

186

WOMEN- ON-BOARD- INDEX 185 2021

“

Mit dem zweiten Führungspositionen-Gesetz wird der Druck für mehr gleichberechtigte Teilhabe zunehmen. Bewegung gelingt bisher nur mit gesetzlichen Vorgaben.

”



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

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 2021 (aktualisiert zum 22. März 2021)

FRAUEN IN DIE AUFSICHTSRÄTE WOMEN-ON-BOARD-INDEX 185

2021

EINLEITUNG	2
► ► WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY	4
Untersuchungsbasis	4
Frauenanteil in den Aufsichtsräten	4
Frauenanteil in den Vorständen	5
Zielgrößen	6
► ► RANKINGS DES WOB-INDEX 185 UND DES WOB-INDEX 100	7
WoB-Index 185 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat	8
WoB-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat	12
WoB-Index 185 II – Ranking nach Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 50	15
► ► FRAUEN IN DEN AUFSICHTSRÄTEN DER UNTERNEHMEN	17
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (Gesamtaufichtsrat)	17
Internationalität der Frauen im Aufsichtsrat	23
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Anteilseignerseite)	23
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Arbeitnehmerseite)	26
Anteil Frauen in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte	28
Zeitpunkt der Wahlen zum Aufsichtsrat	29
Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote	30
► ► FRAUEN IN DEN VORSTÄNDEN DER UNTERNEHMEN	32
Einstellung zum Mindestbeteiligungsgebot	32
Mindestbeteiligungsgebot	33
WoB-Index 66 I – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand	34
Frauenanteil im Vorstand	36
Übersicht der Frauen in den Vorständen der 186 Unternehmen	40
► ► ZIELGRÖSSEN ZUM FRAUENANTEIL	43
Seit 2017 definierte Zielgrößen	44
Zielgröße Null bei Vorständen weiterhin dominant	45
Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat	50
Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Vorstand	53
Seit 2017 definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene	56
Seit 2017 definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene	59
Fristen für die seit 2017 neu definierten Zielgrößen	61
FAZIT UND DANKSAGUNG	62
METHODIK	63
GESETZLICHE GRUNDLAGEN	65
FIDAR IM PROFIL / KONTAKT	67

Sechs Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) erhöht die Bundesregierung mit dem Entwurf des FüPoG II signifikant den Druck auf die Wirtschaft, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen. Galt beim am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen FüPoG noch die fixe Quote für Aufsichtsräte als treibende Kraft, wird diese nun durch ein Mindestbeteiligungsgebot für die Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern verstärkt – das sind 66 der aktuell 106 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen. 24 davon haben keine Frau im Vorstand und daher Handlungsbedarf. Zudem kommt eine sanktionsbewehrte Begründungspflicht für Zielgröße Null. Der Gesetzentwurf wurde am 25. Februar 2021 in erster Lesung im Bundestag beraten und soll noch vor dem Ende der Legislaturperiode in Kraft treten.

Dass mit **adidas, BAYER, E.ON, Fielmann, Infineon, Knorr-Bremse** und **Südzucker** schon sieben dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände unterliegende Konzerne seit Bekanntgabe der Pläne im Oktober 2020 eine Frau in den Vorstand berufen haben zeigt, dass auf die beabsichtigten gesetzlichen Ankündigungen bereits reagiert wird.

Während die unter die Quote fallenden 106 Unternehmen bereits 2017 einen Frauenanteil in Aufsichtsräten von 30 Prozent erreichten, blieb die Ausstrahlung auf die Vorstandsetagen bisher gering. Ein Großteil der untersuchten 186 Unternehmen planten trotz frauenfreier Chefetage mit Zielgröße Null für den Vorstand – im vergangenen Jahr waren dies immer noch **75** Unternehmen.

Dahingegen setzt sich der Aufwärtstrend bei den Aufsichtsräten, wie der vorliegende Women-on-Board-Index ausweist, nicht fort. In den 186 untersuchten Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 33,2 Prozent (+1); bei den aktuell 106 unter die Quote fallenden Unternehmen bei 35,9 Prozent (+0,7); die aktuell 80 Unternehmen im DAX-Segment, die nicht der Quote unterliegen, verzeichnen mit 24,5 Prozent (+1,7) zwar einen leicht höheren Anstieg, bleiben aber weit von der 30-Prozent-Marke entfernt.

Der Frauenanteil in den Vorständen der 186 Unternehmen steigt dagegen zumindest etwas stärker auf 13 Prozent (+2,3) an, die Quotenunternehmen erreichen 14,1 Prozent (+2,6), bei den Nicht-Quotenunternehmen sind es nur 11,3 Prozent (+1,8) Frauen. Die DAX-30-Konzerne liegen bei durchschnittlich 17,4 Prozent Frauen im Vorstand – seit Januar 2015 hat sich der Wert hier, wenn auch auf niedrigem Niveau, mehr als verdoppelt.

Die alarmierende Zahl der 75 Unternehmen, die ohne Frau im Vorstand die Zielgröße Null festgelegt hatten, ist auf **62** gesunken. Damit planen weiterhin ein Drittel der Quotenunternehmen und mehr als die Hälfte der Nicht-Quotenunternehmen mit frauenfreiem Vorstand und verweigern sich so dringend benötigter Fortschritte.

Gleichberechtigte Teilhabe braucht Gesetze und Transparenz. Wir bleiben dran.



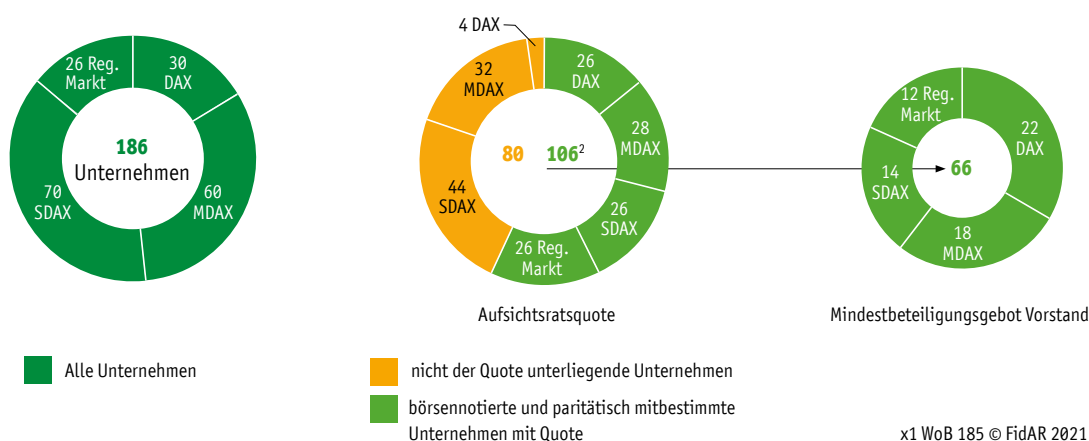
Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

► ► WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

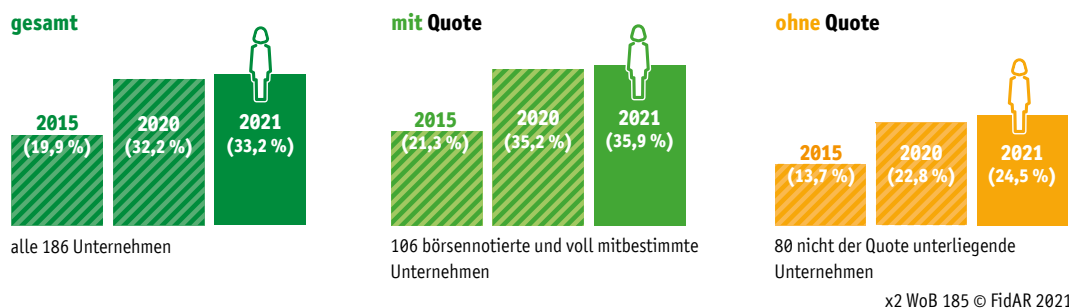
Untersuchungsbasis

x1 **186 untersuchte Unternehmen** zum Stichtag 15.01.2021, aktualisiert bis 22.03.2021.¹

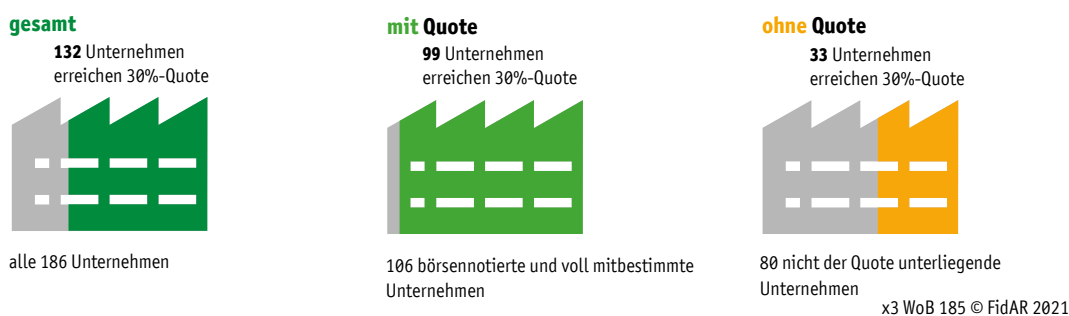


Frauenanteil in den Aufsichtsräten

x2 **Frauenanteil in den Aufsichtsräten – Entwicklung seit 2015**



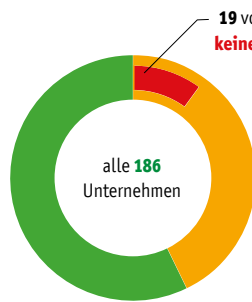
x3 **Unternehmen mit Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 %**



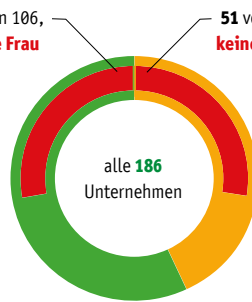
1 Antworten zur Befragung wurden bis einschließlich Mitte März 2021 berücksichtigt. Bereits enthalten sind die Änderungen der Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 3.03.2021, die zum 22.03.2021 wirksam wurden, sowie die außerplanmäßige Änderung im SDAX vom 8.03.2021. Im März kommunizierte Vorstandsberufungen zum April sowie im April kommunizierte Berufungen zum Mai wurden ebenfalls schon mit aufgenommen.

2 Die AUDI AG und die RENK AG sind nicht mehr börsennotiert, die Tom Tailor Holding SE hat die Zulassung der Aktien zum Regulierten Markt widerrufen. Die Unternehmen sind aus dem WoB-Index 185 ausgeschieden.

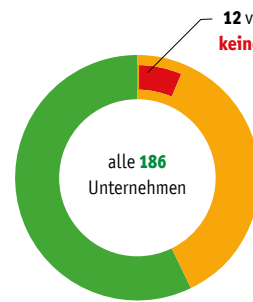
x4 Unternehmen ohne Frau im ...



Unternehmen **ohne Frau** im Aufsichtsrat



Unternehmen **ohne Frau** im Vorstand



Unternehmen **ohne Frauen** im Aufsichtsrat und Vorstand

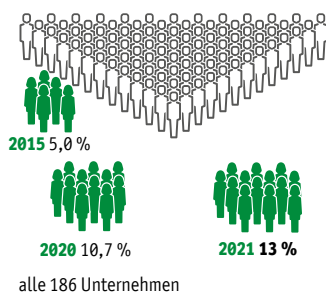
106 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen
80 nicht der Quote unterliegende Unternehmen

x4 WoB 185 © FidAR 2021

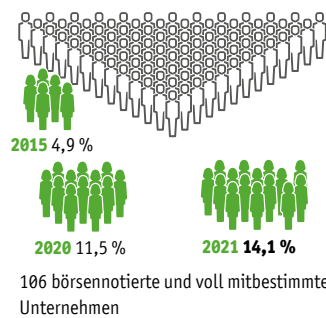
Frauenanteil in den Vorständen

x5 Frauenanteil in den Vorständen – Entwicklung seit 2015

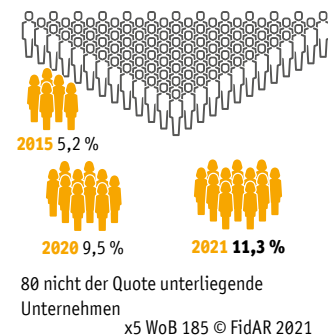
gesamt



mit Quote



ohne Quote



x5 WoB 185 © FidAR 2021

x6 Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände



Aktuell unterliegen **66** börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände.

Davon haben **24 (36,4 %)** derzeit keine Frau im Vorstand.

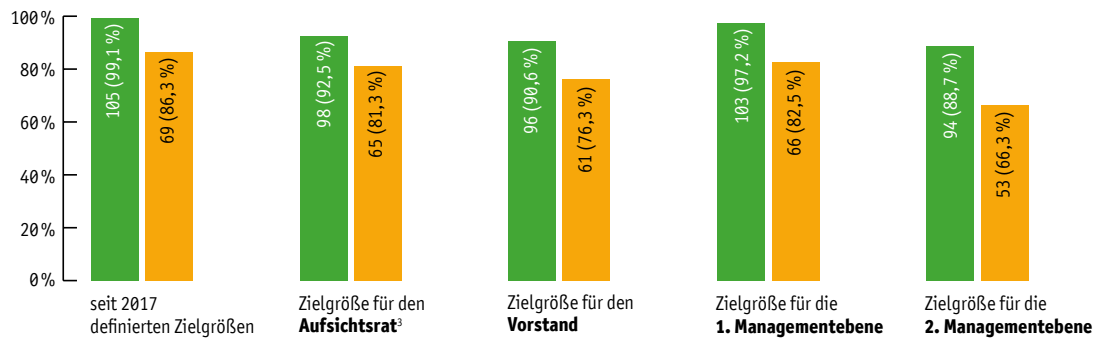
12 (50 %) der 24 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen ohne Frau im Vorstand haben Zielgröße Null festgelegt.



x6 WoB 185 © FidAR 2021

Zielgrößen

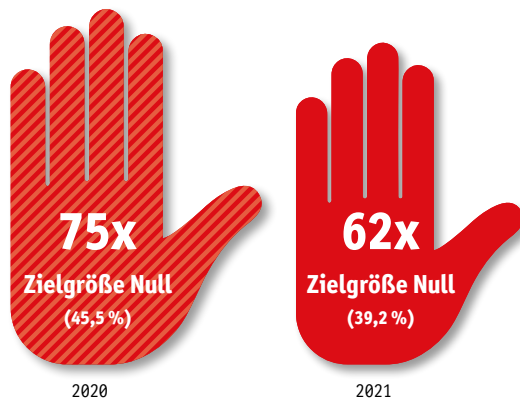
x7 Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand sowie 1. und 2. Managementebene



106 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen
80 nicht der Quote unterliegende Unternehmen

x7 WoB 185 © FidAR 2021

x8 Unternehmen ohne Frau im Vorstand, die mit Zielgröße Null planen



alle 186 Unternehmen, davon 157 mit Vorstandszielgröße (VZG):
Zielgröße Null: **62 / 39,2 Prozent** (2020: 75 / 45,5 %).

106 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen, davon
95 mit VZG: Zielgröße Null: **31 / 32 Prozent** (2020: 36 / 36,7 %).

80 nicht der Quote unterliegende Unternehmen, davon 62 mit VZG:
Zielgröße Null: **31 / 50,8 Prozent** (2020: 39 / 58,2 %).

x8 WoB 185 © FidAR 2021

³ Die Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat ist für die aktuell 106 Unternehmen, die der Geschlechterquote unterliegen, nicht verpflichtend, jedoch für die 80 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen, insofern der Unternehmenssitz in Deutschland liegt.



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 26 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. Der Women-on-Board-Index 100 bildet das Ranking der nach aktuellem Stand 106 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 Auszügen in dieser Studie 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 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.

■ 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 nur die Top 50 aufgeführt, das gesamte Ranking steht auf der Website.

■ Women-on-Board-Index 66 I (Vorstand)

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

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 bzw. unter www.fidar.de/wob-index eingesehen werden.

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

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 26 paritätisch MITBESTIMMTEN, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2021, aktualisiert zum 22.03.2021)

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Anteilseignerseite		Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Gesamtzahl Arbeitnehmerseite		Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.2015
1 HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%		6	4	66,67%		0	0	0,00%	66,67%	(+) 50,00	
2 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	7	58,33%		6	3	50,00%		6	4	66,67%	58,33%	(+) 25,00	
3 Hannover Rück SE	MDAX	9	5	55,56%		6	2	33,33%		3	3	100,00%	55,56%	(+) 22,22	
3 Zalando SE	MDAX	9	5	55,56%		6	3	50,00%		3	2	66,67%	55,56%	(+) 33,33	
5 Ceconomy AG	SDAX	20	10	50,00%		10	6	60,00%		10	4	40,00%	50,00%	(+) 25,00	
5 FUCHS PETROLUB SE	MDAX	6	3	50,00%		4	2	50,00%		2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33	
5 GEA Group AG	MDAX	12	6	50,00%		6	3	50,00%		6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00	
5 Gerry Weber International AG	Reg. Markt	12	6	50,00%		6	2	33,33%		6	4	66,67%	50,00%	(+) 25,00	
5 Global Fashion Group S.A.	SDAX	6	3	50,00%		6	3	50,00%		0	0	0,00%	50,00%	NEU	
5 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	8	50,00%		8	3	37,50%		8	5	62,50%	50,00%	(+) 12,50	
5 KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	6	3	50,00%		4	2	50,00%		2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33	
5 MorphoSys AG	MDAX / TecDAX	6	3	50,00%		6	3	50,00%		0	0	0,00%	50,00%	(+) 33,33	
13 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%		10	3	30,00%		10	6	60,00%	45,00%	(+) 10,00	
13 METRO AG	SDAX	20	9	45,00%		10	4	40,00%		10	5	50,00%	45,00%	NEU	
13 Münchener Rück AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%		10	4	40,00%		10	5	50,00%	45,00%	(+) 5,00	
13 thyssenkrupp AG	MDAX	20	9	45,00%		10	5	50,00%		10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00	
17 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%		9	3	33,33%		9	5	55,56%	44,44%	(+) 22,22	
18 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%		8	3	37,50%		8	4	50,00%	43,75%	gleich	
18 MAN SE	Reg. Markt	16	7	43,75%		8	4	50,00%		8	3	37,50%	43,75%	(+) 31,25	
18 MediClin AG	Reg. Markt	16	7	43,75%		8	3	37,50%		8	4	50,00%	43,75%	(+) 18,75	
18 Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%		8	3	37,50%		8	4	50,00%	43,75%	(+) 43,75	
18 Wüstenrot & Württembergische AG	Reg. Markt	16	7	43,75%		8	4	50,00%		8	3	37,50%	43,75%	(+) 37,50	
23 Aareal Bank AG	SDAX	12	5	41,67%		8	4	50,00%		4	1	25,00%	41,67%	(+) 33,33	
23 Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33	
23 Beiersdorf AG	MDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67	
23 Bilfinger SE	SDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33	
23 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00	
23 Covestro AG	DAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	NEU	
23 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33	
23 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 41,67	
23 HeidelbergCement AG	DAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00	
23 Heidelberg Druckmaschinen AG	Reg. Markt	12	5	41,67%		6	3	50,00%		6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00	
23 Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33	
23 Indus Holding AG	SDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00	
23 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	5	41,67%		6	3	50,00%		6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00	
23 OSRAM Licht AG	SDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00	
23 Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%		6	2	33,33%		6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67	
23 Sto SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	5	41,67%		6	3	50,00%		6	2	33,33%	41,67%	NEU	
39 AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	5	2	40,00%		5	2	40,00%		0	0	0,00%	40,00%	(+) 23,33	
39 Commerzbank AG	MDAX	20	8	40,00%		10	4	40,00%		10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00	
39 NORMA Group SE	SDAX	5	2	40,00%		5	2	40,00%		0	0	0,00%	40,00%	(+) 23,33	
39 SAF-HOLLAND SE	SDAX	5	2	40,00%		5	2	40,00%		0	0	0,00%	40,00%	(+) 11,43	
39 Schaeffler AG	SDAX	20	8	40,00%		10	3	30,00%		10	5	50,00%	40,00%	NEU	
44 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	6	37,50%		8	2	25,00%		8	4	50,00%	37,50%	NEU	
44 Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%		8	3	37,50%		8	3	37,50%	37,50%	(+) 15,28	
44 Fielmann AG	SDAX	16	6	37,50%		8	3	37,50%		8	3	37,50%	37,50%	(+) 12,50	
44 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%		8	2	25,00%		8	4	50,00%	37,50%	NEU	

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder			Zahl Frauen AR			Anteil Frauen AR			Gesamtzahl Anteilseignerseite			Zahl Frauen AE-Seite			Anteil Frauen AE-Seite			Gesamtzahl Arbeitnehmerseite			Zahl Frauen AN-Seite			Anteil Frauen AN-Seite			WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.2015
44 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%														gleich		
44 HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	37,50%																	NEU		
44 Merck KGaA	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%																	gleich		
44 SGL CARBON SE	SDAX	8	3	37,50%	4	2	50,00%	4	1	25,00%	37,50%																	(+) 12,50		
44 Wacker Chemie AG	MDAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%																	(+) 25,00		
53 KUKA Aktiengesellschaft	Reg. Markt	11	4	36,36%	5	2	40,00%	6	2	33,33%	36,36%																	(+) 28,03		
54 BAYER AG	DAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%																	(+) 15,00		
54 Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	(+) 10,00		
54 Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	(+) 5,00		
54 Deutsche Post AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	gleich		
54 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%																	(+) 15,00		
54 Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	(+) 20,00		
54 Siemens AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	(+) 5,00		
54 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%																	(+) 15,00		
54 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%																	(+) 10,00		
63 Adler Modemärkte AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	gleich		
63 ADVA Optical Networking SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	NEU		
63 Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	gleich		
63 Alstria office REIT-AG	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 16,67		
63 Aroundtown S.A.	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	NEU		
63 Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 8,33		
63 BAUER Aktiengesellschaft	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 Bechtle AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 8,33		
63 Brenntag SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 16,67		
63 CANCOM SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 13,33		
63 Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	9	3	33,33%	7	2	28,57%	2	1	50,00%	33,33%																	gleich		
63 CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 33,33		
63 Delivery Hero SE	DAX	6	2	33,33%	3	1	33,33%	3	1	33,33%	33,33%																	NEU		
63 Deutsche EuroShop AG	SDAX	9	3	33,33%	9	3	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	gleich		
63 Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	3	33,33%	6	2	33,33%	3	1	33,33%	33,33%																	NEU		
63 Deutsche Wohnen SE	DAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 33,33		
63 DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 25,00		
63 Dürr AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 25,00		
63 DWS Group GmbH & Co. KGaA	SDAX	12	4	33,33%	8	3	37,50%	4	1	25,00%	33,33%																	NEU		
63 ElringKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 8,33		
63 EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 16,67		
63 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	gleich		
63 Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	DAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 33,33		
63 Gerresheimer AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	gleich		
63 Grammer AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 GRENKE AG	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 33,33		
63 Hamborner REIT AG	SDAX	9	3	33,33%	6	2	33,33%	3	1	33,33%	33,33%																	gleich		
63 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 HENSOLDT AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	NEU		
63 JENOPTIK AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 8,33		
63 Jungheinrich AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 25,00		
63 KSB SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 25,00		
63 LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 Leoni AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%																	(+) 16,67		
63 ProSiebenSat.1 Media SE	MDAX	9	3	33,33%	9	3	33,33%	0	0	0,00%	33,33%																	(+) 8,33		
63 Puma SE	MDAX	6	2	33,33%	4	2	50,00%	2	0	0,00%	33,33%																	(+) 33,33		

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Anteilseignerseite		Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Gesamtzahl Arbeitnehmerseite		Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WOB-Index 185 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.2015
63 Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			NEU	
63 SMA Solar Technology AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			(+) 25,00	
63 STRATEC SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%			NEU	
63 Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			(+) 8,33	
63 TAG Immobilien AG	MDAX	6	2	33,33%	4	1	25,00%	2	1	50,00%	33,33%			(+) 33,33	
63 Uniper SE	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			NEU	
63 United Internet AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%			(+) 33,33	
63 VERBIO Vereinigte BioEnergie AG	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%			NEU	
63 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			(+) 25,00	
63 Vonovia SE	DAX	12	4	33,33%	12	4	33,33%	0	0	0,00%	33,33%			(+) 8,33	
63 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%			(+) 8,33	
114 TUI AG	Reg. Markt	19	6	31,58%	9	4	44,44%	10	2	20,00%	31,58%			(+) 14,08	
115 adidas AG	DAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%			(-) 2,08	
115 HOCHTIEF AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%			(+) 25,00	
115 HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%			(+) 14,58	
115 K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%			(+) 18,75	
115 KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%			(+) 12,50	
115 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	4	50,00%	8	1	12,50%	31,25%			(+) 11,25	
115 Talanx AG	SDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%			(+) 6,25	
122 Continental AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 10,00	
122 Daimler AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 5,00	
122 Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(-) 5,00	
122 E.ON SE	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 13,33	
122 Fraport AG	MDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 10,00	
122 Mainova AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 5,00	
122 MWV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 10,00	
122 RWE AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 15,00	
122 Siemens Energy AG	DAX	20	6	30,00%	10	4	40,00%	10	2	20,00%	30,00%			NEU	
122 TRATON SE	SDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			NEU	
122 Volkswagen AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%			(+) 10,00	
133 Salzgitter AG	SDAX	21	6	28,57%	11	3	27,27%	10	3	30,00%	28,57%			(+) 9,52	
134 Airbus Group SE	MDAX	12	3	25,00%	12	3	25,00%	0	0	0,00%	25,00%			(+) 16,67	
134 BayWa AG	SDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%			(+) 12,50	
134 HOME24 SE	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%			NEU	
134 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%			NEU	
134 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%			NEU	
134 Krones AG	SDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%			(+) 8,33	
134 Linde plc	DAX	12	3	25,00%	12	3	25,00%	0	0	0,00%	25,00%			(+) 8,33	
134 QIAGEN N.V.	MDAX / TecDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%			(-) 3,57	
134 Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%			(+) 12,50	
134 Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX / TecDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%			(-) 12,50	
134 WESTWING GROUP	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%			NEU	
145 Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%			(+) 22,22	
145 Siemens Healthineers AG	MDAX / TecDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%			NEU	
147 HelloFresh SE	MDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%			gleich	
147 Instone Real Estate Group AG	SDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%			gleich	
147 S&T AG	SDAX / TecDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%			NEU	
147 SÜSS MicroTec SE	SDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%			NEU	
151 RTL Group S.A.	SDAX	11	2	18,18%	11	2	18,18%	0	0	0,00%	18,18%			(+) 18,18	
152 1&1 Drillisch AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%			gleich	
152 Befesa S.A.	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%			gleich	

