

Nur Druck bewirkt Veränderungen

Gesetzliche Geschlechterquoten sind ein Erfolgsmodell – der Staat müsste sie auf mehr Unternehmen ausweiten



Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin, FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Berlin;
Monika Schulz-Strelow, Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Berlin

Neun Jahre nach Inkrafttreten der Geschlechterquote für Aufsichtsräte und zwei Jahre nach Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände erreichen die Frauenanteile in den Chefetagen deutscher Börsenunternehmen neue Höchststände. Der Gesetzgeber hat mit seinen verbindlichen Vorgaben erreicht, dass so viele Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft vertreten sind, wie nie. Neben den festen Quotenregelungen für den Aufsichtsrat hat auch das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände erhebliche Wirkung entfaltet – zumindest in den (wenigen) Unternehmen, für die diese gesetzlichen Regelungen gelten. Es ist jedoch noch ein weiter Weg bis zur Parität. Der Blick richtet sich immer stärker auf die Unternehmen, die nicht der Geschlechterquote und dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, jedoch der Zielgrößenverpflichtung nachkommen müssen. Hier zeigt sich, dass freiwillige Vorgaben nur teilweise ernst genommen und umgesetzt werden. Daher stellt sich die Frage, warum die erfolgreichen gesetzlichen Maßnahmen nicht auf mehr Unternehmen ausgeweitet werden. Dabei könnte sich Deutschland an den Vorgaben der EU orientieren.

I. Mindestbeteiligungsgebot nahezu erfüllt

Nach dem aktuellen Women-on-Board-Index von FidAR mit Stand Mai 2024 ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der derzeit 180 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen auf 37,3 % gestiegen (2023: 35,3 %). In den Vorständen nähert sich der Wert mit 19,3 % der 20 Prozent-Marke (2023: 18,3 %). Von einer paritätischen Besetzung der Gremien sind die meisten Unternehmen also noch immer weit entfernt.

Knapp zwei Jahre nach Inkrafttreten des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern erfüllen nahezu alle der aktuell 65 unter die Regelung fallenden Unternehmen die Vorgaben. Nur drei der 65 Konzerne ohne Frauen im Vorstand haben weiterhin Handlungsbedarf:

Koenig & Bauer, Südzucker und Wüstenrot & Württembergische. Wobei der Versicherungskonzern Wüstenrot & Württembergische im Juni den Vorstand auf drei Mitglieder reduziert hat und damit nicht mehr unter das Mindestbeteiligungsgebot fällt.

Seit Jahresbeginn 2023 wurden 31 Frauen in die Vorstandsetagen der vom Gesetz betroffenen Unternehmen berufen. Zum Vergleich: Im Frühjahr 2015 waren vor dem Inkrafttreten des FüPo-Gesetzes insgesamt nur 36 Frauen in den Vorständen der 180 Börsenunternehmen vertreten, der Frauenanteil lag bei 5 %. Alleine nach dem Redaktionsschluss der Studie kamen seit Juni sieben weitere Frauen in den Vorständen hinzu: Limor Bermann wurde als Chief Sustainability Officer in den Vorstand der Aroundtown berufen, Laura Padovani ist neue Vorständin für Compliance und Anti-Financial Crime bei der Deutschen Bank, Grazia Vittadini als Technikchefin bei Deutsche Lufthansa, Stefanie Hirsch als Sustainability

INHALT

- I. Mindestbeteiligungsgebot nahezu erfüllt
- II. Aufsichtsgremien nehmen 40-Prozent-Marke in den Blick
- III. Wenig Bewegung bei den Zielgrößen
- IV. Fazit: EU gibt die richtige Richtung vor

Keywords

FidAR; Geschlechterquote; Mindestbeteiligungsgebot; WoB-Index

and Quality Officer bei Drägerwerk, Nadia Jakobi als CFO bei E.ON, Aurélie Dalbiez als Chief People Officer bei Evotec und Nadine Despineux als Vertriebsvorständin bei Jungheinrich. Der Frauenanteil in den Vorstandsetagen ist insgesamt gestiegen, die Wachstumsraten haben sich allerdings im Vergleich zum Vorjahr abgeschwächt. Der durchschnittliche Frauenanteil der 180 Börsenunternehmen stieg seit 2023 um 1 Prozentpunkt auf

