpflichtung abzielte, dass börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat haben müssen, setzt das am 11. August 2021 in Kraft getretene zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) auf weitreichende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmensvorständen.

Nach dem seit 1. August 2022 anzuwendenden Mindestbeteiligungsgebot, das für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern gilt, muss der Vorstand bei Neubesetzungen mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein. Nach aktuellem Stand fallen 65 der im DAX, MDAX, SDAX und der paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen unter die Regelung. Bis auf drei haben alle Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, zwischenzeitlich mindestens eine Frau im Vorstand. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen hat dabei zum ersten Mal eine Frau in den bis dahin rein männlich besetzten Vorstand berufen.

Doch auch über die von der Regelung betroffenen Unternehmen hinaus hat der erhöhte öffentliche Druck dafür gesorgt, dass deutlich mehr Frauen in die Vorstände der hier untersuchten Unternehmen berufen wurden. Die **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe**, die nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot fällt, hat sogar ein rein mit Frauen besetztes Vorstandsgremium. Und der dreiköpfige Vorstand von **Rheinmetall** wird ab 1. Oktober 2024 einen Frauenanteil von 66,7 Prozent haben.¹⁰

Mindestbeteiligungsgebot

Von den aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die nicht als KGaA firmieren¹¹, haben mit Stand 1. Mai 2024 insgesamt 65 mehr als drei Mitglieder im Vorstand und unterliegen damit dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot.

Von diesen 65 Unternehmen haben derzeit drei – **Koenig & Bauer**, **Südzucker** und **Wüstenrot & Württembergische** – keine Frau im Vorstand. Erstmals ist hier mit **Südzucker** ein Unternehmen betroffen, das mit **Ingrid-Helen Arnold** bis 31. Dezember 2023 eine Frau im Vorstand hatte. Das SDAX-Unternehmen ist bei der nächsten Neubesetzung des Vorstands verpflichtet, eine Frau zu berufen.

¹⁰ Pressemitteilung, 15.05.2024: Wechsel im Vorstand der Rheinmetall AG: Ursula Biernert folgt als Personalvorstand auf Peter Sebastian Krause, <https://www.rheinmetall.com/de/media/news-watch/news/2024/05/2024-05-15-ursula-biernert-folgt-als-personalvorstand-auf-peter-sebastian-krause>.

¹¹ Konzerne der Rechtsformen Stiftung & Co. KG, KG & Co. KGaA, SE & Co. KGaA und KGaA fallen nicht unter die Regelung.

WoB-Index 65 – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand

Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern

(Stand 15.01.2024, aktualisiert zum 01.05.2024)

Position 01.05.2024	Unternehmen (Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2024 erstmals eine Frau in den Vorstand berufen haben.)	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst. Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand aktuelle Zielgröße
1	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	2	50,00%	keine Angabe
1	K+S AG	MDAX	16	5	31,25%	4	2	50,00%	25,00%
1	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	keine Angabe
4	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	30,00%
5	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	7	3	42,86%	30,00%
6	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	4	25,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
6	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	2	40,00%	25,00%
6	Fresenius Medical Care AG	MDAX	12	6	50,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
6	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
10	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	37,50%
10	Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	6	30,00%	8	3	37,50%	25,00%
12	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	25,00%
13	Commerzbank AG	DAX	20	10	50,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
13	Continental AG	DAX	20	6	30,00%	7	2	28,57%	28,60%
15	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	BayWa AG	SDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Covestro AG	DAX	11	5	45,45%	4	1	25,00%	25,00%
15	Daimler Truck Holding AG	DAX	20	6	30,00%	8	2	25,00%	12,50%
15	Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	8	2	25,00%	25,00%
15	DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	25,00%
15	Evonik Industries AG	MDAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	Fielmann Group AG	SDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
15	HOCHTIEF AG	MDAX	16	7	43,75%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	20,00%
15	Mainova AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	MTU Aero Engines AG	DAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
15	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	8	2	25,00%	28,60%
15	Symrise AG	DAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	20,00%
15	Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	keine Angabe
34	adidas AG	DAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
34	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
34	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	25,00%
34	Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	5	1	20,00%	20,00%
34	Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	20,00%
34	Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	METRO AG	SDAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	20,00%
34	Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	2	20,00%	25,00%
34	Siemens AG	DAX	20	9	45,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	thyssenkrupp AG	MDAX	20	8	40,00%	5	1	20,00%	33,00%
34	TUI AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
48	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	16,70%
48	Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%	6	1	16,67%	keine Angabe

Position 01.05.2024

Unternehmen

(Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2024 erstmals eine Frau in den Vorstand berufen haben.)

		Notierung		Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand aktuelle Zielgröße
48	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%		keine Angabe
48	freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	1	16,67%		keine Angabe
48	KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%		keine Angabe
48	TRATON SE	SDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%		keine Angabe
48	Vitesco Technologies Group AG	SDAX	16	7	43,75%	6	1	16,67%		20,00%
55	BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	7	1	14,29%		keine Angabe
55	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	6	30,00%	7	1	14,29%		12,50%
55	Talanx AG	MDAX	16	5	31,25%	7	1	14,29%		14,00%
58	Porsche AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%		keine Angabe
58	Schaeffler AG	SDAX	20	7	35,00%	8	1	12,50%		keine Angabe
60	Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	9	1	11,11%		keine Angabe
60	Heidelberg Materials AG	DAX	12	6	50,00%	9	1	11,11%		14,00%
60	Volkswagen AG	DAX	20	8	40,00%	9	1	11,11%		11,10%
63	Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	5	0	0,00%		0,00%
63	Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	0	0,00%		keine Angabe
63	Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	7	43,75%	4	0	0,00%		keine Angabe
Ergebnis (alle 65 Unternehmen):			1069	408	38,17%	367	85	23,16%		

Frauenanteil im Vorstand

Das Mindestbeteiligungsgebot hat zu einer nachhaltigen Stärkung des Frauenanteils in den Vorständen geführt, die sich auch in diesem Jahr fortsetzt. Seit Jahresbeginn 2024 sind bereits 18 Frauen neu in die Vorstände der 180 untersuchten Unternehmen berufen worden – davon 11 bei Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen.

Während einige Unternehmen damit das Ausscheiden einer Frau aus dem Vorstand ausgleichen oder den Frauenanteil weiter erhöhen, beriefen **Bechtle**, **Deutsche Pfandbriefbank**, **flatexDEGIRO**, **HENSOLDT**, **Salzgitter** und **Scout24** nach unserem Kenntnisstand erstmals eine Frau in ihren bislang rein männlich besetzten Vorstand.

Der nachfolgende Überblick zeigt, wie sich die Werte in Bezug auf den Frauenanteil in den Vorständen und das Mindestbeteiligungsgebot entwickelt haben:

Anzahl der Unternehmen mit frauenfreiem Vorstand

- 1 der 40 DAX-Konzerne
- 18 der 50 MDAX-Konzerne
- 37 der 70 SDAX-Konzerne
- 9 der 20 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 65 von 180 Konzernen haben eine frauenfreie Vorstandsetage

Anzahl der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen

- 27 der 40 DAX-Konzerne
- 18 der 50 MDAX-Konzerne
- 10 der 70 SDAX-Konzerne
- 10 der 20 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 65 der 180 Konzerne fallen unter das Mindestbeteiligungsgebot

Anzahl der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen, die seit Jahresbeginn 2023 Frauen in den Vorstand berufen haben

- 11 der 27 DAX-Konzerne
- 12 der 18 MDAX-Konzerne
- 5 der 10 SDAX-Konzerne
- 3 der 10 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 31 der 65 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen haben seit Jahresbeginn 2023 Frauen in den Vorstand berufen

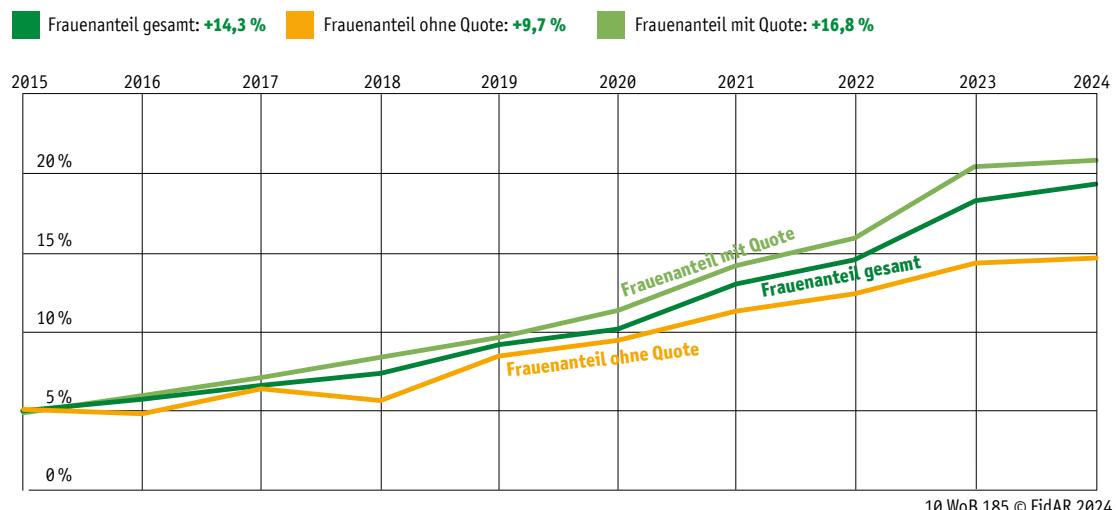
Anzahl der Unternehmen, die das Mindestbeteiligungsgebot nicht erfüllen

- 2 der 10 SDAX-Konzerne
- 1 der 10 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 3 der 65 Konzerne erfüllen das Mindestbeteiligungsgebot noch nicht

Die Untersuchung zeigt, dass auch viele nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegende Konzerne mehr Frauen in die Vorstände berufen. Damit wird deutlich, dass die gesetzliche Regelung für die Unternehmensvorstände auch über den relativ kleinen Kreis der aktuell 65 betroffenen Unternehmen hinaus wichtige Veränderungen hin zu einer besseren gleichberechtigten Teilhabe angestoßen hat. Damit haben sich die vielfach geäußerten Bedenken, dass mit dem FüPoG II zu stark in die Unternehmensfreiheit eingegriffen würde, als haltlos herausgestellt. Vielmehr hat der gesetzliche Druck einen Veränderungsprozess in Gang gesetzt, den bisher weder freiwillige Selbstverpflichtungen noch die Pflicht zur Festlegung individueller Zielgrößen erreicht hatten.

Im Vergleich zeigt sich deutlich, dass der Frauenanteil vor allem in den Vorständen der Unternehmen steigt, die paritätisch mitbestimmt sind und unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen. Bei diesen 104 Unternehmen ist der durchschnittliche Frauenanteil im Vorstand auf 21,7 Prozent gestiegen. Die nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden 76 Unternehmen haben den Frauenanteil zum Vorjahr dagegen nur geringfügig auf 14,9 Prozent gesteigert. Hier fehlt in den Aufsichtsgremien offensichtlich das Commitment für die gleichberechtigte Teilhabe in der Führungsetage und eingeschränkt auch in ihrem Gremium. Auch der Zuwachs seit Einführung der Aufsichtsratsquote im Jahr 2015 fällt mit 9,7 Prozentpunkten erheblich niedriger aus als bei den 104 der Quote unterliegenden Unternehmen, die ihren Anteil von niedrigen 4,9 Prozent auf 21,7 Prozent mehr als verdreifacht haben.

10 Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 104 paritätisch mitbestimmten und den 76 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)

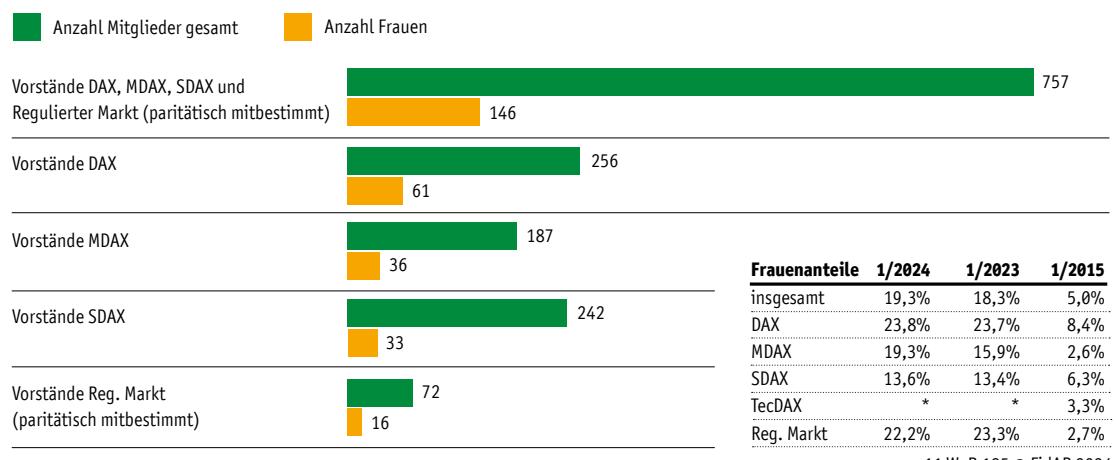


Besonders hervorzuheben ist auch in diesem Jahr die Entwicklung bei den DAX-40-Konzernen. Hier liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen bei 23,8 Prozent – im Frühjahr 2015 war dagegen mit 8,4 Prozent nicht mal jedes zehnte Mitglied eine Frau. Das Ranking wird angeführt von **Siemens Healthineers**. Der Medizintechnik-Konzern hat seit drei Jahren einen paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Vorstand. Der Rüstungs-Konzern **Rheinmetall** wird ab 1. Oktober 2024 zwei Frauen, **Dagmar Steinert** und **Dr. Ursula Biernert**, im dreiköpfigen Vorstand haben. Mit **Allianz**, **Beiersdorf**, **Merck** und **Zalando** haben vier Konzerne mindestens 40 Prozent Frauen im Vorstand. Bei **Continental** ist der Vorstand auf sieben Mitglieder vergrößert worden, womit der Frauenanteil im Vorstand von 40 auf 28,6 Prozent gesunken ist.

Mit der **Porsche SE** hat nur ein einziger DAX-40-Konzern einefrauenfreie – mit vier Männern besetzte – Vorstandsetage. Die Automobil-Holding weist auch mit 20 Prozent den geringsten Frauenanteil im Aufsichtsrat unter den DAX-40 auf.

Bélen Garijo, CEO von **Merck**, ist weiterhin die einzige Frau, die einen DAX-40-Vorstand als CEO leitet.