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder			Gesamtzahl Anteilseignerseite			Gesamtzahl Arbeitnehmerseite			WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.2015
		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR		Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite		Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite			
152 Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizin- technik AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	NEU
152 JOST Werke AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	NEU
152 Klöckner & Co SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
152 New Work SE	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(-) 16,67
152 Nordex SE	MDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
152 Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67
152 Scout24 AG	MDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	NEU
152 Software AG	MDAX / TecDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	(-) 16,67
152 TAKKT AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
152 Vossloh AG	SDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	gleich
152 zooplus AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67
165 Adler Group S.A.	SDAX	8	1	12,50%	8	1	12,50%	0	0	0,00%	12,50%	NEU
166 Encavis AG	MDAX	9	1	11,11%	9	1	11,11%	0	0	0,00%	11,11%	(+) 11,11
167 Porsche SE	MDAX	10	1	10,00%	10	1	10,00%	0	0	0,00%	10,00%	NEU
168 Corestate Capital Holding S.A.	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 Dermapharm Holding SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 DIC Asset AG	SDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 flatexDEGIRO AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 Grand City Properties S.A.	MDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 Hypoport AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 LEG Immobilien AG	MDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 LPKF Laser & Electronics AG	SDAX / TecDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	(-) 16,67
168 Medios AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 PATRIZIA AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 Rational AG	MDAX	7	0	0,00%	7	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 Shop Apotheke Europe N.V.	MDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 Sixt SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 Stabilus S.A.	SDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 TeamViewer	MDAX / TecDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	gleich
168 VARTA AG	MDAX / TecDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
168 Wacker Neuson SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	gleich
168 Zeal Network SE	SDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	NEU
Ergebnis (alle 186 Unternehmen):		2097	696	33,19%	1259	387	30,74%	838	309	36,87%	33,19%	(+) 11,29

WoB-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat

Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

(Stand 15.01.2021, aktualisiert zum 22.03.2021)

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Anteilseignersseite		Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Gesamtzahl Arbeitnehmerseite		Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 100 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.15
1 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+) 25,00			
2 Ceconomy AG	SDAX	20	10	50,00%	10	6	60,00%	10	4	40,00%	50,00%	(+) 25,00			
2 GEA Group AG	MDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00			
2 Gerry Weber International AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 25,00			
2 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	8	50,00%	8	3	37,50%	8	5	62,50%	50,00%	(+) 12,50			
6 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	10	3	30,00%	10	6	60,00%	45,00%	(+) 10,00			
6 METRO AG	SDAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	NEU			
6 Münchener Rück AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 5,00			
6 thyssenkrupp AG	MDAX	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00			
10 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	9	3	33,33%	9	5	55,56%	44,44%	(+) 22,22			
11 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	gleich			
11 MAN SE	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 31,25			
11 MediClin AG	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 18,75			
11 Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 43,75			
11 Wüstenrot & Württembergische AG	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 37,50			
16 Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33			
16 Beiersdorf AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67			
16 Bilfinger SE	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33			
16 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00			
16 Covestro AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	NEU			
16 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33			
16 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 41,67			
16 HeidelbergCement AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00			
16 Heidelberger Druckmaschinen AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00			
16 Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33			
16 Indus Holding AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00			
16 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00			
16 OSRAM Licht AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00			
16 Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67			
16 Sto SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	NEU			
31 Commerzbank AG	MDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00			
31 Schaeffler AG	SDAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	NEU			
33 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	NEU			
33 Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 15,28			
33 Fielmann AG	SDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 12,50			
33 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	NEU			
33 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	gleich			
33 HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	37,50%	NEU			
33 Merck KGaA	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	gleich			
33 SGL CARBON SE	SDAX	8	3	37,50%	4	2	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	(+) 12,50			
33 Wacker Chemie AG	MDAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	(+) 25,00			
42 KUKA Aktiengesellschaft	Reg. Markt	11	4	36,36%	5	2	40,00%	6	2	33,33%	36,36%	(+) 28,03			
43 BAYER AG	DAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 15,00			

Position	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder			Zahl Frauen AR			Anteil Frauen AR			Gesamtzahl Anteilseignerseite			Zahl Frauen AE-Seite			Anteil Frauen AE-Seite			Gesamtzahl Arbeitnehmerseite			Zahl Frauen AN-Seite			Anteil Frauen AN-Seite			WoB-Index 100 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.15
43	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+)	10,00																	
43	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+)	5,00																	
43	Deutsche Post AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	gleich																		
43	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+)	15,00																	
43	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+)	20,00																	
43	Siemens AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+)	5,00																	
43	Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+)	15,00																	
43	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+)	10,00																	
52	Adler Modemärkte AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich																		
52	Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich																		
52	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
52	BAUER Aktiengesellschaft	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Bechtle AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
52	Delivery Hero SE	DAX	6	2	33,33%	3	1	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	NEU																		
52	DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	Dürr AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	ErlingKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
52	freenet AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich																		
52	Gerresheimer AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich																		
52	Grammer AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	HENSOLDT AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	NEU																		
52	JENOPTIK AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
52	Jungheinrich AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	KSB SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Leoni AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	16,67																	
52	Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	NEU																		
52	SMA Solar Technology AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
52	Uniper SE	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	NEU																		
52	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	25,00																	
52	WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+)	8,33																	
81	TUI AG	Reg. Markt	19	6	31,58%	9	4	44,44%	10	2	20,00%	31,58%	(+)	14,08																	
82	adidas AG	DAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%	(-)	2,08																	
82	HOCHTIEF AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+)	25,00																	
82	HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+)	14,58																	
82	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%	(+)	18,75																	
82	KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+)	12,50																	
82	RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	4	50,00%	8	1	12,50%	31,25%	(+)	11,25																	
82	Talanx AG	SDAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	31,25%	(+)	6,25																	
89	Continental AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+)	10,00																	
89	Daimler AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+)	5,00																	
89	Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(-)	5,00																	
89	E.ON SE	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+)	13,33																	
89	Fraport AG	MDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+)	10,00																	

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Anteilseignerseite		Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Gesamtzahl Arbeitnehmersseite		Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	WoB-Index 100 I (AR)	Vergleich zum Stand 14.01.15
89 Mainova AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	(+) 5,00	
89 MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	(+) 10,00	
89 RWE AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	(+) 15,00	
89 Siemens Energy AG	DAX	20	6	30,00%	10	4	40,00%	10	2	20,00%	30,00%	30,00%	30,00%	NEU	
89 TRATON SE	SDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	NEU	
89 Volkswagen AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	(+) 10,00	
100 Salzgitter AG	SDAX	21	6	28,57%	11	3	27,27%	10	3	30,00%	28,57%	28,57%	28,57%	(+) 9,52	
101 BayWa AG	SDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	(+) 12,50	
101 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%	25,00%	25,00%	NEU	
101 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%	25,00%	25,00%	NEU	
101 Krones AG	SDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	(+) 8,33	
101 Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	(+) 12,50	
101 Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX / TecDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%	(-) 12,50
Ergebnis (alle 106 Unternehmen):		1599	574	35,90%	799	278	34,79%	800	296	37,00%	35,90%	(+) 14,00			

WoB-Index 185 II – Ranking nach Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 50

Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 26 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2021, aktualisiert zum 22.03.2021)

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Zahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	WoB-Index 185 II (AR+V)	Vergleich zum Stand 14.01.2015
1 OSRAM Licht AG	SDAX	12	5	41,67%	3	2	66,67%	54,17%	(+) 45,83
2 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	7	35,00%	3	2	66,67%	50,83%	(+) 38,33
3 Ceconomy AG	SDAX	20	10	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 37,50
3 HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%	3	1	33,33%	50,00%	(+) 33,33
5 Bilfinger SE	SDAX	12	5	41,67%	2	1	50,00%	45,83%	(+) 41,67
6 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT – Aktiengesellschaft	Reg. Markt	16	6	37,50%	6	3	50,00%	43,75%	NEU
7 Gerry Weber International AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	(+) 29,17
8 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	41,25%	(+) 15,42
9 thyssenkrupp AG	MDAX	20	9	45,00%	3	1	33,33%	39,17%	(+) 26,67
10 Zalando SE	MDAX	9	5	55,56%	5	1	20,00%	37,78%	(+) 26,67
11 Aareal Bank AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	37,50%	(+) 20,83
12 Commerzbank AG	MDAX	20	8	40,00%	6	2	33,33%	36,67%	(+) 19,17
12 GRENKE AG	SDAX	6	2	33,33%	5	2	40,00%	36,67%	(+) 26,67
12 NORMA Group SE	SDAX	5	2	40,00%	3	1	33,33%	36,67%	(+) 28,33
12 SAF-HOLLAND SE	SDAX	5	2	40,00%	3	1	33,33%	36,67%	(+) 22,38
16 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	7	2	28,57%	36,51%	(+) 25,40
17 FUCHS PETROLUB SE	MDAX	6	3	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 26,67
17 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	8	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 16,25
17 KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	6	3	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 14,17
17 METRO AG	SDAX	20	9	45,00%	4	1	25,00%	35,00%	NEU
21 Hannover Rück SE	MDAX	9	5	55,56%	7	1	14,29%	34,92%	(+) 18,25
22 Beiersdorf AG	MDAX	12	5	41,67%	8	2	25,00%	33,33%	(+) 20,83
22 Covestro AG	DAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	33,33%	NEU
24 Grammer AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	(+) 25,00
24 Leoni AG	SDAX	12	4	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	(+) 25,00
24 Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	2	1	50,00%	33,33%	(+) 33,33
24 ProSiebenSat.1 Media SE	MDAX	9	3	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	NEU
24 Puma SE	MDAX	6	2	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	(+) 33,33
24 TAG Immobilien AG	MDAX	6	2	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	(+) 16,67
24 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	3	1	33,33%	33,33%	(+) 20,83
31 Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	10	3	30,00%	31,67%	(+) 10,45
31 Mainova AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	3	1	33,33%	31,67%	(+) 19,17
33 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	7	2	28,57%	30,95%	(+) 12,90
34 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	6	1	16,67%	30,21%	gleich
35 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	1	25,00%	30,00%	(+) 20,00
35 Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	4	1	25,00%	30,00%	(+) 12,50
37 HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	7	2	28,57%	29,91%	(+) 14,43
38 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	7	58,33%	7	0	0,00%	29,17%	(+) 12,50
39 Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	DAX	6	2	33,33%	8	2	25,00%	29,17%	NEU
39 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	29,17%	(+) 20,83
39 Jungheinrich AG	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	29,17%	(+) 20,83
39 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	29,17%	(+) 25,00
39 Vonovia SE	DAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	29,17%	(+) 16,67
44 Fielmann AG	SDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	28,75%	(+) 16,25
44 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	28,75%	(+) 10,00
44 HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	5	1	20,00%	28,75%	NEU
44 Merck KGaA	DAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	28,75%	(+) 1,67

Position 22.03.2021
Unternehmen

	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder			Zahl Vorstandsmitglieder			Wob-Index 185 II (AR+V)		Vergleich zum Stand 14.01.2015
		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR		Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand				
48 Münchener Rück AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	9	1	11,11%	28,06%	(-) 3,06	
49 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	5	41,67%	7	1	14,29%	27,98%	(+) 27,98	
50 Daimler AG	DAX	20	6	30,00%	8	2	25,00%	27,50%	(+) 8,75	
50 MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	1	25,00%	27,50%	(+) 17,50	
50 RWE AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	27,50%	(+) 20,00	
50 Siemens Energy AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	27,50%	NEU	
50 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	27,50%	(+) 17,50	
Ergebnis (alle 186 Unternehmen):		2097	696	33,19%	791	103	13,02%	23,11%	(+) 9,75	

► ► FRAUEN IN DEN AUFSICHTSRÄTEN DER UNTERNEHMEN



Im ersten WoB-Index mit Stichtag 14.01.2011 lag der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der untersuchten 160 DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen bei 10 Prozent. Genau die Hälfte der Unternehmen (80/50 %) hatte keine Frau im Aufsichtsrat. 10 Jahre später hat sich der Frauenanteil der heute 186 untersuchten Unternehmen auf 33,2 Prozent mehr als verdreifacht. Doch jeder zehnte Konzern (19/10,2 %) hat auch heute noch ein frauenfreies Kontrollgremium. Bei fast einem Viertel der Konzerne sind 40 Prozent oder mehr Frauen im Aufsichtsrat vertreten.

Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz zur verpflichtenden Frauenquote von 30 Prozent bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat hat diesen Anstieg signifikant beschleunigt – von 19,9 Prozent im Januar 2015 vor Inkrafttreten des Gesetzes auf heute 33,2 Prozent kamen 13,3 Prozentpunkte hinzu. Allerdings hat sich der Zuwachs in den vergangenen zwei Jahren deutlich verlangsamt – plus 1,3 Prozentpunkte von 2019 auf 2020 und nur noch plus 1 Prozentpunkt von 2020 auf 2021. Bei sieben Konzernen ist der Frauenanteil im Kontrollgremium seit 2015 sogar rückläufig: **adidas** (31,25 %), **Deutsche Bank** (30 %), **QIAGEN** (25 %), **Telefónica** (25 %), **New Work** (16,7 %), **Software** (16,7 %) und **LPKF** (0 %).⁴

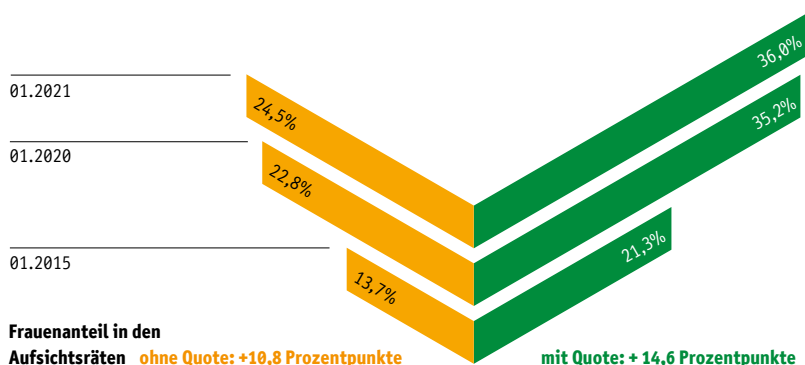
Weiterhin liegen die aktuell 80 nicht der Quote unterliegenden DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 24,5 Prozent weit hinter den 106 Quotenunternehmen mit jetzt 35,9 Prozent Frauen zurück. Das gilt nicht nur für den Frauenanteil insgesamt, sondern auch für die wichtigsten Ausschüsse der Aufsichtsräte, wo der Anteil an Frauen deutlich unter der durchschnittlichen Quote im Kontrollgremium liegt. Auch die von den Quotenunternehmen definierten Zielgrößen sind ambitionierter als die der Nicht-Quotenunternehmen.

Anteil Frauen im Aufsichtsrat (Gesamtaufichtsrat)

Insgesamt ist seit diesem Jahr jedes dritte Aufsichtsratsmitglied der im DAX, MDAX, SDAX und der paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten 186 Unternehmen eine Frau. Bei den der Quote unterliegenden 106 Unternehmen ist der Zuwachs an Frauen allerdings fast zum Erliegen gekommen. Scheiden Frauen aus dem Aufsichtsrat aus, werden die Mandate in der Regel wieder mit Frauen besetzt – eine Erhöhung des Frauenanteils zum Vorjahr ist dagegen zur Ausnahme geworden.

⁴ Der Rückgang ist im Ranking des WoB-Index 185 I entsprechend rot hervorgehoben.

01 Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 106 paritätisch mitbestimmten und den 80 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2021)



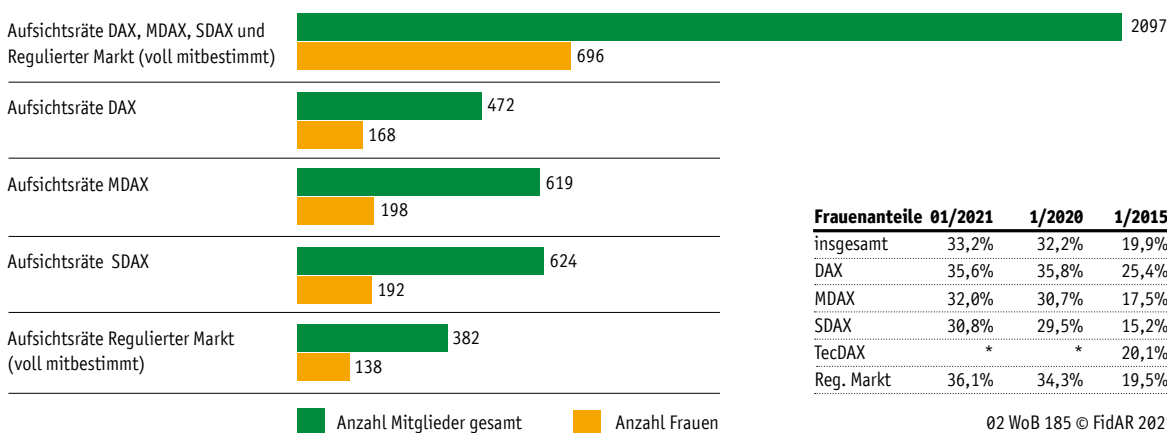
01 WoB 185 © FidAR 2021

In der Gesamtbetrachtung ist zu berücksichtigen, dass einige Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Aufsichtsrat aus dem WoB-Index ausgeschieden sind – etwa **Steinhoff International** (50 %), **TOM TAILOR**, **Wirecard** (beide 40 %) und **AUDI** (35 %). Dies wirkte sich zusätzlich negativ auf die Entwicklung der Durchschnittswerte aus.

Von 22 auf 19 (10,2 %) ist die Zahl der Konzerne mit einem bislang frauenfreien Aufsichtsrat nur leicht gesunken. Sie gehören allesamt zu den 80 nicht paritätisch mitbestimmten im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen, die nicht der Quote unterliegen. Nur eines davon – **Wacker Neuson** – ist drittelparitätisch mitbestimmt, alle anderen haben einen ausschließlich mit Mitgliedern der Anteilseigner besetzten Aufsichtsrat.

Vielfach wird davon ausgegangen, dass alle Aufsichtsräte die 30-Prozent-Quote erfüllt haben. Allerdings gilt dies nur für die geringe Anzahl der 106 betroffenen Unternehmen. Wie sich im Folgenden zeigt, erreichen die der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen in allen Bereichen bessere Ergebnisse bei der gleichberechtigten Teilhabe.

02 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2021)



In der Detailanalyse der Segmente zeigt sich die Verlangsamung und teilweise Umkehr des Zuwachstrends der vergangenen Jahre noch deutlicher. So ist erstmals seit Erhebung des WoB-Index der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der DAX-30-Konzerne rückläufig, er sank leicht von 35,8 auf 35,6 Prozent. Hintergrund ist der Wechsel von **Beiersdorf**, die einen hohen Frauenanteil von 41,7 Prozent aufweisen, in den MDAX, und das Ausscheiden von **Wirecard** (40 %) aus dem Index. Die Nachrücker, **Delivery Hero** und **Siemens Energy**, haben einen niedrigeren Frauenanteil im Aufsichtsrat von 33,3 bzw. 30 Prozent.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die meisten Unternehmen mit Erreichen des gesetzlich vorgeschriebenen Frauenanteils von 30 Prozent im Aufsichtsrat nicht anstreben, zusätzliche Frauen für die Kontrollgremien zu nominieren. Die 30-Prozent-Marke wirkt bindend. Auch in anderen Ländern wie Norwegen ist zu beobachten, dass die vorgegebene Höhe selten überschritten wird. So scheiden etwa bei **Daimler** mit **Dr. Manfred Bischoff**, **Petraea Heynike** und **Dr. Jürgen Hambrecht** eine Frau und zwei Männer auf Anteilseignerseite aus dem Aufsichtsrat aus, für die Wahlen auf der virtuellen Hauptversammlung am 31.03.2021 sind wieder zwei Männer und eine Frau – **Elizabet Centoni** – vorgeschlagen. Der Frauenanteil liegt damit auch nach der Hauptversammlung bei 30 Prozent.⁵

Während mit der **Linde plc.**, deren Sitz im irischen Dublin liegt und die nicht unter die Quote fällt, nur ein einziger DAX-30-Konzern unter der Marke von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat bleibt, liegen mit **Infineon Technologies** (50 %), **Munich Re** und **Deutsche Telekom** (jeweils 45 %), **SAP** (44,4 %), **Henkel** (43,8 %), **Covestro**, **Fresenius SE** und **HeidelbergCement** (jeweils 41,7 %) acht Konzerne mit einem Frauenanteil im Kontrollgremium von über 40 Prozent deutlich oberhalb der geforderten 30 Prozent. Der Aufsichtsrat von **Infineon Technologies** ist mit 50 Prozent Frauen bzw. Männern sogar paritätisch besetzt. Der im Vorjahr noch ebenfalls paritätische Aufsichtsrat von **SAP** hat nach dem Ausscheiden von **Diane Greene**, die ihr Aufsichtsratsmandat zum 9. Dezember 2020 niedergelegt hat, weiterhin mit 44,4 Prozent einen hohen Frauenanteil, der wesentlich von der Arbeitnehmerbank mit 55,6 Prozent Frauen getragen wird.

Trotz der genannten Wechsel von Unternehmen aus dem DAX-30 mit hohem Frauenanteil in den Aufsichtsräten wie **Beiersdorf** und zuvor der **Commerzbank** oder der **Deutschen Lufthansa** verzeichnen die 60 MDAX-Unternehmen bei einem Plus von 1,3 Prozentpunkten nur sehr geringe Zuwächse. Der Frauenanteil liegt mit 32 Prozent weiterhin unter dem Durchschnittswert der 186 Unternehmen von 33,2 Prozent. Fünf Konzerne haben einen Frauenanteil von unter 20 Prozent: **Nordex**, **Scout24**, **Software** (alle 16,7 %), **Encavis** (11,1 %) und Neuzugang **Porsche** (10 %). Und sieben der MDAX-Konzerne, **Grand City Properties**, **LEG Immobilien**, **Nemetschek**, **Rational**, **Shop Apotheke Europe**, **TeamViewer** und **VARTA**, haben keine Frau im Aufsichtsrat.

Ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau von 15,2 Prozent im Januar 2015 hat sich nunmehr auch der durchschnittliche Frauenanteil in den Kontrollgremien der SDAX-Unternehmen auf 30,8 Prozent mehr als verdoppelt. Dabei sind nur 26 der 70 SDAX-Konzerne paritätisch mitbestimmt und fallen unter die Aufsichtsratsquote, mit 36 haben knapp über die Hälfte keine Arbeitnehmervertreterinnen im Kontrollgremium. Fünf SDAX-Konzerne liegen bei einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 50 Prozent – angeführt von der **HORNBACH HOLDING**, dem aktuellen Spitzenreiter des WoB-Index mit einem Frauenanteil von 66,7 Prozent im Aufsichtsrat, ferner der **CEWE Stiftung** (58,3 %), **Ceconomy**, **Global Fashion Group** und **KWS SAAT** (alle 50 %).

⁵ Einladung zur virtuellen ordentlichen Hauptversammlung der Daimler AG am 31.03.2021 (www.daimler.com/investoren/events/hauptversammlungen/2021/).

Dagegen haben 12 der SDAX-Unternehmen einen frauenfreien Aufsichtsrat: **Corestate Capital, Dermapharm, DIC Asset, flatexDEGIRO, Hypoport, LPKF, Medios⁶, PATRIZIA, Sixt, Stabilus, Wacker Neuson** und **Zeal Network**.

Den höchsten durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat weisen mit 36,1 Prozent die derzeit 26 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen auf. Diese Unternehmen fallen alle unter die Quotenregelung. Elf der im Regulierten Markt notierten Unternehmen haben auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats mindestens 40 Prozent Frauen – bei sieben davon, **MAN, Heidelberger Druckmaschinen, Maternus-Kliniken, Sto, HSBC Trinkaus & Burkhardt, RHÖN-KLINIKUM** und **Wüstenrot & Württembergische** ist die Anteilseignerseite paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

Aufsichtsratsvorsitzende und Mehrfachmandate

Bemerkenswert ist, dass trotz des Ausscheidens von vier Gesellschaften mit weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden, **Hamborner Reit, Renk, Steinhoff International** und **TOM TAILOR**, die Zahl der von Frauen geführten Kontrollgremien auf elf gestiegen ist.

Neu hinzugekommen sind 2020 **Doreen Nowotne** bei **Brenntag**, **Dr. Esther Hackl** bei **Knaus Tabbert**, **Claudia Badstöber** bei **S&T** und **Prof. Dr. Stefanie Remmele** bei **Stratec**. Zudem ist die seit 2019 börsennotierte **Global Fashion Group** neu in den SDAX aufgenommen worden; sie hat mit **Cynthia Gordon** seit 2017 eine Frau an der Spitze des Aufsichtsrats.

03 Weibliche Aufsichtsratsvorsitzenden der 186 Unternehmen

Unternehmen	Börsensegment	Name der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden
Aareal Bank AG	SDAX	Marija Korsch (seit 11. Juli 2012 AR-Mitglied, seit 2013 Vorsitzende)
Brenntag SE	MDAX	Doreen Nowotne (seit 10. Juni 2020)
Global Fashion Group SA	SDAX	Cynthia Gordon (seit April 2017)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Dr. Simone Bagel-Trah (seit 14. April 2008 AR-Mitglied, seit 2009 Vorsitzende)
Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	Dr. Esther Hackl (seit 1. Januar 2020)
Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	Dr. Daniela Rossa-Heise (seit 10. Dezember 2019)
Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	Ayla Busch (seit 26. Oktober 2017)
S&T AG	SDAX / TecDAX	Claudia Badstöber (seit 16. Juni 2020)
SGL CARBON SE	SDAX	Susanne Klatten (seit 30. April 2010 AR-Mitglied, seit 30. April 2013 Vorsitzende)
STRATEC SE	SDAX	Prof. Dr. Stefanie Remmele (seit 26. November 2020)
Zalando SE	MDAX	Cristina Stenbeck (seit 22. Mai 2019)

03 WoB 185 © FidAR 2021

Weiterhin haben nur sehr wenige Frauen mehrere Mandate in den Aufsichtsräten der 186 untersuchten Unternehmen inne. Mit **Margret Suckale** nimmt eine Aufsichtsrätin vier Mandate bei **Deutsche Telekom, DWS Group, HeidelbergCement** und **Infineon Technologies** ein. Auf drei Mehrfachmandate in den hier untersuchten Aufsichtsräten kommen folgende neun Frauen:

- Dr. Christine Bortenlänger (Covestro, MTU Aero Engines, Siemens Energy)
- Patricia Geibel-Conrad (CEWE Stiftung, DEUTZ, HOCHTIEF)

6 Für die Hauptversammlung der Medios AG am 10.06.2021 ist eine Frau für die Aufsichtsratswahlen nominiert.

- Marianne Heiß (AUDI⁷, Porsche, Volkswagen)
- Dr. Julia Kuhn-Piëch (AUDI⁷, MAN, TRATON)
- Simone Menne (BMW, Deutsche Post, Henkel)
- Regine Stachelhaus (Ceconomy, Covestro, Leoni)
- Angela Titzrath (Deutsche Lufthansa, Evonik Industries, Talanx)
- Dr. Bettina Volkens (Bilfinger, CompuGroup Medical, Vossloh)
- Prof. Dr. Marion Weissenberger-Eibl (HeidelbergCement, MTU Aero Engines, Rheinmetall)

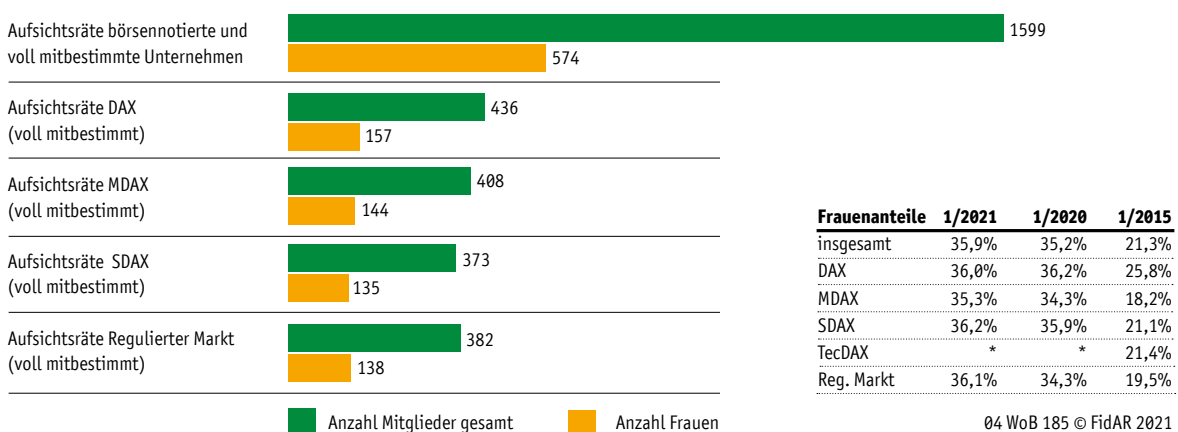
Ein Trend zum Overboarding ist angesichts dieser Werte zwar weiterhin nicht feststellbar, jedoch nimmt die Zahl der Mehrfachmandate merklich zu. Aufsichtsratsmandate außerhalb der hier untersuchten 186 Unternehmen werden in der vorliegenden Untersuchung nicht erfasst.