Position 01.05.2024	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Aktuelle Zielgröße Vorstand
1	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	2	50,00%	keine Angabe
1	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	4	2	50,00%	25,00%
1	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	keine Angabe
4	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	30,00%
5	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	7	3	42,86%	30,00%
6	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	4	25,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
6	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	2	40,00%	25,00%
6	Fresenius Medical Care AG	MDAX	12	6	50,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
6	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
10	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	37,50%
10	Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	6	30,00%	8	3	37,50%	25,00%
12	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	25,00%
13	Commerzbank AG	DAX	20	10	50,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
13	Continental AG	DAX	20	6	30,00%	7	2	28,57%	28,60%
15	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	BayWa AG	SDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Covestro AG	DAX	11	5	45,45%	4	1	25,00%	25,00%
15	Daimler Truck Holding AG	DAX	20	6	30,00%	8	2	25,00%	12,50%
15	Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	8	2	25,00%	25,00%
15	DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	25,00%
15	Evonik Industries AG	MDAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	Fielmann Group AG	SDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
15	HOCHTIEF AG	MDAX	16	7	43,75%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	20,00%
15	Mainova AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	MTU Aero Engines AG	DAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
15	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
15	SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	8	2	25,00%	28,60%
15	Symrise AG	DAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
15	Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	20,00%
15	Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	keine Angabe
34	adidas AG	DAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
34	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
34	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	25,00%
34	Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	5	1	20,00%	20,00%
34	Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	20,00%
34	Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	METRO AG	SDAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	20,00%
34	Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	2	20,00%	25,00%
34	Siemens AG	DAX	20	9	45,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
34	thyssenkrupp AG	MDAX	20	8	40,00%	5	1	20,00%	33,00%
34	TUI AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
48	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	16,70%
48	Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%	6	1	16,67%	keine Angabe
48	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	keine Angabe
48	freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	1	16,67%	keine Angabe
48	KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	keine Angabe
48	TRATON SE	SDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	keine Angabe
48	Vitesco Technologies Group AG	SDAX	16	7	43,75%	6	1	16,67%	20,00%
55	BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	7	1	14,29%	keine Angabe
55	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	6	30,00%	7	1	14,29%	12,50%
55	Talanx AG	MDAX	16	5	31,25%	7	1	14,29%	14,00%
58	Porsche AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%	keine Angabe
58	Schaeffler AG	SDAX	20	7	35,00%	8	1	12,50%	keine Angabe
60	Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	9	1	11,11%	keine Angabe
60	Heidelberg Materials AG	DAX	12	6	50,00%	9	1	11,11%	14,00%
60	Volkswagen AG	DAX	20	8	40,00%	9	1	11,11%	11,10%
63	Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	5	0	0,00%	0,00%
63	Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	0	0,00%	keine Angabe
63	Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	7	43,75%	4	0	0,00%	keine Angabe
Ergebnis (alle 65 Unternehmen):			1069	408	38,17%	367	85	23,16%	

Tab. 1: Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern (Stand 1.5.2024)

19,3 % – seit Geltung des Mindestbeteiligungsgebots 2022 beträgt der Zuwachs 4,6 Prozentpunkte. Bei den 104 der Aufsichtsratsquote unterlie-

genden Unternehmen liegt der Frauenanteil im Vorstand bei 21,7 % (+1,2 seit 2023) deutlich höher, bei den 76 nicht der Quote unterliegenden

Unternehmen stagniert er bei 14,9 % (+0,2 seit 2023). Weiterhin haben 65 (36,1 %) der untersuchten 180 Unternehmen keine Frau im Vorstand

II. Aufsichtsgremien nehmen 40-Prozent-Marke in den Blick

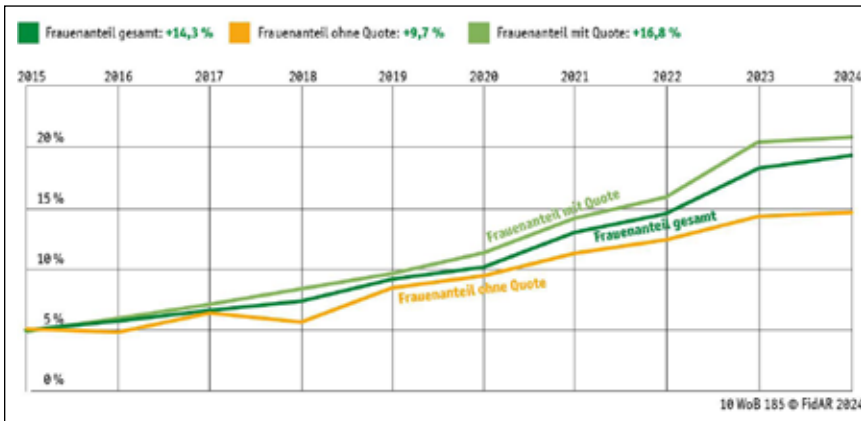


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen seit Januar 2015 im Vergleich