11 Frauenanteil im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2024)

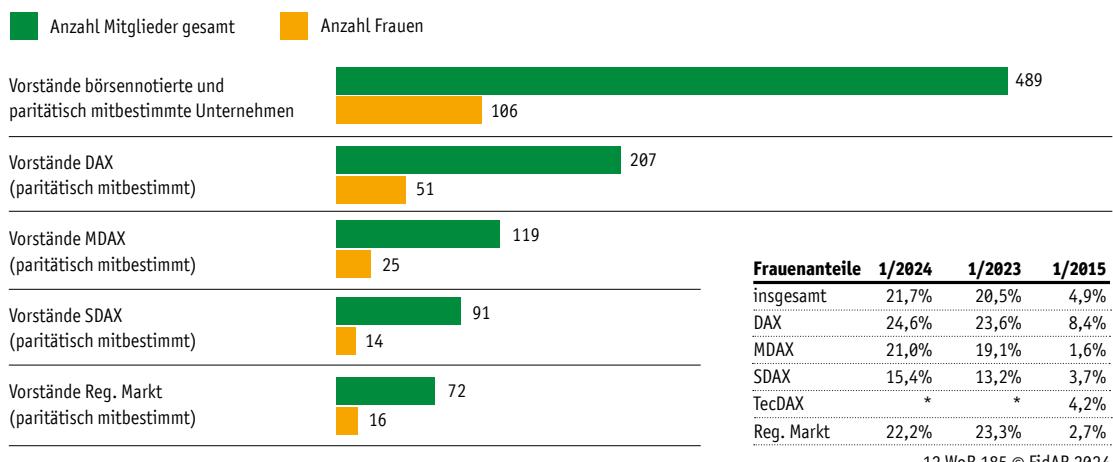


Deutlich gestiegen sind nur die Frauenanteile in den Vorständen der MDAX-Unternehmen, dem Segment für die mittelgroßen, börsennotierten Gesellschaften. Sieben der im MDAX gelisteten Unternehmen haben eine paritätisch besetzte Vorstandsetage: **K + S, MorphoSys, Nemetschek, Puma, Siltronic, SMA Solar Technology und TAG Immobilien**. Der Frauenanteil im Vorstand ist bei allen dieser sieben Unternehmen höher als der im Aufsichtsrat, dort liegen die Frauenanteile zwischen 31,3 und 41,7 Prozent. Mit **Héloïse Temple-Boyer** hat eines der Unternehmen – **Puma** – eine weibliche Aufsichtsratsvorsitzende. Das Beispiel **Siltronic** zeigt, wie ein Konzern im Zuge der Nachbesetzung des Vorstands für gleichberechtigte Teilhabe sorgt. Der Hersteller für Siliziumwafer hat zum 1. Juli 2023 mit **Claudia Schmitt** erstmals eine Frau aus den eigenen Reihen als CFO in den Vorstand berufen und erreicht Parität im zweiköpfigen Vorstand. Das Unternehmen hatte eine Zielgröße von 50 Prozent festgelegt und das Ziel kommuniziert, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Im SDAX, dem Segment der kleinen börsennotierten Unternehmen, stagnierte dagegen die Entwicklung. Während im Vorjahr noch ein Zuwachs von 3,2 Prozentpunkten erreicht wurde, lag das Plus in diesem Jahr bei nur 0,2 Prozentpunkten. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass junge Unternehmen mit kleinen, häufig rein männlich besetzten Führungsetagen, zunächst im SDAX gelistet werden. 37 der 70 SDAX-Unternehmen haben derzeit ein frauenfreies Vorstandsgremium. Zwei der drei Unternehmen, die das Mindestbeteiligungsgebot nicht erfüllen, sind im SDAX gelistet. Auch in den Aufsichtsgremien der SDAX-Unternehmen liegt der durchschnittliche Frauenanteil mit 34,2 Prozent deutlich unter dem der anderen Index-Segmente. Hier zeigt sich, dass die kleineren Unternehmen, die nicht so stark in der Öffentlichkeit stehen und von denen ein Großteil nicht unter die bestehenden Quotenregelungen fallen, in den Vorständen die geringsten Fortschritte bei der gleichberechtigten Teilhabe machen. Der Druck, über die Zielgrößen auch mehr Frauen in die Geschäftsführung zu berufen, wirkt hier bislang kaum.

Einzig bei den paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen, ist beim Frauenanteil zum Vorjahr ein leichter Rückgang um 1,1 Prozentpunkte zu verzeichnen. Dennoch liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen hier höher als im MDAX und SDAX. An der Spitze des Rankings steht weiterhin mit **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe** das erste und einzige Unternehmen im WoB-Index der Privatwirtschaft mit einer rein weiblich besetzten Führungsstufe. Das öffentliche Verkehrunternehmen hat seit 1. Juni 2021 drei Frauen im dreiköpfigen Vorstand: **Elke van Zadel, Denise Hain** und **Regina Oelfke**.¹² Auf **ÜSTRA** folgt die **Hamburger Hafen und Logistik (HHLA)** mit einem paritätisch besetzten Vorstand. Dem Konzern steht schon seit über sieben Jahren **Angela Titzrath** als CEO vor. Nach dem Ausscheiden von CFO **Tanja Dreilich** kam im Januar 2024 mit **Annette Walter** wieder eine zweite Frau als CFO in den Vorstand.¹³

12 Frauenanteil im Vorstand der aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2024)

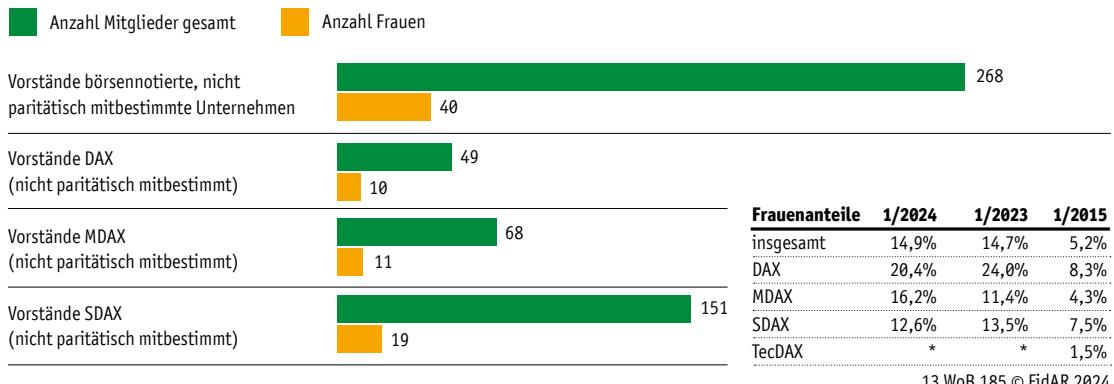


Der Vorsprung der aktuell 104 paritätisch mitbestimmten, der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen vor den 76, nicht unter die Quote fallenden Unternehmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter vergrößert. Denn während die Entwicklung beim Frauenanteil in den Vorständen bei den Nicht-Quotenunternehmen praktisch stagniert, verzeichnen die der Quote unterliegenden 104 Unternehmen einen Anstieg von insgesamt 1,2 Prozentpunkten. Dass die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen auch einen höheren Frauenanteil in der Vorstandsetage erreichen, belegt der WoB-Index seit vielen Jahren. Das Mindestbeteiligungsgebot, dass für 65 der 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gilt, hat dem zusätzlichen Schub gegeben. Das unterstreicht, dass das FüPoG II zu einer nachhaltigen Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe auf allen Führungsebenen der Unternehmen geführt hat.

12 Drei Frauen an der Spitze der Verkehrunternehmen, Pressemitteilung ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft, 17.03.2021, <https://www.uestra.de/unternehmen/presse-medien/pressemitteilungen/details/2021/drei-frauen-an-der-spitze-der-verkehrsunternehmen/>.

13 Erfahrung und Kontinuität für den Vorstand der HHLA, 16.01.2024, <https://hhl.de/medien/news/detailansicht/erfahrung-und-kontinuitaet-fuer-den-vorstand-der-hhla> (abgerufen am 16.05.2024).

13 Frauenanteil im Vorstand der aktuell 76 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen
(Stand 01/2024)



13 WoB 185 © FidAR 2024

Dass der Rückgang bei den 76 nicht der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen gerade im DAX-40-Segment so stark ausfiel, dürfte auch damit zusammenhängen, dass gleich zwei Konzerne einen Rechtsformwechsel vollzogen und einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet haben. Sie sind somit aus diesem Ranking herausgefallen. **Siemens Healthineers** hat auf der Hauptversammlung am 18. April 2024 eine neue Corporate-Governance-Struktur beschlossen und fällt seitdem sowohl unter die Aufsichtsratsquote als auch das Mindestbeteiligungsgebot.¹⁴ Auch der im MDAX notierte Gesundheitskonzern **Fresenius Medical Care** hat die Rechtsform von einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) in eine deutsche Aktiengesellschaft (AG) gewechselt und einen paritätisch mit Vertretung der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite besetzten Aufsichtsrat eingerichtet.¹⁵

14 Siemens Healthineers AG geht mit neuer Corporate-Governance-Struktur und mitbestimmtem Aufsichtsrat in die Zukunft, 18.04.2024, <https://www.siemens-healthineers.com/deu/press/releases/asm2024> (abgerufen am 16.05.2024).

15 Fresenius Medical Care vereinfacht Unternehmensstruktur durch Formwechsel in eine deutsche Aktiengesellschaft, 14.07.2023, <https://www.freseniusmedicalcare.com/de/news/simplifies-corporate-structure> (abgerufen am 16.05.2024).

Übersicht der Frauen in den Vorständen der 180 Unternehmen

Nach aktuellem Stand sind in den Vorständen der untersuchten 180 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen insgesamt 146 Frauen vertreten. Das ergibt bei 757 Vorstandsmitgliedern einen Frauenanteil von durchschnittlich 19,3 Prozent – bei einem Anstieg um 1 Prozentpunkt zum Vorjahr.

Seit der ersten Veröffentlichung des WoB-Index im Jahr 2011 eine erhebliche Steigerung – seinerzeit waren von den 664 Vorstandsmitgliedern lediglich 20 Frauen – ein Frauenanteil von nur 3 Prozent.

In der nachfolgenden Darstellung werden alle weiblichen Vorstandsmitglieder der untersuchten 180 Unternehmen aufgeführt. Der Zeitpunkt des Eintritts in den Vorstand ist – soweit uns bekannt – in Klammern vermerkt. Unternehmen mit weiblichen CEOs sowie das Eintrittsdatum bei weiblichen Vorständen, die seit Geltung des im FüPoG II geregelten Mindestbeteiligungsgebots im August 2022 berufen wurden, sind farblich hervorgehoben, seit Januar 2023 berufene weibliche Vorstände sind fett markiert.