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 106 Quoten- und 80 Nicht-Quotenunternehmen

Der in den vergangenen Jahren kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils in den Aufsichtsräten der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist praktisch zum Erliegen gekommen. Zwar erreichen alle 106 Unternehmen die gesetzliche Vorgabe von 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat. Der dynamische Zuwachs der Jahre 2015 bis 2017 hat sich aber nicht fortgesetzt.

Bei den DAX-30-Konzernen, die unter die Quote fallen, ist sogar ein leichter Rückgang um 0,2 Prozentpunkte festzustellen – der Grund liegt in den zuvor beschriebenen Veränderungen in der Zusammensetzung der Indizes. In allen Segmenten beträgt der Frauenanteil jetzt etwa 36 Prozent. Den höchsten Zuwachs seit dem letzten Jahr haben die im Regulierten Markt notierten Unternehmen mit 1,8 Prozentpunkten erreicht.

04 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2021)



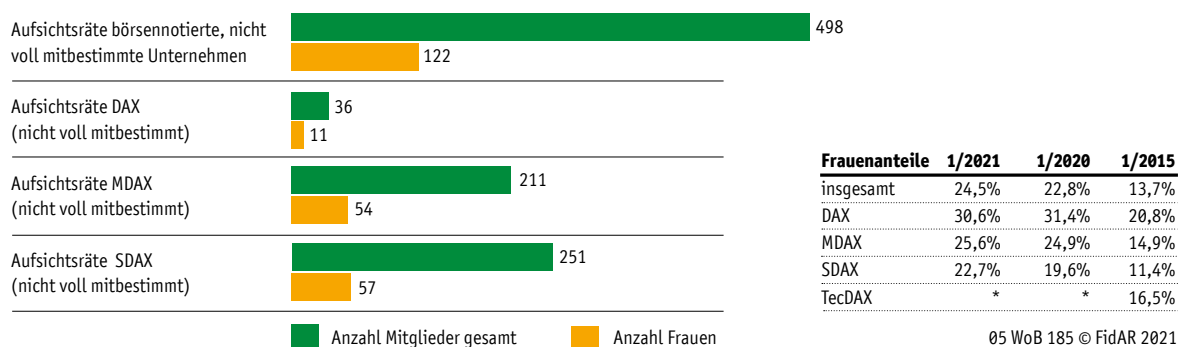
Innerhalb der 106 Unternehmen ist die Zahl, die einen Frauenanteil von 50 Prozent und mehr verzeichnen, mit **CEWE, Ceconomy, GEA, Gerry Weber** und **Infineon Technologies** auf fünf gestiegen, gefolgt von 27 Unternehmen, die einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent aufweisen. Somit haben über 30 Prozent dieser Unternehmen einen Frauenanteil von 40 Prozent und höher.

7 Die AUDI AG ist nicht mehr börsennotiert. Die drei Mandate von Marianne Heiß und Dr. Julia Kuhn-Piëch wurden dennoch hier berücksichtigt.

Sieben der 106 Unternehmen haben einen zahlenmäßigen Frauenanteil im Aufsichtsrat unter 30 Prozent: **Salzgitter, BayWa, Knaus Tabbert, Knorr-Bremse, Krones, Rheinmetall** und die **Telefónica Deutschland Holding**. Bis auf **Knaus Tabbert** und **Knorr-Bremse** erfüllen aber alle diese Unternehmen die gesetzliche Quote, da sie für die Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat getrennte Erfüllung vereinbart haben. **Knaus Tabbert** ist erst seit verganginem Jahr börsennotiert, hier müsste mit der nächsten Wahl der Arbeitnehmerseite die Quote erreicht werden. Gleiches gilt für **Knorr-Bremse**, auch hier wurde der Aufsichtsrat, dem zwei Frauen auf Anteilseignerseite und eine Frau auf Arbeitnehmerseite angehören, vor dem Börsengang im Oktober 2018 gewählt. Bei **Telefónica** ist für die Hauptversammlung am 20.05.2021 eine Nachwahl zum Aufsichtsrat vorgesehen – mit der vorgesehenen Wahl einer Frau wird die Quote dann wieder eingehalten.⁸ Drei der im Vorjahr noch unter die 30-Prozent-Marke fallenden Unternehmen, **HSBC Trinkaus & Burkhardt, Hugo Boss, K + S**, haben zusätzliche Frauen in den Aufsichtsrat gewählt und erreichen nun einen deutlich höheren Frauenanteil.

Bei den aktuell 80 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen ist die Anstiegskurve für den Frauenanteil in den Kontrollgremien auch abgeflacht, der Zuwachs fällt mit +1,7 Prozentpunkten ähnlich schwach aus wie bei den Quotenunternehmen, jedoch ausgehend von einem weit niedrigeren Niveau.

05 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 80 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Gesamtaufwichtsrat, Stand 01/2021)



Besonders stark macht sich hier das Ausscheiden von **Wirecard** bemerkbar, die in den vergangenen Jahren den Durchschnittswert für die vier DAX-30-Konzerne, die nicht unter die Quote fallen, maßgeblich mitbestimmten. **Linde** senkt hier mit einem Frauenanteil von 25 Prozent den Schnitt der anderen drei Konzerne, **Deutsche Wohnen, Fresenius Medical Care** und **Vonovia**, die jeweils einen Frauenanteil von 33,3 Prozent verzeichnen.

Im Vergleich wird damit erkennbar, dass die mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen eingeführte Quote wirkt: Bei den 106 Unternehmen, für die die gesetzliche Vorgabe gilt, sind in allen Segmenten mehr Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Ohne verbindliche gesetzliche Vorgabe ist die Repräsentanz von Frauen deutlich niedriger. Bei den vier nicht unter die Quote fallenden DAX-30-Konzernen ist der durchschnittliche Frauenanteil sogar rückläufig.

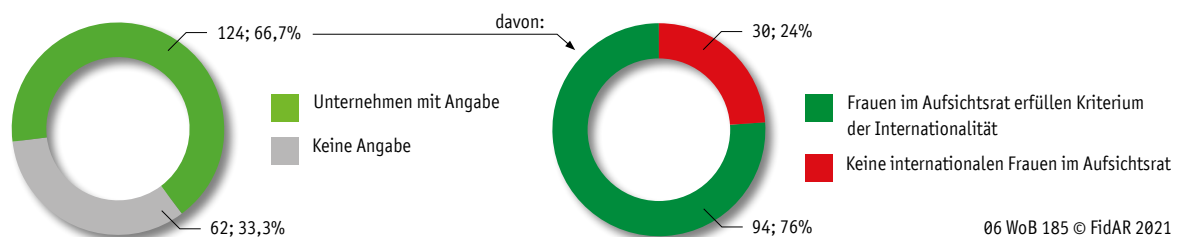
8 Die Nominierung einer Frau für die Aufsichtsratswahl wurde im Rahmen der Befragung mitgeteilt. Die Einladung zur Hauptversammlung der Telefónica wurde inzwischen veröffentlicht.

Internationalität der Frauen im Aufsichtsrat

Der Deutsche Corporate Governance Kodex empfiehlt für die Zusammensetzung der Führungs- und Kontrollgremien börsennotierter Unternehmen neben einer diversen Geschlechterstruktur auch die Einbeziehung von Führungskräften mit internationaler Erfahrung. Denn die internationale Tätigkeit der Konzerne und der wachsende Anteil der Beschäftigten von in Deutschland börsennotierten Unternehmen im Ausland sollte sich auch in der Vielfalt der Entscheidungsträger widerspiegeln. Vor diesem Hintergrund werden die 186 Unternehmen seit drei Jahren dazu befragt, wie viele der Frauen im Aufsichtsrat auch das Kriterium der Internationalität erfüllen, etwa indem sie aus dem Ausland stammen oder dauerhaft im Ausland tätig sind.

Mit 124 haben zwei Drittel (66,7 %) der untersuchten 186 Unternehmen Angaben dazu gemacht – ein nochmals deutlicher Anstieg zum Vorjahr (105 / 55,9 %). Bei über drei Viertel (94 / 76 %) der Unternehmen erfüllen eine oder mehr Frauen im Aufsichtsrat die Forderung nach mehr Diversität doppelt: Als Frau mit internationaler Erfahrung oder internationalen Wurzeln. 30 (24 %) dagegen geben an, dass keine der Frauen im Aufsichtsrat einen internationalen Hintergrund aufweist. Bei den 24 DAX-30-Konzernen, die Angaben gemacht haben, haben 22 mindestens eine Aufsichtsrätin mit internationaler Erfahrung.

06 Internationalität der Frauen im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



Damit verfügen weiterhin drei von vier Aufsichtsrätinnen über internationale Erfahrung oder stammen aus dem Ausland. Zu beobachten ist, dass die Konzerne dies immer stärker nach außen kommunizieren. So kündigte jüngst der DAX-30-Konzern **BAYER** an, bei den Neuwahlen zum Aufsichtsrat im Rahmen der Hauptversammlung am 27. April 2021 die internationale Aufstellung des Aufsichtsrats weiter stärken zu wollen. Nominiert ist mit **Prof. Dr. Fei-Fei Li** eine Expertin für Künstliche Intelligenz und Professorin für Computer Science an der Stanford University in Kalifornien. Zwar wird sie eine aus dem Aufsichtsrat ausscheidende Frau, **Johanna W. (Hanneke) Faber**, ersetzen, der Frauenanteil bleibt unverändert. Aber **BAYER** holt mit Prof. Li zusätzliche internationale Kompetenz in das Kontrollgremium.⁹

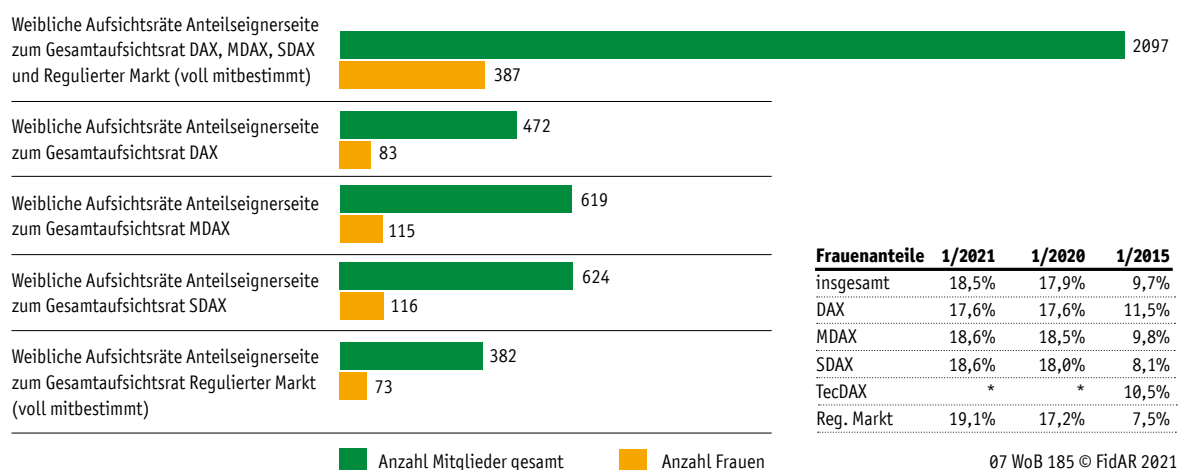
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Anteilseignerseite)

Die verlangsamte Entwicklung beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten spiegelt sich auch in der Detailbetrachtung nach Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Unternehmen, die keine Frau auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat haben, von 22 auf 19 (10,2 %) gesunken. Es handelt sich dabei ausschließlich um nicht unter die Quote fallende Unternehmen: **Corestate Capital**, **Dermapharm**, **DIC Asset**, **flatexDEGIRO**, **Grand City Properties**,

⁹ BAYER AG, Pressemitteilung, 12.03.2021 (<https://media.bayer.de/baynews/baynews.nsf/id/Bayer-will-Expertise-und-internationale-Aufstellung-des-Aufsichtsrats-weiter-staerken>).

Hypoport, LEG Immobilien, LPKF, Medios¹⁰, Nemetschek, PATRIZIA, Rational, Shop Apotheke, Sixt, Stabilus, TeamViewer, VARTA, Wacker Neuson und Zeal Network.

07 Anteil Frauen auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zum Gesamtaufwichtsrat (Stand 01/2021)



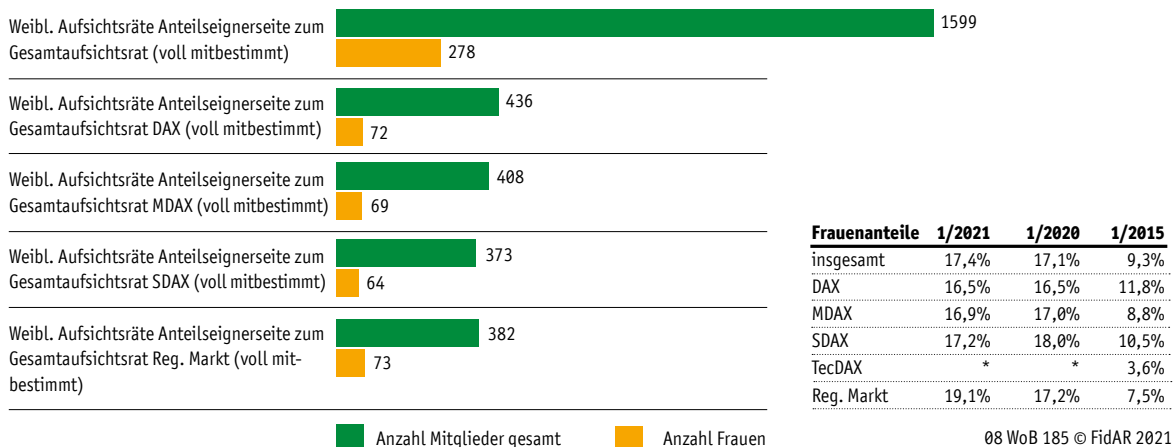
Wird die Anteilseignerseite zum Gesamtaufwichtsrat gesondert betrachtet, wird deutlich, dass praktisch keine Veränderungen mehr zum Vorjahr feststellbar sind. Seit Januar 2015 hat sich der Frauenanteil in allen Segmenten zwar von 9,7 Prozent auf 18,5 Prozent fast verdoppelt, im Vergleich zum letzten Jahr sind die Werte aber nahezu gleich geblieben. Lediglich die Unternehmen des Regulierten Marktes liegen mit einem Zuwachs von 1,9 Prozentpunkten mit 19,1 Prozent zum Gesamtaufwichtsrat über dem Durchschnitt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Anteilseignerseite werden von der Hauptversammlung gewählt, die Kandidaten schlägt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierungsausschusses vor, sofern der Aufsichtsrat einen solchen gebildet hat. Die geringe Bereitschaft, über die gesetzlich geforderte 30-Prozent-Quote hinaus aktiv weitere Frauen in den Aufsichtsrat zu holen, manifestiert sich in den vorliegenden Zahlen. Sie ist auch auf der von der Belegschaft des Unternehmens gewählten Arbeitnehmerseite erkennbar.

Der Aufsichtsrat muss dabei zwischen einer gemeinsamen oder getrennten Erfüllung der Quote entscheiden. Von den 106 Unternehmen, die unter die Quote fallen, haben 96 im Rahmen der Befragung Angaben zur Art der Erfüllung gemacht. Davon haben 57 (59 %) für eine Getrennterfüllung optiert, bei der Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite jeweils für sich den Anteil von 30 Prozent Frauen einhalten müssen. Wobei die Quote in einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat auch mit einem Frauenanteil von 25 Prozent erreicht werden kann.

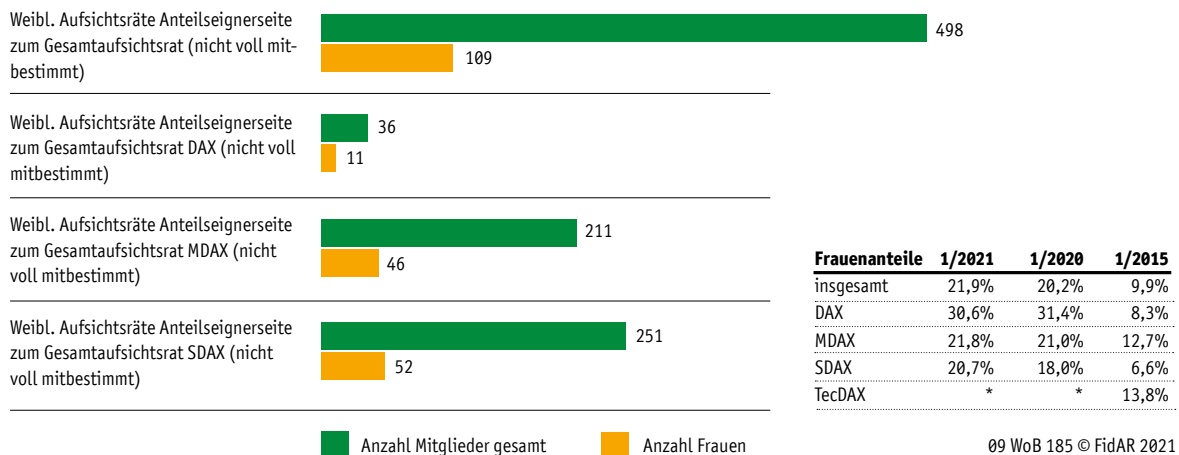
10 Für die Hauptversammlung der Medios AG am 10.06.2021 ist eine Frau für die Aufsichtsratswahlen nominiert.

08 Anteil Frauen auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen zum Gesamtaufwichtsrat (Stand 01/2021)



Die Frauenanteile auf der Anteilseignerseite zum Gesamtaufwichtsrat der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen liegen bis auf den Regulierten Markt in allen Segmenten unter den Werten der 186 insgesamt untersuchten Konzerne. Insgesamt ist ein minimaler Zuwachs von 0,3 Prozentpunkten zu verzeichnen, im MDAX ging der Wert um 0,1, im SDAX sogar um 0,8 Prozentpunkte zurück. Die Rückgänge basieren wesentlich auf Verschiebungen innerhalb der Indizes.

09 Anteil Frauen auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der aktuell 80 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen zum Gesamtaufwichtsrat (Stand 01/2021)



Das Ausscheiden aus den Indizes von Unternehmen wie Wirecard (DAX) oder Steinhoff International (SDAX), die einen hohen Frauenanteil aufwiesen, hat zu rückläufigen Werten bei den nicht paritätisch mitbestimmten 80 Unternehmen geführt. In der Betrachtung zum Gesamtaufwichtsrat erreichen diese nicht der Quote unterliegenden Unternehmen durchschnittlich einen deutlich höheren Frauenanteil auf der Anteilseignerseite, weil sie keine oder nur wenige Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat haben. Zu den Spitzenreitern im Gesamttranking gehört die **HORNBACH HOLDING** mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von 67,8 Prozent, der ausschließlich über vier Frauen auf der Anteilseignerseite des sechsköpfigen Aufsichtsrats der Baumarktkette erreicht wird.

Auffällig niedrig bleibt weiterhin der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der SDAX-Unternehmen im Verhältnis zum Gesamtaufsichtsrat. Zwar hat sich der durchschnittliche Frauenanteil seit Januar 2015 von 6,6 Prozent auf nunmehr 20,7 Prozent mehr als verdreifacht. Aber immer noch haben 19 Unternehmen (23,8 %) keine Frauen auf der Anteilseignerseite. Dies wird statistisch ausgeglichen durch die 31 SDAX-Unternehmen (38,8 %), die mindestens 30 Prozent Frauen auf Anteilseignerseite erreichen, 11 davon liegen sogar bei 40 Prozent oder darüber.

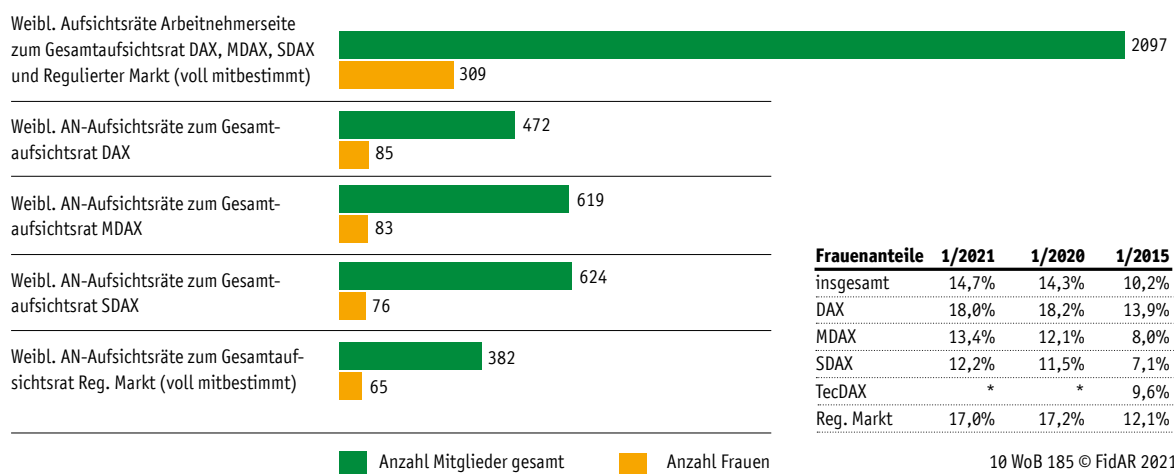
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Arbeitnehmerseite)

Schon in den vergangenen Jahren hat sich in den Untersuchungen zum WoB-Index gezeigt, dass weitaus mehr Frauen auf der Anteilseignerseite als auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsräte hinzugekommen sind. Standen in der ersten Studie zum WoB-Index der 160 DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen 2011 noch lediglich 50 Frauen auf Anteilseignerseite 113 Frauen auf Arbeitnehmerseite gegenüber, was einem Anteil von 2,2 bzw. 4,9 Prozent zum Gesamtaufsichtsrat entsprach, liegt heute die Arbeitnehmerseite mit einem durchschnittlichen Frauenanteil zum Gesamtaufsichtsrat von 14,7 Prozent weit hinter der Anteilseignerseite mit 18,5 Prozent. Dabei muss allerdings bedacht werden, dass die Werte nur bedingt vergleichbar sind, da von den untersuchten 186 Unternehmen 65 keine Arbeitnehmerbank haben – bei der Berechnung zum Gesamtaufsichtsrat fallen daher die Durchschnittswerte niedriger aus. Dennoch hält die Entwicklung auf Arbeitnehmerseite nicht mit der auf der Anteilseignerseite Schritt.

Die Gründe hierfür liegen insbesondere darin, dass der Einfluss der Unternehmen auf die Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite gering ist. Die Arbeitnehmerseite wird in freien Wahlen der Beschäftigten bestimmt. Die Unternehmensführung kann die Aufstellung der Listen allenfalls in sehr geringem Maße beeinflussen. Dagegen spielen zumindest in Branchen, die stark gewerkschaftlich organisiert sind, die Gewerkschaften bei der Wahl eine große Rolle. Sie könnten dafür sorgen, dass sich genügend Frauen zur Wahl stellen, um einen entsprechend hohen Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite zu erreichen.

Grundsätzlich fehlt es an Transparenz in Bezug auf die Wahlen auf Arbeitnehmerseite. Denn eine entsprechende Berichterstattung, wie sie für die Anteilseignerseite üblich ist, mit öffentlicher Wahl durch die Aktionäre auf der Hauptversammlung, ist bei der Arbeitnehmerseite nicht üblich.

10 Anteil Frauen auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zum Gesamtaufsichtsrat (Stand 01/2021)

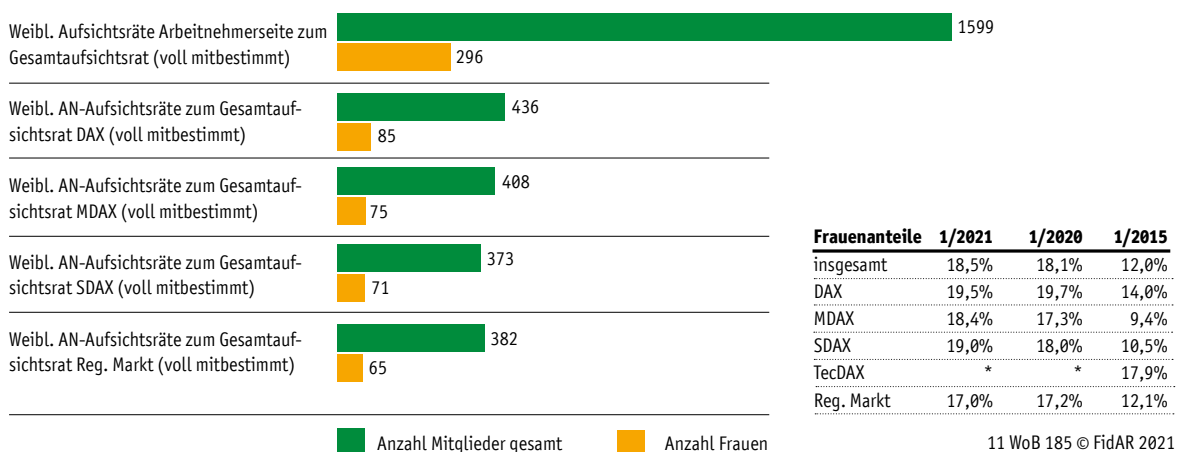


Insgesamt betrachtet ist der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsräte im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleich geblieben. Der Zuwachs von 0,4 Prozentpunkten insgesamt wird vor allem vom Anstieg bei den MDAX- und SDAX-Konzernen getragen, während bei den im DAX-30 und den im Regulierten Markt notierten Unternehmen der Frauenanteil im Verhältnis zum Gesamtauf-sichtsrat um jeweils 0,2 Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Die Zahl der 186 Unternehmen, die bislang keine Frauen auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats haben, ist von 73 im Vorjahr auf 70 (37,6 %) leicht zurückgegangen. 65 (34,9 %) dieser 186 Unterneh-men unterfallen nicht der Mitbestimmung und haben keine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.

Mit **Hannover Rück** hat eines der Unternehmen eine dreiköpfige, komplett weiblich besetzte Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat. Darüber hinaus haben sechs Konzerne einen Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite von über 50 Prozent: **Zalando**, **Gerry Weber International**, **CEWE Stiftung**, **Infineon Technologies**, **Deutsche Telekom** und **SAP**. Hinzu kommen 26 Unternehmen mit einer paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat.