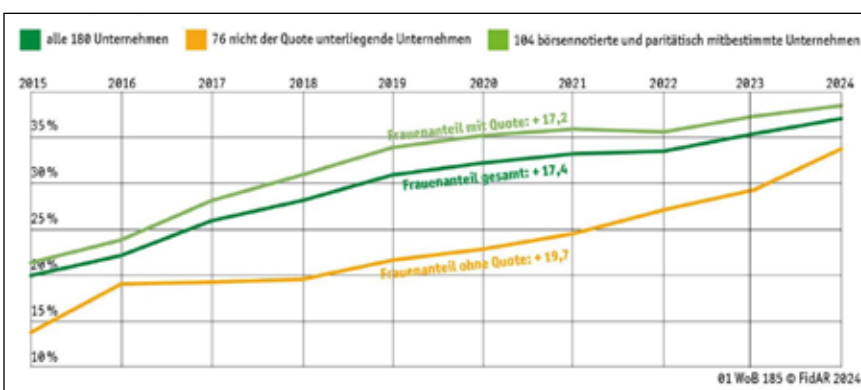


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten seit Januar 2015 im Vergleich

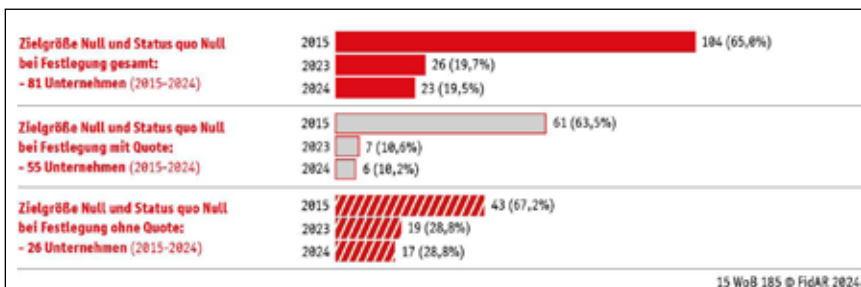


Abb. 3: Entwicklung Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand seit 2015 im Vergleich

(2023: 71). Die Zahl der Unternehmen mit frauenfreier Vorstandsetage, die Zielgröße „Null“ festgelegt haben, sank kaum von 26 auf 23.

Der WoB-Index zeigt, dass auch nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegende Konzerne mehr Frauen in die Vorstände berufen. Damit wird deutlich, dass die gesetzliche Regelung für die Unternehmensvorstände auch über den relativ kleinen Kreis der aktuell 65 betroffenen Unternehmen hinaus bereits Veränderun-

gen hin zu einer besseren gleichberechtigten Teilhabe angestoßen hat. Die vielfach geäußerten Bedenken, dass mit dem FÜPoG II zu stark in die Unternehmensfreiheit eingegriffen würde, haben sich somit als haltlos herausgestellt. Vielmehr hat der gesetzliche Druck mit festen Vorgaben einen Veränderungsprozess in Gang gesetzt, den bisher weder freiwillige Selbstverpflichtungen noch die Pflicht zur Festlegung individueller Zielgrößen erreicht hatten.

Wie bei den Vorständen steigt auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei den Unternehmen, die bereits seit 2015 der festen Geschlechterquote in Höhe von 30 % im Aufsichtsrat unterliegen, deutlich stärker. Seit Geltung des FÜPoG II nehmen hier zudem die Wachstumsraten wieder zu. Insgesamt stieg der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 180 Unternehmen zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 37,3 %. Die aktuell 104 der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen erreichen mit 38,5 % (2023: 37,3 %) einen neuen Höchstwert. Die 76 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen legen um 4,2 Prozentpunkte kräftig zu auf 33,5 %. 75 der untersuchten 180 Unternehmen haben einen Frauenanteil von 40 % im Kontrollgremium, von den 104 der Quote unterliegenden Unternehmen sind es mit 51 knapp die Hälfte.

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

Während die feste Quote von 30 % Frauen bzw. Männer im Aufsichtsrat bei den 104 Unternehmen zur deutlichen Erhöhung des Frauenanteils geführt hat, ist für die 76 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen die individuelle Zielgrößenverpflichtung für den Aufsichtsrat, Vorstand und die beiden darunter liegenden Führungsebenen die einzige gesetzliche Vorgabe. Sie hat mehr den Charakter einer freiwilligen Selbstverpflichtung,

da weder die Höhe des Frauenanteils noch Zeitvorgaben festgelegt sind.