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
adesso SE	SDAX	Kristina Gerwert - Personal (seit 1. Juli 2023)
adidas AG	DAX	Michelle Robertson - Global Human Resources, People and Culture (seit 1. Januar 2024)
Airbus Group SE	DAX	Julie Kitcher - Chief Sustainability Officer and Communications (seit April 2019) Catherine Jestin - Executive Vice President Digital and Information Management (seit 1. Juli 2021) Sabine Klauke - Chief Technical Officer (seit 1. Juli 2021)
Allianz SE	DAX	Renate Wagner - Human Resources, Legal, Compliance, M&A (seit 1. Januar 2020) Dr. Barbara Karuth-Zelle - COO, Operations and IT (seit 1. Januar 2021) Sirma Boshnakova - Insurance Western & Southern Europe, Allianz Direct, Allianz Partners (seit 1. Januar 2022) Claire-Marie Coste-Lepoutre - CFO (seit 1. Januar 2024)
Aurubis AG	MDAX	Inge Hofkens - Chief Operations Officer Multimetal Recycling (seit 1. Januar 2023)
BASF SE	DAX	Dr. Katja Scharpwinkel (seit 1. Februar 2024)
BAYER AG	DAX	Heike Prinz - Arbeitsdirektorin (seit 1. September 2023)
Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	Ilka Horstmeier - Personal- und Immobilien, Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2019)
BayWa AG	SDAX	Dr. Marlen Wienert - Geschäftsbereich Agrar/Technik (seit 1. April 2023)
Bechtle AG	MDAX / TecDAX	Antje Leminsky Logistik, Beschaffung und Partnermanagement, Financial Services (seit 1. Februar 2024)
Beiersdorf AG	DAX	Astrid Hermann - Finance (seit 1. Januar 2021) Grita Loebssack - NIVEA (seit 1. Januar 2022) Nicola D. Lafrentz (seit 1. Mai 2022)
BREMER LAGERHAUS-GESELL- SCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	Ulrike Riedel - Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2020) Christine Hein - Finanzvorstand (seit 1. November 2020)
Brenntag SE	DAX	Dr. Kristin Neumann - CFO (seit 1. April 2022)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	Yvonne Rostock - Vorstandsvorsitzende, Vertrieb, In- und Ausland (seit 1. März 2023)
Commerzbank AG	DAX	Dr. Bettina Orlopp - (seit 1. November 2017 im Vorstand) – Stellvertretende Vorsitzende/ CFO, Group Finance, Group Tax, Group Investor Relations, Group Treasury (seit 1. März 2020) Sabine Mlnarsky - Group Human Resources (seit 1. Januar 2023)
CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	Daniela Hommel (seit 1. Februar 2024)
Continental AG	DAX	Dr. Ariane Reinhart - Group HR, Group Sustainability, Director of Labor Relations (seit 1. Oktober 2014) Katja Garcia Vila (ehemals Dürrfeld) - CFO (seit 14. Dezember 2021)
Covestro AG	DAX	Sucheta Govil - Chief Commercial Officer (seit August 2019)
Daimler Truck Holding AG	DAX	Karin Radström - Regionen Europa und Lateinamerika, Marke Mercedes-Benz Lkw (seit 1. Dezember 2021) Eva Scherer – Finanzen und Controlling (seit 1. April 2024)
Deutsche Bank AG	DAX	Rebecca Short - Chief Operating Officer (seit 1. Mai 2021)
Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	Melanie Wiese - CFO - Finanz- und Rechnungswesen, Recht/Compliance/Risikomanagement, Organisation/IT (seit Januar 2023)
Deutsche Börse AG	DAX	Heike Eckert - HR (Arbeitsdirektorin) & Compliance (seit Juli 2020)
Deutsche Lufthansa AG	MDAX	Christina Foerster - Markenführung und Nachhaltigkeit der Lufthansa Group (seit 1. Januar 2020)
Deutsche Pfandbriefbank AG (pbp)	SDAX	Dr. Pamela Hoerr (seit 17. Januar 2024)
Deutsche Post AG	DAX	Melanie Kreis - CFO (seit 31. Oktober 2014) Nikola Hagleitner - Post & Paket Deutschland (seit Juli 2022)
Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	Claudia Nemat - Technologie & Innovation (seit 1. Oktober 2011) Birgit Bohle – Personalvorstand und Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2019) Dominique Leroy - Segment Europa (seit 1. November 2020)
Deutsche Wohnen SE	SDAX	Eva Weiß - Chief Development Officer (seit 1. September 2023)
DEUTZ AG	SDAX	Dr.-Ing. Petra Mayer - Einkauf und Produktion (seit 1. November 2022)
DWS Group GmbH & Co. KGaA	SDAX	Dr. Karen Kuder - Leiter des Chief Administrative Office (seit 1. November 2022)
E.ON SE	DAX	Victoria Ossadnik - Digitalisierung (seit April 2021)
Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG	SDAX / TecDAX	Jutta Ludwig - Asien-Geschäft (seit 1. Januar 2023)
EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	Colette Rückert-Hennen - Chief Sales and Human Resources Officer (seit 1. März 2019)
Evonik Industries AG	MDAX	Maike Schuh - CFO (seit 1. April 2023)
EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	Laetitia Rouxel - CFO (seit 1. April 2023)
Fielmann Group AG	SDAX	Katja Groß - Personal (seit 1. März 2021)
flatexDEGIRO AG	SDAX	Christiane Strubel - HRO (seit 1. Januar 2024)
Fraport AG	MDAX	Anke Giesen - Vorstand Retail and Real Estate (seit 1. Januar 2013) Julia Kranenberg - Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2022)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
freenet AG	MDAX / TecDAX	Nicole Engenhardt-Gillé - Vorstand Personal und ESG (seit 1. Januar 2023)
Fresenius Medical Care AG	MDAX	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsaess - Region EMEA (seit 1. September 2018) Helen Giza - CFO (seit 1. November 2019)
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	Sara Hennicken - CFO (seit 1. September 2022)
FUCHS SE	MDAX	Isabelle Adelt - CFO (seit Oktober 2022)
GFT Technologies SE	SDAX	Marika Lulay - CEO (seit 18. August 2015, seit Juni 2017 CEO)
Grammer AG	Reg. Markt	Jurate Keblyte - CFO (seit August 2019)
GRENKE AG	SDAX	Isabel Rösler - Chief Risk Officer - CRO (seit 1. Januar 2021)
Hamborner REIT AG	SDAX	Sarah Verheyen - COO/CIO (seit 1. Oktober 2022)
Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	Angela Titzrath - CEO (seit 1. Oktober 2016 - Vorsitzende seit 1. Januar 2017) Annette Walter - CFO (seit Januar 2024)
Hannover Rück SE	DAX	Silke Sehm - Schaden-Rückversicherung (seit 6. März 2019) Sharon Ooi - Schaden-Rückversicherung (seit 1. Januar 2023)
Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	Donya-Florence Amer - Chief Information Officer, Chief Human Resources Officer (seit 1. Februar 2022)
Heidelberg Materials AG	DAX	Dr. Nicola Kimm - Chief Sustainability Officer (seit 1. September 2021)
Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	Tania von der Goltz - CFO (seit 1. Januar 2023)
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	Stefanie Rheker Personalvorständin (seit 1. März 2024)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Sylvie Nicol - Personal/Infrastruktur/Nachhaltigkeit (seit April 2019)
HENSOLDT AG	MDAX	Celia Pelaz - Chief Operation Officer (seit 1. April 2024)
HOCHTIEF AG	MDAX	Martina Steffen - Arbeitsdirektorin (seit September 2021)
HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	Karin Dohm - CFO (seit 1. Januar 2021)
Indus Holding AG	SDAX	Gudrun Degenhart - Materials (seit 1. Oktober 2023)
Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	Elke Reichart - Chief Digital and Sustainability Officer (seit 1. November 2023)
IONOS Group SE	SDAX	Britta Schmidt - CFO (seit Juli 2021)
JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	Dr. Prisca Havranek-Kosicek - CFO (seit 1. April 2023)
Jungheinrich AG	MDAX	Sabine Neuß - Technik (seit 1. Januar 2020 bis 30. Juni 2024) Heike Wulff - Designated CFO (seit 1. Mai 2024)
K + S AG	MDAX	Dr. Carin-Martina Tröltzsch - Customer Segment Agriculture, Customer Segment Industry, Strategic Projects, Production Europe, KSPC, Technology & Engineering und Research & Development (seit 20. Februar 2023) Christina Daske Arbeitsdirektorin (seit 1. Dezember 2023)
KION GROUP AG	MDAX	Valeria Gargiulo - Chief People and Sustainability Officer (seit 1. Mai 2023)
Knorr-Bremse AG	MDAX	Dr. Claudia Mayfeld - weltweite Verantwortung für Integrität und Recht (seit 1. Mai 2021) sowie HR (seit März 2022)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
Krones AG	MDAX	Uta Anders - CFO (seit 1. Januar 2023)
KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	Eva Kienle - CFO (seit 1. Juli 2013)
LANXESS AG	MDAX	Frederique van Baarle - Arbeitsdirektorin (seit 1. April 2023)
LEG Immobilien SE	MDAX	Dr. Kathrin Köhling - CFO (seit 1. April 2023)
Mainova AG	Reg. Markt	Diana Rauhut - Vertrieb Privat- und Gewerbekunden, Energiedienstleistungen, Smart City, Kundenservice, IT & Digitalisierung (seit 1. November 2018)
Mercedes-Benz Group AG	DAX	Renata Jungo Brüngger - Integrität und Recht (seit 1. Januar 2016) Britta Seeger - Mercedes-Benz Cars Vertrieb (seit 1. Januar 2017) Sabine Kohleisen - Arbeit und Personal (seit 1. Dezember 2021)
Merck KGaA	DAX	Belen Garijo - CEO (seit 1. Januar 2015; seit 1. Mai 2021 Vorsitzende) Helene von Roeder - CFO (seit 1. Juli 2023)
METRO AG	SDAX	Christiane Giesen - Chie People & Culture Office und Arbeitsdirektorin (seit 15. September 2022)
MorphoSys AG	MDAX / TecDAX	Dr. Lucinda Crabtree - CFO (seit 8. August 2023)
MTU Aero Engines AG	DAX	Dr. Silke Maurer - OEM Operations (seit 1. Februar 2023)
Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	Clarisse Kopff - Europe and Latin America (seit 1. Dezember 2022) Mari-Lizette Malherbe - Life and Health (seit 1. Januar 2023)
MVV Energie AG	Reg. Markt	Verena Amann - Personal und Arbeit (seit 1. August 2019)
Nagarro SE	SDAX / TecDAX	Annette Mainka - Custodian of regulatory compliance (seit Juli 2020)
Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	Louise Öfverström - CFO (seit 1. Januar 2023)
NORMA Group SE	SDAX	Annette Stieve - CFO (seit 1. Oktober 2020)
Porsche AG	DAX	Barbara Frenkel - Beschaffung (seit 1. Juni 2021)
Puma SE	MDAX	Anne-Laure Descours - Chief Sourcing Officer (seit Februar 2019) Maria Valdes - Chief Product Officer (seit 1. Januar 2023)
PVA TePla AG	SDAX	Jalin Ketter - CFO (seit Juni 2020)
QIAGEN N.V.	DAX / TecDAX	Stephany Foster - Senior Vice President and Head of Human Resources (seit Oktober 2019)
RENK Group AG	SDAX	Susanne Wiegand - CEO (seit Mai 2021)
Rheinmetall AG	DAX	Dagmar Steinert - CFO (seit 1. Dezember 2022)
RWE AG	DAX	Katja van Doren - Personalvorständin und Arbeitsdirektorin (seit 1. August 2023)
Salzgitter AG	SDAX	Birgit Potrafki - CFO (seit Februar 2024 ; seit April 2024 CFO)
SAP SE	DAX / TecDAX	Julia White - Chief Marketing und Solutions Officer (seit März 2021) Gina Vargiu Breuer Personalvorständin (seit Februar 2024)
Sartorius AG	DAX / TecDAX	Dr. Alexandra Gatzemeyer - Lab Products & Services (seit 1. Mai 2023)
Schaeffler AG	SDAX	Dr. Astrid Fontaine - Personal und Arbeitdirektorin (seit 1. Januar 2024)
SCHOTT PHARMA AG & Co.KGaA	SDAX	Dr. Almuth Steinkühler (seit Juli 2022)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
Scout24 SE	MDAX	Dr. Gesa Crockford - CCO (seit April 2024)
Shop Apotheke Europe N.V.	MDAX	Theresa Holler - COO (seit 13. Oktober 2016)
Siemens AG	DAX	Judith Wiese - Arbeitsdirektorin (seit 1. Oktober 2020)
Siemens Energy AG	DAX	Maria Ferraro - CFO (seit 1. Mai 2020) Anne-Laure Parrical de Chammard - Transformation of industry (seit 1. November 2022)
Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	Darleen Caron - Chief Human Resources Officer (CHRO) und Arbeitsdirektorin (seit 1. Februar 2021) Elisabeth Staudinger - Technologie-Management und Region Asien-Pazifik (seit 1. Dezember 2021)
Siltronic AG	MDAX / TecDAX	Claudia Schmitt - CFO (seit 1. Juli 2023)
SMA Solar Technology AG	MDAX / TecDAX	Barbara Gregor - Finanzen und Recht (seit 1. Dezember 2022)
Sto SE & Co. KGaA	SDAX	Désirée Konrad - CFO (stellv. CFO seit 1. September 2023 , CFO seit 1. Januar 2024)
Symrise AG	DAX	Dr. Stephanie Coßmann - Personal & Recht und Arbeitsdirektorin (seit 1. Februar 2023)
TAG Immobilien AG	MDAX	Claudia Hoyer - COO, Co-CEO (seit Juli 2012)
TAKKT AG	SDAX	Maria Zesch - CEO (seit 1. August 2021)
Talanx AG	MDAX	Caroline Schlienkamp – Arbeitsdirektorin (seit Mai 2022)
TeamViewer AG	MDAX / TecDAX	Mei Dent - CPTO (seit 31. August 2023)
thyssenkrupp AG	MDAX	Ilse Henne (seit 1. Januar 2024)
TRATON SE	SDAX	Catharina Modahl Nilsson - Produktmanagement (seit 1. April 2023)
TUI AG	Reg. Markt	Sybille Reiß - Personal/Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2021)
Uniper SE	Reg. Markt	Dr. Jutta A. Dönges - CFO (seit 1. März 2023)
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	Denise Hain - Betrieb & Personal (seit 8. Dezember 2017) Elke van Zadel - Technik, IT, Infrastruktur und Marketing (seit 1. Juli 2019, CEO seit 2021) Regina Oelfke - Finanzen und Recht (seit 1. Juni 2021)
Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	Gabi Schupp - Dining and Lifestyle (seit 1. Februar 2019) Esther Jehle - HR/Organisationsentwicklung (seit 1. Januar 2023)
Vitesco Technologies Group AG	SDAX	Sabine Nitzsche - CFO (seit 1. November 2023)
Volkswagen AG	DAX	Hauke Stars - IT und Organisation (seit 1. Februar 2022)
Vonovia SE	DAX	Ruth Werhahn - Personal (seit 1. Oktober 2023)
Wacker Chemie AG	MDAX	Angela Wörl - Personal und Soziales - Arbeitsdirektorin (seit 12. Mai 2021)
Zalando SE	DAX	Astrid Arndt, Chief People Officer - CPO (seit 1. April 2021) Dr. Sandra Dembeck - CFO (seit März 2022)

5. Zielgrößen zum Frauenanteil

Mit der Einführung des im März 2015 vom Deutschen Bundestag beschlossenen Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst wurden alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen in Deutschland verpflichtet, individuelle Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu veröffentlichen. Darüber hinaus wurden durch die Richtlinie 2014/95/EU große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dazu verpflichtet, ein Diversitätskonzept zu erstellen und im Geschäftsbericht darzustellen. Die Regelung wurde über das im April 2017 in Kraft getretene CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in nationales Recht umgesetzt. Dabei sollen die Unternehmen Strategien beschreiben und veröffentlichen, mit denen sie Diversität in der Unternehmensführung erreichen bzw. verbessern wollen. Die Vorgabe knüpft an die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen an. Auf die Zielgrößen wird nun meist im Diversitätskonzept verwiesen.

Mit dem FüPoG II wurden die Regelungen zur Festlegung der selbstbestimmten Zielgrößen nochmals präzisiert und verschärft. Der angestrebte Frauenanteil muss konkret beschrieben werden. Bei einer relativen Angabe wie „eine Frau von vier Mitgliedern“ müssen die Zielgrößen in Prozent jeweils einer vollen Personenzahl entsprechen. Die Festlegung einer Zielgröße von Null ist zwar grundsätzlich – unter Beachtung des Verschlechterungsgebots – weiterhin zulässig, muss aber ausführlich begründet werden. Zielgröße Null soll aber nach Ansicht des Gesetzgebers die absolute Ausnahme bleiben. In der jährlichen Berichterstattung ist darzustellen, welche Umstände Vorstand bzw. Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielgröße Null gewürdigt haben und wie sie gewichtet wurden.

Verstöße gegen die Regelungen zur Zielgrößenpflicht sollen zudem nach dem FüPoG II wirksamer sanktioniert werden. Wenn unvollständige oder fehlerhafte Angaben in der Erklärung zur Unternehmensführung gemacht werden, müssen die verantwortlichen Organe mit einem Bußgeld rechnen. Unvollständige oder fehlerhafte Angaben liegen etwa vor, wenn keine Zielgrößen festgelegt werden oder eine Null-Zielgröße nicht begründet wird.

Die Auswertung und Analyse der festgelegten Zielgrößen werden durch teilweise unzureichende Informationen erschwert. So ist oftmals nicht klar dargestellt, zu welchem Zeitpunkt die Zielgrößen festgelegt wurden und welchen Frauenanteil das jeweilige Gremium bei der Festlegung hatte. Diese unklaren Angaben bestehen weiterhin, auch wenn die Begründungen zu den zunehmend außerhalb des Geschäftsberichts in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichten Angaben zu den Zielgrößen immer ausführlicher ausfallen. Wesentliche Unterschiede bei den Begründungen zwischen den Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen, und den Nicht-Quotenunternehmen sind nicht festzustellen.