11 Anteil Frauen auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen zum Gesamtauf-sichtsrat (Stand 01/2021)



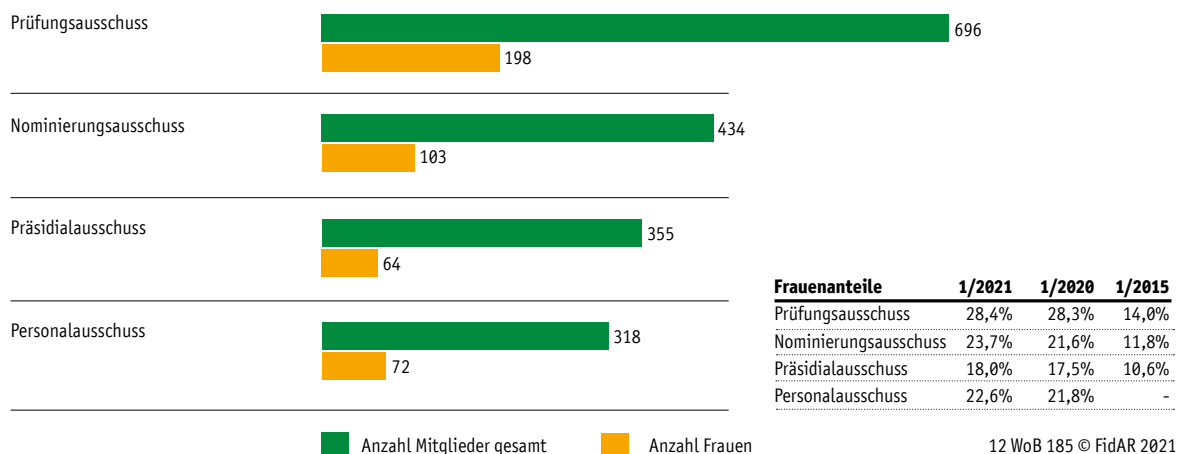
Werden die 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gesondert betrach-tet, liegt der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der DAX-30-Unternehmen trotz des geringe-ren Anstiegs seit dem Vorjahr weiterhin minimal über dem auf Anteilseignerseite. Lediglich im Regulierten Markt ist die Repräsentanz von Frauen auf der Anteilseignerseite höher. Bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen trägt weiterhin die Arbeitnehmerseite einen größeren Anteil zur gleichberechtigten Teilhabe im Kontrollgremium bei – die Anteilseignerseite hat hier den größeren Nachholbedarf.

Eine gesonderte Untersuchung der Frauenanteile auf der Arbeitnehmerseite für die 80 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen wird hier wie im Vorjahr nicht vorge-nommen. Da mit 65 (81,3 %) ein großer Teil dieser 80 Unternehmen keine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat hat, ist eine solche Betrachtung nicht aussagekräftig. Der Durchschnittswert zum Gesamtauf-sichtsrat ist zum Vorjahr minimal um 0,1 Prozentpunkte auf 2,6 Prozent gestiegen – seit Januar 2015 ist der Frauenanteil dagegen um 1,4 Prozentpunkte gesunken. Grundsätzlich wären tief-ergehende Untersuchungen dazu wichtig, wie die gleichberechtigte Teilhabe auch auf der Arbeit-nnehmerseite der Aufsichtsräte weiter gestärkt werden kann.

Anteil Frauen in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte

Während im vergangenen Jahr der Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte deutlich stärker zugenommen hatte als der Frauenanteil insgesamt, schlägt die verlangsamte Entwicklung in diesem Jahr auch auf die Ausschüsse durch. Die durchschnittlichen Anteile steigen nur minimal um 0,1 Prozentpunkte bei den Prüfungsausschüssen, 2,1 Prozentpunkte bei den Nominierungsausschüssen, 0,5 Prozentpunkte bei den Präsidialausschüssen und 0,8 Prozentpunkte bei den Personalausschüssen. Insgesamt liegen die Werte weiterhin deutlich unter dem allgemeinen Frauenanteil in den Aufsichtsräten. Damit sind Frauen zwar zahlenmäßig in den Kontrollgremien weitaus stärker repräsentiert als vor Inkrafttreten des FöPo-Gesetzes – an den wichtigen Schaltstellen innerhalb der Aufsichtsräte dominieren dagegen immer noch die männlichen Aufsichtsräte.

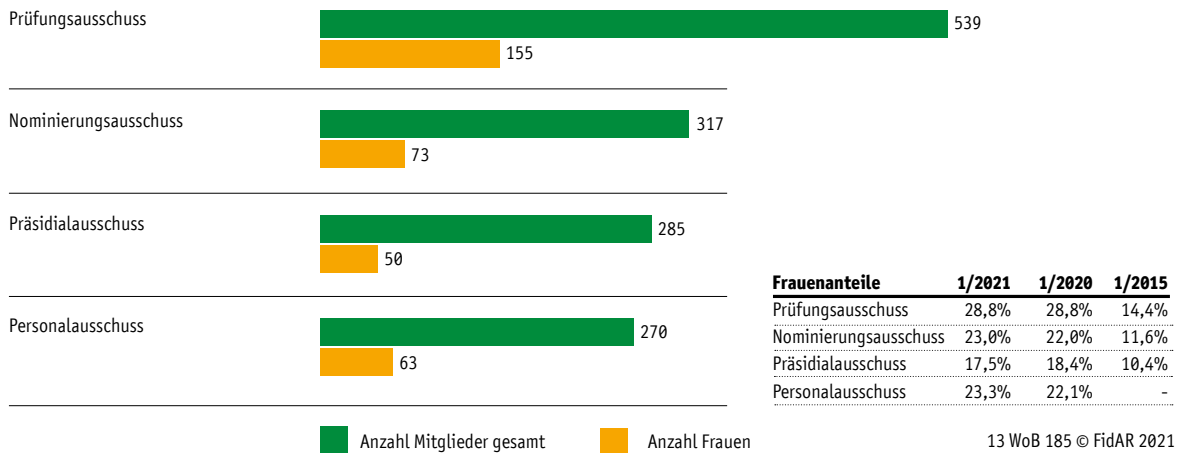
12 Anteil Frauen in den Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- und Personalausschüssen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



Im bedeutendsten Gremium des Aufsichtsrats, dem Präsidialausschuss, ist der Frauenanteil mit 18 Prozent weiterhin am geringsten – der Abstand zum mittlerweile erreichten durchschnittlichen Frauenanteil in den Kontrollgremien von 33,2 Prozent beträgt 15,2 Prozentpunkte. Auch der in sämtlichen Personalfragen im Konzern einflussreiche Personalausschuss schneidet mit einem Frauenanteil von 22,6 Prozent nur unwesentlich besser ab. Etwas erfreulicher ist die Entwicklung im Nominierungsausschuss. Mit einem Zuwachs von 2,1 Prozentpunkten macht das Gremium zum Vorjahr den größten Sprung nach vorne und liegt beim Frauenanteil nun mit 23,7 Prozent vor dem Personalausschuss. Lediglich der Frauenanteil im Prüfungsausschuss nähert sich mit 28,4 Prozent langsam dem durchschnittlichen Frauenanteil der 186 Unternehmen insgesamt an – im Vergleich zum Vorjahr, wo es einen starken Anstieg gab, stagniert die Entwicklung hier allerdings vollständig.

Nimmt man den Frauenanteil in den Ausschüssen der Aufsichtsräte als einen wichtigen Indikator dafür, wie ernst die Unternehmen die Gleichberechtigung nehmen, ist in diesem Jahr zu konstatieren, dass die Fortschritte der vergangenen Jahre zum Erliegen gekommen sind. Mit der Berufung in einen der Ausschüsse ist die Kandidatin in den wichtigsten Entscheidungen direkt eingebunden und erhält entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten. Daher wird auch bei den Gesprächen mit potenziellen Aufsichtsrätinnen verstärkt die Aufnahme in einen der strategischen Ausschüsse eingefordert. Zum anderen bedeutet eine Berufung in den Ausschuss auch teils eine zusätzliche Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit. So werden die Ausschussbesetzungen ein wichtiger Gradmesser für die gleichberechtigte Mitwirkung in der Aufsichtsratsarbeit.

13 Anteil Frauen in den Nominierungs-, Personal-, Prüfungs- und Präsidialausschüssen der Aufsichtsräte der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2021)



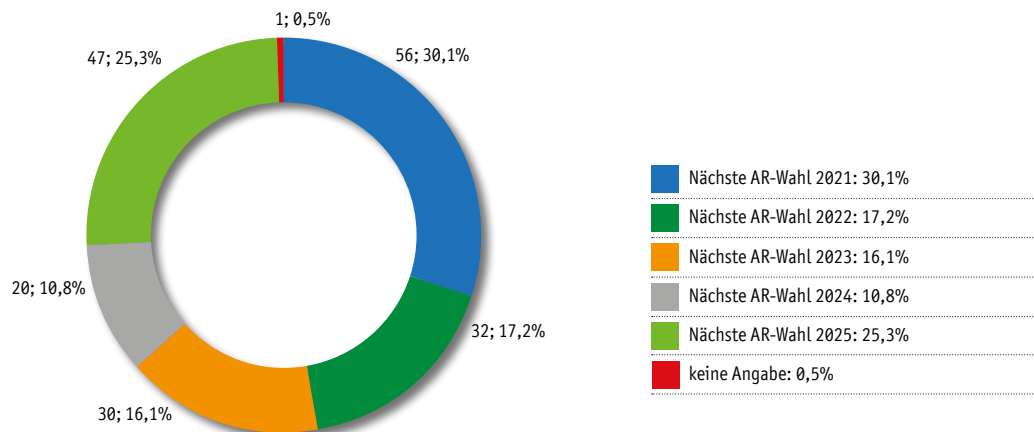
Der Frauenanteil in den Aufsichtsratsausschüssen der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen weichen nur noch unwesentlich von den Durchschnittswerten in den Ausschüssen der 186 Unternehmen ab. Die Werte liegen beim Prüfungsausschuss 0,4 Prozentpunkte und beim Personalausschuss 0,7 Prozentpunkte höher; beim Nominierungsausschuss dagegen 0,7 Prozentpunkte und beim Präsidialausschuss 0,5 Prozentpunkte niedriger als der Gesamtwert. Wesentlich festzuhalten ist das Absinken des durchschnittlichen Frauenanteils in den Präsidialausschüssen der 106 Quotenunternehmen um 0,9 Prozentpunkte auf nur noch 17,5 Prozent. Im Prüfungsausschuss stagniert der Wert, ansonsten ist das Wachstum im Vergleich zum Vorjahr gering.

Zu beachten ist, dass viele kleinere Unternehmen, die teilweise einen nur drei- bis sechsköpfigen Aufsichtsrat haben, keine Ausschüsse bilden. 31 der untersuchten Unternehmen haben keinen Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- oder Personalausschuss. Insbesondere bei den 80 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen ist die Zahl der Aufsichtsratsausschüsse gering. So haben etwa nur 35 (43,8 %) der 80 Nicht-Quotenunternehmen einen Nominierungsausschuss eingerichtet, bei den 106 der Quote unterliegenden Unternehmen sind es 92 (86,8 %).

Zeitpunkt der Wahlen zum Aufsichtsrat

Im laufenden Jahr 2021 finden bei 56 und damit bei 30 Prozent der 186 untersuchten Unternehmen im Rahmen der Hauptversammlung Wahlen zum Aufsichtsrat statt. Einige dieser Aufsichtsratswahlen haben zum Zeitpunkt dieser Untersuchung (März 2021) bereits stattgefunden, ein Großteil steht aber noch an. Bei 26 und damit knapp der Hälfte dieser 56 Aufsichtsratswahlen handelt es sich um Vollwahlen, das heißt, alle oder ein großer Teil der Mitglieder der Anteilseigner werden neu gewählt. Bei den anderen 30 finden Nachwahlen für mindestens eine Aufsichtsratsposition statt. Viele der Einladungen zu den Hauptversammlungen sind derzeit noch nicht veröffentlicht, daher ist noch nicht abschätzbar, wie hoch der Anteil an Frauen sein wird, der im Rahmen dieser Aufsichtsratswahlen nominiert ist.

14 Termine der nächsten Aufsichtsratswahlen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



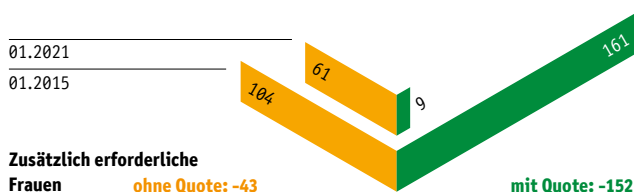
14 WoB 185 © FidAR 2021

Eine besondere Herausforderung für die Hauptversammlungen bildet die notwendige Digitalisierung der HV, bedingt durch die Corona-Pandemie. Während die HVs normalerweise als Präsenzveranstaltung ausgerichtet werden, wurden 2020 viele HVs zunächst verschoben und später dann als virtuelle Versammlung abgehalten. Im Rahmen der diesjährigen Erhebung wurde daher erstmals nach der Form der HV im vergangenen Jahr gefragt. Von den 117 Unternehmen, die hierzu Stellung genommen haben, hielten mit 105 (89,7 %) der überwiegende Teil eine virtuelle HV ab. Wichtige Änderung für die virtuelle Hauptversammlung in 2021 ist das Fragerecht. Während Aktionärinnen und Aktionären 2020 lediglich eine digitale Fragemöglichkeit eingeräumt werden musste, steht ihnen ab 2021 wieder das übliche Fragerecht zu. Damit korrespondiert eine grundsätzliche Pflicht der Verwaltung, fristgemäß eingegangene Fragen zu beantworten.

Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote

Seit Januar 2015 wird hier die Anzahl der Frauen berechnet, die noch bestellt werden müssten, um in jedem der 186 untersuchten Unternehmen den gesetzlich geforderten Frauenanteil von 30 Prozent bei Neubesetzungen zu erreichen. Fehlten bei den unter die Quote fallenden Unternehmen zu diesem Zeitpunkt vor Inkrafttreten des FöPo-Gesetzes noch 161 Frauen in den 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, müssten heute gerade noch neun Frauen in die Aufsichtsräte der Quotenunternehmen geholt werden, um die Aufsichtsratsquote auch zahlenmäßig zu erfüllen. Dabei geht es nicht um den Wert, mit dem die Frauenquote erreicht wird. Denn bei getrennter Erfüllung von Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite darf dieser bei einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bei 25 Prozent liegen. Gemessen wird vielmehr, mit wie vielen zusätzlichen Frauen die Schwelle zum Wert von 30 Prozent erreicht oder übertroffen wird. Insgesamt fehlen bei den 186 Unternehmen noch 70 Aufsichtsrätinnen, um in allen Kontrollgremien mindestens 30 Prozent Frauenanteil zu erzielen. Im Januar 2015 fehlten dagegen noch 265 Frauen zum Erreichen der 30-Prozent-Marke.

15 **Zusätzlich erforderliche Frauen zur Erreichung des 30%-Frauenanteils im Aufsichtsrat seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 106 paritätisch mitbestimmten und den 80 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (Stand 01/2021)

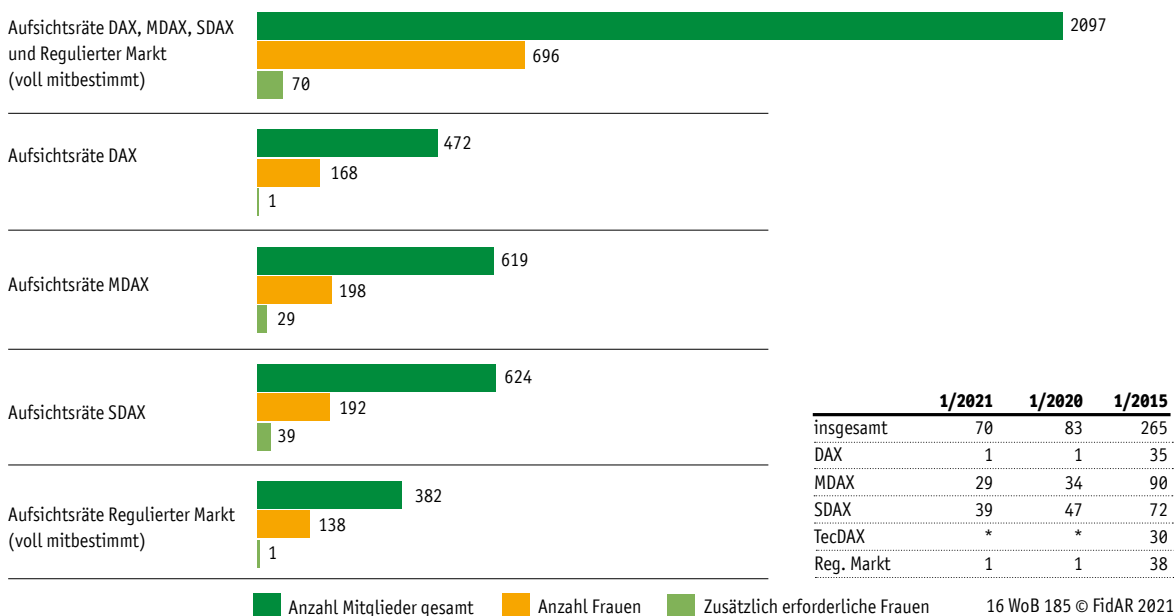


15 WoB 185 © FidAR 2021

Der Vergleich der Entwicklung bei den 106 der Quote unterliegenden Unternehmen mit den 80 Nicht-Quotenunternehmen zeigt weiterhin deutlich, dass Frauen zu einem überwiegenden Teil bei den paritätisch mitbestimmten Unternehmen nominiert und in die Aufsichtsräte gewählt werden. Die Zahl der noch erforderlichen Frauen bei den 80 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen wurde innerhalb von fünf Jahren von 104 auf 61 nicht einmal halbiert. Entsprechend ist der Nachholbedarf groß, um auch nominell in allen Aufsichtsräten 30 Prozent oder mehr Frauenanteil zu erreichen.

Bei den DAX-30-Unternehmen fehlt lediglich im Aufsichtsrat von **Linde** eine Frau, damit alle Konzerne die 30-Prozent-Marke erfüllen. Gleiches gilt für die 26 paritätisch mitbestimmten, im Regulierte Markt notierten Unternehmen: Hier steht lediglich bei **HSBC Trinkaus & Burkhardt** die Berufung von einer Frau aus.

16 **Zusätzlich erforderliche Frauen zur Erreichung des 30%-Frauenanteils im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierte Markt notierten Unternehmen** (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2021)



Auch wenn sich die Lücke zwischen den der Quote unterliegenden Konzernen und den Nicht-Quotenunternehmen etwas verringert hat, zeigt sich im Vergleich deutlich, welche weitreichende Wirkung der Druck der gesetzlichen Quote entfalten konnte: Bei den 106 Quotenunternehmen wurden signifikante Fortschritte erzielt. Seit Januar 2015 wurden über 300 Frauen in die Aufsichtsräte der 186 Unternehmen berufen, mit 245 entfällt der überwiegende Teil davon auf die 106 Quotenunternehmen.

► ► FRAUEN IN DEN VORSTÄNDEN DER UNTERNEHMEN

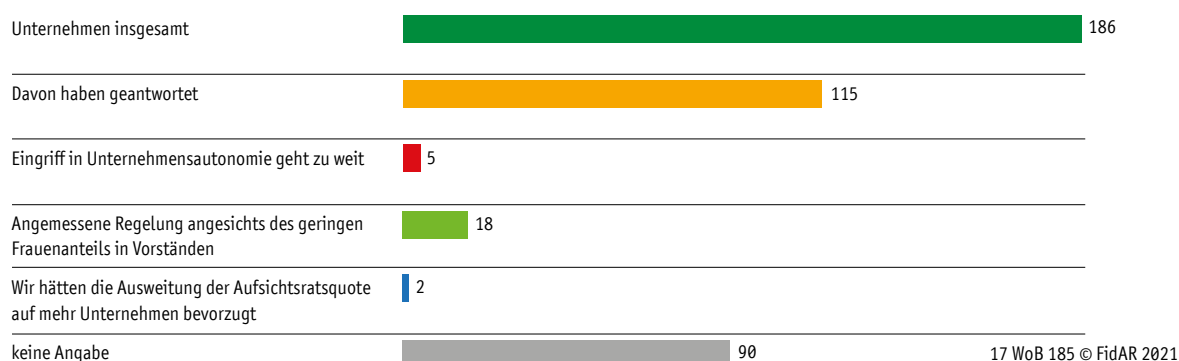


Mit dem vom Deutschen Bundestag am 15. Februar 2021 in erster Lesung¹¹ diskutierten Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) rückt der Frauenanteil in den Vorständen stärker in den Fokus. Börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern müssen künftig bei Neubesetzungen mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein. Das parlamentarische Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Es wird angestrebt, dass das FüPoG II noch vor Ende der Legislaturperiode in Kraft tritt.

Einstellung zum Mindestbeteiligungsgebot

Im Rahmen der Erhebung zur Prüfung der Daten im Frühjahr 2021 wurden die untersuchten 186 Unternehmen auch dazu befragt, wie sie die geplante Mindestbeteiligung von einer Frau für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern beurteilen. Zwar wollte ein Großteil der Unternehmen nicht zu dieser Frage Stellung nehmen. Aber bei den Antworten überwiegt deutlich die Zahl der Unternehmen, die im Mindestbeteiligungsgebot angesichts des geringen Frauenanteils in Vorständen eine angemessene Regelung sieht. Zwei Unternehmen gaben zudem an, sie hätten die Ausweitung der Aufsichtsratsquote auf mehr Unternehmen gegenüber einer gesetzlichen Regelung für die Vorstandsebene bevorzugt. Nur fünf Unternehmen waren der Auffassung, dass der damit verbundene Eingriff in die Unternehmensautonomie zu weit geht.

17 Die Bundesregierung plant für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen eine Mindestbeteiligung von einer Frau für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern. Wie beurteilen Sie die vorgesehene Maßnahme?



11 Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde nach halbstündiger Aussprache zur federführenden Beratung an den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend überwiesen (<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw08-de-frauen-fuehrungspositionen-821764>).

Mindestbeteiligungsgebot

Aktuell unterliegen 66 der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, dem geplanten gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot – sie werden in der nachstehenden Übersicht dargestellt. Konzerne der Rechtsform Stiftung & Co. KG, KG & Co. KGaA, SE & Co. KGaA und KGaA fallen nicht unter die Regelung. 24 (36,4 %) der dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegenden Unternehmen haben aktuell keine Frau im Vorstand – die Hälfte dieser 24 Unternehmen (12 / 50 %) ohne Frau im Vorstand hat für die Chefetage derzeit Zielgröße Null festgelegt.

Bemerkenswert ist, dass seit Bekanntgabe der Gesetzesentwürfe für ein Mindestbeteiligungsgebot schon sieben Konzerne – **adidas**, **BAYER**, **E.ON** und **Infineon Technologies** im DAX, **Knorr-Bremse**¹² im MDAX sowie **Fielmann** und **Südzucker**¹² im SDAX – eine Frau in den Vorstand berufen haben. Eine ähnliche Entwicklung war bereits im Rahmen der Einführung der Aufsichtsratsquote zu beobachten. Bereits die Diskussion über die neuen gesetzlichen Vorgaben im Vorfeld führte dazu, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten signifikant zunahm. Damit müssen nur noch zwei DAX-30-Konzerne, die unter die Mindestbeteiligung fallen, eine Frau für die Führungsetage benennen: **HeidelbergCement** und **MTU**. Darüber hinaus haben jedoch auch die DAX-30-Mitglieder **Delivery Hero**, **Deutsche Wohnen** und **Linde** keine Frau im Vorstand – sie fallen aber nicht unter die Regelung, weil sie weniger als vier Vorstandsmitglieder haben bzw. nicht paritätisch mitbestimmt sind.

Der Grund für den steigenden Frauenanteil in den Vorständen liegt aber auch in der breiten öffentlichen Kritik an den Unternehmen, die trotz frauenfreier Führungsetage mit Zielgröße Null planten. Auch Bundeskanzlerin Angela Merkel hatte immer wieder kritisiert, Zielgröße Null grenze an „Verweigerungshaltung“.¹³ Die strategische Planung mit einer frauenfreien Führungsebene wurde als Affront gegen das gesetzliche Ziel der Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe gewertet. Dass „drei Viertel der Unternehmen, die zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind, sich auf Vorstandsebene keine oder Null als Zielgröße gesetzt haben“, wird daher auch in der Gesetzesbegründung des FüPoG II als zentrales Argument dafür genannt, dass „in Bezug auf die Leitungsebenen der deutschen Privatwirtschaft auf ein Umdenken hingewirkt werden muss“.¹⁴ Die Lösung liege in einer gesetzlichen Regelung, betonte Bundesfrauenministerin Franziska Giffey, weil die Zielgrößen alleine nicht zu einem Umdenken geführt hätten: „Freiwillig tut sich nichts. Es ist an der Zeit, gesetzliche Regeln für mehr Vielfalt und Gleichstellung in den Chefetagen zu schaffen.“¹⁵

12 Die Berufung erfolgte nach Redaktionsschluss der Studie. Sie konnte daher in den Rankings und Zahlen nicht mehr berücksichtigt werden.

13 Rede von Bundeskanzlerin Merkel bei der Jahresversammlung des Verbandes deutscher Unternehmerinnen am 16. Mai 2019 (<https://www.bundestkanzlerin.de/bkin-de/aktuelles/rede-von-bundestkanzlerin-merkel-bei-der-jahresversammlung-des-verbandes-deutscher-unternehmerinnen-am-16-mai-2019-in-berlin-1612194>).

14 Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Deutscher Bundestag, Drucksache 19/26689, 15.02.2021.

15 Pressemitteilung „Evaluation zum FüPoG belegt - die feste Quote wirkt, freiwillige Maßnahmen hingegen nicht“, 18.11.2020 (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/giffey-lambrecht-evaluation-zum-fuepog-belegt-die-feste-quote-wirkt-freiwillige-massnahmen-hingegen-nicht-162464>).