Dennoch hat bei diesen 76 Unternehmen die Zielgrößenvorgabe zu einem Anstieg des Frauenanteils in Aufsichtsrat und Vorstand geführt. Denn dadurch sind die Unternehmen gezwungen, sich mit der strategischen Besetzung ihrer Führungsgremien auseinanderzusetzen, Zielgrößen für den Frauenanteil zu definieren und zu veröffentlichen – und bei der Festlegung von Zielgröße Null diese nachvollziehbar zu begründen. Die Zielgrößenpflicht und der damit verbundene öffentliche Druck durch die anhaltenden Diskussionen besonders zur Zielgröße Null dürften einen Einfluss auf die Steigerungsrate haben. Weit stärker würden die Zahlen sich verbessern, wenn die geplanten Sanktionen bei Nichterfüllung angewendet würden.

III. Wenig Bewegung bei den Zielgrößen

Während die festen Quoten wirken, stagniert die Entwicklung bei den Zielgrößen zur strategischen Planung des Frauenanteils. Alle 76 untersuchten Unternehmen, die nicht den Quotenregelungen unterliegen, sind verpflichtet, Zielgrößen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und der ersten und zweiten Managementebene festzulegen und zu veröffentlichen. Noch immer legen aber 23 Unternehmen mit frauenfreier Vorstandsetage Zielgröße Null fest. Sie planen also nicht, Frauen in den Vorstand zu holen – 17 und damit der überwiegende Teil davon sind Unternehmen, die nicht der Aufsichtsratsquote unterliegen.

Somit hat sich also seit der Einführung der sanktionierten Begrün-

dungspflicht für Zielgröße Null die Anzahl dieser Unternehmen, die sich der gleichberechtigten Teilhabe verweigern, von 46 auf 23 halbiert. Dennoch ist es nicht verständlich, dass weiterhin so viele Unternehmen ohne Frauen planen. Die Begründungen dafür sind – wie in der Studie zum WoB-Index gezeigt wird – zwar ausführlicher geworden, überzeugen aber trotzdem nicht. Zudem sind die Planungen insbesondere der nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen nur wenig ambitioniert. Es fehlt weiterhin an glaubhaften Diversitätskonzepten. Es bleibt offensichtlich dabei, dass freiwillige Selbstverpflichtungen in der deutschen Wirtschaft nicht funktionieren.

IV. Fazit: EU gibt die richtige Richtung vor

Der WoB-Index zeigt damit auch im Jahr 2024: Mit Blick auf das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungsgremien der Wirtschaft hinkt Deutschland bei der gleichberechtigten Teilhabe weiter hinterher. Zwar gibt es genügend qualifizierte Frauen für Spitzenfunktionen, viele Unternehmen lassen aber das notwendige Engagement vermissen. Solange die Geschlechterquote für Aufsichtsgremien und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände nur für sehr wenige Unternehmen gelten, wird sich bei den Unternehmen, die nicht den gesetzlichen Vorgaben unterliegen, nur wenig ändern.

Eine Ausweitung der verbindlichen Regelungen wäre wichtig, um eine erfolgreiche Wirkung der festen Quoten auf mehr als die bislang 104 bzw. 65 Unternehmen zu er-

zielen. Die EU-Führungspositionenrichtlinie zeigt Wege auf, wie verbindliche Vorgaben für eine größere Zahl von Unternehmen gelten können. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte sollte analog zur EU-Richtlinie auf 40 % erhöht und auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ausgeweitet werden.

Wenn die Unternehmen nicht mehr Engagement zeigen, muss der Gesetzgeber handeln. Auch bei Unternehmen, die noch nicht unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat und das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand fallen, müssen Frauen in der Unternehmensleitung und den Aufsichtsgremien Normalität werden. Jedes Unternehmen braucht eine verbindliche und transparent einsehbare Strategie für die gleichberechtigte Teilhabe auf allen Führungsebenen. Deutschland kann es sich nicht leisten, dass die Wirtschaft bei der gleichberechtigten Teilhabe im internationalen Vergleich noch weiter zurückfällt. Das Ziel muss es sein, auf mittlere Sicht alle Gremien paritätisch zu besetzen – Aufsichtsrat, Vorstand und oberes Management. Dafür setzt FidAR sich weiter ein und schafft mit den WoB-Indizes Transparenz über die Veränderungen in der Zusammensetzung der Führungsebenen der Unternehmen.

Der WoB-Index wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Studie zum Women-on-Board-Index 185 von FidAR finden Sie unter www.wob-index.de.