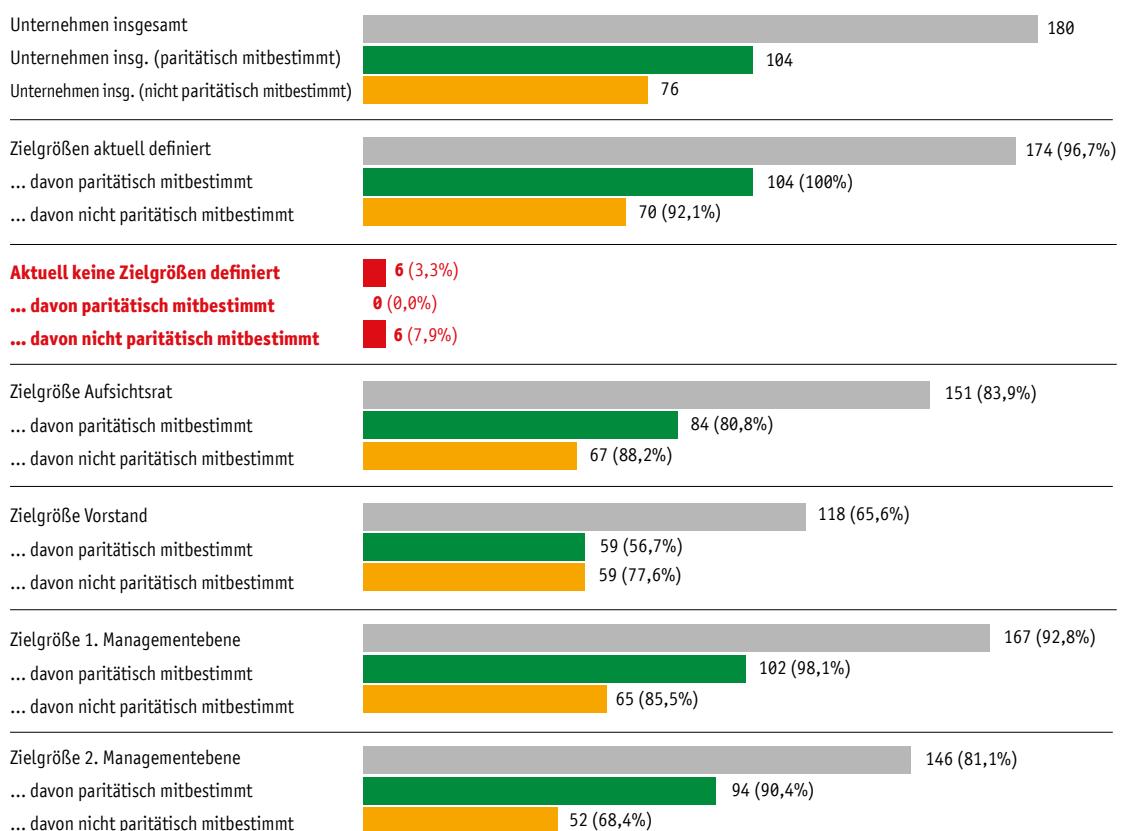
Die Zielgrößenpflicht gilt für fast alle der hier untersuchten 180 Unternehmen, ausgenommen sind lediglich acht Gesellschaften nach ausländischem Recht. Die aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen, sind zur Festlegung von Zielgrößen für den Vorstand und die zwei obersten Managementebenen, nicht aber für den Aufsichtsrat verpflichtet. Fallen die Unternehmen unter das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand – was aktuell für 65 Unternehmen zutrifft, sind sie auch von der Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil in der Vorstandsebene befreit. Dennoch steht es diesen Unternehmen offen, freiwillig Zielgrößen für das Kontrollgremium oberhalb der gesetzlichen Quote sowie für den Vorstand jenseits der Mindestbeteiligung zu benennen.

Seit September 2015 haben viele Unternehmen ihre Zielgrößen meist mehrfach aktualisiert und angepasst. Entsprechend weichen sowohl der Zeitpunkt der Festlegung als auch das Datum zur Zielerreichung manchmal erheblich voneinander ab. Betrachtet wird im Folgenden grundsätzlich die aktuelle Phase der zuletzt festgelegten Zielgrößen. Teilweise wurden uns im Rahmen der Befragung der Unternehmen neue Zielgrößen benannt, die zu einem späteren Zeitpunkt in diesem Jahr im Geschäftsbericht 2023 veröffentlicht werden.

Aktuell definierte Zielgrößen

Von den aktuell 180 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben 174 (96,7 %) und somit fast alle für mindestens eine der vier Führungsebenen eine Zielgröße festgelegt und veröffentlicht. Zielgrößen wurden von allen 104 der Quote unterliegenden Konzernen festgelegt. Hinzu kommen Zielgrößen bei 70 der 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen.

14 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen gesamt (Stand 01/2024)



14 WoB 185 © FidAR 2024

Deutlich zurückgegangen ist die Zahl der Unternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand festgelegt haben (118 / 65,6 %; 2023: 132 / 73,3 %). Das liegt insbesondere daran, dass nach dem FüPoG II für Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegen, keine Verpflichtung mehr besteht, Zielgrößen für den Vorstand festzulegen. Allerdings können die Unternehmen dennoch freiwillig Zielgrößen festlegen – wie dies teils auch in Bezug auf den Aufsichtsrat erfolgt.

Auch die Zahl der für das Aufsichtsgremium definierten Zielgrößen geht zurück. Nur noch 84 der 104 Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen, legen eine Zielgröße fest, obwohl sie dazu nicht verpflichtet sind. Diese liegt aber meist bei der 30 prozentigen Geschlechterquote und entspricht dem ohnehin erreichten Frauenanteil.

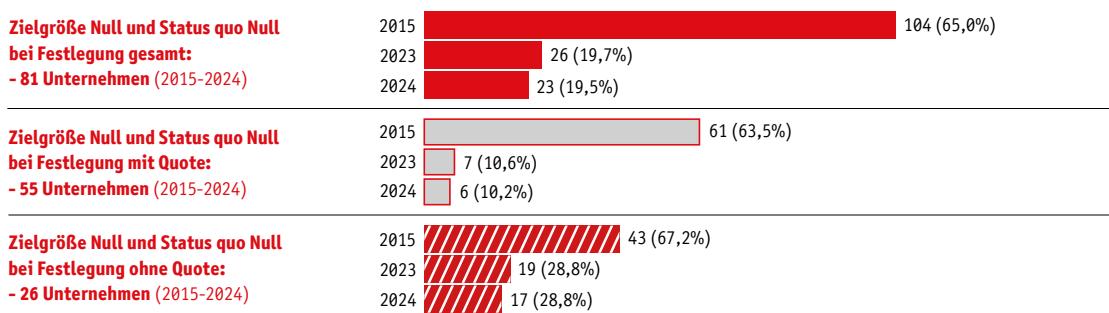
Sechs der untersuchten 180 Unternehmen sind Gesellschaften ausländischen Rechts, die nicht unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen und keine Zielgrößen vorlegen: **Adtran Holdings, Aroundtown, Befesa, Grand City Properties, Shop Apotheke Europe** und **Stabilus**. Zwei weitere Gesellschaften, die dazu gesetzlich ebenfalls nicht verpflichtet sind, haben dagegen freiwillig Zielgrößen festgelegt: Die im DAX notierte **QIAGEN**, eine N.V. nach niederländischem Recht, sowie die im MDAX gelistete **RTL Group**, die als S.A. nach luxemburgischem Recht firmiert.

Zielgröße Null bei Vorständen

Bei der Einführung des Führungspositionengesetzes vor neun Jahren legten 104 und damit knapp zwei Drittel der 160 Unternehmen mit Zielgröße, die zu diesem Zeitpunkt keine Frau im Vorstand hatten, Zielgröße Null für die Vorstandsebene fest. Damit machten die Unternehmen deutlich, dass sie die Chance, mit dem Instrument der Zielgrößen strategisch mehr Frauen in die Führungsebene zu holen, nicht nutzen wollten.

Entsprechend hat der Gesetzgeber reagiert und mit dem FüPoG II die Regelungen für die Vorstandsebene verschärft. Das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot verpflichtet börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern dazu, mindestens eine Frau bei Neubesetzungen in den Vorstand zu berufen. Zudem wurde eine Begründungspflicht für die Festlegung von Zielgröße Null eingeführt, um den Handlungsdruck auf die Unternehmen zu erhöhen, die weiterhin ohne Frauen für den Vorstand planten.

15 Entwicklung der Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null und frauenfreiem Vorstand bei Zielgrößenfestlegung seit 2015 – Vergleich der 104 der Aufsichtsratsquote unterliegenden und der 76 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen (Stand 01/2024)



15 WoB 185 © FidAR 2024

Vor dem Hintergrund der Verschärfungen durch das FüPoG II ist die Zahl der untersuchten Unternehmen mit Zielgröße Null für den Vorstand leicht gesunken. Es legen immer noch 23 und damit knapp 20 Prozent der Unternehmen mit Vorstandzielgröße fest, dass sie auch weiterhin mit einer frauenfreien Vorstandsetage planen, im Vorjahr waren es 26 Unternehmen. Zu beachten ist dabei auch, dass die Zahl der Unternehmen, die eine Vorstandzielgröße angeben, von 132 auf 118 weiter gesunken ist.

Von den 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, sind die aktuell 65 dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegenden Unternehmen von der Zielgrößenpflicht für den Vorstand befreit. Es legen jedoch 59 (56,7 %) eine Zielgröße für den Vorstand fest. Davon planen jetzt nur noch 6 (10,2 %) mit Zielgröße Null für den Vorstand. 34 und damit mehr als die Hälfte der 65 Unternehmen, die nicht verpflichtet sind, Zielgrößen festzulegen, haben sich entschieden, dennoch ein Planziel für den Vorstand festzulegen und zu veröffentlichen.

Nur leicht rückläufig ist die Zahl der Unternehmen mit Nullplanung bei den 76 nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen. Hier setzen 17 (28,8 %) der 59 Unternehmen mit Vorstandszielgrößennennung die Null als Zielmarke (2023: 19 / 28,8 %). Der Anteil der Unternehmen mit frauenfreier Führungsetage und Zielgröße Null ist damit weiterhin fast dreimal so hoch wie bei den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen.

Positiv zu vermerken ist, dass zwei Unternehmen statt mit Zielgröße Null nun mit mehr Frauen im Vorstand planen. Der Aufsichtsrat des ehemaligen DAX-Konzerns **Delivery Hero**, der nun im MDAX notiert, hat für den Vorstand seit diesem Jahr eine Zielgröße von je einer Frau und einem Mann festgelegt. Auch beim MDAX-Unternehmen **Scout24** hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 28. November 2023 für den Frauenanteil im Vorstand die Zielgröße von Null auf 25 Prozent erhöht. Weitere Veränderungen ergeben sich aus der Zusammensetzung der Indizes und daraus, dass Unternehmen wie **MEDICLIN** mit Verweis auf das Mindestbeteiligungsgebot keine Angaben mehr zur Vorstandszielgröße machen.

Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand

Mit der Einführung einer sanktionsbewehrten Begründungspflicht im Rahmen des FüPoG II für Unternehmen, die Zielgröße Null festlegen und weiterhin mit einer frauenfreien Vorstandsetage planen, hat der Gesetzgeber den Druck auf die Aufsichtsräte erhöht, bei der strategischen Planung auch im Top-Management für mehr gleichberechtigte Teilhabe zu sorgen. Entsprechend wird die Festlegung von Zielgröße Null nun deutlich ausführlicher begründet. Ein Umdenken dahingehend, die Zielgröße Nullfestlegung auch als Teil der strategischen Planung für mehr Frauen in Führungspositionen zu nutzen, ist aber weiterhin nicht erkennbar.

Der im MDAX notierte Chip-Anlagenbauer **AIXTRON** etwa beschreibt zwar für den Vorstand ein aufwendiges Nominierungsverfahren in Hinblick auf die Forderung des Deutschen Corporate Governance Kodex nach angemessener Vielfalt in der Unternehmensführung, bestätigt aber die Zielgröße Null bis 31. Dezember 2025:

„AIXTRON hat sich gemäß dem DCGK mit Zielen für eine angemessene Vielfalt („Diversität“) in der Unternehmensführung auseinandergesetzt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei Vorschlägen des Nominierungsausschusses für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern deren persönliche und fachliche Eignung, internationale Erfahrung und Führungsqualität, die festgelegte Altersgrenze für Vorstandsmitglieder und die Diversität in Bezug auf Aspekte wie Alter, Geschlecht sowie Bildungs- und Berufshintergrund. [...] Der Aufsichtsrat hat bei der Suche nach geeigneten Kandidaten für offene Vorstandsposten das Diversitätskonzept beachtet und dabei auch weibliche Kandidatinnen in Erwägung gezogen.“¹⁶

Auch das Medizintechnik-Unternehmen **Carl Zeiss Meditec**, ebenfalls im MDAX gelistet, bleibt trotz des grundsätzlichen Ziels, mehr Frauen für die Führungsspitze zu gewinnen, bei Zielgröße Null, weil der Aufsichtsrat „kurzfristig“ keine anderen Möglichkeiten sieht:

„Darüber hinaus hat sich der Aufsichtsrat als Ziel gesetzt, mittelfristig die Teilhabe von Frauen im Vorstand zu erhöhen. Kurzfristig, insbesondere aufgrund der aktuell bestehenden Vorstandsdienstverträge und der fehlenden Notwendigkeit einer personellen Erweiterung des Vorstands, sieht der Aufsichtsrat noch keine kurz- bis mittelfristige Möglichkeit einer Veränderung und hält daher weiterhin formal an der bestehenden Quote von 0 % fest. Seit dem Geschäftsjahr 2022/23 besteht der Vorstand aus zwei Personen. Durch die Vertragsverlängerung[en] [...] mit einer Laufzeit bis 30. September 2027 ist ein erneuter Wechsel der Vorstandsmitglieder vorher nicht zu erwarten. Der Aufsichtsrat möchte unter Berücksichtigung fachlicher Eignung und persönliche Integrität die am besten geeigneten Kandidaten unabhängig von der Frage des Geschlechtes bestellen. Dieses wäre nicht möglich, wenn bei einem männlich besetzten Zwei-Personen-Vorstand eine Zielgröße von mehr als 0 % festgelegt werden würde. Es besteht ein Maßnahmenkatalog zur Erreichung von Zielgrößen für Frauen und Männer auf den obersten Führungsebenen [...]. Es ist zu erwarten, dass mittel- bis langfristig aus diesen Maßnahmen auch geeignete Kandidatinnen für den Vorstand qualifiziert werden. Die Zielgröße für den Vorstand wird vor diesem Hintergrund regelmäßig hinterfragt und bei Bedarf aktualisiert.“¹⁷

Der im Regulierten Markt notierte Druckmaschinenhersteller **Koenig & Bauer**, eines der drei Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen und noch keine Frau im Vorstand haben, plant trotz intensiver Befassung des Aufsichtsrats mit der Thematik bis zum Jahr 2025 weiterhin mit Zielgröße Null, weil die laufenden Vorstandsverträge nichts Anderes zugelassen hätten:

„Der Aufsichtsrat hat beschlossen, dass die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand bis 2025 weiterhin bei 0 % liegen wird. Der Aufsichtsrat hat sich intensiv mit der geplanten Zielgröße des weiblichen Anteils im Vorstand bis zum Jahr 2025 befasst und diese letztlich mit 0 % festgelegt. Diese Entscheidung ist allein vor dem Hintergrund der laufenden Vorstandsverträge bis ins Jahr 2025 bzw. 2026 zu sehen, an denen der Aufsichtsrat selbstverständlich festhält. Die Festlegung einer Zielgröße über 0 % hätte den Willen des Aufsichtsrats unterstellt, sich nicht vertragstreu oder sich nicht treu gegenüber seinen eigenen Festlegungen verhalten zu wollen. Aus diesem Grund gehört dem Vorstand zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine Frau an. Bei der nächsten Bestellung eines Vorstandsmitglieds wird die Geschlechterquote [...] selbstverständlich beachtet werden. Zudem achtet der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands [...] auf Diversität. Bei vergleichbarer Qualifikation weiblicher und männlicher Kandidaten wird nach Möglichkeit bei anstehenden Neubesetzungen der Frauenanteil angehoben.“¹⁸

Der Aufsichtsrat des international tätigen Autoverleihs **SIXT**, einem der großen, im MDAX gelisteten börsennotierten Familienunternehmen, verweist darauf, dass man dem Geschlecht bei der Besetzung des Vorstands keine prioritäre Entscheidungsrelevanz zubilligen möchte:

„Die Festsetzung der Zielgröße auf 0 % für den Vorstand im Zeitpunkt der Festsetzung der Zielgröße am 27. Juni 2022 wurde wie folgt begründet: Am Tag der Beschlussfassung (27. Juni 2022) waren im vierköpfigen Vorstand der Sixt SE keine Frauen vertreten (Ist-Quote: 0 %). Die Sixt SE ist seit jeher ein familiengeführtes Unternehmen. [...] Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist das Geschlecht ein wesentliches Element im Diversitätskonzept für die Besetzung aller Führungsebenen sowie aller weiteren Positionen im Unternehmen. Dennoch möchte der Aufsichtsrat dem Geschlecht für künftige Besetzungen des Vorstands keine prioritäre Entscheidungsrelevanz zuweisen. Der Aufsichtsrat möchte sich die Möglichkeit vorbehalten, die Amtszeiten der jetzigen Vorstände zu verlängern. Deshalb möchte er sich im Sinne einer Kontinuität in der Führung der

¹⁷ Carl Zeiss Meditec AG, Corporare Governance Bericht 2023, <https://www.zeiss.com/meditec-ag/de/investor-relations/corporate-governance.html>.