WoB-Index 66 I – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand

börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern

(Stand 15.01.2021, aktualisiert zum 22.03.2021)

Position 22.03.2021 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Zahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand Zielgröße seit 2017
1 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT – Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	6	37,50%	6	3	50,00%	16,67%
2 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	29,00%
3 Commerzbank AG	MDAX	20	8	40,00%	6	2	33,33%	14,30%
4 Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	10	3	30,00%	30,00%
5 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	7	2	28,57%	12,50%
5 HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	7	2	28,57%	14,30%
5 SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	7	2	28,57%	22,22%
5 Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX / TecDAX	16	4	25,00%	7	2	28,57%	25,00%
9 Beiersdorf AG	MDAX	12	5	41,67%	8	2	25,00%	10,00%
9 Covestro AG	DAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	40,00%
9 Daimler AG	DAX	20	6	30,00%	8	2	25,00%	12,50%
9 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
9 Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
9 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	25,00%
9 Jungheinrich AG	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	0,00%
9 METRO AG	SDAX	20	9	45,00%	4	1	25,00%	25,00%
9 MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
9 RWE AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	0,00%
9 Siemens Energy AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
9 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	0,00%
21 E.ON SE	DAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	20,00%
21 Fielmann AG	SDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	25,00%
21 Fraport AG	MDAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	25,00%
21 HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
21 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	8	50,00%	5	1	20,00%	20,00%
21 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	3	25,00%	5	1	20,00%	20,00%
21 LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	5	1	20,00%	25,00%
21 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	0,00%
29 adidas AG	DAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	14,29%
29 BAYER AG	DAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	14,00%
29 Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%	6	1	16,67%	20,00%
29 Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	30,00%
29 KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	0,00%
29 Siemens AG	DAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	25,00%
29 TUI AG	Reg. Markt	19	6	31,58%	6	1	16,67%	16,67%
36 Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	7	35,00%	7	1	14,29%	12,50%
37 Continental AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%	11,00%
37 Deutsche Post AG	DAX	20	7	35,00%	8	1	12,50%	25,00%
37 Schaeffler AG	SDAX	20	8	40,00%	8	1	12,50%	12,50%
37 Volkswagen AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%	11,10%
41 Münchener Rück AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	9	1	11,11%	25,00%
42 Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30,00%	10	1	10,00%	20,00%
43 Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	25,00%
43 BAUER Aktiengesellschaft	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	0	0,00%	0,00%
43 BayWa AG	SDAX	16	4	25,00%	5	0	0,00%	0,00%
43 DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	33,33%

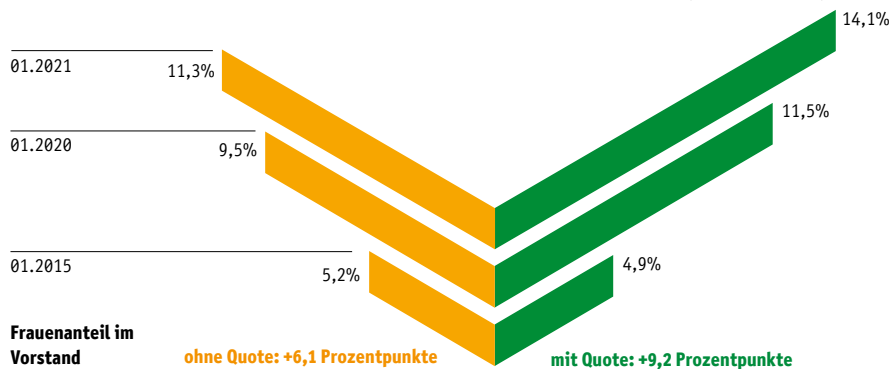
Position 22.03.2021
Unternehmen

	Notierung		Gesamtzahl AR Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Zahl Vorstandsmitglieder	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand Zielgröße seit 2017
43 ElringKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%		4	0	0,00%	0,00%
43 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%		5	0	0,00%	0,00%
43 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%		4	0	0,00%	20,00%
43 HeidelbergCement AG	DAX	12	5	41,67%		7	0	0,00%	14,00%
43 HOCHTIEF AG	MDAX	16	5	31,25%		4	0	0,00%	0,00%
43 Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%		4	0	0,00%	25,00%
43 Indus Holding AG	SDAX	12	5	41,67%		4	0	0,00%	0,00%
43 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	12	3	25,00%		4	0	0,00%	keine
43 Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%		5	0	0,00%	0,00%
43 Krones AG	SDAX	16	4	25,00%		5	0	0,00%	0,00%
43 MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%		4	0	0,00%	25,00%
43 Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%		4	0	0,00%	0,00%
43 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	5	31,25%		4	0	0,00%	0,00%
43 Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%		4	0	0,00%	25,00%
43 Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%		5	0	0,00%	20,00%
43 Talanx AG	SDAX	16	5	31,25%		6	0	0,00%	16,67%
43 TRATON SE	SDAX	20	6	30,00%		6	0	0,00%	0,00%
43 Uniper SE	MDAX	12	4	33,33%		4	0	0,00%	20,00%
43 Wacker Chemie AG	MDAX	16	6	37,50%		4	0	0,00%	0,00%
43 Wüstenrot & Württembergische AG	Reg. Markt	16	7	43,75%		4	0	0,00%	15,00%
Ergebnis (alle 66 Unternehmen):		1061	366	34,50%		361	54	15,00%	

Frauenanteil im Vorstand

Während sich die Zuwachsrate beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten im vergangenen Jahr verlangsamt hat, steigt der Frauenanteil in den Vorständen der 186 untersuchten Unternehmen stärker als in den Vorjahren – allerdings ausgehend von einem weiterhin niedrigen Niveau. Seit Januar 2015 – vor Inkrafttreten des FöPoG am 1. Mai 2015 – stieg der Anteil von seinerzeit geringen 5 Prozent auf nunmehr 13 Prozent. In den Vorständen der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen hat sich der Anteil von 4,9 Prozent im Januar 2015 auf jetzt 14,1 Prozent fast verdreifacht. Immer deutlicher fallen dagegen die nicht der Quote unterliegenden Unternehmen zurück. Hier wurde beim Durchschnittswert zwar erstmals die 10-Prozent-Marke überschritten, dennoch beträgt der Männeranteil in der Führungsetage noch knapp 89 Prozent.

18 Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 106 paritätisch mitbestimmten und den 80 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2021)

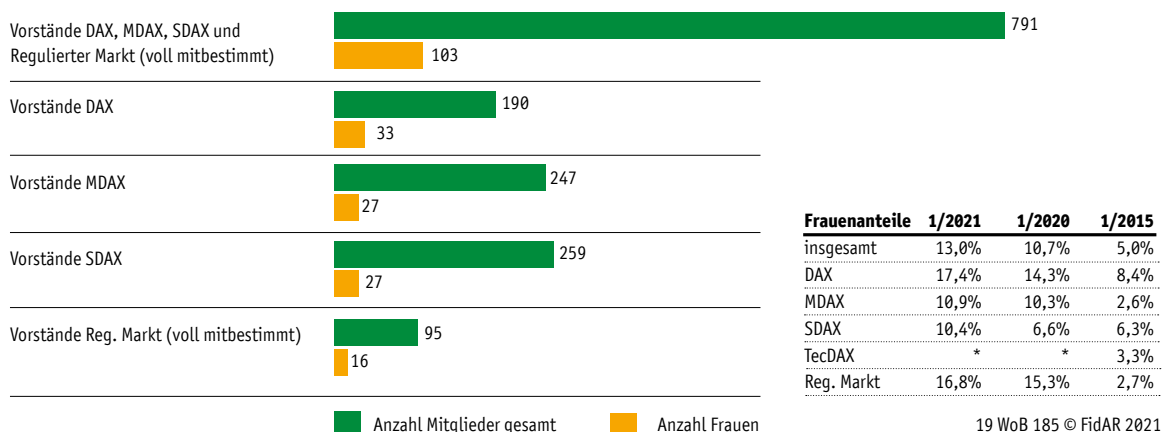


18 WoB 185 © FidAR 2021

Mehrere Faktoren dürften diese Zuwächse beeinflusst haben: Der öffentliche Druck auf Unternehmen mit frauenfreier Chefetage ist merklich gestiegen. Die Aussagen der Konzerne, Diversität in Führungspositionen und hier insbesondere mehr Frauen seien strategische Ziele, verloren mit den Planungen mit Zielgröße Null ihre Glaubhaftigkeit. Die Aufsichtsräte, die die Zielgrößen für die Vorstandsebene verabschieden und im Geschäftsbericht veröffentlichen, sahen sich einer breiten Kritik durch die Medien, aber auch von Seiten der Politik und von Verbänden ausgesetzt.

Besonders die von der Öffentlichkeit stark wahrgenommenen DAX-30-Unternehmen stehen hier unter Beobachtung und müssen sich gegenüber den Medien etwa beim Ausscheiden von Frauen aus dem Vorstand rechtfertigen. Dies zeigt die Diskussion um das kurzfristige Ausscheiden von Jennifer Morgan aus der Vorstandsspitze von **SAP** im April 2020 – als erster weiblicher Vorstandsvorsitzenden eines DAX-30-Konzerns –, die die Debatte um gleichberechtigte Teilhabe wesentlich beeinflusst hat. Die Begründung von Seiten der SAP zur Trennung wurde sehr kritisch hinterfragt, da sie eine Haltung deutlich machte, die nicht mit der vom Unternehmen proklamierten gleichberechtigten Teilhabe übereinstimmte. Insgesamt wurde deutlich, dass das übergreifende Ziel des FöPoG, die Repräsentation von Frauen in allen operativen Führungspositionen zu erhöhen, alleine mit der fixen Aufsichtsratsquote und der freiwilligen Selbstverpflichtung zu individuellen Zielgrößen nicht erreicht werden kann. Neben der Erhöhung der Zahlen sind die Haltungsänderung und das Commitment der Unternehmensleitung erforderlich, um Wirksamkeit zu erzielen.

19 Anteil Frauen im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2019)



Die Detailanalyse offenbart, dass der starke Anstieg des Frauenanteils zum Vorjahr insbesondere von den DAX-30-Konzernen getragen wird. Kamen im vergangenen Jahr noch 27 Frauen auf 189 Vorstandsmitglieder, gehören nun 33 Frauen den Vorständen an. Alleine 2021 wurden bisher mit **Amanda Rajkumar (adidas)**, **Dr. Barbara Karuth-Zelle (Allianz)**, **Dr. Melanie Maas-Brunner (BASF)**, **Sarena Lin (BAYER)**, **Sabine Bendiek** und **Julia White (SAP)** sechs neue Frauen in die Konzernvorstände bestellt, im April folgen mit **Victoria Ossadnik (E.ON)** und **Constanze Hufenbecher (Infineon Technologies)** zwei weitere Vorständinnen. Ausgeschieden sind seit der letzten Erhebung des WoB-Index im Frühjahr 2020 **Karen Parkin (adidas)**, **Hauke Stars (Deutsche Börse)**, **Anne Roby (Linde)** und **Adaire Fox-Martin (SAP)** – zudem haben mit **Wirecard** und **Beiersdorf** zwei Unternehmen mit Frauen im Vorstand den DAX-Index verlassen (**Susanne Steidl – Wirecard; Dessi Temperley – Beiersdorf**). Die Nachrücker **Delivery Hero** und **Siemens Energy** haben dagegen noch eine frauenfreie Vorstandsetage. Zum Vergleich: 2011 gab es insgesamt vier Frauen in den Vorständen der DAX-30, im Januar 2015 waren es noch 16 und damit weniger als die Hälfte der heute erreichten 33 Vorstandsfrauen.

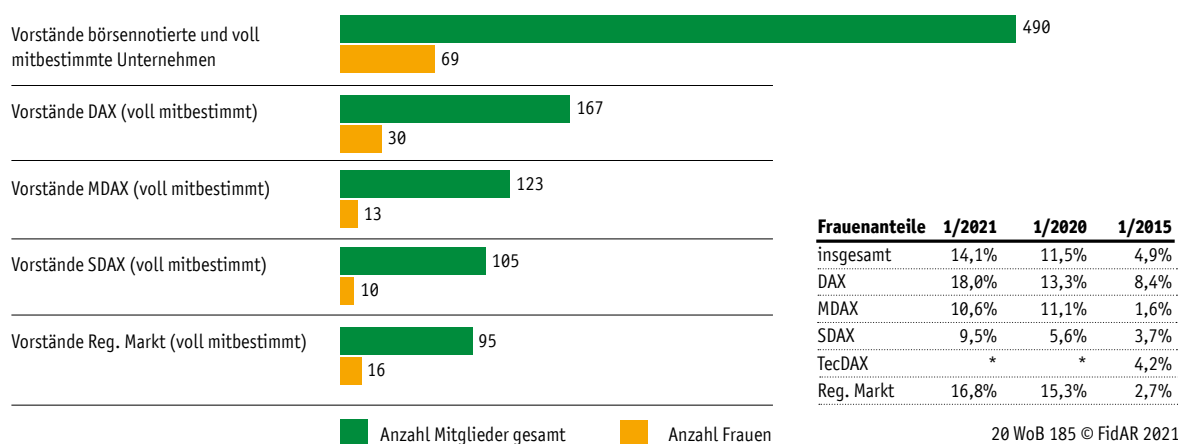
Weiterhin schwach fällt dagegen die gleichberechtigte Teilhabe bei den kleineren 60 im MDAX und 70 im SDAX notierten Unternehmen auf der Vorstandsebene aus. Die MDAX-Konzerne haben sich nur minimal von 10,3 auf 10,9 Prozent verbessert, während der Anstieg im SDAX von niedrigen 6,6 auf immer noch niedrige 10,4 Prozent zumindest zahlenmäßig stärker ausfällt. Beide Segmente zusammen kommen auf 27 Frauen, bei 247 (MDAX) bzw. 259 (SDAX) Vorstandsmitgliedern weiterhin ein sehr niedriger Wert.

Nahezu mit den DAX-30-Konzernen gleichziehen können die paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. Seit Anfang 2015 haben sie den Frauenanteil in den Vorständen von niedrigen 2,7 Prozent auf 16,8 Prozent mehr als versechsfacht. Dabei sticht besonders die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** hervor, die ihren Frauenanteil im Vorstand mit der Berufung von **Ulrike Riedel** zur Arbeitsdirektorin im Juli und **Christine Hein** zur Finanzvorständin im November 2020 auf 50 Prozent angehoben hat. **OSRAM Licht** und **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe** haben sogar mit jeweils zwei Frauen im dreiköpfigen Vorstand einen höheren Frauenanteil von 66,7 Prozent. Bislang werden die Unternehmen aus dem Regulierten Markt öffentlich allerdings nicht so stark wahrgenommen und nur selten in Untersuchungen berücksichtigt.

Positiv ist die Entwicklung bei den Konzernen mit weiblicher CEO. Insgesamt haben acht der 186 Unternehmen eine Frau als Vorstandsvorsitzende. Im SDAX wurden **Christina Johansson** als

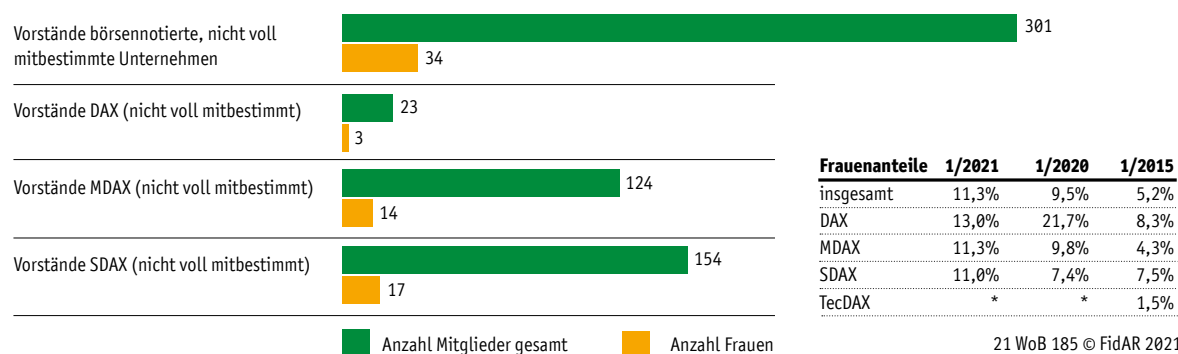
Interim-CEO bei **Bilfinger**, **Petra von Strombeck** als CEO von **New Work** sowie **Dr. Britta Giesen** als CEO von **Pfeiffer Vacuum Technology** berufen. Neben Johansson, von Strombeck und Giesen leiten **Martina Merz** (CEO **thyssenkrupp** seit Oktober 2019), **Sonja Wärntges** (CEO **DIC Asset** seit 1. Oktober 2017), **Antje Leminsky** (CEO **GRENKE** seit 1. März 2018), **Angela Titzrath** (CEO **Hamburger Hafen und Logistik** seit 1. Januar 2017) und **Carola Gräfin von Schmettow** (CEO **HSBC Trinkaus & Burkhardt** seit Juli 2015) den jeweiligen Vorstand. Sie stehen 178 männlichen CEOs gegenüber. Gräfin von Schmettow hat sich allerdings Ende April 2021 aus dem Vorstand von HSBC zurückgezogen. Dafür übernimmt am 1. Mai 2021 **Belén Garijo López** den Vorstandsvorsitz von **Merck**. Sie wird die erste Frau als alleinige CEO eines DAX-30-Konzerns sein.

20 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2021)



Der seit dem Vorjahr verstärkte Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen der untersuchten 186 Unternehmen geht vorrangig auf den starken Zuwachs bei den 106 paritätisch mitbestimmten, der Quote unterliegenden Unternehmen zurück. Sie steigerten den Anteil um 4,7 Prozentpunkte – nach nur 1,9 Prozentpunkten im letzten Jahr. Bei den DAX-Konzernen entfallen 30 der 33 Vorstandsfrauen auf die Quotenunternehmen. Der leichte Rückgang bei den MDAX-Konzernen geht insbesondere auf Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes zurück – so stiegen etwa Unternehmen mit Frauen im Vorstand wie **METRO** und **OSRAM Licht** in den SDAX ab. Unter anderem dadurch hat sich der Wert für die 26 paritätisch mitbestimmten SDAX-Unternehmen um 3,9 Prozentpunkte auf immer noch schwache 9,5 Prozent verbessert.

21 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 80 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Stand 01/2021)



Von den fünf Frauen in den Vorständen der vier DAX-30-Konzerne, die nicht unter die Quote fallen, sind seit dem letzten Jahr zwei ausgeschieden: **Wirecard** hat den DAX verlassen müssen, bei **Linde** ist **Anne Roby** als Executive Vice President ausgeschieden. Entsprechend sinkt der durchschnittliche Frauenanteil der Nicht-Quotenunternehmen im DAX-30 von 21,7 auf 13 Prozent. Dass der Wert im MDAX nur wenig zulegt, liegt unter anderem am Abstieg von **Aareal Bank** und **GRENKE** in den SDAX, sie haben mit jeweils 2 Vorständinnen einen Frauenanteil von 33,3 und 40 Prozent. Entsprechend steigt im SDAX der im Verhältnis zu Januar 2015 leicht gesunkene Wert um 3,6 Prozentpunkte auf 11 Prozent.

Übersicht der Frauen in den Vorständen der 186 Unternehmen

In der nachfolgenden Darstellung werden alle weiblichen Vorstandsmitglieder der untersuchten 186 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen aufgeführt. Der Zeitpunkt des Eintritts in den Vorstand ist in Klammern vermerkt. Unternehmen mit weiblichen CEOs sowie das Eintrittsdatum bei weiblichen Vorständen, die seit Januar 2016 berufen wurden, sind farblich hervorgehoben.

Unternehmen	Börsensegment	Namen der weiblichen Vorstände
Aareal Bank AG	SDAX	Dagmar Knopek - Chief Credit Officer (seit 1. Juni 2013) Christiane Kunisch-Wolff - Chief Risk Officer (seit 15. März 2016)
adidas AG	DAX	Amanda Rajkumar - Human Resources (seit 1. Januar 2021)
Airbus Group SE	MDAX	Grazia Vittadini, Chief Technology Officer (seit 1. Mai 2018) Julie Kitcher (seit April 2019 , Executive Vice President Communications and Corporate Affairs)
Allianz SE	DAX	Jacqueline Hunt - Asset Management, US Life Insurance (seit 1. Juli 2016) Renate Wagner - Human Resources, Legal, Compliance, M&A (seit 1. Januar 2020) Dr. Barbara Karuth-Zelle - COO, Operations and IT (seit 1. Januar 2021)
BASF SE	DAX	Saori Dubourg - Agricultural Solutions, Care Chemicals, Nutrition & Health, Construction Chemicals, Bioscience Research, Region Europa (seit 12. Mai 2017) Dr. Melanie Maas-Brunner - Chief Technology Officer (seit 1. Februar 2021)
BAYER AG	DAX	Sarena Lin - Chief Transformation and Talent Officer (seit 1. Februar 2021)
Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	Ilka Horstmeier - Personal- und Sozialwesen, Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2019)
Beiersdorf AG	MDAX	Dessi Temperley - CFO (seit 1. Juli 2018) Astrid Hermann (seit Januar 2021)
Bilfinger SE	SDAX	Christina Johansson - Finanzvorstand (seit 1. Dezember 2018) und Interim-CEO (seit 2021)
BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877 –	Reg. Markt	Andrea Eck - Geschäftsbereich Automobile (seit 1. Januar 2017) Ulrike Riedel - Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2020) Christine Hein - Finanzvorstand (seit 1. November 2020)
Ceconomy AG	SDAX	Karin Sonnenmoser - Finanzvorstand (1. März 2019 bis 30. April 2021)
Commerzbank AG	MDAX	Dr. Bettina Orlopp - (seit 1. November 2017 im Vorstand) – CFO, Tax, Investor Relations, Treasury (seit 1. März 2020) Sabine Schmittroth - (seit 1. Januar 2020 im Vorstand) – Business Segment Privat- und Unternehmenskunden (seit 1. Januar 2021)
Continental AG	DAX	Dr. Ariane Reinhart - Personal, Arbeitsdirektorin, Nachhaltigkeit (seit 1. Oktober 2014)
Covestro AG	DAX	Sucheta Govil - Chief Commercial Officer (seit August 2019)
Daimler AG	DAX	Renata Jungo Brüngger - Integrität und Recht (seit 1. Januar 2016) Britta Seeger - Mercedes-Benz Cars Vertrieb (seit 1. Januar 2017)
Dermapharm Holding SE	SDAX	Karin Samusch - Chief Business Development Officer (seit 17. September 2013) Hilde Neumeyer - CFO (seit 1. Juli 2020)
Deutsche Bank AG	DAX	Christiana Riley - Chief Executive Officer Americas (seit 1. Januar 2020)
Deutsche Börse AG	DAX	Heike Eckert - HR (Arbeitsdirektorin) & Compliance (seit Juli 2020)
Deutsche Lufthansa AG	MDAX	Christina Foerster - Chief Customer Officer (seit 1. Januar 2020)
Deutsche Post AG	DAX	Melanie Kreis - CFO (seit 31. Oktober 2014)

Unternehmen	Börsensegment	Namen der weiblichen Vorstände
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)
DIC Asset AG	SDAX	Sonja Wärntges – CFO (seit 1. Juni 2013), CEO (seit 1. Oktober 2017)
DWS Group GmbH & Co. KGaA	SDAX	Claire Peel, CFO (seit 1. März 2018)
E.ON SE	DAX	Victoria Ossadnik – Digitalisierung (seit April 2021)
EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)
Evonik Industries AG	MDAX	Ute Wolf – CFO (seit 1. Oktober 2013)
Fielmann AG	SDAX	Katja Groß – Personal (seit 1. März 2021)
Fraport AG	MDAX	Anke Giesen – Vorstand Operations (seit 1. Januar 2013)
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	DAX	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsass – Region EMEA (seit 1. September 2018) Helen Giza – CFO (seit 1. November 2019)
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	Rachel Empey – CFO (Finanzvorstand seit 1. August 2017)
FUCHS PETROLUB SE	MDAX	Dagmar Steinert – CFO (seit 1. Januar 2016)
Gerry Weber International AG	Reg. Markt	Angelika Schindler-Obenhaus – COO (seit August 2020)
Grammer AG	Reg. Markt	Jurate Keblyte – CFO (seit August 2019)
Grand City Properties S.A.	MDAX	Simone Runge-Brandner – Real Estate Private Equity (seit 2012)
GRENKE AG	SDAX	Antje Leminsky – IT, Personalstrategie, Konzernstrategie, Risikocontrolling, Credit Center (ab 1. August 2012 Generalbevollmächtigte in GRENKE AG, ab 1. August 2013 stellv. Vorsitzende, CEO seit 1. März 2018) Isabel Rösler – Chief Risk Officer (CRO) (seit 1. Januar 2021)
Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	Angela Titzrath (seit 1. Oktober 2016)
Hannover Rück SE	MDAX	Silke Sehm – Schaden-Rückversicherung (seit 6. März 2019)
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	Dr. Lea Corzilius – Personal (seit 1. Oktober 2020)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Sylvie Nicol – Personal sowie Infrastructure Services (seit April 2019)
HOME24 SE	SDAX	Brigitte Wittekind – COO (seit 1. Januar 2020)
HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt	Susanne Jäger – Einkauf, Import, Marktplanung, Store Development, Qualitätssicherung, Umweltfragen (seit 1. Dezember 2006) Karin Dohm (seit 1. Januar 2021)
HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	Karin Dohm (seit 1. Januar 2021)
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	Carola Gräfin v. Schmettow – Vorstand Global Markets, seit 2015 Sprecherin des Vorstands (seit Juli 2006 bis 30. April 2021)
Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	Constanze Hufenbecher (seit 15. April 2021)
Jungheinrich AG	SDAX	Sabine Neuß – Technik (seit 1. Januar 2020)
KION GROUP AG	MDAX	Anke Groth, CFO (seit 1. Juni 2018)
Knorr-Bremse AG	MDAX	Dr. Claudia Mayfeld, Integrität und Recht (seit 1. Mai 2021)
KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	Eva Kienle – CFO (seit 1. Juli 2013)
LANXESS AG	MDAX	Dr. Stephanie Coßmann – Human Resources und Legal and Compliance (seit 1. Januar 2020)
LEG Immobilien AG	MDAX	Susanne Schröter-Crossan – CFO (seit Juli 2020)
Leoni AG	SDAX	Ingrid Jägering – CFO (seit 1. August 2019)
Mainova AG	Reg. Markt	Diana Rauhut – Vertrieb Privat- und Gewerbekunden, Energiedienstleistungen, datengetriebene und urbane Geschäftsmodelle, Marketing, Kundenservice und IT (seit 1. November 2018)
Medios AG	SDAX	Mi-Young Miehler – Chief Operating Officer, COO (seit Juli 2017)
Merck KGaA	DAX	Belén Garijo López – Healthcare, Group Human Resources und Environment/Health, Safety (seit 1. Januar 2015), CEO (seit 1. Mai 2021)

Unternehmen	Börsensegment	Namen der weiblichen Vorstände
METRO AG	SDAX	Andrea Euenheim – Chief Human Resources Officer und Arbeitsdirektor (seit 1. November 2019)
Munich Re	DAX	Dr. jur. Doris Höpke – Europe and Latin America; Human Resources; Labour Relations Director (seit 1. Mai 2014)
MVV Energie AG	Reg. Markt	Verena Amann – Personal und Arbeit (seit 1. August 2019)
New Work SE	SDAX / TecDAX	Petra von Strombeck – Vorständin (seit 1. Januar 2020 , seit 30. Mai 2020 Vorsitzende)
NORMA Group SE	SDAX	Annette Stieve (seit 1. Oktober 2020)
OSRAM Licht AG	SDAX	Kathrin Dahnke – CFO (seit 16. April 2020) Babette Fröhlich – CHRO (seit März 2021)
PATRIZIA AG	SDAX	Anne Kavanagh – Chief Investment Officer (seit April 2017)
Pfeiffer Vacuum Technology AG	SDAX / TecDAX	Dr. Britta Giesen – CEO (seit 1. Oktober 2020 , Vorstandsvorsitzende seit 1. Januar 2021)
ProSiebenSat.1 Media SE	MDAX	Christine Scheffler – Chief Human Resources Officer (seit März 2020)
Puma SE	MDAX	Anne-Laure Descours – Chief Sourcing Officer (CSO) (seit Februar 2019)
QIAGEN N.V.	MDAX / TecDAX	Stephany Foster – Senior Vice President and Head of Human Resources (seit Oktober 2019)
RWE AG	DAX	Zvezdana Seeger (seit 1. November 2020)
SAF-HOLLAND SE	SDAX	Inka Koljonen – CFO (seit September 2020)
SAP SE	DAX / TecDAX	Sabine Bendiek – Chief People Officer und Arbeitsdirektorin (seit Januar 2021) Julia White – Chief Marketing und Solutions Officer (seit März 2021)
Schaeffler AG	SDAX	Corinna Schittenhelm – Personal und Arbeitsdirektor (seit 1. Januar 2016)
Shop Apotheke Europe NV	MDAX	Theresa Holler (seit 13. Oktober 2016 – Börsennotierung)
Siemens AG	DAX	Judith Wiese (seit 1. Oktober 2020)
Siemens Energy AG	DAX	Maria Ferraro – CFO (seit 1. Mai 2020)
Siemens Healthineers AG	MDAX / TecDAX	Darleen Caron – Chief Human Resources Officer (CHRO) und Arbeitsdirektorin (seit 1. Februar 2021)
Software AG	MDAX / TecDAX	Dr. Elke Frank – Personalvorstand (CHRO) (seit August 2019)
Südzucker AG	SDAX	Ingrid-Helen Arnold – Chief Digitalisation Officer (CDO) (seit 1. Mai 2021)
TAG Immobilien AG	MDAX	Claudia Hoyer – Chief Operating Officer (seit Juli 2012)
Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX / TecDAX	Valentina Daiber – Chief Officer for Legal and Corporate Affairs (seit August 2017) Nicole Gerhardt – Chief Human Resources Officer (seit August 2017)
thyssenkrupp AG	MDAX	Martina Merz – Vorsitzende des Vorstands (seit 1. Oktober 2019)
TUI AG	Reg. Markt	Dr. Elke Eller – Ressort Personal sowie Arbeitsdirektorin (seit 15. Oktober 2015)
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbe- triebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	Denise Hain – Vorstand Betrieb & Personal (seit 8. Dezember 2017) Elke van Zadel – Vorstand Technik, IT und Infrastruktur (seit 1. Juli 2019)
Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	Gabi Schupp (seit 1. Februar 2019)
Volkswagen AG	DAX	Hiltrud Dorothea Werner – Integrität und Recht (seit 1. Februar 2017)
Vonovia SE	DAX	Helene von Roeder – CFO (seit 9. Mai 2018)
WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	Elisabeth Promberger (seit 1. Februar 2020)
Zalando SE	MDAX	Astrid Arndt – Personal (seit 1. April 2021)



Die mit dem FöPoG I vor sechs Jahren eingeföhrte Pflicht für alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen in Deutschland, individuelle Zielgröößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in den zwei obersten Managementebenen festzulegen und zu veröfentlichen, hat bei den Aufsichtsräten und Unternehmensvorständen zu einer intensiveren Beschäftigung mit der gleichberechtigten Teilhabe geföhrt. Unterstützt wurde dies durch das im April 2017 in Kraft getretene CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, nach dem große börsennotierte Unternehmen ein Diversitätskonzept erstellen und es im Geschäftsbericht darstellen müssen. Darin sind die Strategien zu beschreiben, mit denen Diversität in der Unternehmensföhrung erreicht bzw. verbessert werden soll. Die Zielgröößen wurden als Teil dieser strategischen Ziele häufig in das Diversitätskonzept aufgenommen.

Die Zielgröößenpflicht gilt für fast alle der in dieser Studie untersuchten 186 Unternehmen. Ausgenommen sind ausländische Gesellschaften, wobei diesen offensteht, freiwillig Zielgröößen festzulegen und zu kommunizieren. Die unter die Quote fallenden aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen müssen für den Vorstand und die obersten Managementebenen, nicht aber für den Aufsichtsrat Zielgröößen bestimmen. Viele dieser Unternehmen legen dennoch freiwillig Zielgröößen für das Kontrollgremium oberhalb der gesetzlichen Quote fest bzw. verweisen auf das 30-Prozent-Ziel.

Dass zahlreiche Unternehmen trotz frauenfreier Föhrungsetage insbesondere für den Vorstand wiederholt Zielgrööße Null festlegten – also nicht mal mittelfristig planen, Frauen in die Unternehmensföhrung zu holen –, hat zu den von der Bundesregierung beabsichtigten Verschärfungen durch das FöPoG II maßgeblich beigetragen. Neben dem Mindestbeteiligungsgebot für die Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen wird eine Begründungspflicht für Zielgrööße Null eingeföhrt. Geben die Unternehmen keine ausreichende Erklärung im Geschäftsbericht ab, warum sie weiterhin ohne Frauen planen, drohen künftig empfindliche Sanktionen.

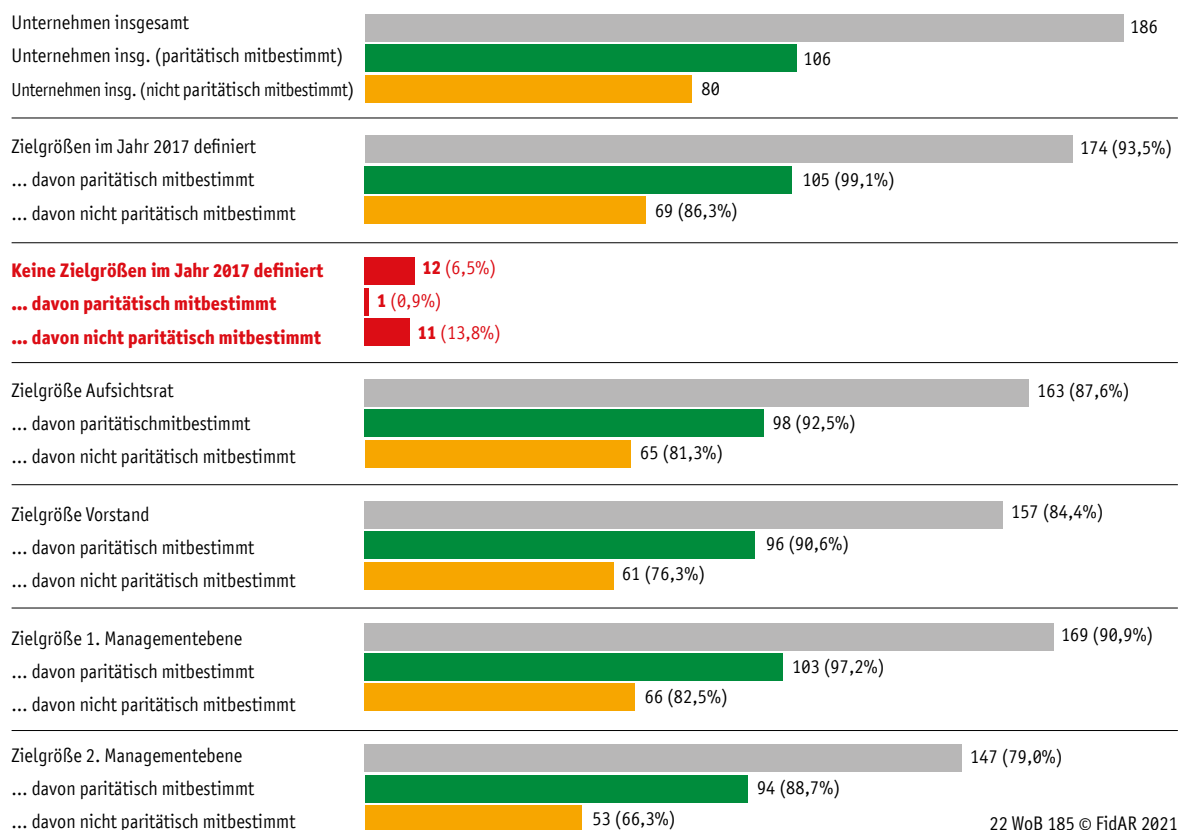
Die seit September 2015 erstmals und in der Regel 2017 aktualisierten Zielgröößen wurden von vielen Unternehmen seither nochmals angepasst. Entsprechend weichen sowohl der Zeitpunkt der Festlegung als auch das Datum zur Zielerreichung manchmal erheblich voneinander ab. In dieser Studie wird grundsätzlich die aktuelle Phase der Zielgröößenfestlegung betrachtet. Teilweise wurden uns im Rahmen der Befragung der Unternehmen neue Zielgröößen benannt, die erst nach Ende der Erfassung im Geschäftsbericht veröfentlicht werden.

Die zwölf Unternehmen, die im vergangenen Jahr als Frist für die Zielgröößenerreichung 31.12.2020 angegeben hatten, haben neue Planziele festgelegt, die aber noch nicht von allen veröfentlicht wurden. Die nachfolgende Darstellung bezieht insbesondere die von den Unternehmen veröfentlichten Angaben und Begründungen zu den Zielgröößen in die Analyse mit ein.

Seit 2017 definierte Zielgrößen

Von den aktuell 186 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben 174 (93,5 %) und somit fast alle für mindestens eine der vier Führungsebenen eine Zielgröße festgelegt und veröffentlicht. Zielgrößen liegen für 105 der 106 der Quote unterliegenden Konzerne vor, zudem haben 69 der 80 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen Planziele definiert.

22 Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Frauenanteil der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen gesamt (Stand 01/2021)



22 WoB 185 © FidAR 2021

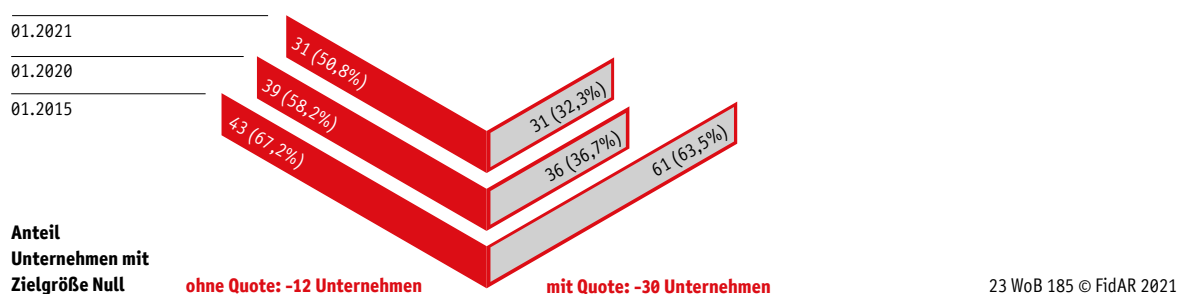
Die Werte unterscheiden sich von denen des Vorjahrs nur geringfügig, insgesamt liegen für etwas weniger Unternehmen als im Vorjahr Zielgrößen vor. Von den 186 untersuchten Unternehmen haben 163 Unternehmen (87,6 % / 2020: 160/85,1 %) für den Aufsichtsrat, 157 (84,4 % / 2020: 165/87,8 %) für den Vorstand, 169 (90,9 % / 2020: 172/91,5 %) für die 1. Managementebene und 147 (79 % / 2020: 150/79,8 %) für die 2. Managementebene Zielgrößen angegeben. Abweichungen zum Vorjahr ergeben sich vor allem durch die veränderte Zusammensetzung der DAX-Indizes.

Als einziges Quotenunternehmen hat **Knaus Tabbert** noch keine Zielgrößen veröffentlicht – der Wohnmobilhersteller ist aber auch erst seit dem 23. September 2020 börsennotiert, ein Geschäftsbericht wurde noch nicht publiziert. Darüber hinaus liegen von 11 Gesellschaften ausländischen Rechts, die alle nicht unter die Quote fallen, keine Zielgrößen vor: **Adler Group** (bisher: **ADO Properties**), **Airbus Group**, **Aroundtown**, **Befesa**, **Corestate Capital**, **flatexDEGIRO**, **Global Fashion Group**, **Grand City Properties**, **S&T**, **Shop Apotheke Europe** und **Stabilus**. Dagegen haben drei Gesellschaften, die dazu nicht verpflichtet sind, freiwillig Zielgrößen festgelegt: **Linde**, eine plc nach irischem Recht, sowie **QIAGEN** und **RTL Group**, eine N.V. bzw. S.A. nach niederländischem Recht.

Zielgröße Null bei Vorständen weiterhin dominant

Aktuell sind neben der Aufsichtsratsquote die Zielgrößen das zentrale Mittel, in Form einer freiwilligen Selbstverpflichtung für mehr gleichberechtigte Teilhabe auf den Führungsebenen der Konzerne zu sorgen. Dominierte bei den Planungen für die Vorstände in den ersten Jahren die Zielgröße Null, und damit die explizite Festlegung durch die Aufsichtsräte, trotz frauenfreier Chefetagen ohne Frauen im Top-Management zu planen, geht die Zahl der Verweigerer langsam zurück.

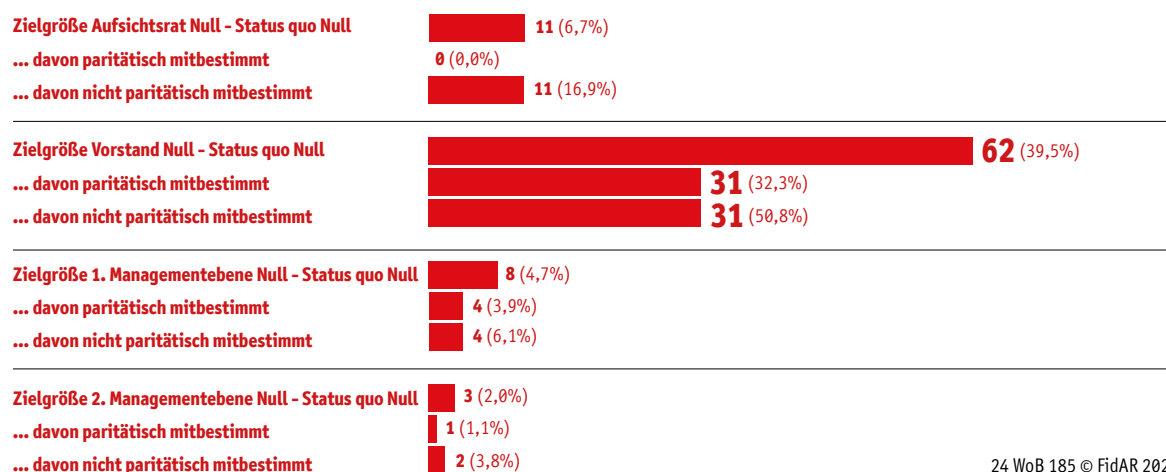
23 Entwicklung der Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null und frauenfreiem Vorstand bei Zielgrößenfestlegung seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 106 paritätisch mitbestimmten und den 80 nicht voll mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2021)



Seit im September 2015 erstmals Zielgrößen zu definieren waren, hat sich der Anteil der 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die trotz frauenfreier Führungsetage mit Zielgröße Null für den Vorstand planen, von 61 auf 31 in etwa halbiert. Das sind aber immer noch knapp ein Drittel (32,3 %) der 96 Quotenunternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand festgelegt haben.

2015 lagen die der Quote unterliegenden Unternehmen mit den Nicht-Quotenunternehmen mit Anteilen von 67,2 Prozent und 65,5 Prozent nahezu gleich auf.¹⁶ Die Hälfte der 61 Nicht-Quotenunternehmen mit Vorstandszielgröße definieren allerdings heute noch Zielgröße Null für das Top-Management.

24 Zahl der Unternehmen, die Zielgröße Null für die jeweilige Ebene definiert und bei der Festlegung keine Frau auf der jeweiligen Ebene hatten (Stand 01/2021)



16 Erstmals erhoben und ausgewertet wurden die im September 2015 gesetzten Zielgrößen von FidAR im Zielgrößen-Resümee: Resümee zu den Zielvorgaben der Unternehmen des WoB-Index 100, <https://www.fidar.de/wob-indizes-studien/planzahlen-resuemee.html>.

Insgesamt ist die Zahl der Unternehmen, die keine Frauen im Vorstand haben und auch weiterhin „strategisch“ ohne Frauen für die Konzernführung planen, von 75 im Vorjahr auf **62** zurückgegangen. Damit planen knapp 40 Prozent der 157 Unternehmen mit Vorstandszielgröße weiterhin mit Zielgröße Null.

Ein Teil des Rückgangs geht darauf zurück, dass Unternehmen mit Zielgröße Null aus den Indizes ausgeschieden sind und daher hier nicht mehr berücksichtigt werden. Wichtiger sind aber die acht Unternehmen, die seit dem vergangenen Jahr nun eine Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand vorsehen und statt Zielgröße Null daher ein konkretes Ziel – teils mit langen Zeitvorgaben – für den Frauenanteil in der Konzernführung definiert haben: **Bechtle, Bilfinger, Deutsche Wohnen, Fielmann, HeidelbergCement, New Work, NORMA Group** und **Siltronic**.

So erklärt **Bechtle** in der Entsprechenserklärung vom 31. Januar 2021:

„Von der Empfehlung, bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität zu achten, ist der Aufsichtsrat bislang abgewichen. Denn bei der Neubesetzung von Vorstandspositionen sollte in erster Linie die Qualifikation der in Frage kommenden Kandidaten im Vordergrund stehen. Der Aufsichtsrat hat jedoch mit Beschluss vom 15. Dezember 2020 entschieden, dem Kriterium der Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands fortan größere Bedeutung zuzumessen. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat auch eine neue Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt, wonach dem Vorstand spätestens ab dem 30. Juni 2025 mindestens eine Frau angehören soll.“¹⁷

Bilfinger dokumentiert im Geschäftsbericht, dass der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Vorstand angepasst habe, nachdem die Zielgröße Null durch die Bestellung von Christina Johansson als Vorstandsmitglied ohnehin „übererfüllt“ gewesen sei:

„Nunmehr hat der Aufsichtsrat festgelegt, eine Zielgröße von Frauen und Männern im Vorstand von 30 Prozent bis zum 31. Dezember 2023 zu erreichen, das heißt bei einem Vorstand von drei Mitgliedern eine Besetzung mit zumindest einer Frau und einem Mann.“¹⁸

Der DAX-30-Konzern **Deutsche Wohnen** hat die Zielgröße für den Vorstand von Null auf 20 Prozent erhöht. Im Diversitätskonzept zum Vorstand wird allerdings zur Notwendigkeit der gleichberechtigten Teilhabe in der vierköpfigen, rein männlich besetzten Chefetage nichts gesagt. In der aktuellen Erklärung zur Unternehmensführung heißt es:

Die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand für den Zielerreichungszeitraum bis 30. Juni 2025 wurde auf 20 % festgelegt. Die Besetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 entsprach diesem Wert zum Berichtsstichtag nicht.¹⁹

Auch die im DAX-30 notierte **HeidelbergCement** hat ausweislich der Befragung für diese Studie im vergangenen Jahr die Vorstandszielgröße auf „mindestens eine Frau“ bis 30. Juni 2022 angehoben. Bislang wurde diese Änderung aber noch nicht veröffentlicht. In der aktuellen Erklärung zur Unternehmensführung heißt es weiterhin:

Der Aufsichtsrat hat am 15. März 2017 nach erneuter Abwägung beschlossen, am bislang bestehenden Frauenanteil im Vorstand festzuhalten und die bis zum 30. Juni 2020 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand erneut auf 0% festzulegen, wobei diese Festlegung ausdrücklich unberührt lässt, dass der Aufsichtsrat bemüht ist, wie bisher insgesamt eine Di-

17 Bechtle AG, Entsprechenserklärung 2021 (<https://www.bechtle.com/ueber-bechtle/investoren/corporate-governance>).

18 Bilfinger SE, Geschäftsbericht 2020, 4.03.2021, S. 38.

19 Deutsche Wohnen SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2020 (<https://ir.deutsche-wohnen.com/websites/dewohnen/German/4200/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung.html>).

versität bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen. Hintergrund dieser Entscheidung ist, dass bisher noch keine Frauen im Unternehmen identifiziert werden konnten, die in diesem Zeitraum die Anforderungen für die Besetzung einer Vorstandsposition unserer Gesellschaft erfüllen würden.²⁰

Viele Unternehmen wie **New Work** orientieren sich bei der Festlegung der Zielgrößen allerdings weniger am strategischen Ziel der gleichberechtigten Teilhabe als an den bereits erreichten Frauenanteilen auf der jeweiligen Ebene:

„In Anwendung des [...] Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen hat der Aufsichtsrat im März 2020 für sich die Erreichung einer Zielgröße der Frauenbeteiligung von 16,6 % verabschiedet. Diese ist derzeit erreicht. Ferner hat der Aufsichtsrat die Zielgröße für die Frauenbeteiligung im Vorstand auf 20 % festgelegt. Diese Quote wird derzeit ebenfalls erreicht.“²¹

Am deutlichsten gesteigert hat **Siltronic** die bisher bei null liegende Vorstandszielgröße: Künftig soll der Vorstand paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Eine nachvollziehbare Begründung für den Strategiewechsel ist dem Geschäftsbericht allerdings nicht zu entnehmen. Lediglich eine Erklärung für den Frauenanteil in Führungspositionen wird gegeben:

„Wir nehmen das Thema Frauenförderung sehr ernst und möchten im Rahmen der Personalentwicklung verstärkt höherwertige Funktionen mit weiblichen Führungskräften besetzen. [...] Am 25. Juni 2020 beschäftigte sich der Aufsichtsrat [...] mit der Zielerreichung für die gesetzten Geschlechterquoten im Unternehmen. Der Aufsichtsrat legte als Zielgröße für einen Frauenanteil im Vorstand 50 Prozent bis zum 30. Juni 2023 fest. [...] Unser langfristiges Ziel ist es, die Vielfalt der Belegschaft bei Siltronic zu verbessern, auch durch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.“²²

Somit bekennt sich Siltronic zu dem Ziel, seine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu verbessern. Als wesentlichen Schritt auf diesem Weg sieht das Unternehmen die Erhöhung des Frauenanteils in der Konzernführung an, inklusive des Vorstands.

Sieben der 62 Unternehmen, die Zielgröße Null für den Vorstand geplant hatten, haben zwischenzeitlich eine Frau in die Führungsetage geholt: **Gerry Weber International, Jungheinrich, KION, RWE, Software, Villeroy & Boch** und **WASGAU**.

RWE etwa begründet diesen Umstand damit, dass zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung eine andere Planung nicht „sachgerecht“ gewesen sei:

„Ausgehend von der aktuellen Besetzung des Vorstands liegt der Anteil der Frauen im Gremium bei 25%; er wird mit dem geplanten Ausscheiden von Rolf Martin Schmitz aus dem Vorstand auf 33,3% steigen. Er liegt damit deutlich über der Zielquote, die der Aufsichtsrat in der Sitzung vom 23. Juni 2017 für die Zeit bis Mitte 2022 beschlossen hat. Sie musste seinerzeit bei null angesetzt werden, denn wegen der damaligen Besetzung des Vorstands mit nur zwei Mitgliedern und der Zeiträume ihrer Bestellung wäre eine andere Festlegung nicht sachgerecht gewesen.“²³

20 HeidelbergCement AG, Erklärung zur Unternehmensführung (<https://www.heidelbergcement.com/de/erklaerung-zur-unternehmens-fuehrung>).

21 New Work SE, Erklärung zur Unternehmensführung (<https://www.new-work.se/de/investor-relations/corporate-governance>).

22 Siltronic AG, Geschäftsbericht 2020, 9.04.2021 (<https://www.siltronic.com/de/investoren/berichte-und-praesentationen.html>), S. 11, 42, 101.

23 RWE AG, Erklärung zur Unternehmensführung (<https://www.group.rwe/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerung-und-berichte>).

Nachfolgend werden alle 62 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. Ein Teil dieser Unternehmen hat zwischenzeitlich eine Frau in den Vorstand berufen.

Unternehmen	Börsensegment	Frauenanteil Vorstand bei Festlegung Zielgröße	Vorstand Zielgröße	Anteil Frauen Vorstand 01./2021
1&1 Drillisch AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Adler Modemärkte AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
ADVA Optical Networking SE	SDAX	0,00%	0,00%	
AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Alstria office REIT-AG	MDAX	0,00%	0,00%	
Amadeus Fire AG	SDAX	0,00%	0,00%	
BAUER Aktiengesellschaft	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
BayWa AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Brenntag SE	MDAX	0,00%	0,00%	
CANCOM SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Delivery Hero SE	DAX	0,00%	0,00%	
Dürr AG	MDAX	0,00%	0,00%	
Eckert & Ziegler	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
ElringKlinger AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Encavis AG	MDAX	0,00%	0,00%	
freenet AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Gerry Weber International AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	33,33%
Heidelberger Druckmaschinen AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
HelloFresh SE	MDAX	0,00%	0,00%	
HOCHTIEF AG	MDAX	0,00%	0,00%	
Hypoport AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Indus Holding AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Instone Real Estate Group AG	SDAX	0,00%	0,00%	
JENOPTIK AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
JOST Werke AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Jungheinrich AG	SDAX	0,00%	0,00%	25,00%
K + S AG	MDAX	0,00%	0,00%	
KION GROUP AG	MDAX	0,00%	0,00%	16,67%
Klöckner & Co SE	SDAX	0,00%	0,00%	
Koenig & Bauer AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Krones AG	SDAX	0,00%	0,00%	
KUKA Aktiengesellschaft	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
LPKF Laser & Electronics AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
MAN SE	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
MediClin AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
Nordex SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	

Unternehmen	Börsensegment	Frauenanteil Vorstand bei Festlegung Zielgröße	Vorstand Zielgröße	Anteil Frauen Vorstand 01/2021
Rational AG	MDAX	0,00%	0,00%	
Rheinmetall AG	MDAX	0,00%	0,00%	
RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
RWE AG	DAX	0,00%	0,00%	25,00%
Scout24 AG	MDAX	0,00%	0,00%	
SGL CARBON SE	SDAX	0,00%	0,00%	
Sixt SE	SDAX	0,00%	0,00%	
Software AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	25,00%
Sto SE & Co. KGaA	Reg. Markt	0,00%	0,00%	
STRATEC SE	SDAX	0,00%	0,00%	
Südzucker AG	SDAX	0,00%	0,00%	20,00% ²⁴
SÜSS MicroTec SE	SDAX	0,00%	0,00%	
TAKKT AG	SDAX	0,00%	0,00%	
TRATON SE	SDAX	0,00%	0,00%	
United Internet AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
VARTA AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	
VERBIO Vereinigte BioEnergie AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	25,00%
Vossloh AG	SDAX	0,00%	0,00%	
Wacker Chemie AG	MDAX	0,00%	0,00%	
Wacker Neuson SE	SDAX	0,00%	0,00%	
WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	33,33%
Zeal Network SE	SDAX	0,00%	0,00%	
zooplus AG²⁵	SDAX	0,00%	0,00%	

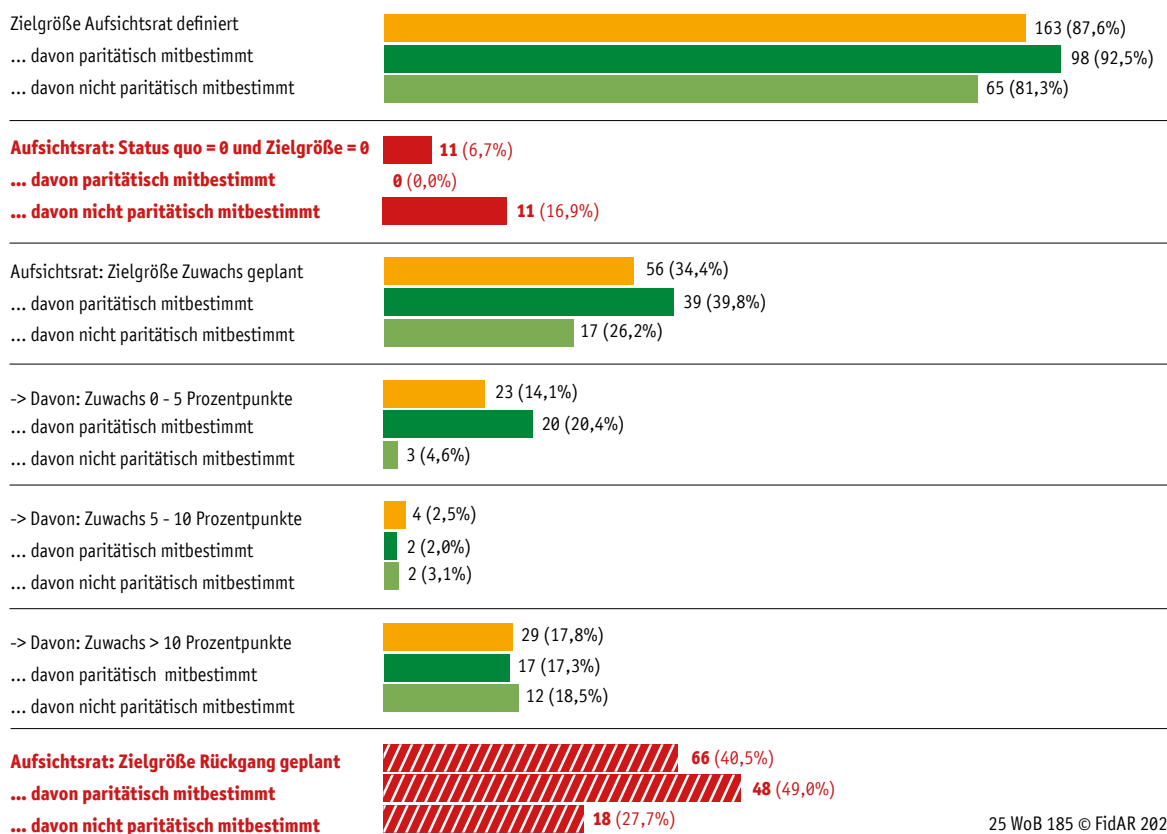
²⁴ Die Berufung erfolgte nach Redaktionsschluss und ist daher in den Rankings noch nicht berücksichtigt.

²⁵ Die **zooplus AG**, die ihre ursprünglich gemäß dem Frauenanteil 2017 festgelegte Zielgröße von 33,33 Prozent mit dem Ausscheiden von Vorständen **Andrea Skersies** im November 2018 auf null gesenkt hatte, wurde in die Liste mit aufgenommen. Zwar fand die Sitzung des Aufsichtsrats kurz vor dem bevorstehenden Ausscheiden statt, zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße war aber bereits klar, dass der Frauenanteil im Vorstand bei null liegt.

Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat

Auch wenn die aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Quote für den Aufsichtsrat unterliegen, nicht dazu verpflichtet sind, Zielgrößen für das Kontrollgremium festzulegen, gibt ein Großteil der Konzerne die gesetzliche Quote von 30 Prozent oder den aktuellen Frauenanteil im Aufsichtsrat als Zielgröße an.

25 Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



25 WoB 185 © FidAR 2021

Von den nicht unter die Quote fallenden 80 Unternehmen haben 65 und damit 81,3 Prozent eine Zielgröße festgelegt und veröffentlicht. Kein Planziel liegt von den nachfolgenden 12 Unternehmen ausländischen Rechts vor, die nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen: **Adler Group, Airbus Group, Aroundtown, Befesa, Corestate Capital Holding, Global Fashion Group, Grand City Properties, QIAGEN, RTL Group, S&T, Shop Apotheke Europe** und **Stabilus**. Hinzu kommen **flatexDEGIRO** und **HOME24**, die erst seit kurzem an der Börse notiert und noch keinen Geschäftsbericht vorgelegt haben, und **Medios**. Bei dem Pharma-Unternehmen Medios heißt es in der aktuellsten Erklärung zur Unternehmensführung:

„Konkrete Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurden bisher noch nicht definiert.“²⁶

Bei der Hauptversammlung von Medios im Oktober 2020 wurde der dreiköpfige, rein männlich besetzte Aufsichtsrat erneut gewählt. Für die Hauptversammlung der Medios AG am 10.06.2021 ist eine Frau für die Aufsichtsratswahlen nominiert.

²⁶ Medios AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2019 (https://medios.ag/Typo3_mediosag/public/fileadmin/IR_Download/Erklaerungen/2019/MAG_Erklaerung-zur-Unternehmensfuehrung_2019.pdf).

Die Anzahl der nicht der Quote unterliegenden Unternehmen mit Zielgröße für den Aufsichtsrat, die weiter mit einem frauenfreien Kontrollgremium planen, ist von 17 im Vorjahr auf 11 gesunken. Diese Unternehmen legen in der Regel den Status quo als Zielgröße fest. Liegt dieser bei null, lautet die Zielgröße ebenfalls in den meisten Fällen Null. Das Software-Unternehmen **Nemetschek** etwa hält weiterhin an Zielgröße Null für Vorstand und Aufsichtsrat fest und macht deutlich, dass Diversität ein nachrangiges Kriterium bei der Auswahl des Führungspersonals ist und kein Diversitätskonzept verfolgt wird:

„Mit Beschluss vom 20. März 2019 hat der Aufsichtsrat für die Zeit bis zum 31. Dezember 2021 eine Zielgröße von mindestens 0 % für den Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt, da es bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands für die Gesellschaft vorrangig auf die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen ankommt. Dessen ungeachtet wird der Aufsichtsrat im Falle der Vakanz [...] bei der Suche nach Kandidaten selbstverständlich auch Frauen in Betracht ziehen. [...] Vorstand und Aufsichtsrat der Nemetschek SE verfolgen kein Diversitätskonzept. In der Entsprechenserklärung wird ausgeführt, dass das Bestreben des Kodex nach Diversität, was eine diverse Gremienzusammensetzung sowie Besetzung von Führungsfunktionen einschließt, ausdrücklich begrüßt wird. Im Vordergrund stehen bei der Besetzung von Führungsfunktionen [...] aber die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen. Das Kriterium der Diversität wird erst nachrangig hierzu berücksichtigt.“²⁷

Bemerkenswert ist das Verhalten der vier DAX-30-Konzerne, die nicht unter die gesetzliche Quote von 30 Prozent fallen, diese aber nicht nur erreichen, sondern teilweise sogar als Zielgröße setzen. Der Immobilienkonzern **Deutsche Wohnen** erreicht zwar mit einem Frauenanteil von 33,3 Prozent bereits die Quote, legt die Zielgröße aber deutlich niedriger:

„Für den Zielerreichungszeitraum bis 30. Juni 2022 ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 16,67 % festgelegt. Zum Berichtsstichtag wurde das Ziel übertroffen. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus zwei Frauen und vier Männern.“²⁸

Der ebenfalls in den DAX aufgestiegene Immobilienkonzern **Vonovia** dagegen setzt sich, obwohl nicht paritätisch mitbestimmt, die gesetzliche Aufsichtsratsquote als Zielgröße und gibt zudem vor, dass mindestens eine Frau Mitglied des Nominierungsausschusses sein soll:

„Diversity: Bei den Wahlvorschlägen soll der Aufsichtsrat zudem auf Vielfalt (Diversity) achten. Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammen. Es soll weiterhin mindestens eine Frau Mitglied des Nominierungsausschusses sein. [...] Bei der Prüfung potenzieller Kandidaten für eine Neuwahl oder Nachbesetzung vakant werdender Aufsichtsratspositionen sollen qualifizierte Frauen in den Auswahlprozess einbezogen und bei den Wahlvorschlägen angemessen berücksichtigt werden.“²⁹

27 Nemetschek SE, Erklärung zur Unternehmensführung, 15.03.2021 (<https://ir.nemetschek.com/websites/nemetschek/German/5150/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung.html>).

28 Deutsche Wohnen SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2020 (<https://ir.deutsche-wohnen.com/websites/dewohnen/Geman/4200/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung.html>).

29 Vonovia SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2020 (<https://investoren.vonovia.de/corporate-governance/erklarung-zur-unternehmensfuehrung/>).

Nur zwei der untersuchten Unternehmen geben sich allerdings mit der 30-Prozent-Vorgabe nicht zufrieden und haben sich eine Zielgröße von 40 Prozent für den Aufsichtsrat gesetzt: Der Zulieferer **SAF-HOLLAND** und der Versandhändler **Zalando**. Beide Unternehmen unterliegen nicht der gesetzlichen Quote. Der Automobilzulieferer **SAF-HOLLAND** hat dies im Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat festgehalten:

„Der Aufsichtsrat hat die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat [...] in Höhe von mindestens 40,00 Prozent festgelegt und bestimmt, dass diese Zielgröße bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 zu erreichen ist. Die vorgenannte Zielgröße wurde im Geschäftsjahr 2020 erreicht. [...] Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat soll sicherstellen, dass dessen Mitglieder über die persönlichen Voraussetzungen wie zum Beispiel die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können.“³⁰

Zalando hat 2019 ebenfalls eine Zielgröße von mindestens 40 Prozent definiert, die für alle sechs Führungsebenen inklusive des Aufsichtsrats gilt:

„Zalando legt unternehmensweit hohen Wert auf Inklusion und Vielfalt und ist überzeugt, dass nur eine vielfältige und integrative Kultur sicherstellt, dass wir die besten Talente anwerben und unseren Kund*innen gerecht werden können. [...] Zalando strebt eine ausgewogenere Geschlechtervertretung im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den vier Führungsebenen unterhalb des Vorstands an. Eine ausgewogene Vertretung ist definiert als 40/60/*-Korridor, d. h., Zalando strebt im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den vier Führungsebenen unterhalb des Vorstands einen Frauen- und Männeranteil zwischen 40 % und 60 % an.“³¹

Der Versandhändler **Zalando** ist mit den neu festgelegten hohen Zielgrößen für alle Bereiche eine Ausnahme. Dies könnten sich andere Konzerne zum Vorbild nehmen. Die Festlegung von Zielgrößen wird damit zu einer unternehmerischen Leitlinie für die grundsätzliche Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in allen Führungspositionen. Ob die Ziele entsprechend umgesetzt werden und zu einer echten unternehmerischen Leitlinie werden, gilt es nachzuprüfen.

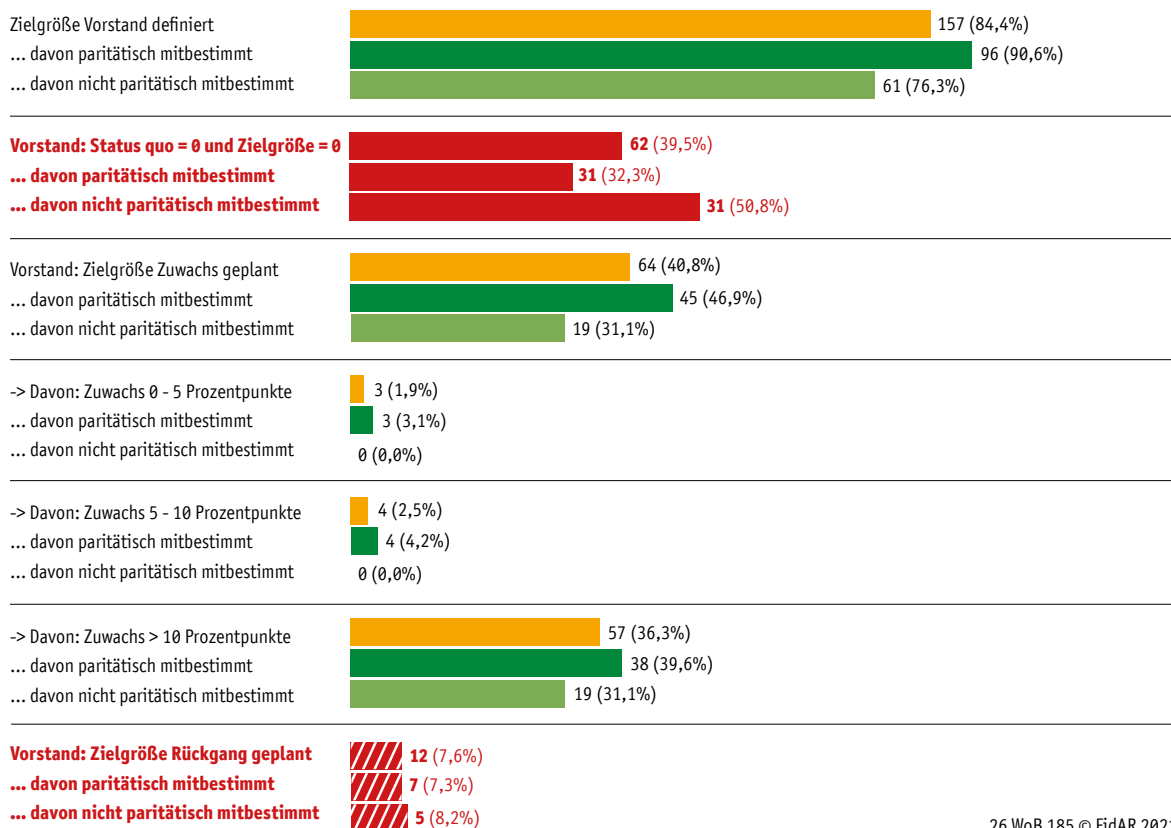
30 SAF-HOLLAND SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2021 (<https://corporate.safholland.com/de/unternehmen/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung>).

31 Zalando SE, Geschäftsbericht 2020, S. 28.

Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Vorstand

Mit dem Entwurf des FöPo-Gesetz II, für das das parlamentarische Verfahren noch nicht abgeschlossen ist, rückt die gleichberechtigte Teilhabe in den Vorständen stärker in den Mittelpunkt – und damit die Zielgrößen für die Vorstandsebene. Deutsche Unternehmen liegen im europäischen Vergleich weiterhin deutlich hinter den anderen Industrieländern zurück – so sieht etwa der aktuelle Gender Diversity Index der Initiative European Women on Boards Deutschland im Länder-ranking auf Platz 12 von 18 Ländern.³²

26 Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



26 WoB 185 © FidAR 2021

Insgesamt haben 157 (84,4 %) der untersuchten 186 Unternehmen Zielgrößen für die Vorstandsebene festgelegt. 96 (90,6 %) davon entfallen auf die 106 der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen, mit 61 (76,3 %) legen etwa drei Viertel der 80 Nicht-Quotenunternehmen Vorstandszielgrößen fest.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass elf Gesellschaften ausländischen Rechts nicht zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind. Hinzu kommt, dass Unternehmen in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen – insgesamt firmieren 16 der untersuchten 186 Unternehmen als KGaA. Entsprechend legen etwa die im DAX notierten Unternehmen **Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA**, **Fresenius SE & Co. KGaA** und **Merck KGaA** keine Zielgrößen für den Vorstand fest. Alle drei Unternehmen verweisen darauf, dass die Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand nicht auf sie anwendbar ist, da

³² Gender Diversity Index, European Women on Boards, 21.01.2021

(<https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>).

eine KGaA gemäß § 278 Absatz 2 AktG keinen mit einer Aktiengesellschaft vergleichbaren Vorstand hat und dem Aufsichtsrat keine Personalkompetenz im Hinblick auf die Geschäftsleitung zusteht. Entsprechend sind diese Unternehmen auch vom gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot ausgenommen.

Dass mit 62 (39,5 %) weiterhin knapp 40 Prozent der Unternehmen mit Zielgröße Null für die Vorstandsebene planen, wurde oben bereits ausführlich analysiert. Hinzu kommen 12 Unternehmen (7,6 %), deren Zielgröße unter dem Frauenanteil im Vorstand bei der Festlegung der Zielgröße liegt. Hier ist zu beachten, dass ein Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot vorliegen kann, wenn der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent lag und die Zielgröße hinter dem Status quo zurückbleibt. Da die Unternehmen den Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung und des Status quo des Frauenanteils zu diesem Zeitpunkt häufig nicht transparent kommunizieren, ist nicht immer nachweisbar, ob ein Verstoß vorliegt.

Als Prozentangabe festgelegte Zielgrößen werden bei der Verkleinerung des Vorstands nicht automatisch angepasst. So bestand der vierköpfige Vorstand der **Mainova**, eine Mehrheitsbeteiligung der Stadt Frankfurt am Main, 2019 aus einer Frau und drei Männern und legte den Status quo – also den Frauenanteil von 25 Prozent – als Zielgröße fest:

Der Vorstand besteht im Berichtszeitraum aus einem weiblichen Mitglied und drei männlichen Mitgliedern. Der Aufsichtsrat hatte [...] für den Vorstand eine Zielvorgabe für den Anteil an Frauen im Vorstand von 0 % mit Frist bis zum 31. Dezember 2020 festgelegt, wobei er sich am damaligen Status quo sowie der Bestelldauer der Vorstandmitglieder Breidenbach und Herbst orientierte. Durch den Eintritt von Frau Rauhut hat sich die Quote mittlerweile auf 25 % erhöht. Entsprechend hat der Aufsichtsrat auch die Zielvorgabe auf mindestens 25 % erhöht. Die Umsetzungsfrist besteht unverändert bis zum 31. Dezember 2020.³³

Nach dem Ausscheiden eines männlichen Vorstandsmitglieds Anfang 2021 liegt das Planziel nun unter dem Frauenanteil von aktuell 33,3 Prozent. Denkbar ist, dass die neuen Zielgrößen, die mit dem Geschäftsbericht in diesem Jahr veröffentlicht werden, wieder entsprechend „flexibel“ angepasst werden. Dem Ziel des Gesetzgebers, die Zielgrößen als Instrument zur strategischen Erhöhung des Frauenanteils einzusetzen, entspricht dieses Vorgehen nicht.

Den 62 Unternehmen mit Zielgröße Null stehen 64 (40,8 %) Konzerne gegenüber, die eine Steigerung des Frauenanteils im Vorstand anstreben und die Zielgröße entsprechend oberhalb des Status quo festgelegt haben. Der Anteil dieser Unternehmen mit ehrgeizigeren Planzielen für die Cheftage ist von 33,9 Prozent im Vorjahr deutlich gestiegen. 57 (36,3 %) geben dabei Zielgrößen an, die mindestens 10 Prozentpunkte über dem Frauenanteil im Vorstand bei Zielgrößenfestlegung liegen. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass einige Unternehmen wie etwa **Daimler**, deren Zielgrößen mit Frist 31.12.2020 aktualisiert werden müssen, ihre neuen Zielgrößen noch nicht veröffentlicht haben. Dies wird mit der Vorlage der Geschäftsberichte im laufenden Jahr 2021 erfolgen.

Zu den Konzernen, die mit einer Steigerung des Frauenanteils im Vorstand planen, gehören auch die beiden DAX-30-Konzerne, die unter die Mindestbeteiligung fallen: **HeidelbergCement** und **MTU Aero Engines**. In Bezug auf **HeidelbergCement** wurde oben bereits dargestellt, dass die von null auf 14 Prozent angehobene Zielgröße erst im ausstehenden Geschäftsbericht veröffentlicht wird.

³³ Mainova AG, Corporate Governance Bericht 2019, S. 149.

MTU Aero Engines dokumentiert im Geschäftsbericht 2020, dass die vom Aufsichtsrat 2017 festgelegte Zielgröße für den Vorstand sich darin begründet, dass Vielfalt eng mit dem Unternehmenserfolg verknüpft ist:

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trägt entscheidend zum Unternehmenserfolg der MTU bei. Das Thema „Diversity“ hat daher einen hohen Stellenwert. [...] Der Aufsichtsrat legt auch bei der Zusammensetzung des Vorstands Wert auf Diversity. In Bezug auf Ausbildung und Berufsleben bringen die Vorstandsmitglieder unterschiedliche Erfahrungen und Kenntnisse in das Gremium ein. In Übereinstimmung mit den Regelungen im Aktiengesetz und im Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat im Jahr 2017 die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand auf 25 % bis zum Jahr 2022 festgesetzt.³⁴

Der DAX-Konzern **Infineon Technologies** ist hier schon einen Schritt weiter. Das Unternehmen hatte sich für den Vorstand eine Zielgröße von 20 Prozent gesetzt und zum Zeitpunkt der Festlegung noch keine Frau im Vorstand. Zum 15. April 2021 wurde mit **Constanze Hufenbecher** erstmals eine Frau in den Vorstand berufen.³⁵ Die Zielgröße wird somit künftig erreicht. Welche Bedeutung die gleichberechtigte Teilhabe in der Konzernführung hat, wird im Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands ausführlich beschrieben:

„Diversität bedeutet auch Geschlechtervielfalt. In Bezug auf den Vorstand hat der Aufsichtsrat [...] regelmäßig eine Zielquote für den Frauenanteil zu beschließen [...]. Das Ziel, im Vorstand grundsätzlich sowohl Männer als auch Frauen repräsentiert zu sehen, ist einerseits Ausdruck der Überzeugung des Aufsichtsrats, dass gemischtgeschlechtliche Teams unterschiedliche Sichtweisen in die Unternehmensleitung einbringen und somit zu einer höheren Wirtschaftlichkeit des Unternehmens beitragen können. Es ist aber auch die logische Fortsetzung der vom Vorstand im Unternehmen implementierten Maßnahmen zur Geschlechterdiversität, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abzielen.“³⁶

Insgesamt setzen 18 (11,5 %) Unternehmen mit einer Vorstandszielgröße von 30 Prozent oder höher ein positives Signal: **Allianz, Bechtle, Bilfinger, Covestro, Deutsche EuroShop, Deutsche Lufthansa, DEUTZ, Grammer, Hamborner REIT, LEG Immobilien, Maternus-Kliniken, Medios, NORMA Group, Salzgitter, Siltronic, TAG Immobilien, ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe und Zalando. Maternus-Kliniken und Siltronic** streben dabei eine paritätisch mit Frauen und Männern besetzte Führungsetage an.

Die hier untersuchten Zielgrößen für die Vorstände zeigen, dass die Konzerne teils ehrgeizigere Planungen für die Unternehmensführung veröffentlichen. Dennoch sind weiterhin noch deutlich mehr Unternehmen erforderlich, die eine Zielgröße über dem Status quo festlegen, um mit ambitionierten Zielgrößen ein Zeichen für eine stärkere Erhöhung des Frauenanteils zu setzen. Zielgrößen, die sich lediglich am Frauenanteil bei der Festlegung orientieren, verfehlen grundsätzlich die Intention des FüPo-Gesetzes. Das nun beabsichtigte Mindestbeteiligungsgebot und die Begründungspflicht für Zielgröße Null sollen vor allem dazu beitragen, dass die erforderlichen Änderungen der Unternehmenskultur zu einem Umdenken und zu mehr gleichberechtigter Teilhabe führt. Auch die Erfüllung der Zahlenvorgaben bedeutet noch nicht zwingend eine Unternehmenskultur, die für gleichberechtigte Teilhabe in den Kontroll- und Führungsgremien der Unternehmen steht.

³⁴ MTU, Geschäftsbericht 2020, S. 109.

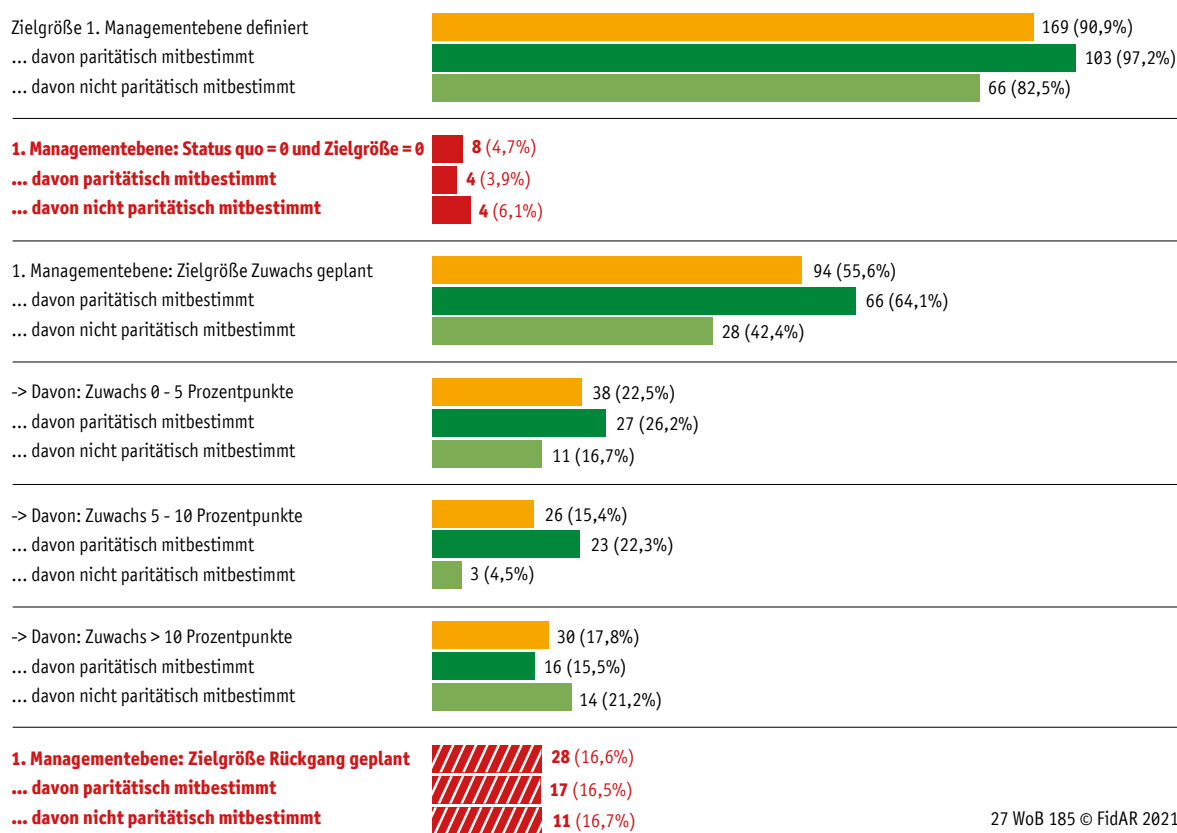
³⁵ Chiphersteller - Constanze Hufenbecher: Das ist die erste Frau im Vorstand von Infineon, Handelsblatt, 25.02.2021 (<https://www.handelsblatt.com/technik/it-internet/chiphersteller-constanze-hufenbecher-das-ist-die-erste-frau-im-vorstand-von-infineon/26950838.html>).

³⁶ Infineon Technologies, Erklärung zur Unternehmensführung 2020, 23.11.2020, S. 11 (<https://www.infineon.com/cms/de/about-infineon/investor/corporate-governance/>).

Seit 2017 definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene

Die Managementebenen unterhalb des Vorstands spielen für börsennotierte Unternehmen eine bedeutende Rolle. Die Verantwortung, die das Management auf der ersten und zweiten Führungsebene in einem Konzern übernimmt, kommt der eines Vorstands in kleineren Gesellschaften gleich. Gleichzeitig werden aus den Führungsebenen künftige Vorstände rekrutiert. Erreicht ein Konzern auf diesen Managementebenen eine stärkere gleichberechtigte Teilhabe, wirkt sich dies auch auf die Chancen aus, mehr interne Kandidatinnen für Vorstandspositionen zu entwickeln. Entsprechend kommt den Zielgrößen für die oberste Managementebene eine wichtige Rolle bei der Förderung der Diversität zu.

27 Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 1. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



27 WoB 185 © FidAR 2021

Während bei den Zielgrößen für die Vorstände Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr festzustellen sind, sind die durchschnittlichen Planziele für die oberste Managementebene kaum verändert. Für die 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands liegen für 169 (90,9 %) und damit für fast alle dazu verpflichteten Unternehmen Zielgrößen vor. Von diesen planen 94 (55,6 %) und damit über die Hälfte, den Frauenanteil zu steigern. Die 103 (97,2 %) der Quote unterliegenden Konzerne mit Zielgröße für die 1. Managementebene sind dabei deutlich ambitionierter als die nicht unter die Quote fallenden 66 (82,5 %) DAX-, MDAX- und SDAX-Konzerne mit Zielgröße: 66 der Quotenunternehmen (64,1 %) streben einen Zuwachs beim Frauenanteil auf der 1. Führungsebene an, dagegen nur 28 der Nicht-Quotenunternehmen (42,4 %). Etwas zugenommen hat zum Vorjahr allerdings mit 16 (15,5 %) die Zahl der Quotenunternehmen, die eine Erhöhung von über 10 Prozentpunkten vorsehen, ebenso ambitioniert planen 14 (21,2 %) der nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Insgesamt betrachtet sind die Zielgrößen für das Management der 1. und 2. Ebene erheblich ehrgeiziger als die Planziele für die Vorstands- oder Aufsichtsrats Ebene.

Konzerne wie die **Deutsche Telekom** haben schon früh Strategien festgelegt, um den Frauenanteil im Management zu erhöhen. Die für die erste und zweite Managementebene festgelegte Zielgröße ist damit eingebettet in ein übergreifendes Diversitätskonzept auf Konzernebene, um den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Begründung:

„Vielfältig besetzte Unternehmen können erfolgreicher auf zukünftige demographische und wirtschaftliche Entwicklungen reagieren. [...] Es wurde eine konzernweit geltende Einstellungsrichtlinie eingeführt, wonach bei der Besetzung von Toppositionen mindestens 30 Prozent Frauen in die engere Bewerberauswahl genommen werden muss. Damit sind Personalberatungen und Headhunter verpflichtet, verstärkt Frauen vorzuschlagen.“³⁷

Es wird interessant zu sehen, ob die **Deutsche Telekom** ihre mit Frist 31. Dezember 2020 gesetzten Ziele erreicht und ob der Konzern seine Zielgrößen weiter erhöhen wird.

Als problematisch dagegen erscheint, wenn die Zielgrößen trotz einer fast schon euphorisch beschriebenen Diversity-Strategie nur den Status quo abbilden und kein Verbesserungspotenzial ausgeschöpft wird. So erklärt der Augentoptiker **Fielmann**, der gerade erstmals eine Frau in den Vorstand geholt hat, zum Frauenanteil im Management:

„Fielmann ist ein modernes Unternehmen. Unser Frauenanteil beträgt in Deutschland über 70 Prozent. Unsere Frauenquote in den ersten beiden Führungsebenen unter dem Vorstand liegt heute bei 21 Prozent, in den ersten drei Ebenen bei über 30 Prozent. Die Quoten wollen wir auch zukünftig bei Fielmann erreichen. Wir wollen unsere kompetenten, engagierten weiblichen Führungskräfte dauerhaft binden, nach Möglichkeit weitere leistungsstarke und überzeugende weibliche Führungskräfte entwickeln sowie von außen gewinnen, dies immer unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und stets unter Beachtung der Vorgaben geltender Gesetze. Vor diesem Hintergrund wurde die Zielgröße im Geschäftsjahr 2017 für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unter dem Vorstand für die Zielerreichungsfrist bis zum 30. Juni 2022 mit mindestens 21 Prozent festgelegt.“³⁸

Schon bei Festlegung der Zielgrößen im Jahr 2017 lag bei Fielmann der Frauenanteil in den obersten Managementebenen bei 21 Prozent – Fortschritte sind also nicht erkennbar.

Erschwert wird die Bewertung der Zielgrößen durch die teilweise fehlende Transparenz bei der Kommunikation der Ausgangswerte. Ist der Frauenanteil auf der jeweiligen Ebene zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung nicht erkennbar, ist es unmöglich abzuschätzen, ob das Unternehmen eine Steigerung avisiert oder lediglich der gesetzlichen Vorgabe nachkommt, Zielgrößen festzulegen und zu publizieren. Dies betrifft auch die Begründung dafür, dass Zielgrößen erreicht bzw. nicht erreicht wurden.

Vorbildlich geht dagegen **Siltronic** mit der Zielgrößen-Kommunikation um, benennt Schwierigkeiten in der ersten Phase, die Planziele zu erreichen, sowie Maßnahmen, die zur Stärkung des Frauenanteils ergriffen wurden:

„Das bis zum 30. Juni 2020 laufende Ziel für die erste Führungsebene unter dem Vorstand wurde insbesondere nicht erreicht, weil Planstellen weggefallen sind und für eine frei gewordene Position mit stark technischem Hintergrund keine geeignete Kandidatin zur Verfügung stand. Siltronic hat in der Personalbeschaffung umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um für weibliche

³⁷ Deutsche Telekom AG, Frauenquote: Mehr Frauen an die Spitze (<https://www.telekom.com/de/konzern/mitarbeiter/content/frauenquote-mehr-frauen-an-die-spitze-335620>).

³⁸ Fielmann AG, Erklärung zur Corporate Governance November 2019 (<https://corporate.fielmann.com/de/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-11/2019/>).

Talente attraktiver zu werden. Im Geschäftsjahr 2020 ist der Anteil der Frauen bei den Neueinstellungen auf 42 Prozent in Deutschland gestiegen.“³⁹

Obwohl das 2017 für die 1. Führungsebene gesetzte Ziel von mindestens 17,6 Prozent Frauen mit 14,3 Prozent verfehlt wurde, erhöhte **Siltronic** das Ziel mit Frist zum 30. Juni 2023 auf mindestens 21,5 Prozent.

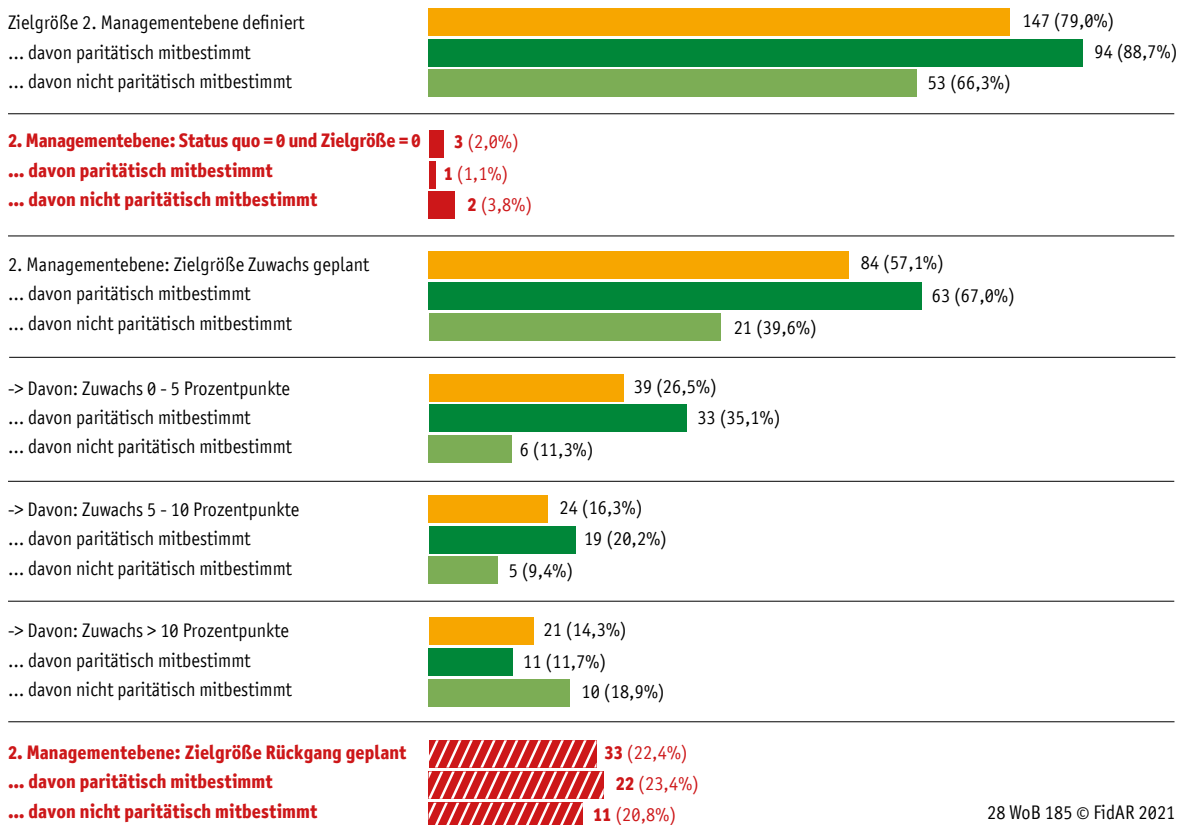
Bei der Durchsicht der hier in wenigen Beispielen dargestellten Begründungen zu den Zielgrößen zeigt sich insgesamt, dass die Zielgrößen vermehrt dazu genutzt werden, den Frauenanteil im höheren Management zu verbessern und dies auch im Rahmen des strategisch angelegten Diversitätskonzeptes aktiv herauszustellen. Denn im Wettbewerb um die besten Köpfe werden sich Konzerne besser durchsetzen können, die attraktive Karrierechancen für Frauen bieten. Somit trägt das FöPoG dazu bei, die angestrebte Breitenwirkung auf die Strategien der Konzerne zur Besetzung von Führungspositionen zu entfalten. Dennoch bleibt bei manchen Unternehmen der Eindruck, dass die Zielgrößen nur aus Pflichterfüllung der gesetzlichen Vorgaben umgesetzt und nicht als Einbettung der Personalentwicklung in die Unternehmensstrategie verstanden werden. Zudem mangelt es weiterhin an Transparenz in der Außendarstellung.

³⁹ Siltronic AG, Geschäftsbericht 2020, S. 83.

Seit 2017 definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene

Bei vielen kleineren börsennotierten Gesellschaften besteht in der internen Organisation nur eine einzige Managementebene unterhalb des Vorstands. Entsprechend liegen für die zweite Führungsebene deutlich weniger Zielgrößen vor als für die erste. Große, global tätige Konzerne weisen dagegen mehrere Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands auf. Diese spielen wie auch die obersten Managementebenen eine wichtige Rolle als Pool für die Gewinnung von Führungskräften für die erste Führungsebene und den Vorstand.

28 Seit 2017 definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 2. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)



28 WoB 185 © FidAR 2021

Auch bei den durchschnittlichen Zielgrößen für die zweite Managementebene gibt es nur marginale Veränderungen zum Vorjahr. Insgesamt legen 147 (79 %) der 186 untersuchten Unternehmen eine Zielgröße für die zweite Führungsebene vor. 84 (57,1 %) und damit weit mehr als die Hälfte sehen vor, den Frauenanteil gegenüber dem Stand bei Zielgrößenfestlegung zu steigern – wobei hier die 94 der Quote unterliegenden Unternehmen deutlich ambitionierter sind als die 53 Nicht-Quotenunternehmen. 63 (67 %) der Quotenunternehmen planen Zuwächse, dagegen planen nur 21 (39,6 %) der nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen, den Frauenanteil auf der zweiten Managementebene zu erhöhen. Lediglich unter den Unternehmen, die Zuwächse von über 10 Prozent planen, ist der prozentuale Anteil der Nicht-Quotenunternehmen mit 10 (18,9 %) höher als der der 11 Quotenunternehmen (11,7 %), die deutlich mehr Frauen auf der zweiten Führungsebene anstreben.

Bedenklich ist, dass mit 33 (22,4 %) mehr als jedes fünfte Unternehmen eine Zielgröße unterhalb des Status quo festlegt, also mit einem Rückgang beim Frauenanteil plant. So setzte **Dürr** bei einem

Frauenanteil von 25 Prozent auf der zweiten Managementebene dennoch als Zielgröße für diese Ebene nur 20 Prozent fest:

„In der obersten Managementebene der Dürr AG beträgt der Frauenanteil 0 %, in der zweiten Managementebene waren es zum 31. Dezember 2018 25 %. Als Zielgrößen wurden für die erste Managementebene 0 % und für die zweite Ebene 20 % festgelegt. Für beide Zielgrößen endet die Erreichungsfrist am 30. Juni 2022.“⁴⁰

Bei Unternehmen mit negativer Zielgröße, bei denen der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung niedriger als 30 Prozent war, ist eine Zielgröße unterhalb dieses Wertes nicht zulässig und verstößt gegen das Verschlechterungsverbot. Diese gesetzliche Vorgabe wird weiterhin nicht von allen Verantwortlichen beachtet oder scheint diesen nicht bewusst zu sein. Es wird darauf ankommen, wie die Legislative mit diesen Verstößen umgehen wird, um dem FüPoG noch mehr Durchschlagskraft zu verleihen.

Allerdings zeigt sich auch, dass Konzerne, die nunmehr Zielgrößen in der dritten Phase festlegen, bereit sind, die Planziele – wenn auch nur langsam – zu erhöhen. **Fresenius Medical Care** dokumentiert in einer „Erklärung zur Gleichstellung“, dass die zum 31. Dezember 2020 gesetzten Ziele überschritten und die Zielgrößen mit Frist 31. Dezember 2025 erhöht wurden:

„Die zweite Führungsebene umfasste alle Führungskräfte weltweit, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten [...]. Die diesbezügliche Zielgröße, die bis zum Ende der Umsetzungsfrist am 31. Dezember 2020 erreicht werden sollte, beträgt 28,2%. Der Anteil weiblicher Führungskräfte der zweiten Führungsebene zum 31. Dezember 2020 betrug 31,0% (2019: 29,7%). Damit wurde die gesetzte Zielgröße auch für diese Führungsebene überschritten. [...] Die Zielgröße bezüglich der zweiten Führungsebene, die bis zum Ende der Umsetzungsfrist am 31. Dezember 2025 erreicht werden soll, wurde im Vergleich zu der vorherigen Zielgröße ebenfalls erhöht und beträgt nunmehr 32%.“⁴¹

Bei der Entwicklung der Zielgrößen für die beiden obersten Managementebenen ist im Vergleich zum Vorjahr kaum Bewegung zu erkennen. Während bei den Vorstandszielgrößen durchaus Verbesserungen feststellbar sind, bleibt hier eine Trendwende hin zu deutlich höheren Zielen bislang aus. Dennoch deutet der hohe Anteil an Unternehmen, die auf den obersten Führungsebenen den Frauenanteil steigern wollen, darauf hin, dass mittelfristig auch in den obersten Managementebenen der Konzerne mehr Frauen vertreten sind. Dies lässt hoffen, dass daraus resultierend auch in die Vorstände und Aufsichtsräte mehr Frauen einziehen werden. An der mangelnden Führungserfahrung, die immer wieder als Grund für den niedrigen Frauenanteil in den Kontrollgremien angeführt wird, kann es jedenfalls nicht liegen, dass die gleichberechtigte Teilhabe weiterhin auf niedrigem Niveau verharrt und der Frauenanteil in den Aufsichtsräten kaum noch steigt.

Die Frage bleibt, welche weiteren Maßnahmen neben den gesetzlichen Vorgaben beschleunigen den Veränderungsprozess? Welche Forderungen – wie etwa von internationalen Investoren wie Black Rock oder Goldman Sachs, die bei ihren Investitionen auf divers besetzte Führungsebenen bestehen – können sich auf die Zusammensetzung der Aufsichtsräte auswirken? Inwieweit tragen Social-Media-Kampagnen, wie etwa der Aufruf zum Boykott von **Zalando**⁴², zum Umdenken der Konzerne bei?

⁴⁰ Dürr AG, Geschäftsbericht 2018, S. 47.

⁴¹ Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Erklärung zur Gleichstellung, 2021 (<https://www.freseniusmedicalcare.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerungzurgleichstellung/>).

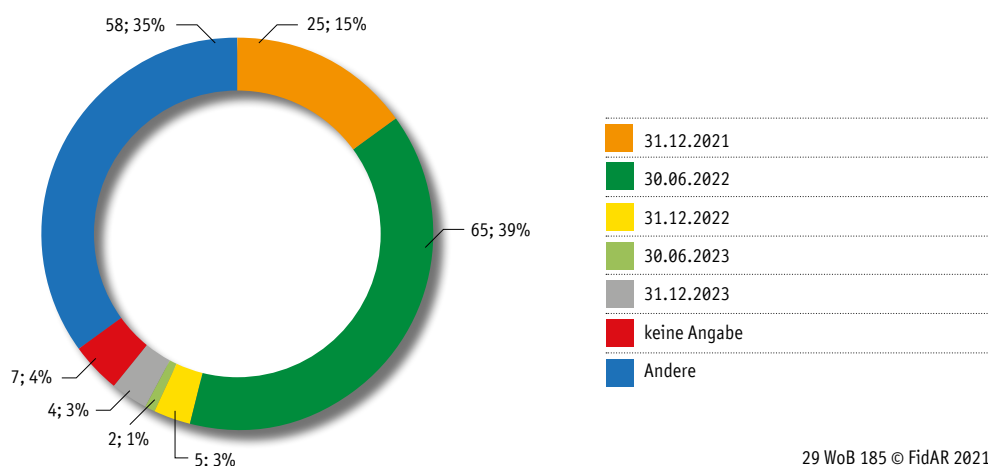
⁴² Vgl. Zalando will jetzt doch Frauen im Vorstand, Süddeutsche Zeitung, 15.10.2019 (<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/zalando-frauen-vorstand-1.4641359>).

Fristen für die seit 2017 neu definierten Zielgrößen

Unternehmen, die eine Zielgröße für Aufsichtsrat, Vorstand und die obersten zwei Managementebenen festlegen müssen, können eine maximale Frist von fünf Jahren zur Zielerreichung festlegen. Allerdings hatten einige Unternehmen in der ersten Phase, die eine Umsetzung bis spätestens 30. Juni 2017 vorsah, frühere Fristdaten gesetzt und anschließend neue Zielgrößen festgelegt. 12 Unternehmen, die sich eine verkürzte Frist bis 31.12.2020 gesetzt hatten, mussten neue Zielgrößen definieren. Zudem werden vermehrt unterschiedliche Fristen für die Zielgrößenerreichung in den verschiedenen Führungsebenen festgelegt. Entsprechend befinden sich einige Unternehmen bereits in der dritten oder vierten Phase. Späteste Frist bei den hier untersuchten 186 Unternehmen ist der 31.12.2023.

Weiterhin schöpft mit 65 (39 %) der 174 Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, ein Großteil den Fünfjahres-Zeitraum seit 2017 aus und hat den 30.06.2022 als Frist gesetzt. 25 Unternehmen (15 %) haben eine Frist bis 31.12.2021 angegeben. 58 Unternehmen (35 %) haben unterschiedliche Fristen für die verschiedenen Ebenen, hinzu kommen 4 Unternehmen (3 %), die keine Frist für die Umsetzung veröffentlicht bzw. im Rahmen der Befragung mitgeteilt haben.

29 Fristen für die Erreichung der seit 2017 definierten Zielgrößen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 26 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2021)





Der am 6. Januar 2021 im Kabinett beschlossene Entwurf eines FüPo-Gesetzes II bringt zum Ende der Legislaturperiode nochmals erhebliche Bewegung in die Diskussion um die gleichberechtigte Teilhabe. Der auch im WoB-Index dokumentierte Affront der Festsetzung der Zielgröße Null für die Vorstände hatte Folgen: Der vorliegende Entwurf forciert mit dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände die Veränderungen, zu denen viele Unternehmen auf der Grundlage der Zielgrößenpflicht nicht bereit waren.

Die Verantwortung dafür liegt zu einem großen Teil bei den Aufsichtsräten, die die selbst festgelegten Zielgrößen umzusetzen hatten. An der mangelnden Veränderungsbereitschaft ist die freiwillige Selbstverpflichtung ein weiteres Mal gescheitert. Zwar ist die Zahl der mit Zielgröße Null planenden Unternehmen auf 62 gesunken. Dennoch halten damit weiterhin vier von 10 Unternehmen einen frauenfreien Vorstand für angemessen – das kann nicht der Anspruch an eine moderne Corporate Governance sein.

Der vorliegende WoB-Index zeigt Stagnation bei der Entwicklung in den Aufsichtsräten, kaum Bewegung bei den Ausschussbesetzungen, wenig Verbesserung bei den Zielgrößen und nur positive Veränderungen auf Vorstandsebene. Das macht deutlich: Nur Gesetze bewirken echte Bewegung. Das 2015 verabschiedete FüPoG hat den Frauenanteil in den Kontrollgremien zumindest bei den 106 der festen Quote für die Aufsichtsräte unterliegenden Unternehmen nachweislich erhöht – aber nicht über den engen Rahmen dieser kleinen Pilotgruppe hinaus. Das Mindestbeteiligungsgebot erhöht bereits das Tempo bei den Vorstandsbesetzungen, bevor es in Kraft getreten ist. Allerdings ist auch hier lediglich eine geringe Anzahl von 66 Unternehmen betroffen, von denen nur 24 Handlungsbedarf haben. Wichtig wird die Ausgestaltung der Sanktionsmechanismen für die Nichtumsetzung der Zielgrößenvorgaben.

Um die Veränderungsbereitschaft hin zu mehr gleichberechtigter Teilhabe zu erhöhen, sollte daher die Ausweitung der Aufsichtsratsquote auf alle börsennotierten *oder* mitbestimmten Unternehmen auf der Agenda bleiben. Sie ist der gesetzliche Hebel, mit dem bislang die größte Breitenwirkung erzielt wurde. Wir werden weiterhin auf mehr Transparenz bei der Umsetzung drängen, um Unternehmen zu überprüfbaren Commitments zu bewegen. Nur so kommen wir dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe näher.

Unser großer Dank gilt 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 dieses Projektes. Unser besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der zuständigen Abteilung Gleichstellung, die den WoB-Index fördern und stets positiv begleiten.

Haben Sie Anregungen, Kritik oder Ergänzungswünsche an uns? Dann schreiben Sie uns. Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen!

Im Namen des FidAR-Vorstands

Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.



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 26 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 **15.01.2021**. Änderungen in der Besetzung der Aufsichtsräte wurden bis zum **22.03.2021** berücksichtigt, einschließlich der am **03.03.2021** mit Wirkung zum **22.03.2021** erfolgten Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes der Deutschen Börse⁴³ sowie der außerplanmäßigen Anpassungen im SDAX vom **08.03.2021**.⁴⁴

Die Liste der von der Geschlechterquote nach dem FöPoG 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 26 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. **65,2** Prozent der angeschriebenen Unternehmen haben ihre Daten geprüft und so aktiv unsere Untersuchung unterstützt. Rückmeldungen der Unternehmen wurden bis **Mitte März 2021** aufgenommen. Redaktionsschluss der Studie war der **30. April 2021**.

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.

⁴³ Berücksichtigt wurden die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 3.03.2021, die zum 22.03.2021 wirksam wurden: Siemens Energy ersetzt Beiersdorf im DAX, im MDAX ersetzt Beiersdorf Siemens Energy, die Porsche Automobil Holding ersetzt die Aareal Bank, Encavis ersetzt Metro und Nordex ersetzt Osram Licht. Im SDAX ersetzen die MDAX-Absteiger Osram Licht und Metro Nordex und Encavis, die Aareal Bank ersetzt Hornbach Baumarkt, Suess Microtec ersetzt Cropenergies und Leoni AG ersetzt SNP Schneider-Neureither & Partner (<https://deutsche-boerse.com/dbg-de/media/pressemitteilungen/Siemens-Energy-AG-neu-im-DAX-2563286>).

⁴⁴ Die Deutsche Beteiligungs AG schied aus dem SDAX aus, für sie rückte SGL Carbon nach (<https://deutsche-boerse.com/dbg-de/media/pressemitteilungen/Berichtigung-Ver-nderungen-im-SDAX-2567180>).

Unternehmensauswahl

Untersucht werden in dieser Studie die 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sowie die aktuell 26 im Regulierten Markt notierten paritätisch mitbestimmten Unternehmen. 106 der Unternehmen fallen unter die Quote im Aufsichtsrat, 80 DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen unterliegen nicht der Quote.

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 106 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 *Geregelten 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 *Geregelten (Regulierten) Markt* einer deutschen Börse notiert werden, werden in den WoB-Index aufgenommen.

Delisting / Downgrading

Ziehen sich erfasste 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 *Geregelten Markt* zurückziehen und in den Freiverkehr wechseln.⁴⁵

⁴⁵ Nachdem das Oberlandesgericht München dem Antrag zur Freigabe des Squeeze-out stattgegeben hatte, hat die Volkswagen AG den aktienrechtlichen Squeeze-out bei AUDI umgesetzt; die TOM TAILOR Holding stellte am 28.01.2021 den Antrag auf Widerruf der Zulassung der Aktien der Gesellschaft zum Regulierten Markt an der Hanseatischen Wertpapierbörse; die RENK AG wurde am 15.02.2021 rückwirkend zum 1.01.2021 auf die nicht-börsennotierte Muttergesellschaft Rebecca BidCo AG im Rahmen eines Squeeze-outs verschmolzen und ist nicht mehr börsennotiert.



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

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. Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Widerspricht die Seite der Anteilseigner oder Arbeitnehmervertreter auf Grund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses vor der Wahl der Gesamterfüllung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden, so ist der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen.

(Aktiengesetz § 96, Absatz 2 (neu))

Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen.

(Aktiengesetz § 111, Absatz 5 (neu))

Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

(Aktiengesetz § 76, Absatz 4 (neu))

Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Fassung Kabinettsbeschluss 06.01.2021

Besteht der Vorstand eines börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmens aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein. Außerdem muss die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Aufsichtsrat begründet werden. Im Handelsbilanzrecht werden jeweils entsprechende Berichtspflichten eingeführt. Zugleich soll der Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen verbessert und wirksamer ausgestaltet werden.



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 derzeit über 1.050 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Kontakt

Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

Monika Schulz-Strelow hat als langjährige Geschäftsführerin der BAO BERLIN – International GmbH erfolgreich die Interessen der Berliner Wirtschaft weltweit vertreten. Seit 2006 setzt sie viele der Arbeitsbereiche mit ihrem eigenen Unternehmen b. international group fort. Frau Schulz-Strelow betreut mit ihren Netzwerkpartnern Investoren aus dem In- und Ausland und berät internationale Wirtschaftsförderungsgesellschaften.

Sie ist seit 2012 Mitglied im Verwaltungsrat der Deutschen Klassenlotterie Berlin und war von 2015 bis Ende 2019 Mitglied des Kuratoriums der RAG-Stiftung. Sie ist Mitglied im Transformation Council des Vorstands der Haniel Holding.

Ehrenamtlich engagiert sich Monika Schulz-Strelow u. a. seit 2005 in der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ und ist Gründungsmitglied und Präsidentin des 2006 gegründeten Vereins FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V. Mit FidAR setzt sie sich erfolgreich für die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten ein. Am 7. März 2013 wurde Monika Schulz-Strelow für ihr Engagement von Bundespräsident Joachim Gauck mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Laut manager magazin gehört Monika Schulz-Strelow seit 2016 zu den Top 50 Frauen der deutschen Wirtschaft.

Tel.: +49 (30) 887 14 47 13 | E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

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.

QUELENNACHWEIS

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 30. April 2021. Nach dem 22. März 2021 bekannt gewordene Änderungen wurden aufgenommen, aber nicht vollständig in den Rankings berücksichtigt. Das Gesetzgebungsverfahren zum FöPoG II war zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen.

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

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

KONZEPT UND REDAKTION

Matthias Struwe

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

PROJEKTBEGLEITUNG

Henrike von Platen

Geschäftsführende Gesellschafterin HvP connect GmbH, Berlin

Projektkoordinatorin FidAR

GESTALTUNG

Walter Dombrowsky

Zech Dombrowsky Design, Berlin

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

© FidAR, Berlin, April 2021