¹⁸ Koenig & Bauer AG, Geschäftsbericht 2023, 27.03.2024, S. 50.

Gesellschaft und des Vertrauens in die aktuelle Besetzung des Vorstands auch in den kommenden fünf Jahren bei seinen Personalentscheidungen nicht vorab durch Festlegung einer höheren Zielgröße selbst binden oder den Eindruck einer solchen Selbstbindung erwecken.¹⁹

Die im SDAX notierte **Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik**, die bereits einen Frauenanteil von 25 Prozent im Vorstand erreicht, bleibt dennoch bei der Festlegung auf Zielgröße Null und beruft sich dabei auf verfassungsrechtliche Gründe:

„Ausschließlich Kompetenz war und ist es, wonach die Gesellschaft ihre Vorstände auswählt. Die Entscheidung anhand eines anderen Kriteriums als dem der Bestenauslese kann sich das Unternehmen nicht leisten. Die Gesellschaft fühlt sich dabei den Wertungen der deutschen Verfassung verpflichtet (Art. 3 Abs. 3 GG), so dass für die Besetzung von Vorstandspositionen das Geschlecht ebenso wenig eine Rolle spielt wie Abstammung, Heimat, Herkunft, Religion, politische Anschauung oder Hautfarbe. Die Gesellschaft steht der Bewerbung von Frauen auch für Vorstandspositionen positiv gegenüber. Sie sieht sich aus wettbewerblichen wie aus verfassungsrechtlichen Gründen aber nicht in der Lage, eine fixe Zielgröße für einen Frauenanteil oder eine sonstige Quote zu schaffen.“²⁰

Auch der im SDAX vertretene Kohlefaserspezialist **SGL Carbon**, eines der wenigen Unternehmen, dessen Aufsichtsrat von einer Frau geleitet wird, bleibt wie in den Vorjahren dabei, die Zielgröße für den Vorstand bei Null zu fixieren, und begründet das damit, dass ein anderes Planziel für den zweiköpfigen Vorstand die Entscheidung übermäßig vorbestimmen würde:

„Der Aufsichtsrat hat insoweit für den Frauenanteil im Vorstand der SGL Carbon SE als Zielgröße wieder einen Anteil von 0 % [...] bis zum 31. Dezember 2025 festgesetzt (Frauenanteil bei der Beschlussfassung: 0 %). Der Aufsichtsrat hält diese Quote weiter für sachgerecht, da der Vorstand der Gesellschaft lediglich aus zwei Mitgliedern besteht. Eine Frauenquote von mehr als 0 % würde bei dieser Vorstandsgröße dazu führen, dass bei Neubesetzungen das Geschlecht die Auswahlentscheidung zwischen möglichen Kandidaten übermäßig stark vorbestimmt. Der Aufsichtsrat wird grundsätzlich bei der Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder [...] eine geschlechtlich diverse Besetzung des Gremiums berücksichtigen. Es ist aber seitens des Aufsichtsrats nicht beabsichtigt, diese Abwägung, die anlässlich eines konkreten Bewerberfeldes getroffen werden soll, schon heute abstrakt zu determinieren. [...] Zudem würde die Festlegung einer höheren Frauenquote den Aufsichtsrat dazu zwingen, entweder den Vorstand zu vergrößern oder mittelbar schon heute die Entscheidung beinhalten, das Mandat eines der heutigen Vorstandsmitglieder zu beenden bzw. nicht weiter fortzuführen. Beides stellen weitreichende Entscheidungen dar, bei denen der Aufsichtsrat eine vorzeitige Festlegung für nicht im Interesse der Gesellschaft erachtet.“²¹

Die mit dem FüPoG II eingeführte Begründungspflicht für Unternehmen, die weiterhin Zielgröße Null für den Vorstand festlegen, wird weithin beachtet. Die Anzahl der Unternehmen, die in ihren Begründungen grundsätzliche Kritik daran üben, mit dem Instrument der Zielgröße das Geschlecht als wesentliches Kriterium bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern anzuerkennen, nimmt weiter ab. Dennoch lässt sich nicht abschließend bewerten, ob die umfangreichen Begründungstexte die gesetzliche Vorgabe erfüllen, den „Beschluss klar und verständlich zu begründen“.

19 Sixt SE, Geschäftsbericht 2023, 03.05.2024, S. 94.

20 Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2023, 23.01.2024, https://www.ezag.com/de/startseite/investoren/gute_unternehmensfuehrung/erklaerung_zur_unternehmensfuehrung/, S. 10.

21 SGL Carbon SE, Geschäftsbericht 2023, 22.03.2024, S. 128.

Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand

Nachfolgend werden alle 23 im DAX, MDAX, SDAX und paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen aufgeführt, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen und zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße keine Frau im Vorstand hatten. Drei der Unternehmen haben zwischenzeitlich eine Frau in den Vorstand berufen. Eine Begründung für die Festlegung von Zielgröße Null liegt von allen 23 Unternehmen vor.

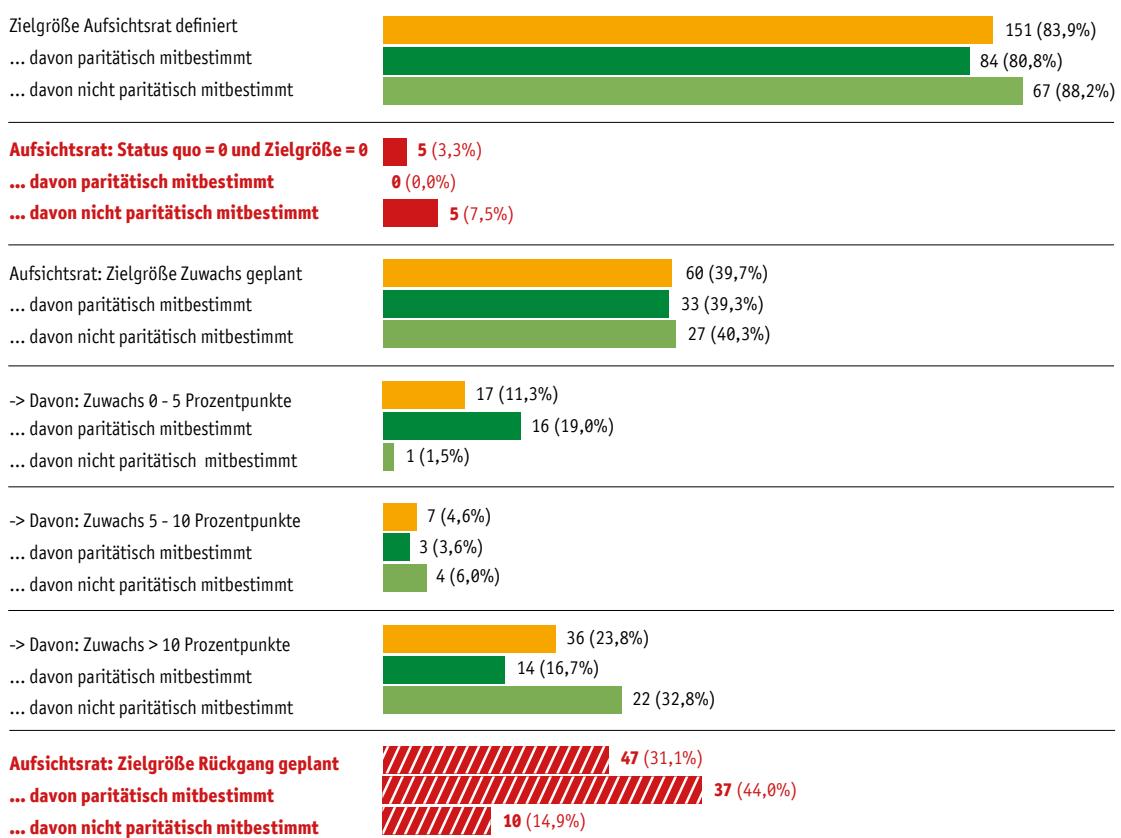
23 Unternehmen mit Zielgröße Null undfrauenfreiem Vorstand bei Zielgrößenfestlegung

Unternehmen	Börsensegment	Frauenanteil Vorstand bei Festlegung ZG	Vorstand Zielgröße	Frauenanteil Vorstand 01/2024
181 AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Adtran Networks SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Amadeus Fire AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	33,33%
Elmos Semiconductor SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Encavis AG	MDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Energiekontor AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
flatexDEGIRO AG	SDAX	0,00%	0,00%	16,67%
Hypoport SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	0,00%
PNE AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
SAF-HOLLAND SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
SGL CARBON SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Sixt SE	MDAX	0,00%	0,00%	0,00%
STRATEC SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
SYNLAB AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Traton SE	SDAX	0,00%	0,00%	16,67%
VERBIO Vereinigte BioEnergie AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Vossloh AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Wacker Neuson SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%

Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat

Von den 180 untersuchten Unternehmen sind lediglich 76 dazu verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festzulegen und zu veröffentlichen, wenn ihr Unternehmenssitz in Deutschland liegt. Die aktuell 104 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, sind von der Zielgrößenpflicht für das Kontrollgremium befreit. Dennoch gibt mit 84 auch ein großer Teil dieser Unternehmen eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium an. Dabei wird aber in der Regel auf die gesetzliche Aufsichtsratsquote von 30 Prozent verwiesen.

16 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2024)



16 WoB 185 © FidAR 2024

Da nahezu alle der 104 unter die Quote fallenden Unternehmen bereits einen Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr im Aufsichtsrat erreicht haben, ergibt sich bei der Festlegung von 30 Prozent als Zielgröße bei 47 (31,1 %) Unternehmen ein geplanter Rückgang. Sie unterliegen damit allerdings nicht dem Verschlechterungsverbot. 39 Unternehmen legen die Zielgröße für den Aufsichtsrat auf der Höhe des erreichten Frauenanteils fest. Wichtiger ist, dass 60 (39,7 %) der 151 Unternehmen, die eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt haben, eine Steigerung des Frauenanteils im Aufsichtsrat vorsehen. 36, und damit knapp ein Viertel (23,8 %) dieser Unternehmen, plant mit einem Zuwachs von über 10 Prozentpunkten.

67 und damit 88,2 Prozent der nicht unter die Quote fallenden 76 Unternehmen haben eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt und veröffentlicht. Unter den 9 Unternehmen ohne Planziel für das Kontrollgremium sind wie im Vorjahr acht Gesellschaften ausländischen Rechts, die nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen: **Adtran Holdings, Aroundtown, Befesa, Grand City Properties, QIAGEN, RTL Group, Shop Apotheke Europe und Stabilus.**

Zu beobachten wird sein, ob ausländische, in Deutschland börsennotierte Unternehmen gemäß den Vorgaben der EU-Führungspositionen-Richtlinie künftig Zielgrößen für den Frauenanteil definieren werden, wenn die Richtlinie im Land ihres Unternehmenssitzes in nationales Recht umgesetzt wird. So hat etwa die **Airbus Group** mit Sitz in den Niederlanden, die nicht der Zielgrößenpflicht unterliegt, im Geschäftsbericht ein Ziel von mindestens 33 Prozent Frauen im Verwaltungsrat (Board of Directors) festgelegt. Dies entsprach dem Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung, im April 2024 wurde der Frauenanteil durch die Wahl von **Dr. Feiyu Xu** auf 42 Prozent erhöht – das Planziel wird damit deutlich übertroffen.²²

Bemerkenswert ist, dass fünf Unternehmen, die alle nicht der Aufsichtsratsquote unterliegen, Zielgröße Null für den Aufsichtsrat festgelegt haben. Darunter ist etwa das Finanzunternehmen **flatex-DEGIRO**, das zwar zwischenzeitlich einen Frauenanteil von 40 Prozent im Aufsichtsrat erreicht hat, an der Zielgröße Null aber festhält:

„Im Hinblick auf die Verpflichtungen gem. § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat aufgrund der erstmaligen Anwendungsnotwendigkeit nach dem Uplisting in den Prime Standard im Oktober 2020 festgelegt, dass die Mindestzielquote für den Frauenanteil sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat dem bei Festlegung der Zielgröße bestehenden Frauenanteil entsprechend 0 % beträgt; diese Festlegung erfolgte längstens bis zum 25. Oktober 2025. Dies geschah bezogen auf den Vorstand und den Aufsichtsrat sowohl mit Blick auf die jeweilige geringe damalige Größe des Gremiums (bei Beschlussfassung: zwei Mitglieder im Vorstand und drei Mitglieder im Aufsichtsrat) als auch in Hinblick auf die bis zum Jahre 2025 laufenden Vorstandsverträge.“²³

Weiterhin setzen viele Unternehmen eine Zielgröße fest, die unter dem bereits erreichten Frauenanteil liegt. Eines der wenigen Beispiele unter den 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen, in denen die Zielgröße einen angestrebten, noch nicht erreichten Frauenanteil darstellt, ist **Klöckner & Co**. Im Geschäftsbericht wird analog zum freiwilligen Ziel von weltweit 33 Prozent Frauen in Führungspositionen des Konzerns herausgestellt, dass der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat nach den anstehenden Aufsichtsratswahlen 33 Prozent betragen soll, bei einem aktuellen Frauenanteil von 16,7 Prozent:

„Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2022 neue Zielgrößen für Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt, die bis zum 30. Juni 2027 einzuhalten sind: 33,33 % (d. h. bei sechs Mitgliedern zwei Mitglieder) für den Aufsichtsrat und 25 % (d. h. derzeit bei drei Mitgliedern ein Mitglied) für den Vorstand. Die neuen Ziele sind jeweils bis zum 30. Juni 2027 zu erreichen. Derzeit beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 16,67 % und im Vorstand 0 %. Der Aufsichtsrat wird bei den nächsten anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat, die spätestens regulär 2026 stattfinden werden, sowie bei eventuellen Veränderungen bzw. Neubestellungen in Bezug auf den Vorstand die genannten Zielquoten vorrangig berücksichtigen.“²⁴

²² Airbus SE, Geschäftsbericht 2023, S. 115.

²³ flatexDEGIRO AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2023, S. 16.

²⁴ Klöckner & Co SE, Geschäftsbericht 2023, S. 102.

In ähnlicher Weise definiert der IT-Dienstleister **adesso** für den Aufsichtsrat eine Zielgröße von 33 Prozent, wobei das sechsköpfige Gremium zum Zeitpunkt der Festlegung 2022 noch rein mit Männern besetzt war und erst seit Januar 2023 mit der Wahl von **Stefanie Kemp** eine Frau im Kontrollgremium hat:

„Der Aufsichtsrat der adesso SE hat [...] in seiner Sitzung vom 30.06.2022 eine Zielquote von Frauen im Vorstand von mindestens 16 % und im Aufsichtsrat in Höhe von mindestens 33 % beschlossen. Die Zielquoten wurden für den Zeitraum 01.07.2022 bis 30.06.2027 festgelegt. Die für den vorangegangenen Fünfjahreszeitraum festgelegten Zielquoten von jeweils 0 % wurden erreicht und orientierten sich an den Amtszeiten der bis 2020 durch die Hauptversammlung der adesso SE gewählten sechs Mitglieder des Aufsichtsrats, die ausschließlich männlich waren. [...] Derzeit sind je ein Vorstandsmitglied und ein Aufsichtsratsmitglied weiblich.“²⁵

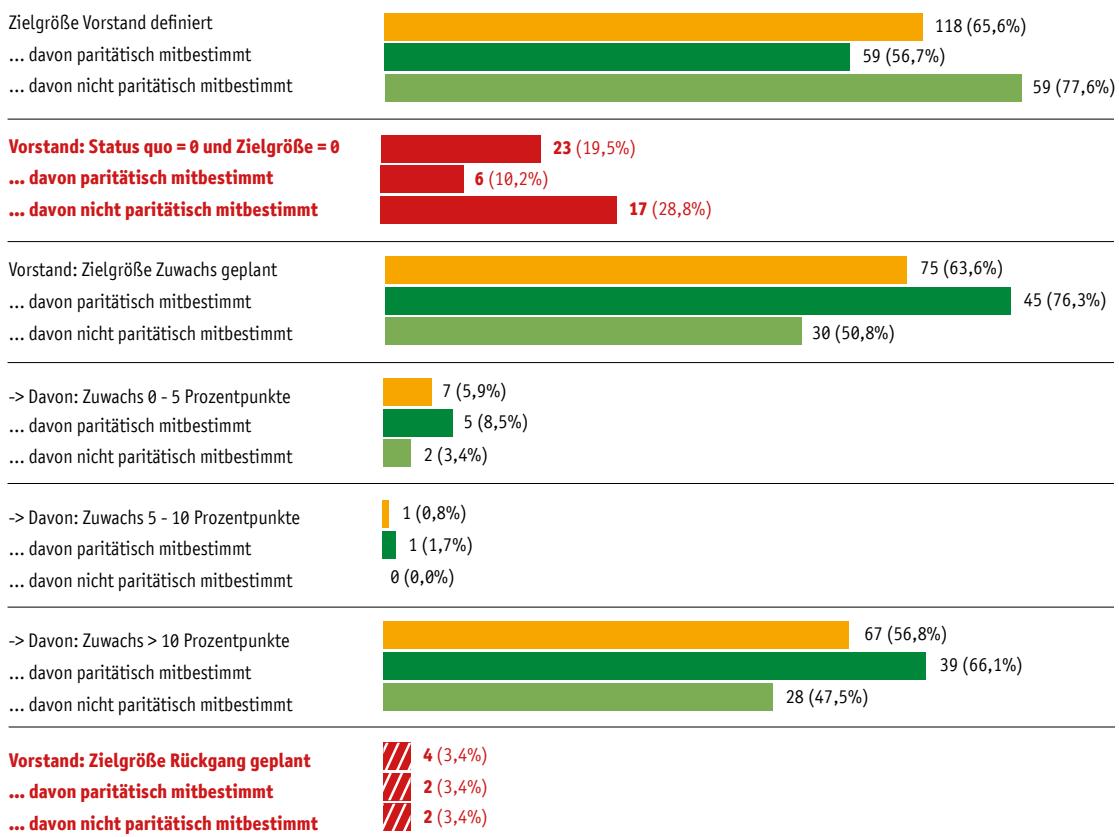
Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand

Die Verpflichtung, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen, ist mit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände seit August 2022 für die unter die Regelung fallenden aktuell 65 Unternehmen entfallen. Zudem sind Unternehmen in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) von der Zielgrößenpflicht ausgenommen, weil sie keinen Vorstand im eigentlichen Sinne bilden. Derzeit firmieren 18 der 180 untersuchten Unternehmen als KGaA. Auch die oben bereits aufgeführten acht Gesellschaften ausländischen Rechts sind von der Zielgrößenpflicht ausgenommen. Somit unterliegen nur 89 der 180 Unternehmen der Zielgrößenpflicht für die Vorstandsebene.

Dennoch haben insgesamt 118 (65,6 %; 2023: 132 / 73,3 %) – 59 der 104 unter die Aufsichtsratsquote fallenden und 59 der 76 Nicht-Quotenunternehmen – eine Zielgröße für die Vorstandsebene festgesetzt und veröffentlicht. Teilweise wurden die Zielgrößen trotz der entfallenen Verpflichtung freiwillig festgelegt.

²⁵ adesso SE, Erklärung zur Unternehmensführung, 22.03.2024, <https://www.adesso-group.de/de/investor-relations/fakten-zur-adesso-group/erklarung-zur-unternehmensfuehrung/index.jsp>, S. 9.

17 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2024)



17 WoB 185 © FidAR 2024

Als einziges der DAX-40-Unternehmen hat die **Porsche SE** ihre 2022 beschlossene Zielgröße von 25 Prozent Frauenanteil im Vorstand noch nicht erreicht. Alle anderen DAX-40-Konzerne, die eine Zielgröße veröffentlicht haben, haben diese erfüllt oder übertroffen. Die Automobil-Holding begründet im Gegensatz zum Vorjahr in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht mehr detailliert, warum entgegen der Zielsetzung noch keine Frau in den Vorstand berufen wurde:

„Der Aufsichtsrat hat zuletzt im Jahr 2022 gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 25 % mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Mai 2027 beschlossen. Für das Diversitätskonzept des Vorstands wurde keine hiervon abweichende Zielgröße festgelegt. **Die durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) eingeführten geschlechterspezifischen Anforderungen an die Zusammensetzung des Vorstands finden bei der Porsche SE keine Anwendung.** Die Mitglieder des Vorstands sollen sich im Hinblick auf ihren Bildungs- und beruflichen Hintergrund ergänzen und ein möglichst breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen abdecken. Dabei soll insbesondere der Rolle der Gesellschaft als beteiligungsverwaltende Holding und dem jeweiligen Beteiligungsportfolio der Gesellschaft angemessen Rechnung getragen werden. [...] Die Umsetzung des Diversitätskonzepts erfolgt durch den Aufsichtsrat, der bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die vorstehend beschriebenen Diversitätskriterien und deren Ziele berücksichtigt. Die Anforderungen des Diversitätskonzepts für den Vorstand werden – mit Ausnahme der Zielgröße für den Frauenanteil, für den eine Umsetzungsfrist bis zum 31. Mai 2027 läuft – erfüllt.“²⁶

Ganz anders der DAX-Konzern **BAYER**, der zwar keine Zielgröße für den Vorstand mehr festlegt, weil für das Unternehmen dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegt und dieses mit einem Frauenanteil von 14 Prozent auch erfüllt wird. Dennoch hat der Pharma-Konzern schon 2021 ein Commitment für die gesamte Führungsebene abgegeben, nach dem bis 2030 eine paritätische Besetzung des Top-Managements erreicht werden soll:

„Wir haben 2021 Commitments für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im gesamten Bayer-Konzern bekanntgegeben. Wir wollen Jahr für Jahr Fortschritte dabei erzielen, den Frauenanteil im gesamten Topmanagement bis 2025 auf 33 % zu erhöhen. Außerdem möchten wir den durchschnittlichen Anteil der Frauen auf allen Managementebenen bis 2025 und darüber hinaus auf 50 % steigern. Bis 2030 wollen wir dann auch im Topmanagement den Gesamtanteil der Frauen auf 50 % erhöhen.“²⁷

Beiersdorf geht noch weiter und hat über das Mindestbeteiligungsgebot hinaus das Ziel „Geschlechterparität“ in den Blick genommen. Der DAX-40-Konzern erreicht mit drei Frauen im siebenköpfigen Vorstand bereits einen Frauenanteil von 42,9 Prozent, setzt sich aber dennoch eine freiwillige Zielgröße von 30 Prozent.

„Ergänzend zu unserer globalen „Gender Parity Ambition“ sind wir in Deutschland an die gesetzlichen Regelungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen gebunden. [...] Gesetzlich verpflichtend ist zudem ein Mindestanteil von je mindestens 30 % Frauen und Männer im Aufsichtsrat sowie mindestens einer Frau im Vorstand; darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für den Anteil an Frauen im Vorstand eine freiwillige Zielgröße von 30 % festgelegt.“²⁸

Der Pharmakonzern **Merck**, weiterhin das einzige DAX-40-Unternehmen mit einer weiblichen Vorstandsvorsitzenden, stellt in der Erklärung zur Unternehmensführung erneut heraus, dass man als „freiwilliges Ziel [...] bis Ende 2030 Geschlechterparität erreichen“ will. Aktuell hat das Unternehmen sowohl im fünfköpfigen Vorstand als auch im Aufsichtsrat je einen Frauenanteil von 40 Prozent:

„Wir fördern Vielfalt im Unternehmen und achten dabei auch auf eine gute Balance der Geschlechter im Management. Dazu verfolgen wir sowohl freiwillige als auch gesetzlich geforderte Ziele und arbeiten kontinuierlich und nachhaltig an deren Erreichung. Als globales Unternehmen mit entsprechend ausgerichteten globalen (Führungs-)Strukturen streben wir als freiwilliges Ziel die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Manager, Experten und Projektmanager in den Rollen 4 und höher) an. Wir wollen bis Ende 2030 Geschlechterparität erreichen.“²⁹

Knapp zwei Drittel (75 / 63,6 %) der 118 Unternehmen mit Vorstandzielgröße setzen sich eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand, die über dem Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße liegt. Der prozentuale Anteil ist zum Vorjahr (78 / 59 %) leicht gestiegen und zeigt, dass selbst zwei Jahre nach der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots und der Ausnahme der unter die Regelung fallenden Unternehmen von der Zielgrößenpflicht für den Vorstand das Instrument der Zielgröße von einigen Unternehmen weiterhin genutzt wird, um ihre Planung für mehr Frauen im Top-Management zu dokumentieren. 16 Unternehmen legen die Vorstandzielgröße auf der Höhe des erreichten Frauenanteils fest.

²⁷ BAYER AG, Geschäftsbericht 2023, S. 56.

²⁸ Beiersdorf AG, Geschäftsbericht 2023, S. 77.

²⁹ Merck KGaA, Geschäftsbericht 2023, 7.03.2024, S. 230.

Zurückgegangen ist allerdings die Anzahl der nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand festgelegt haben. Im Vorjahr lagen noch von 66 der 79 Unternehmen (83,5 %) Angaben zur Vorstandszielgröße vor, in diesem Jahr nur noch von 59 der 76 Unternehmen (77,6 %). Diese Entwicklung gilt es zu beobachten. Von den 59 sehen etwa die Hälfte eine Steigerung vor, 28 (47,5 %) einen Zuwachs von über 10 Prozentpunkten.

So betont der Windkraftanlagenbauer **Nordex** zwar, dass das MDAX-Unternehmen sich bei der Berufung von Führungskräften „nicht vom Geschlecht der Kandidaten leiten“ lassen möchte, unterstreicht aber dennoch mit einer Zielgröße von 25 Prozent Frauen im Vorstand sein Bestreben für mehr gleichberechtigte Teilhabe im Top-Management:

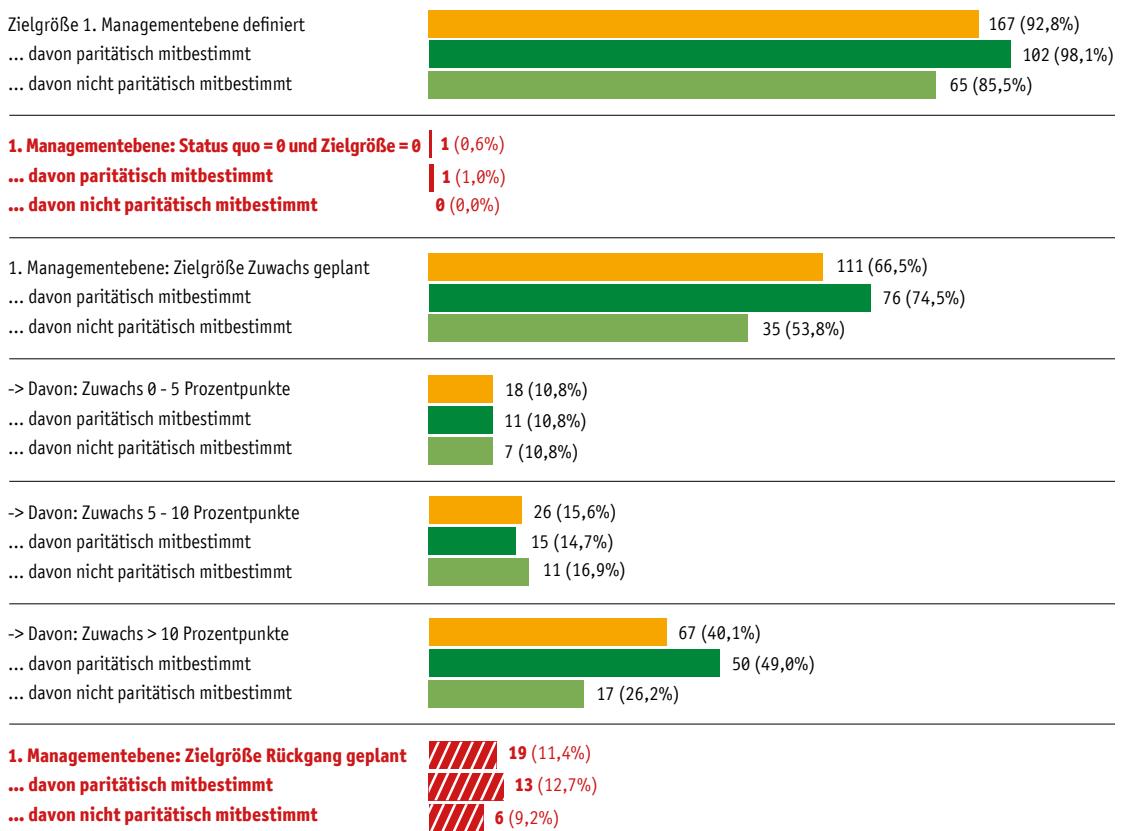
„Der Aufsichtsrat der Nordex SE ließ sich bei der Zusammensetzung des Vorstands allein von der Qualifikation und insbesondere nicht vom Geschlecht der Kandidaten leiten. Unabhängig davon hat der Aufsichtsrat im Falle gleicher Qualifikation bei jeder seiner Ernennungen das unterrepräsentierte Geschlecht mit in Betracht gezogen. Der Aufsichtsrat möchte aber ausdrücklich erklären, dass er Diversität schätzt und anstreben wird. Dementsprechend wurde am 20. November 2020 die bis 2025 zu erreichende Frauenquote im Vorstand auf 25 % festgelegt.“³⁰

Nur noch bei vier der 118 Unternehmen mit Vorstandszielgröße liegt das Planziel für den Vorstand unter dem Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße. Doch liegt bei keinem der Unternehmen ein Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot vor. Vielmehr besteht der Grund meist in der Angabe einer relativen Zielgröße – also etwa „eine Frau im Vorstandsgremium“ – was bei drei Vorstandsmitgliedern einer Zielgröße von 33 Prozent entspricht. Wird der Vorstand später mit einer Frau als Vorstandsmitglied erweitert, liegt die ursprüngliche Zielgröße dann über dem erreichten Frauenanteil – 25 Prozent bei einem vierköpfigen Vorstand.

Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene

Nachdem durch die Geschlechterquote im Aufsichtsrat und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ein großer Teil der untersuchten 180 Unternehmen nicht verpflichtet ist, für die Aufsichtsrats- und Vorstandsebene Zielgrößen festzulegen, kommt den Zielgrößen für die beiden obersten Managementebenen unterhalb des Vorstands noch größere Bedeutung zu. Diese Führungsebenen spielen eine wichtige Rolle für die Rekrutierung künftiger Vorstände und Aufsichtsräte. Aus der Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe bei der Besetzung der ersten und zweiten Managementebene ergeben sich damit auch bessere Chancen für die gleichberechtigte Teilhabe in den Konzernen insgesamt.

18 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 1. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2024)



18 WoB 185 © FidAR 2024

Die Anzahl der Unternehmen, die für die 1. Führungsebene Zielgrößen festlegen und veröffentlichen, ist im Vergleich zum letzten Jahr gleichgeblieben. 102 (98,1 %) und damit fast alle der unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen sowie 65 (85,5 %) der 76 nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen geben eine Zielgröße an. Zwei Drittel (111 / 66,5 %) davon legt eine Zielgröße fest, die über dem Frauenanteil bei der Festlegung liegt. 67 (40,1 %) Unternehmen streben eine Steigerung des Frauenanteils auf der 1. Führungsebene von über 10 Prozentpunkten an. Dazu zählen 50 und damit fast die Hälfte (49 %) der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit Zielgröße. Die nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen sind dagegen deutlich weniger ambitioniert. Mit 17 setzen sich nur knapp über ein Viertel (26,2 %) dieser Unternehmen, die eine Zielgröße für die 1. Managementebene festgelegt haben, ein Steigerungsziel von über 10 Prozentpunkten. 36 Unternehmen legen dagegen für die 1. Managementebene eine Zielgröße auf der Höhe des erreichten Frauenanteils fest.

Besonders auffällig ist, dass Unternehmen zunehmend die Zielgrößen für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands mit einem globalen Bekenntnis zu einer Steigerung des Frauenanteils im Management insgesamt bis hin zur paritätischen Besetzung der Führungsebenen verbinden.

So hat der Pharma- und Kosmetikkonzern **Beiersdorf** im März 2021 eine „Gender Parity Ambition“ veröffentlicht, nach der bis 2025 alle Führungsebenen im Consumer-Bereich paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden sollen – wobei das Ziel bereits im September 2023 erreicht wurde:

„Entsprechend unserer „Beiersdorf Gender Parity Ambition“, die im März 2021 verkündet wurde, verpflichten wir uns darüber hinaus, bis spätestens 2025 eine Geschlechterparität von 50:50 auf allen Führungsebenen unterhalb des Vorstands (Managementebenen 1-4) im Consumer-Bereich zu erreichen. Diese Geschlechterparität wurde früher als geplant erreicht: Per September 2023 waren weltweit 50,3 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt.“³¹

Auch der Energiekonzern **E.ON** verpflichtet sich freiwillig zu einer unternehmensweit geltenden Zielgröße für die Führungsebenen, die auch für Konzerngesellschaften gilt, die nicht unter die Zielgrößenpflicht fallen. Allerdings liegt das Ziel mit 32 Prozent bis zum Jahr 2031 leicht unter dem für den Konzern in Deutschland gesetzten Ziel von jeweils 36 Prozent für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands:

„Der Vorstand der E.ON SE hat empfohlen, dass die weiteren Gesellschaften des E.ON-Konzerns, die gesetzlich verpflichtet sind, sich Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, in der Geschäftsleitung und den beiden jeweils nachfolgenden Führungsebenen zu setzen, ambitionierte Ziele wählen, die ebenfalls bis zum 30. Juni 2027 umgesetzt werden sollen. [...] Im Jahr 2021 hat sich E.ON zusätzlich ein freiwilliges unternehmensweites Ziel gesetzt, das über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. So soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen Geschäftseinheiten und Ländern bis 2031 auf mindestens 32 Prozent angehoben werden. Dieser Wert entsprach dem Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft in 2021.“³²

Wie im Vorjahr legen 19 (11,4 %) Unternehmen eine Zielgröße fest, die unter dem Frauenanteil bei Festlegung liegt. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die meist schon einen hohen Frauenanteil auf der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands erreichen und den Frauenanteil in den vergangenen Jahren auch über den öffentlichen Druck der Zielgrößen gesteigert haben. Dennoch ließe sich mit einer Zielgröße, die den bereits erreichten Frauenanteil abbildet, überzeugender nach außen wie auch an die eigene Belegschaft kommunizieren, dass sie sich für eine gleichberechtigte Teilhabe einsetzen.

³¹ Beiersdorf AG, Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen, <https://www.beiersdorf.de/ueber-uns/unser-profil/diversity-equity-inclusion/gesetz-zur-gleichberechtigten-teilhabe-an-fuehrungspositionen>.

³² E.ON SE, Geschäftsbericht 2023, 13.03.2024, S. 86.

19 Unternehmen mit geplantem Rückgang bei der Zielgröße für die 1. Managementebene

Unternehmen	Börsensegment	Frauenanteil bei Zielgrößenfestlegung	Aktuelle Zielgröße 1. Führungsebene	1. Führungsebene Geplante Entwicklung
Dermapharm Holding SE	SDAX	48,00%	40,00%	-8,00%
DEUTZ AG	SDAX	27,00%	20,00%	-7,00%
Energiekontor AG	SDAX / TecDAX	50,00%	17,00%	-33,00%
freenet AG	MDAX / TecDAX	40,00%	25,00%	-15,00%
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	33,30%	30,00%	-3,30%
GEA Group AG	MDAX	21,05%	17,10%	-3,95%
GFT Technologies SE	SDAX	30,00%	25,00%	-5,00%
Grammer AG	Reg. Markt	16,30%	15,00%	-1,30%
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	8,14%	7,00%	-1,14%
HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	100,00%	50,00%	-50,00%
MorphoSys AG	MDAX / TecDAX	40,09%	30,00%	-10,09%
ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	33,30%	15,00%	-18,30%
SFC Energy AG	SDAX	44,00%	40,00%	-4,00%
Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	36,00%	30,00%	-6,00%
TAG Immobilien AG	MDAX	43,10%	30,00%	-13,10%
Talanx AG³³	MDAX	9,10%	0,00%	-9,10%
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	28,60%	14,30%	-14,30%
Vitesco Technologies Group AG	SDAX	50,00%	36,40%	-13,60%
Wacker Neuson SE	SDAX	29,40%	22,30%	-7,10%

Die im SDAX notierte **SFC Energy** hat etwa im März 2022 die Zielvorgabe für den Frauenanteil in der 1. Führungsebene auf 40 Prozent festgelegt, erreichte zu diesem Zeitpunkt allerdings schon einen Frauenanteil von 44 Prozent.

„Im Hinblick auf die Zielvorgaben für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legte der Vorstand in seiner Sitzung am 16. März 2022 für die Führungsebene unterhalb des Vorstands für den Zeitraum bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 die Zielgröße für den Frauenanteil auf 40 % fest. Der Vorstand stellte zugleich fest, dass bei der Gesellschaft nur eine Führungsebene unterhalb des Vorstands besteht. [...] Personelle Vielfalt (Diversity) des Führungspersonals ist ein Grundpfeiler der Unternehmenskultur der SFC Energy AG. Der Vorstand ist bestrebt, den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands weiter zu stärken. Daher hat der Vorstand die Quote gegenüber der zuvor geltenden Festlegung von 30% auf 40% in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand erhöht, um die Ambitionen des Vorstands im Bereich Diversity widerzuspiegeln.“³⁴

Auch der MDAX-Konzern **TAG Immobilien**, der nicht unter die Aufsichtsratsquote fällt, begründet die Festlegung von Zielgrößen auf allen Ebenen weit unterhalb des bereits erreichten Niveaus nicht – während das Unternehmen den Frauenanteil auf beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zum Vorjahr nochmals kräftig steigern konnte:

„In der gesamten TAG Gruppe wurde stets auf eine ausgewogene Berücksichtigung der Geschlechter geachtet. Der Aufsichtsrat hat den bis zum 31. Januar 2028 zu erfüllenden Frauenanteil sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat auf jeweils mindestens 30% festgelegt. Die Frauen-

³³ Bei Talanx wurde die 1. Führungsebene im Jahresverlauf in eine andere Gesellschaft (HDI AG) verlagert.

³⁴ SFC Energy AG, Geschäftsbericht 2023, 11.04.2024, S. 202-203.

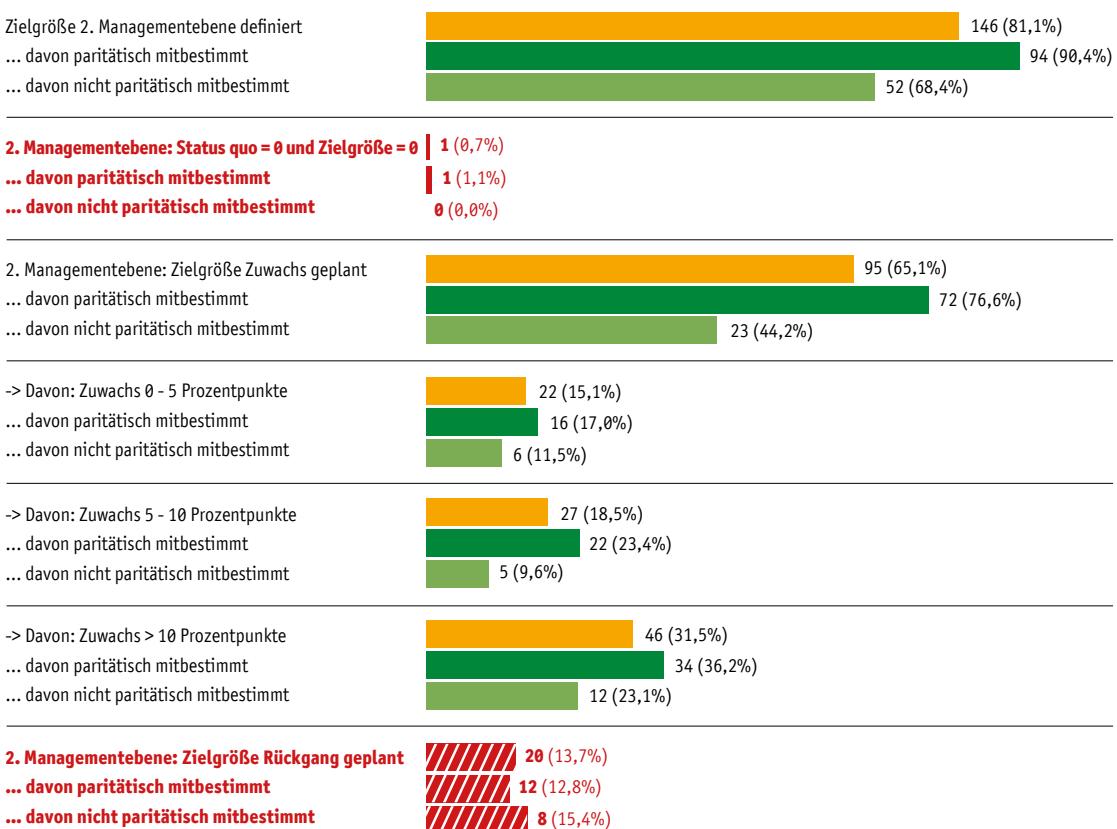
quote liegt derzeit im Vorstand bei 50% und im Aufsichtsrat bei 33%. Den Anteil an Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat dieser auf mindestens 30% festgelegt. Der jeweilige Wert ist bis zum 31. Januar 2028 zu erreichen. Der Frauenanteil liegt per 31. Dezember 2023 für die erste Führungsebene bei 66,7% und in der zweiten bei 85,1%.“³⁵

Neun Jahre nach Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes liegt bei den großen börsennotierten Unternehmen der Schwerpunkt bei den Zielgrößen für die obersten Managementebenen. Ein hoher Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands ist ein entscheidender Faktor zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe im Unternehmen. Im Wettbewerb um weibliche Führungskräfte und für die Schaffung eines Pools möglicher Kandidatinnen für die Vorstands- und Aufsichtsratsebene sind ehrgeizige Zielgrößen für den Frauenanteil zudem ein sichtbares Zeichen, dass das Unternehmen gleichberechtigte Aufstiegschancen für Frauen und Männer anstrebt.

Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene

Die 2. Managementebene unterhalb des Vorstands hat in großen, global tätigen Konzernen weiterhin erhebliche Bedeutung für die Gewinnung von Führungskräften für die 1. Führungsebene und den Vorstand, hat aber nicht die gleiche Aufmerksamkeit wie die 1. Managementebene. Da kleinere Unternehmen häufig auch nur eine Managementebene unterhalb des Vorstands haben, liegen für die zweite Ebene deutlich weniger Zielgrößen vor bzw. werden dazu Angaben gemacht.

19 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 2. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 20 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2024)



35 TAG Immobilien AG, Erklärung zur Unternehmensführung, März 2024, <https://www.tag-ag.com/investor-relations/corporate-governance/erklarung-zur-unternehmensfuehrung/>.

Wie im Vorjahr planen 65 Prozent der 146 Unternehmen mit Zielgrößen für die 2. Managementebene eine Erhöhung des Frauenanteils. Bemerkenswert ist, dass 34 und damit über ein Drittel der 94 paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit Zielgröße für die 2. Managementebene einen Zuwachs von mindestens 10 Prozentpunkten planen. Bei den 52 Nicht-Quotenunternehmen mit Zielgröße für die 2. Führungsebene streben nur 12 (23,1 %) eine entsprechend deutliche Erhöhung des Frauenanteils an. 30 Unternehmen definieren dagegen für die 2. Managementebene den erreichten Frauenanteil als Zielgröße.

Die im DAX notierte **Deutsche Post** weist eindringlich auf die hohe Bedeutung der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen für die „Nachfolgeplanung und die Auswahl von Mitgliedern des Vorstands“ hin. Die Zielgrößen für die Konzerngesellschaft in Deutschland werden bereits übertroffen. Der Konzern hat aber globale Ziele für die Managementebenen unterhalb des Vorstands festgelegt, die noch nicht erreicht werden:

„Unverändert liegt unser Fokus auf dem Frauenanteil in Führungspositionen. Bis 2025 wollen wir konzernweit mindestens 30 % der Positionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Mit verschiedenen Konzepten und Programmen wie Coaching, Mentoring und Netzwerkangeboten fördern wir gezielt weibliche Nachwuchskräfte, um sie für den nächsten Karriereschritt auf dem Weg zur Führungsposition im mittleren oder oberen Management vorzubereiten. Im Berichtsjahr betrug der Anteil 27,2 % (Vorjahr: 26,3 %). Damit haben wir unser Ziel, im Berichtsjahr 27,7 % der Positionen im mittleren und oberen Management mit Frauen zu besetzen, knapp verfehlt.“³⁶

Der DAX-40-Konzern **Vonovia** hat für die angestrebte Steigerung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 30 Prozent bis 31. Dezember 2026 erneut eine „noch konsequenteren Nachfolgeplanung“ sowie aktive Frauenförderung angemahnt, da die festgelegte Zielquote bislang noch nicht ausreichend gesteigert wurde:

„Für die zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands besteht die Zielgrößenverpflichtung für den Frauenanteil von 30 % bis zum 31. Dezember 2026. [...] Der Frauenanteil in den ersten beiden Vonovia Führungsebenen unterhalb des Vorstands beträgt zum Ende des Berichtsjahres 24,2 %. Die Zielquote von 30 % Frauenanteil bis zum 31. Dezember 2026 für beide Führungsebenen erfordert weiterhin eine noch konsequenteren Nachfolgeplanung, um Frauen aktiv zu fördern und ihnen vor dem Hintergrund des geplanten Ausbaus technischer Dienstleistungen bei Vonovia Wege in Führungspositionen im technischen Bereich zu öffnen.“³⁷

Der hohe Anteil der 180 untersuchten Unternehmen, die Planziele für die beiden obersten Managementebenen festlegen, und die ausführlichen Begründungen zur Zielerreichung bzw. Verfehlung der gesetzten Ziele zeigt, dass die Zielgrößen stärker als strategisches Instrument zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe genutzt werden. Ob dies mit den möglichen Sanktionen bei Nichterfüllung zusammenhängt, kann an dieser Stelle nicht überprüft werden. Dennoch ist es als Erfolg der Bemühungen des Gesetzgebers zu werten, dass die Auseinandersetzung über die Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen geführt und immer transparenter dokumentiert wird. Eine klare Positionierung zur gleichberechtigten Teilhabe bekräftigt, dass es attraktive, gleichberechtigte Aufstiegschancen für Frauen und Männer im Konzern gibt – ein entscheidender Vorteil im zunehmend internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe.

36 Deutsche Post AG, Geschäftsbericht 2023, 6.03.2024, S. 74.

37 Vonovia SE, Geschäftsbericht 2023, 14.03.2024, S. 25.

Fazit und Danksagung

Aufsichtsräte nehmen 40-Prozent-Marke in Blick

Neun Jahre nach der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte haben die meisten Unternehmen 30 Prozent Frauenanteil im Kontrollgremium erreicht. Die der Aufsichtsratsquote unterliegenden 104 Unternehmen nähern sich der 40-Prozent-Marke. Deutsche Unternehmen sollten sich das 40-Prozent-Ziel der EU-Führungspositionen-Richtlinie für die Aufsichtsgremien freiwillig zu eigen machen. Die paritätische Besetzung wird von einigen Unternehmen deutlicher als Ziel formuliert.

Druck für gleichberechtigte Teilhabe in Vorständen wirkt

Das mit dem FüPoG II eingeführte Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände hat auch über die aktuell 65 betroffenen Unternehmen hinaus dazu beigetragen, dass der Frauenanteil in den Vorstandsetagen gestiegen ist, insbesondere bei den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen. Ebenfalls ist die Anzahl der Unternehmen mit frauenfreiem Top-Management gesunken. Damit steigt auch der Druck, mehr Frauen für die oberen Managementebenen zu gewinnen, um einen Kandidatenpool für den Vorstand zu schaffen.

Mit Zielgröße Null wird weiterhin geplant

Dass nach dem FüPoG II die Festlegung von Zielgröße Null ausführlich begründet werden muss, hat den Druck auf die Unternehmen massiv erhöht, in ihrer Planung Frauen in den Führungsetagen vorzusehen. Trotzdem planen 23 Unternehmen weiterhin mit der Zielgröße Null. Doch der eigenen Belegschaft und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern ist auf Dauer kaum vermittelbar, warum die Unternehmensführung ohne Frauen geplant wird. Unternehmen, die plausible Erklärungen verweigern, sollten konsequent sanktioniert und die Sanktionen transparent gemacht werden.

Geltungsbereich der Quoten ausweiten

Der Erfolg der gesetzlichen Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe sollte als Blaupause genutzt werden, um die Regelungen auszuweiten und anzupassen. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte sollte analog zur EU-Richtlinie auf 40 Prozent erhöht und auf börsennotierte oder mitbestimmte Konzerne ausgeweitet werden. In das Mindestbeteiligungsgebot sollten drittelparitätisch mitbestimmte Unternehmen einbezogen werden. Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben sind zeitnah und transparent zu ahnden.

Gesetzlicher Druck führt zu messbaren Veränderungen

Der WoB-Index zeigt, dass die Führungspositionengesetze erheblich dazu beigetragen haben, die gleichberechtigte Teilhabe in der Privatwirtschaft zu verbessern. Die Geschlechterquoten für Aufsichtsräte und Vorstände haben sich als erfolgreich erwiesen, und dieser Erfolg spiegelt sich in den im WoB-Index gemessenen Zahlen wider. Jetzt gilt es, dass die Unternehmen neben der zahlenmäßigen Verbesserung noch stärker die notwendige Veränderung der Unternehmenskultur in Angriff nehmen.

An dieser Stelle danken wir den Unternehmen, die aktiv bei der Datenerhebung und -prüfung mitwirken und im Rahmen der Recherche wichtige Anregungen geben. Unserem Kooperationspartner Matthias Struwe und seinem Team danken wir für die Unterstützung bei der Durchführung des Projektes. Unser besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das den WoB-Index fördert und seit vielen Jahren positiv begleitet.

Methodik

Der Women-on-Board-Index 185 von FidAR wird aus den Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie der aktuell 20 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen in Deutschland gebildet. Die Untersuchung der im TecDAX notierten Unternehmen ist mit der Umstellung der Indizes der Deutschen Börse im Jahr 2019 entfallen. Die TecDAX-Unternehmen sind seither im DAX, MDAX oder SDAX gelistet. Dies schränkt die Vergleichbarkeit der Index-bezogenen Werte mit den Daten vor 2019 ein.

Stichtag für die vorliegende Studie ist der **15.01.2024**. Änderungen in der Besetzung der Aufsichtsräte wurden bis zum **01.05.2024** berücksichtigt, einschließlich der am **06.03.2024** mit Wirkung zum **18.03.2024** erfolgten Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes der Deutschen Börse³⁸ sowie diverser außerplanmäßiger Anpassungen der Indizes. Das schließt auch den außerplanmäßigen Wechsel im SDAX vom **06.05.2024** mit ein, bei dem die **RENK Group AG** in den SDAX aufgenommen und die **Varta AG** ausgeschieden ist.³⁹

Die Liste der von der Geschlechterquote nach dem FüPoG betroffenen Unternehmen wurde von FidAR im Zuge der erstmaligen Recherche zum WoB-Index 100 im Jahr 2015 ermittelt. Seither wird regelmäßig geprüft, ob Unternehmen, etwa durch einen Börsengang, hinzugekommen sind oder, etwa wegen des Rückzugs von der Börse, aus der Liste herauszunehmen sind. Jenseits der im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sind aktuell 20 im Regulierten Markt notierte Unternehmen paritätisch mitbestimmt.

Für alle Unternehmen wurde die Datengrundlage auf der Basis eigener Recherchen der im Internet veröffentlichten Informationen ermittelt. Die erhobenen Daten wurden den Unternehmen schriftlich zur Prüfung vorgelegt, ferner wurden die Unternehmen zu einzelnen Aspekten – wie beispielsweise den Zielgrößen und dem Datum der nächsten Aufsichtsratswahl – befragt. **49,6 Prozent** der angeschriebenen Unternehmen haben ihre Daten geprüft und so aktiv unsere Untersuchung unterstützt. Rückmeldungen wurden bis zum Redaktionsschluss der Studie am **1. Mai 2024** aufgenommen.

Die Datenerhebung erfolgte durch den von FidAR beauftragten Kooperationspartner, die Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Eye Communications.

Die Daten wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erhoben und dokumentiert. FidAR e. V. schließt jedoch jede Haftung für unrichtige oder unvollständige Daten aus.

³⁸ Berücksichtigt wurden die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 06.03.2024, die zum 18.03.2024 wirksam wurden: Bilfinger SE und MorphoSys AG steigen in den MDAX auf und ersetzen Rational AG und Vitesco Technologies Group AG. Letztere steigt in den SDAX ab. Neu im SDAX aufgenommen wurde zudem die MLP SE (<https://deutsche-boerse.com/dbg-de/media/pressemitteilungen/Korrektur-Je-zwei-Wechsel-in-MDAX-SDAX-und-TecDAX-3874628>).

³⁹ Außerplanmäßiger Wechsel im SDAX (<https://deutsche-boerse.com/dbg-de/media/pressemitteilungen/Au-erplanm-iger-Wechsel-im-SDAX-3879582>).

Unternehmensauswahl

Untersucht werden in dieser Studie die 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sowie die aktuell 20 im Regulierten Markt notierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. 104 dieser Unternehmen fallen unter die Quote im Aufsichtsrat, 76 DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen unterliegen nicht der Aufsichtsratsquote.

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt die verbindliche Aufsichtsratsquote für alle Unternehmen, die „voll mitbestimmt“ und in Deutschland „börsennotiert“ sind. Zur Ermittlung der nach aktuellem Stand 104 Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, wurden die nachfolgenden Kriterien zugrunde gelegt.

Volle Mitbestimmung

„Voll mitbestimmt“ sind Unternehmen dann, wenn sie nach dem Mitbestimmungsgesetz dazu verpflichtet sind, einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit gleichem Anteil an Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerseite und der Anteilseignerseite zu bilden. Das Mitbestimmungsgesetz gilt für Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft betrieben werden und in der Regel in Deutschland mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Börsennotierung

Als „börsennotiert“ gelten Unternehmen im Sinne des Gesetzes, wenn sie nach § 3 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) im Geregelter Markt einer deutschen Wertpapierbörse notiert sind. Die im Freiverkehr der deutschen Wertpapierbörsen gelisteten Unternehmen sind dagegen nicht verpflichtet, die Regelungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe anzuwenden, da der Freiverkehr kein Geregelter Markt im Sinne des Aktiengesetzes ist und für die dort gelisteten Unternehmen geringere gesetzliche Vorgaben gelten. Unternehmen, die im Rahmen eines Börsengangs neu im Geregelter (Regulierten) Markt einer deutschen Börse notiert werden, werden in den WoB-Index aufgenommen.

Delisting / Downgrading

Ziehen sich erfassste Unternehmen im Rahmen eines Delistings von der Börse zurück und sind daher nicht mehr börsennotiert, werden sie aus dem Index herausgenommen. Gleiches gilt für Unternehmen, die sich im Rahmen eines Downgradings aus dem Geregelter Markt zurückziehen und in den Freiverkehr wechseln.

Gesetzliche Grundlagen

Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)

Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. (Aktiengesetz § 96, Absatz 2 (neu))

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)

(3a) Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz [...] gilt, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig.

(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtremium beschreiben [...]. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. [...] Wenn für den Aufsichtsrat bereits das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 oder 3 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand. (Aktiengesetz § 76, Absatz 3a; § 111, Absatz 5 (neu))

EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/ Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften⁴⁰

Mit den neuen Rechtsvorschriften werden börsennotierte Gesellschaften angehalten, bis 2026 dafür zu sorgen, dass Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts mindestens folgende Anteile ausmachen: 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder.

Die Mitgliedstaaten können selbst entscheiden, ob dies sowohl für geschäftsführende als auch für nicht geschäftsführende Mitglieder gelten soll. In diesen Ländern sollen Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts folgende Anteile ausmachen: 33 % aller Mitglieder von Leitungsorganen.

⁴⁰ Europäischer Rat: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen. <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/gender-balance-corporate-boards/>

FidAR im Profil

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche, unabhängige, gemeinnützige und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. FidAR ist ein Netzwerk für Frauen und Männer und hat über 1.450 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Kontakt

Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
anja.seng@fidar.de

Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin
Tel. +49 (30) 887 14 47 13
monika.schulz-strelow@fidar.de

Elisabeth Kern
Geschäftsführerin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
elisabeth.kern@fidar.de

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
Fax +49 (30) 887 14 47 20
info@fidar.de
www.fidar.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend