

FidAR

Resümee

zu den Zielvorgaben
der Unternehmen des
Women-on-Board-Index 100

FRAUEN
IN DIE
AUFSICHTSRÄTE

Untersuchung der Planziele
zum Frauenanteil in
Führungspositionen
der rund 100 börsennotierten
und voll mitbestimmten
Unternehmen in Deutschland

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.
II. Auflage – Stand 14.01.2016



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Herausgeber:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin
Deutschland
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13
Fax: +49 (30) 887 14 47 20
E-Mail: info@fidar.de
Internet: www.fidar.de

Autorin:

Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

in Zusammenarbeit mit

Matthias Struwe, Eye Communications, Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Langemarckstr. 112, 79100 Freiburg

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

© FidAR, Berlin, Januar 2016

EINLEITUNG

Mit dem Women-on-Board-Index hat FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. einen unabhängigen Standard für die Bewertung des Frauenanteils in Führungsgremien der börsennotierten Unternehmen geschaffen. Das am 6. März 2015 durch den Deutschen Bundestag verabschiedete Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen hat die Grundlage dafür geschaffen, für die rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen eine verbindliche Mindestquote von 30 Prozent bei Neubesetzungen für den Frauenanteil in den Aufsichtsräten durchzusetzen. Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz die börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen, zum 30. September 2015 Planzahlen und Fristen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden obersten Managementebenen festzulegen und diese im Rahmen des Geschäftsberichts zu veröffentlichen.

Zur Überprüfung der von der 30 Prozent festen Mindestquote betroffenen Unternehmen wurde Anfang 2015 erstmalig der WoB-Index 100 erstellt; er erfasst den aktuellen Stand des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen der rund 100 voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen. Ferner untersucht der WoB-Index 100 die Aufsichtsratswahlen der Unternehmen und zeigt auf, wann Neubesetzungen erfolgen, für die die neuen gesetzlichen Regelungen gelten.

Vor dem Hintergrund der Verpflichtung auch dieser Unternehmen, erstmalig zum 30. September 2015 eigene verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsrat, Vorstand und obere Management-Ebenen nebst Fristen zur Zielerreichung festzulegen, untersucht das vorliegende Resümee die bereits vorliegenden und veröffentlichten Planzahlen der rund 100 Unternehmen. Es wird analysiert, inwieweit die Unternehmen sich tatsächlich ehrgeizige Ziele setzen, den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und obersten Managementebenen zu erhöhen, welche Fristen sie sich selbst zur Erreichung der Ziele setzen und wie sie ihr Vorgehen begründen. Auch wird der in der Praxis der Veröffentlichungen sehr unterschiedliche Grad der Transparenz ausgewertet. Mit der Dokumentation wird die Umsetzung der Ziele des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen für die wichtigste Gruppe von Unternehmen in Deutschland transparent gemacht.

Wir danken allen Unternehmen, die uns bei der Recherche unterstützt haben, und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das das Resümee der Planziele gefördert hat.



Monika Schulz-Strelow
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

INHALT

| | |
|---|----|
| Einleitung | 3 |
| Inhalt | 4 |
| Vorbemerkung | 5 |
| Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary | 6 |
| Zielgrößen Aufsichtsrat, Vorstand, 1. und 2 Managementebene | 6 |
| Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand | 7 |
| Planungsziele zum Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und Führungspositionen | 8 |
| Zielgrößen für den Aufsichtsrat..... | 9 |
| Zielgrößen für den Vorstand..... | 9 |
| Zielgrößen für die 1. und 2. Führungsebene | 11 |
| Fristen für die Zielerreichung..... | 13 |
| Zeitpunkt der Wahlen zum Aufsichtsrat..... | 14 |
| Analyse der Begründungen und Anmerkungen zu den Planzielen..... | 14 |
| DAX-Initiative | 14 |
| Aufsichtsratsebene | 15 |
| Vorstandsebene | 16 |
| Führungsebene | 16 |
| Übersicht der Angaben zu den Planzielen | 17 |
| Women-on-Board-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat | 20 |
| Women-on-Board-Index 100 II – Ranking nach Frauenanteil im Aufsichtsrat u. Vorstand..... | 22 |
| Hintergrund | 24 |
| Methodik | 25 |
| Kontakt..... | 26 |
| Rechtlicher Hinweis, Quellennachweis & Impressum..... | 27 |

VORBEMERKUNG

Für diese Untersuchung wurden die rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland zu den Zielgrößen zum Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie auf der ersten und zweiten Managementebene befragt. Ferner wurde erhoben, welche Fristen sich die Unternehmen zur Erreichung der Ziele setzen und wie sie die Angaben begründen. Bis einschließlich 24. November 2015 bereits veröffentlichte Informationen wurden vorab erhoben, die Unternehmen wurden in diesen Fällen um die Bestätigung der Daten gebeten. Knapp 70 Prozent der Unternehmen haben an der Befragung teilgenommen – dies ist eine erfreulich hohe Quote. Für die vorliegende 2. Auflage wurde die Untersuchung zum Stand 14.01.2016 aktualisiert.

Die Veröffentlichung der Zielgrößen ist erst im Rahmen des Berichts zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht 2015 gesetzlich verpflichtend. Daher handelt es sich bei den hier dargestellten Angaben um Vorab-Berichte. Während einige Unternehmen explizit auf den Geschäftsbericht im kommenden Jahr verweisen, hat uns eine bemerkenswert hohe Zahl der Konzerne und Gesellschaften schon jetzt Daten benannt. Diese sind allerdings teilweise unvollständig, es fehlen etwa oftmals die Angaben zum Status Quo. Ohne diese Bezugsgrößen kann nicht ermittelt werden, ob Zuwächse oder ein 0-Wachstum geplant werden.

Die Vergleichbarkeit der Daten wird schließlich dadurch beeinträchtigt, dass sich die Unternehmen unterschiedliche Fristen zur Zielerreichung geben. Es liegt nahe, dass eine verkürzte Frist zum 31.12.2016 bzw. 30.06.2016 – verbunden mit entsprechend niedrigen Planzielen – ermöglichen soll, die Erhöhung des Frauenanteils 5 weitere Jahre zu vertagen. Denn die nächste Überprüfung der Planzahlen hat erst 5 Jahre nach dem 30.06.2017 zu erfolgen. Ferner weisen einige Unternehmen die 1. und 2. Managementebene nicht getrennt aus.

Eine Vorbildfunktion haben die in der DAX-30-Initiative vernetzten Konzerne übernommen, die sich verständigt hatten, ihre Planzahlen zum 30. September 2015 zu veröffentlichen. Größtenteils haben sie am 30. September 2015 oder in den darauffolgenden Tagen die Zielgrößen per Pressemitteilung oder auf der Homepage publiziert. Allerdings entsprachen auch diese freiwilligen Veröffentlichungen in einigen Fällen nicht den gesetzlichen Anforderungen, da wesentliche Datenangaben fehlten. Von entscheidender Bedeutung sind in diesem Kontext die von den DAX 30 veröffentlichten Begründungen, die in dieser Untersuchung ausgewertet werden.

WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

Für die börsennotierten *und* voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland wurden im Abfragezeitraum 24.11.2015 bis 14.01.2016 zum Stichtag **14.01.2016** nachfolgende Daten ermittelt.

ZIELGRÖßEN AUFSICHTSRAT, VORSTAND, 1. UND 2. MANAGEMENTEBENE

- » Insgesamt haben **60** der nach aktuellem Stand **103** börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen bereits Zielgrößen zum Frauenanteil festgelegt.
- » Ein Teil der Zielvorgaben wurde bereits im Oktober 2015 veröffentlicht, teilweise wurden die Informationen, die erst 2016 der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, im Rahmen der Befragung an FidAR kommuniziert.
- » **53** der 103 Unternehmen haben ein Planziel für den Aufsichtsrat (**51,5%**) **50** der Unternehmen für den Vorstand (**48,5%**) **54** für die 1. Managementebene (**52,4%**) und **52** für die 2. Managementebene (**50,5%**) festgelegt.
- » **32** der 53 Unternehmen, die eine Planzahl für den Aufsichtsrat festgelegt haben, planen eine Steigerung zum Status Quo (**60,4%**). **13** Unternehmen sehen eine Erhöhung um über 10 Prozentpunkte vor (**24,5%**).
- » Für den Vorstand planen dagegen nur **12** der 50 Unternehmen, die eine Zielgröße festgelegt haben, einen Zuwachs (**24%**). Bei lediglich **6** der Unternehmen liegt die angestrebte Steigerung bei über 10 Prozentpunkten (**12%**).
- » **22** Unternehmen, die derzeit noch keine Frau auf Vorstandsebene haben, geben auch als Zielgröße **0** Prozent an.
- » Der überwiegende Teil der **60** Unternehmen, die bereits Zielgrößen festgelegt haben, plant deren Erreichung zum **30.06.2017** (**59%**). **13** der Unternehmen haben sich mit dem **31.12.2016** ein früheres Datum zur Zielerreichung gesetzt (**24%**).
- » Mindestens **35** Prozent der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen führen 2016 Wahlen zum Aufsichtsrat durch – hier muss das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe angewendet werden. Im Jahr 2018 erfolgt turnusmäßig ebenfalls eine hohe Anzahl von Aufsichtsratswahlen, **28** Prozent der Kontrollgremien werden dann neu besetzt.

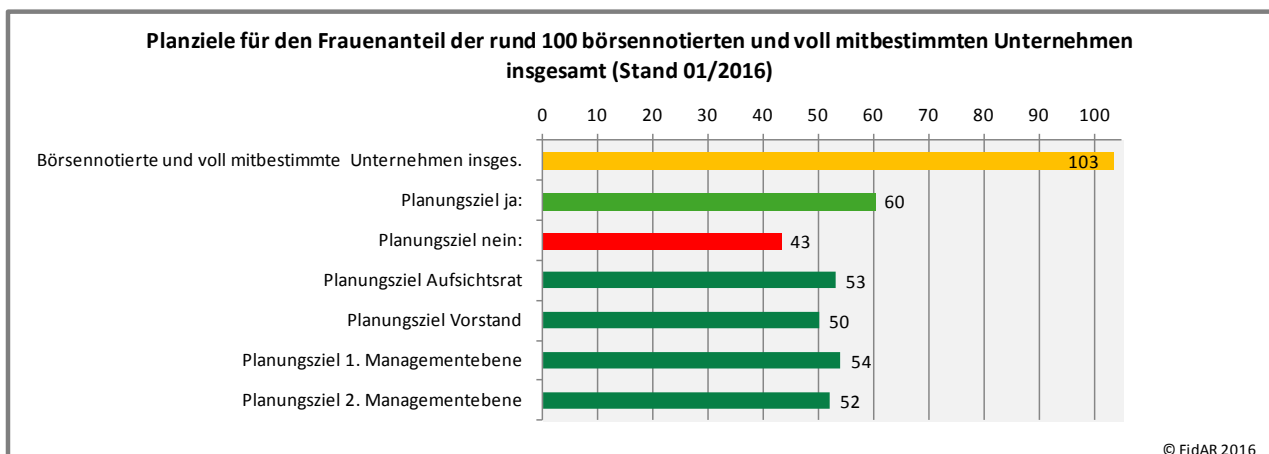
FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

- » Nach aktuellem Stand (14.01.2016) der Recherchen von FidAR sind **103** Unternehmen in Deutschland börsennotiert *und* voll mitbestimmt.
- » **30** Unternehmen erreichen bereits einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 Prozent oder mehr; **73** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen erfüllen die Anforderungen der gesetzlichen Mindestquote noch nicht.
- » Der **Frauenanteil in Aufsichtsräten** dieser rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt bei **23,7** Prozent.
- » Im Jahr 2015 stieg der **Frauenanteil in Aufsichtsräten** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen um lediglich **2,4** Prozentpunkte. Der Zuwachs liegt damit deutlich unter den Erwartungen.
- » Auf der **Anteilseignerseite der Aufsichtsräte** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt der Frauenanteil im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat bei **10,5** Prozent.
- » Die Zahl der weiblichen **Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat beträgt **13,2** Prozent.
- » **16 (15,5** Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben keine Frau auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats.
- » **9 (8,7** Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben keine Frau auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats.
- » Der **Frauenanteil in Vorständen** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen beträgt **6** Prozent. Dies entspricht einer Steigerung um **1,1** Prozentpunkte seit Jahresbeginn 2015 (Stand 14.01.2015).
- » Die Zahl der **Führungsetagen ohne Frauen** (Aufsichtsrat und Vorstand) bei den rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen ist mit **2** gering.

PLANUNGSZIELE ZUM FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSRAT, VORSTAND UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Zum 30. September 2015 mussten alle börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen in Deutschland Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in den beiden oberen Management-Ebenen festlegen. Ferner war eine Frist zur Zielerreichung zu bestimmen.

Die gesetzliche Regelung knüpft an die bereits bestehenden Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex an. Dieser empfiehlt bereits seit Mai 2010, für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in Hinblick auf Vielfalt konkrete Ziele zu benennen. Dabei zielt die Kodex-Kommission vor allem darauf ab, dass sich die Unternehmen um eine angemessene Beteiligung von Frauen bemühen und dies auch Teil der strategischen Planung wird. **60** der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben insgesamt schon Planziele definiert und uns übermittelt:

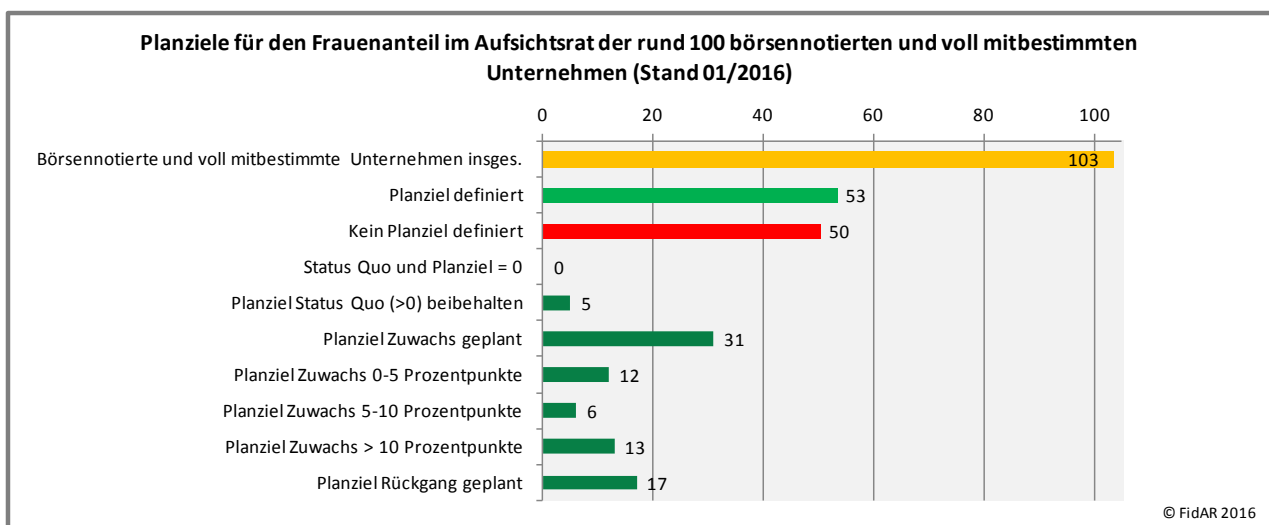


Inhaltlich weichen die Planungsziele deutlich voneinander ab. Auch die Fristen, die sich die Unternehmen gesetzt haben, unterscheiden sich. Dies schränkt die Möglichkeit einer vergleichenden Auswertung stark ein. Doch zeigen die Planzahlen und die teilweise dazu veröffentlichten Informationen, dass sich die Unternehmen ernsthaft mit dem Thema Diversity befassen. Die Umsetzung wirkt allerdings teils noch sehr zögerlich.

Gesetzlich sind die Unternehmen zur Veröffentlichung der Zielgrößen erst im kommenden Geschäftsbericht verpflichtet. Viele Unternehmen verweisen daher auf dessen Erscheinen im Jahr 2016. Dennoch haben 60 der 103 hier untersuchten börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen bereits Planzahlen veröffentlicht oder im Rahmen der Befragung für diese Untersuchung an FidAR weitergegeben. Diese werden nachfolgend ausgewertet.

ZIELGRÖßEN FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Mit Verweis auf die feste Mindestquote von 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat, die für die hier untersuchten Unternehmen gilt, haben viele Unternehmen keine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt bzw. verweisen auf die 30 Prozent-Marke als „vorgegebene“ Zielgröße. Dabei lässt das Gesetz hier deutlich mehr Spielraum. Für Unternehmen, die erst nach 2017 Aufsichtsratswahlen abhalten und die entsprechend auch erst dann die Mindestquote einhalten müssen, wäre es geboten, ein Planziel auch für den Aufsichtsrat festzulegen. Ferner steht es den Unternehmen frei, eine höhere als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestquote als Ziel zu definieren.

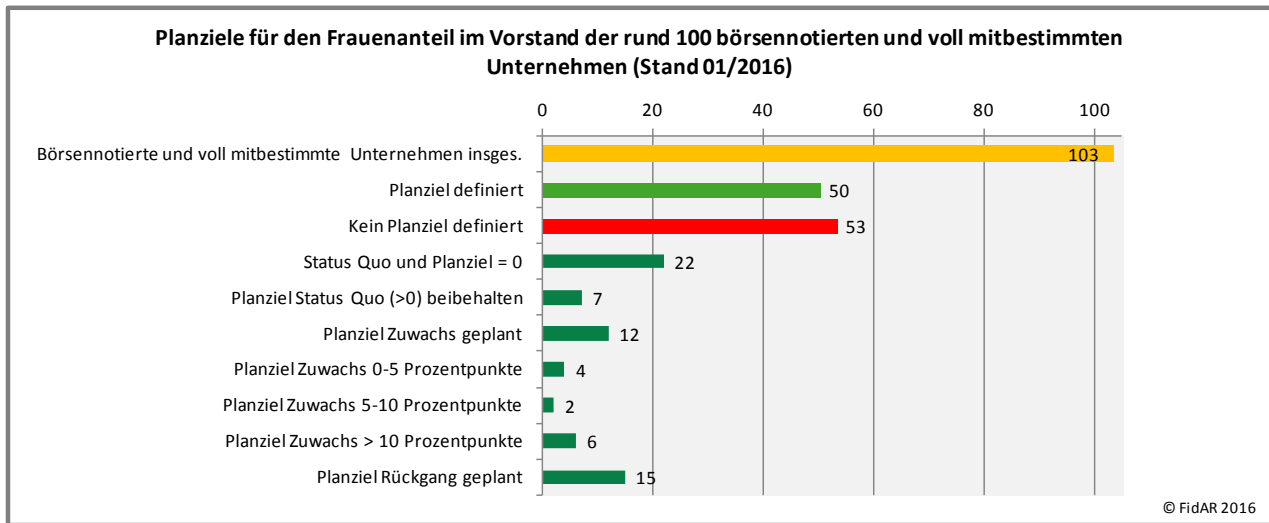


Von den untersuchten 103 Unternehmen definieren 53, also knapp über die Hälfte, ein Planungsziel für den Frauenanteil im Aufsichtsrat. Davon sind 21 im DAX 30 notiert. 31 dieser 53 Unternehmen (58,5 %) planen einen Zuwachs zum bestehenden Frauenanteil. Immerhin 19 der 53 Unternehmen (35,8 %) sehen vor, den Frauenanteil im Aufsichtsrat um mehr als 5 Prozentpunkte zu steigern. 5 Unternehmen definieren kein Planziel für den Aufsichtsrat, aber für den Vorstand. Dagegen legen 10 Unternehmen für den Aufsichtsrat ein Planziel fest, nicht aber für den Vorstand.

ZIELGRÖßEN FÜR DEN VORSTAND

Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 6 Prozent in den Vorständen der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen ist augenscheinlich der Bedarf am größten, auf dieser Ebene der Unternehmensleitung ambitionierte Zielgrößen für eine deutliche Steigerung festzulegen. Doch zeigt sich hier weiterhin eine große Zurückhaltung. Diese war auch in den vergangenen Jahren spürbar: Zuletzt hatten nur 1 Prozent der Unternehmen freiwillig Planziele gemäß den Bestimmungen des Corporate Governance Kodex für den Vorstand festgelegt.¹

¹ Vgl. Studie zum Women-on-Board-Index 100, S.23, <http://www.fidar.de/wob-indizes/wob-index-100/studie-zum-wob-index-100.html>.

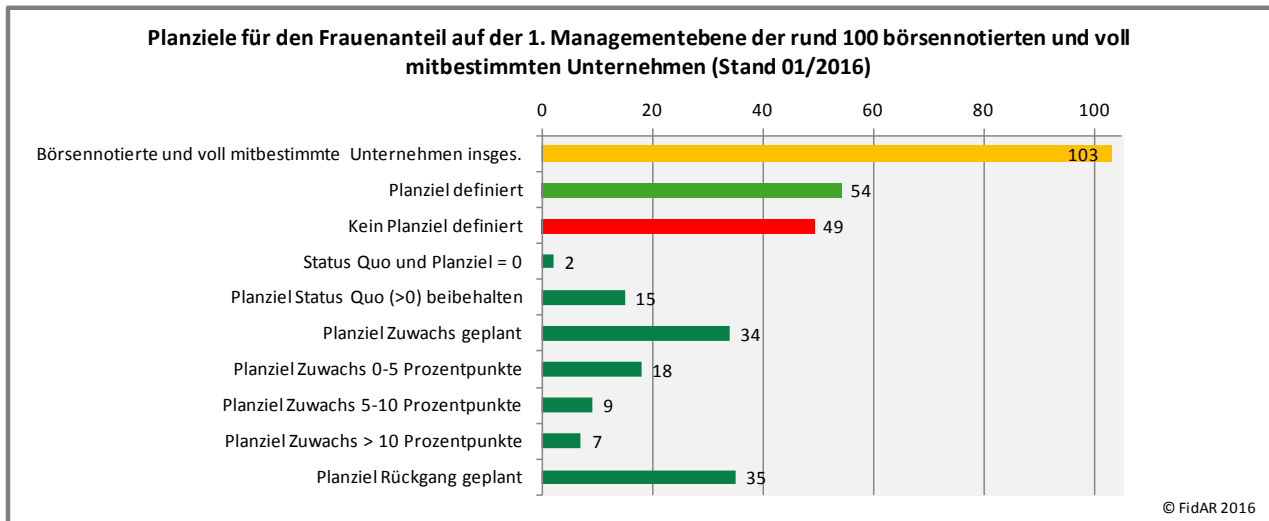


Von den untersuchten 103 Unternehmen haben 50 eine Zielgröße für den Vorstand definiert (48,5%), 53 machen keine Angaben dazu bzw. verweisen auf die Veröffentlichung im kommenden Jahr (51,5%). Nur 12 davon sehen einen konkreten Zuwachs vor (24%), lediglich 8 eine Erhöhung um mehr als 5 Prozentpunkte (16%). Von den Unternehmen, die keinen Zuwachs planen, haben 22 aktuell keine Frau im Vorstand und haben als Planziel „0“ angegeben (44%).

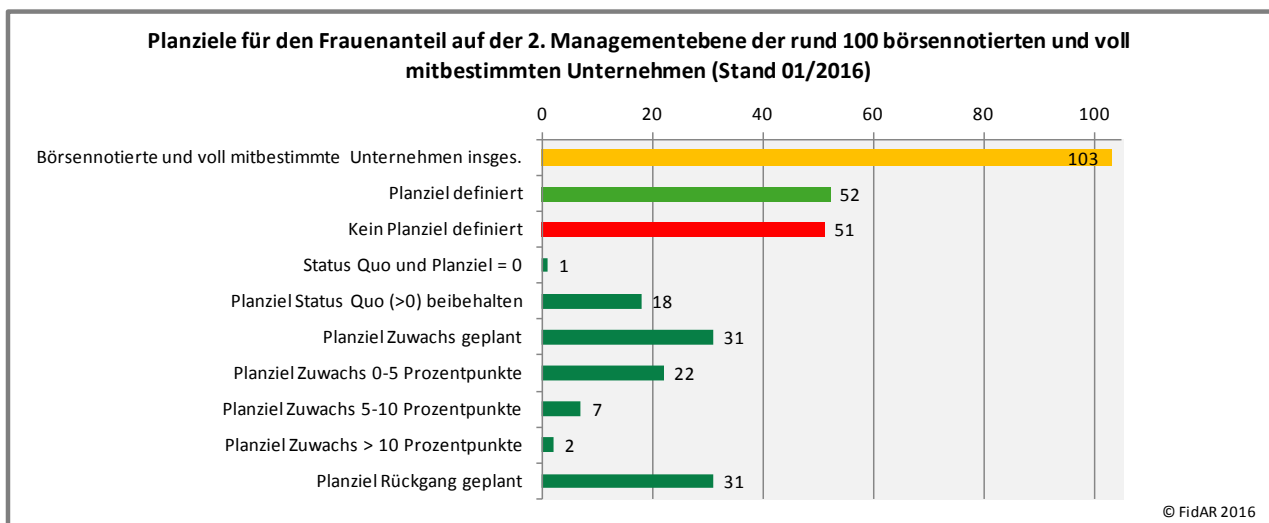
Abzuwarten ist, ob bei den Unternehmen, deren Planzahlen noch ausstehen, eine ähnlich ernüchternde Bilanz zu verzeichnen ist. Als Arbeitgeber, die keine Änderung hinsichtlich des Frauenanteils an der Unternehmensspitze planen, senden diese Unternehmen ein negatives Signal in den Personalmarkt.

ZIELGRÖßEN FÜR DIE 1. UND 2. FÜHRUNGSEBENE

Etwas erfreulicher fällt die Bilanz hinsichtlich der festgelegten Zielgrößen für die 1. und 2. Führungsebene aus. Nahezu alle Unternehmen, die Planziele veröffentlichen, definieren diese für die oberen Managementebenen.



Mit 34 (63 %) für die 1. Führungsebene bzw. 31 (59,6 %) für die 2. Führungsebene fällt die Zahl der Unternehmen, die konkrete Zuwächse planen, positiv aus. Allerdings legen bislang 49, also fast die Hälfte, noch kein Planziel fest bzw. haben noch keine Angaben zu den Planzielen auf der 1. Managementebene kommuniziert, bei der 2. Managementebene sind dies sogar mit 51 Unternehmen etwa die Hälfte. 16 (29,6 %) Unternehmen sehen für die 1. Führungsebene einen Zuwachs von über 5 Prozentpunkten vor, immerhin 9 (17,3 %) tun dies für die 2. Führungsebene.



Dennoch ist festzuhalten, dass die Aussage der Unternehmen im Rahmen des Stimmungsbarometers von FidAR, die Veröffentlichung der Planungsziele zur Verbesserung

des Image als Arbeitgeber zu nutzen², sich noch nicht in den bis dato veröffentlichten Zielgrößen niederschlägt. Denn der Status Quo des Frauenanteils auf diesen Ebenen, der teilweise erstmals transparent gemacht wurde, fällt doch häufig sehr gering aus.

Die BASF SE weist beispielsweise 9 Prozent Frauen in der 1. Führungsebene und 12 Prozent Frauen in der 2. Führungsebene aus. Die Zielgrößen weisen keine Erhöhung aus. Dem Arbeitgeberimage des Chemie-Konzerns dürfte das nicht förderlich sein. Allerdings hält das Unternehmen fest, man habe „sich globale Ziele zur Förderung von Vielfalt in ihrem Führungsteam gesetzt. Bis zum Jahr 2021 will das Unternehmen den Anteil von Frauen in Positionen mit disziplinarischer Führungsverantwortung weltweit von derzeit 19 % auf dann 22 % bis 24 % erhöhen. Damit soll der Anteil von Frauen im Führungsteam bei BASF künftig ebenso hoch sein wie der Frauenanteil in der Belegschaft weltweit.“³ Die Angaben beziehen sich auf die langfristige Planung bis 2021 auf der globalen Ebene des Konzerns. Nachdem für die bis 2017 zu definierenden Zielgrößen in Deutschland keine Erhöhung vorgesehen ist, scheint der Konzern hierzulande keinen Handlungsbedarf zu sehen.

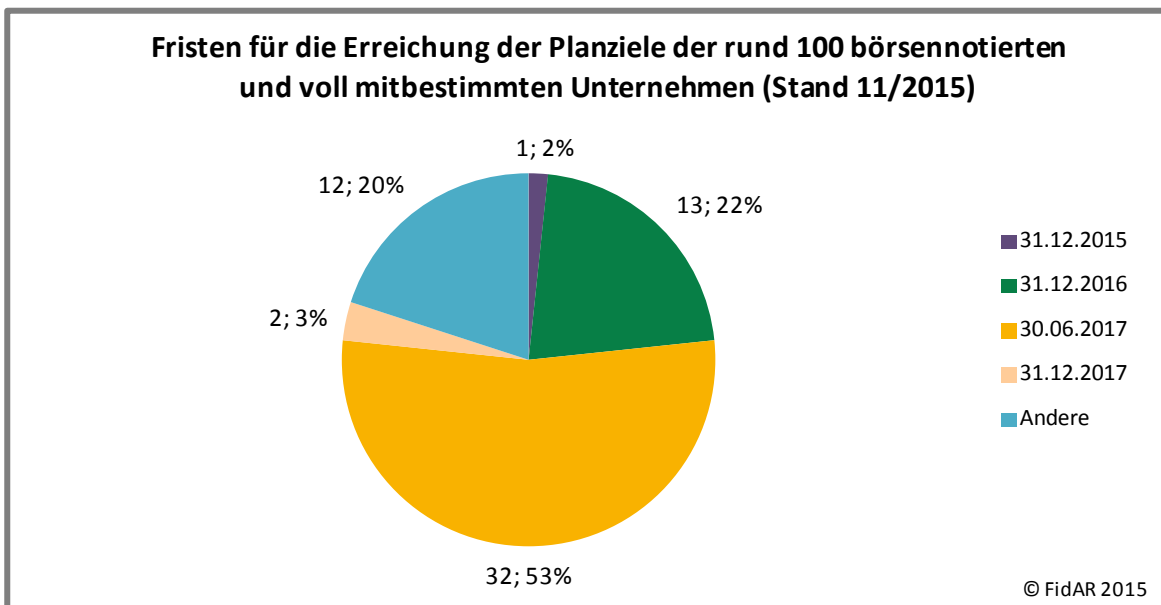
² Stimmungsbarometer von FidAR, www.fidar.de/stimmungsbarometer.html.

³ Pressemitteilung BASF SE, BASF setzt sich globale Ziele für Vielfalt im Führungsteam, 30.09.2015, https://www.basf.com/documents/corp/de/news-and-media/news-releases/2015/09/P351_BASF-Diversity-Ziele.pdf/

FRISTEN FÜR DIE ZIELERREICHUNG

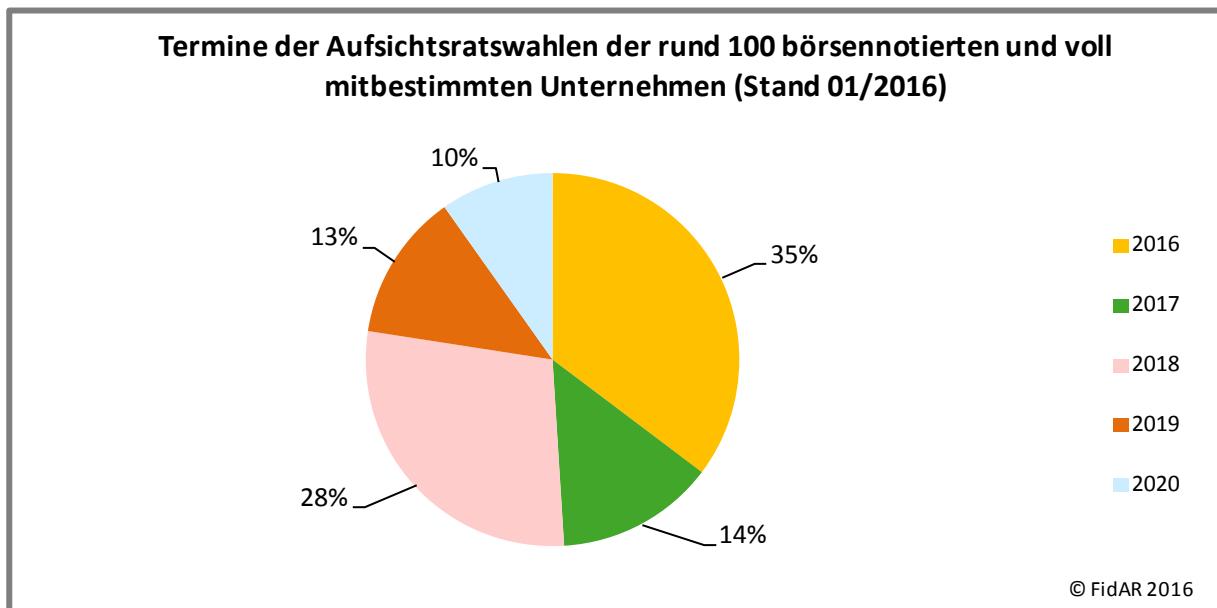
Die Fristen, die sich die Unternehmen für die Erreichung der Zielgrößen setzen, weichen stark voneinander ab. Die im Gesetz vorgeschriebene Frist zur erstmaligen Überprüfung ist auf den 30.06.2017 festgelegt worden. 13 der 60 Unternehmen, von denen Planzahlen vorliegen, haben sich mit dem 31.12.2016 eine frühere Frist zur Zielerreichung gesetzt, 1 Unternehmen gibt sogar den 31.12.2015 an. 32 Unternehmen streben an, zum 30.06.2017 die Zielgrößen zu erreichen. Zwei Unternehmen nennen die nicht zulässige Frist 31.12.2017. Einige Unternehmen wie bspw. Fresenius oder Evonik setzen sich für den Aufsichtsrat und die 1. und 2. Führungsebene unterschiedliche Fristen. Dies erschwert die Auswertung zusätzlich.

Während viele Unternehmen die kurze Frist von 5 Monaten zur Festlegung der Planziele nach Inkrafttreten des Gesetzes beklagen und sich außerstande sehen, sinnvolle Zielgrößen zu definieren, verkürzen andere Unternehmen die Überprüfungs-Frist auf Ende 2016, um dann maximal 5 Jahre von weiteren Veröffentlichungen ihrer Zielgrößen und der Überprüfung der Ergebnisse absehen zu können. Mit diesem Vorgehen unterlaufen einige Unternehmen das Gesetz und machen damit auch deutlich, welchen Stellenwert die gleichberechtigte Teilhabe bei den Führungspositionen derzeit in der Strategie des Unternehmens einnimmt.



ZEITPUNKT DER WAHLEN ZUM AUFSICHTSRAT

Die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen greift erst ab den Wahlen und bei Neubesetzungen zum Aufsichtsrat ab diesem Jahr. Unternehmen, die im Jahr 2015 Aufsichtsratswahlen durchgeführt haben, werden daher bei einer Berufungsperiode von 5 Jahren voraussichtlich erst ab 2020 die 30 Prozent Mindestquote zu beachten haben.



Nach aktuellem Stand führen 35 Prozent der Unternehmen 2016 Aufsichtsratswahlen durch und 14 Prozent 2017. Im Jahr 2018 folgt dann turnusmäßig eine signifikante Anzahl von Aufsichtsratswahlen, 28 Prozent der Kontrollgremien werden neu bestimmt.

ANALYSE DER BEGRÜNDUNGEN UND ANMERKUNGEN ZU DEN PLANZIELEN

Die nach aktuellem Stand 60 Unternehmen, die bereits Zielgrößen benennen, haben teilweise im Rahmen von Pressemitteilungen, auf der Unternehmenshomepage oder im Fragebogen gegenüber FidAR ihr Vorgehen ausführlich begründet. Dabei stehen insbesondere die Abweichungen von der gesetzlichen Vorgabe im Mittelpunkt.

DAX-Initiative

Viele DAX-30-Unternehmen verweisen auf die Initiative von 2011, in der sich die Personalvorstände Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen gesetzt haben. Über die Zielerreichung berichten die Unternehmen jährlich in einem Statusbericht. Die der Initiative zugehörigen Unternehmen haben auch am 30. September 2015 bzw. in den darauffolgenden Tagen freiwillig die Zielgrößen nach dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe veröffentlicht.

Hier wird deutlich, dass bei der freiwilligen Initiative *langfristige* Ziele und zweistufige Betrachtungsebenen – deutschlandweit und weltweit – dominieren, während nach gesetzlicher Vorgabe Zielgrößen *mittelfristig* zum 30. Juni 2017 und nur für die deutsche Belegschaft des Unternehmens zu definieren sind. So gibt etwa die Continental AG an, man habe sich im Rahmen der Initiative „dazu verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen konzernweit bis 2020 auf 16 Prozent zu steigern“. Die Ziele im DAX-Statusbericht, die bereits 2011 festgelegt wurden, haben in der Regel einen anderen Betrachtungshorizont, den jedes Unternehmen individuell und passgenau zu den Organisations- und Steuerungsstrukturen im Haus gewählt hat. Oft wird damit eine breitere Management-Pipeline in den Blick genommen, die auch zur künftigen Erreichung ambitionierter Ziele für den Vorstand und die Ebenen darunter erforderlich ist.“⁴

Im Ergebnis führt dies dazu, dass die langfristigen Ziele weiterhin kommuniziert werden, in den kurzfristigen Zielvorgaben aber ein Null-Wachstum oder ein im Vergleich zu den längerfristigen Zielen geringerer Zuwachs geplant wird.

Aufsichtsratsebene

Ein großer Teil der Unternehmen verweist in ihren Erklärungen bzw. in den Anmerkungen zum Fragebogen von FidAR auf die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent. Sie wird als Begründung herangezogen, keine Planziele für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zu definieren. So schreibt die Bechtle AG, „die börsennotierten Aktiengesellschaften (zu denen Bechtle gehört) sollen kein Ziel „planen“, sondern müssen sich an die gesetzlich vorgegebenen 30 % halten. Diese müssen bei der nächsten anstehenden AR-Wahl erfüllt sein. Bei Bechtle ist dies regulär 2018 der Fall.“ Unternehmen wie die Commerzbank, die schon jetzt 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat haben, sehen sich damit von der Angabe eines Planziels entbunden: „Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat in der Commerzbank beträgt bereits 35 Prozent, die gesetzlich geforderten 30 Prozent sind damit erfüllt.“⁵

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen entbindet allerdings die börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen, die im Rahmen der nächsten Aufsichtsratswahl die Mindestquote von 30 Prozent Frauen im Kontrollgremium erreichen müssen, nicht davon, Zielgrößen für den Aufsichtsrat festzulegen. Das gilt insbesondere für Unternehmen, die erst nach dem Jahr 2017 Aufsichtsratswahlen auf der Anteilseignerseite durchführen. Zudem steht es den Unternehmen offen, sich ein Planziel zu setzen, das über den gesetzlich vorgeschriebenen 30 Prozent liegt.

⁴ Gesetzliche Frauenquote in Deutschland: Continental legt Zielquoten und –fristen fest http://www.continental-corporation.com/www/download/portal.com/de/themen/ir/hidden/download/frauenquote_092015_de.pdf

⁵ Frauen in Führungspositionen in der Commerzbank, https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/karriere/arbeiten-bei-der-commerzbank/diversity/_/frauen-2/gesetz-gleichberechtigte-teilhabe.html

Vorstandsebene

Ehrgeizige Zielgrößen auf der Vorstandsebene sind nach dem aktuellen Untersuchungsstand eher die Ausnahme. Bei 22 der 50 Unternehmen, die ein Planziel für den Vorstand festgelegt haben, liegen Status Quo und Zielvorgabe bei „null“. Mit adidas, BAYER, GEA, METRO, RWE und SAP sehen immerhin 6 Unternehmen einen Zuwachs um 10 Prozent oder mehr vor.

Mehrfach wird darauf verwiesen, dass bis 30. Juni 2017 eine Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand gar nicht möglich ist. Volkswagen etwa gibt an, man habe sich „zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im Vorstand längerfristig zu erhöhen und einen Anteil von 30 Prozent zu erreichen. Bis Ende 2016 sieht der Aufsichtsrat jedoch keine Möglichkeit, den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen. Daher hat der Aufsichtsrat nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ für Ende 2016 formell eine Zielquote von Null beschlossen.“⁶ Die Commerzbank betont, „Im Hinblick auf die festzulegende Quote von Frauen im Vorstand der Commerzbank AG hat der Aufsichtsrat klar das Ziel formuliert, Frauen in den Vorstand berufen zu wollen“ – als Planziel wird aber für den Vorstand „Null“ angegeben. Die Diversity-Kommunikation und die veröffentlichten Ziele liegen hier weit auseinander.

Führungsebene

Die von den hier untersuchten Unternehmen festgelegten allgemeinen Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen liegen oft höher als die für die 1. und 2. Managementebene definierten Planziele.

Daimler gibt beispielsweise an, man habe „sich bereits seit 2006 das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in leitenden Führungspositionen bis 2020 auf 20 % zu steigern. Aktuell liegt der Anteil bei über 14 % und damit auf Kurs. Neben den gesetzlichen Vorgaben hat dieses globale Ziel weiterhin Bestand.“ Im Vergleich dazu wird von Daimler auf der 1. Managementebene eine Erhöhung von 5,3 % auf 6,5 % und auf der 2. Managementebene von 9,9 % auf 10 % bis 31.12.2016 geplant.

Die Commerzbank argumentiert, man habe „sich bewusst für diese ‚konservativen‘ Quoten entschieden, um der gesetzlichen Regelung zu entsprechen und gleichzeitig die unternehmerische Freiheit zu wahren. Denn für die Bank ist es ein klares Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter zu steigern – unabhängig von gesetzlichen Regelungen.“ Diese Aussage entspricht einem verbreiteten Grundtenor in den Begründungen und Kommentierungen zu den Planzielen: Sie werden als Eingriff in die unternehmerische Freiheit verstanden, mit Verweis auf teils vor längerer Zeit gesetzte globale Planziele wird der Vorgabe des Gesetzgebers zwar gefolgt, diese aber nicht zur bewussten Gestaltung und damit auch zur Verbesserung des Arbeitgeberimage genutzt.

⁶ Nachhaltige Steigerung der Frauenquote http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/info_center/de/news/2015/09/nachhaltige_steigerung_der_frauenquote.html

ÜBERSICHT DER ANGABEN ZU DEN PLANZIELEN

| Zielgrößen-Resümee zum Women-on-Board-Index 100 Planungsziele für Frauenanteil in Führungspositionen (Stand 14.01.2016) | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------|------------|
| Firma | Planzeile veröff/ benannt | Aufsichtsrat Frauenanteil | Aufsichtsrat Planungsziel | Aufsichtsrat Geplante Entwicklung | Vorstand Frauenanteil | Vorstand Planungsziel | Vorstand Geplante Entwicklung | 1. Führungs- ebene Frauenanteil | 1. Führungs- ebene Planungsziel | 1. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | 2. Führungs- ebene Frauenanteil | 2. Führungs- ebene Planungsziel | 2. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | Datum Planziele | Notierung |
| adidas AG | Ja AR V 1ME 2ME | 33,33% | 33,00% | -0,33% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 11,00% | 18,00% | 7,00% | 26,00% | 30,00% | 4,00% | 30.06.2017 | DAX |
| Allianz SE | Ja AR V 1ME 2ME | 33,33% | 30,00% | -3,33% | 11,11% | 11,00% | -0,11% | 15,00% | 20,00% | 5,00% | 17,00% | 20,00% | 3,00% | 30.06.2017 | DAX |
| Audi AG | Ja V 1ME 2ME | 10,53% | keine Angabe | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,90% | 5,60% | 0,70% | 11,00% | 13,30% | 2,30% | 31.12.2016 | Reg. Markt |
| Aurubis AG | Ja AR V 1ME 2ME | 16,67% | 33,00% | 16,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 17,40% | 20,00% | 2,60% | keine Angabe | MDAX |
| BASF SE | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 12,50% | 12,50% | 0,00% | 9,40% | 9,40% | 0,00% | 11,80% | 11,80% | 0,00% | 31.12.2016 | DA-X |
| BAUER AG | Ja AR V 1ME 2ME | 16,67% | 30,00% | 13,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 22,20% | 22,20% | 0,00% | 27,30% | 27,30% | 0,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| BAYER AG | Ja AR V 1ME 2ME | 20,00% | 30,00% | 10,00% | 12,50% | 20,00% | 7,50% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 28,00% | 28,00% | 30.06.2017 | DA-X |
| Bechtle AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,48% | 5,00% | 0,52% | 30.06.2017 | TecDAX |
| Beiersdorf AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 10,00% | 10,00% | 26,00% | 30,00% | 4,00% | 38,00% | 38,00% | 0,00% | 30.06.2017 | DA-X |
| BMW AG | Ja AR V 1ME 2ME | 30,00% | 30,00% | 0,00% | 12,50% | 12,50% | 0,00% | 10,00% | 12,00% | 2,00% | 5,10% | 8,00% | 2,90% | 31.12.2016 | DA-X |
| Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 33,00% | 30,00% | -3,00% | 15,00% | 15,00% | 0,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| Bremer Straßenbahn AG (BSAG) | Ja AR V 1ME 2ME | 31,25% | 0,00% | -31,25% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 20,00% | 31,20% | 11,20% | 25,70% | 25,70% | 0,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| Commerzbank AG | Ja AR V 1ME 2ME | 35,00% | 30,00% | -5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 18,40% | 8,60% | -9,80% | 15,50% | 14,60% | -0,90% | 30.06.2017 | DA-X |
| Continental AG | Ja V 1ME 2ME | 20,00% | 0,00% | -20,00% | 11,11% | 11,00% | -0,11% | 17,00% | 17,00% | 0,00% | 30,00% | 30,00% | 0,00% | 31.12.2016 | DA-X |
| Daimler AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 12,50% | 12,50% | 0,00% | 5,30% | 6,50% | 1,20% | 9,90% | 10,00% | 0,10% | 31.12.2016 | DA-X |
| Deutsche Bank AG | Ja AR V 1ME 2ME | 35,00% | 30,00% | -5,00% | 10,00% | 13,00% | 3,00% | 14,00% | 17,00% | 3,00% | 18,00% | 21,00% | 3,00% | 30.06.2017 | DA-X |
| Deutsche Lufthansa AG | Ja AR V 1ME 2ME | 30,00% | 30,00% | 0,00% | 40,00% | 30,00% | -10,00% | 11,40% | 11,40% | 0,00% | 21,00% | 23,70% | 2,70% | 31.12.2016 | DA-X |
| Deutsche Post AG | Ja AR V 1ME 2ME | 35,00% | 30,00% | -5,00% | 16,67% | 14,29% | -2,38% | 18,40% | 19,00% | 0,60% | 22,20% | 23,00% | 0,80% | 31.12.2016 | DA-X |
| Deutsche Postbank AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 14,29% | 14,30% | 0,01% | 15,50% | 20,00% | 4,50% | 19,00% | 20,00% | 1,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| Deutsche Telekom AG | Ja AR V 1ME 2ME | 35,00% | 35,00% | 0,00% | 14,29% | 14,29% | 0,00% | 19,15% | 30,00% | 10,85% | 20,85% | 30,00% | 9,15% | 31.12.2015 | DA-X |

| Firma | Planzeile veröff/ benannt | Aufsichtsrat Frauenanteil | Aufsichtsrat Planungsziel | Aufsichtsrat Geplante Entwicklung | Vorstand Frauenanteil | Vorstand Planungsziel | Vorstand Geplante Entwicklung | 1. Führungs- ebene Frauenanteil | 1. Führungs- ebene Planungsziel | 1. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | 2. Führungs- ebene Frauenanteil | 2. Führungs- ebene Planungsziel | 2. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | Datum Planzeile | Notierung |
|--|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---|--------------------------------------|------------|
| Deutz AG | Ja AR V 1ME 2ME | 8,33% | 30,00% | 21,67% | 33,33% | 33,33% | 0,00% | 8,70% | 13,00% | 4,30% | 4,30% | 7,00% | 2,70% | 30.06.2017 | SDAX |
| DMG MORI AG (ehem. Gildemeister AG) | Ja AR | 8,33% | 33,33% | 25,00% | 0,00% | Keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | keine Angabe | MDAX |
| Dürr AG | Ja AR V 1ME | 8,33% | 30,00% | 21,67% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 10,00% | 10,00% | 0,00% | keine Angabe | | 30.06.2017 | MDAX |
| E.ON SE | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 20,00% | 23,00% | 3,00% | 15,00% | 17,00% | 2,00% | 30.06.2017 | DAX |
| EnBW Energie Baden- Württemberg AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,30% | 7,50% | 3,20% | 9,90% | 10,60% | 0,70% | 31.12.2016 | Reg. Markt |
| Evonik Industries AG | Ja AR V 1ME 2ME | 20,00% | 30,00% | 10,00% | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 8,00% | 8,00% | 0,00% | 18,80% | 18,80% | 0,00% | 1.01.2016 (AR), bis 30.06.2017 | MDAX |
| Fraport AG | Ja AR | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 25,00% | Keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | keine Angabe | MDAX |
| freenet AG | Ja AR V 1ME 2ME | 33,33% | 30,00% | -3,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 25,00% | 25,00% | 0,00% | 27,27% | 27,50% | 0,23% | 30.06.2017 | TecDAX |
| Fresenius SE & Co. KGaA | Ja AR V 1ME 2ME | 0,00% | 30,00% | 30,00% | 0,00% | keine Angabe | | 30,00% | 30,00% | 0,00% | 37,50% | 37,50% | 0,00% | 31.12.2015 | DAX |
| GEA Group AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 18,10% | 18,10% | 0,00% | 23,50% | 23,50% | 0,00% | 30.06.2017 | MDAX |
| Gerry Weber International AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 31,60% | 30,00% | -1,60% | 57,10% | 50,00% | -7,10% | 30.06.2017 | SDAX |
| HeidelbergCement AG | Ja V 1ME 2ME | 16,67% | keine Angabe | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 9,00% | 14,00% | 5,00% | 7,00% | 15,00% | 8,00% | 30.06.2017 | DAX |
| Hella KGaA Hueck & Co. | Ja AR 1ME 2ME | 37,50% | 30,00% | -7,50% | 0,00% | Keine Angabe | | 0,00% | 9,00% | 9,00% | 0,00% | 5,60% | 5,60% | 30.06.2017 | MDAX |
| Henkel AG & Co. KGaA | Ja AR V 1ME 2ME | 43,75% | 30,00% | -13,75% | 16,67% | 17,00% | 0,33% | 0,00% | 17,00% | 17,00% | 0,00% | 28,00% | 28,00% | 31.12.2016 | DAX |
| HSBC Trinkaus & Burkhardt AG | Ja AR V 1ME 2ME | 12,50% | 30,00% | 17,50% | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 8,00% | 10,00% | 2,00% | 18,00% | 20,00% | 2,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| Infinicon Technologies AG | Ja AR V 1ME 2ME | 37,50% | 30,00% | -7,50% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 6,00% | 6,00% | 18,50% | 20,00% | 1,50% | 30.06.2017 | DAX |
| Jenoptik AG | Ja AR | 33,33% | 30,00% | -3,33% | 0,00% | keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | 30.09.2015 | TecDAX |
| K + S AG | Ja V 1ME 2ME | 12,50% | 0,00% | -12,50% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 13,00% | 13,00% | 0,00% | 10,00% | 10,00% | 0,00% | 31.12.2016 | DAX |
| KION GROUP AG | Ja AR 1ME 2ME | 18,75% | 30,00% | 11,25% | 0,00% | Keine Angabe | | 7,69% | 7,69% | 0,00% | 7,69% | 7,69% | 0,00% | 30.06.2017 | MDAX |
| Koenig & Bauer AG | Ja AR V 1ME 2ME | 16,67% | 33,33% | 16,66% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 7,00% | 7,00% | 0,00% | 30.06.2017 | SDAX |
| Leont AG | Ja AR | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | Keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | 0,00% | keine Angabe | | keine Angabe | MDAX |

| Firma | Planziele veröff./ benannt | Aufsichtsrat Frauenanteil | Aufsichtsrat Planungsziel | Aufsichtsrat Geplante Entwicklung | Vorstand Frauenanteil | Vorstand Planungsziel | Vorstand Geplante Entwicklung | 1. Führungs- ebene Frauenanteil | 1. Führungs- ebene Planungsziel | 1. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | 2. Führungs- ebene Frauenanteil | 2. Führungs- ebene Planungsziel | 2. Führungs- ebene Geplante Entwicklung | Datum Planziel | Notierung |
|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|--|--|------------|
| Linde AG | Ja 1ME 2ME | 25,00% | keine Angabe | 0,00% | 0,00% | keine Angabe | 0,00% | 7,70% | 18,00% | 10,30% | 14,80% | 20,00% | 5,20% | 30.06.2017 | DAX |
| Mainova AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 8,00% | 8,00% | 0,00% | 20,60% | 21,00% | 0,40% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| MAN SE | Ja AR V 1ME 2ME | 18,75% | 30,00% | 11,25% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 17,90% | 18,50% | 0,60% | 43,50% | 43,50% | 0,00% | 31.12.2016 | Reg. Markt |
| Merck KGaA | Ja AR 1ME 2ME | 37,50% | 30,00% | -7,50% | 16,67% | keine Angabe | 0,00% | 21,00% | 21,00% | 0,00% | 21,00% | 21,00% | 0,00% | 31.12.2016 | DAX |
| METRO AG | Ja AR 1ME 2ME | 22,22% | 30,00% | 7,78% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 7,70% | 25,00% | 17,30% | 21,50% | 25,00% | 3,50% | 31.12.2017 | MDAX |
| MTU Aero Engines AG | Ja AR V 1ME 2ME | 16,67% | 30,00% | 13,33% | 0,00% | Keine Angabe | 0,00% | 4,50% | 11,00% | 6,50% | 8,20% | 11,00% | 2,80% | 30.06.2017 | MDAX |
| Münchener Rück AG | Ja AR V 1ME 2ME | 40,00% | 30,00% | -10,00% | 20,00% | 20,00% | 0,00% | 3,90% | 3,90% | 0,00% | 20,90% | 20,90% | 0,00% | 31.12.2015 (Vorstand) 30.06.2016 | DAX |
| MVV Energie AG | Ja AR V 1ME 2ME | 20,00% | 30,00% | 10,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 12,00% | 20,00% | 8,00% | 20,00% | 25,00% | 5,00% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| Odenburgische Landesbank AG | Ja AR V 1ME 2ME | 33,33% | 33,30% | -0,03% | 25,00% | 25,00% | 0,00% | 13,30% | 20,00% | 6,70% | 12,60% | 20,00% | 7,40% | 30.06.2017 | Reg. Markt |
| OSRAM Licht AG | Ja AR V | 16,67% | 25,00% | 8,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | keine Angabe | 0,00% | 0,00% | keine Angabe | keine Angabe | keine Angabe | MDAX |
| RWE AG | Ja AR V 1ME 2ME | 15,00% | 30,00% | 15,00% | 0,00% | 25,00% | 25,00% | 21,40% | 25,00% | 3,60% | 24,20% | 30,00% | 5,80% | 30.06.2017 | DAX |
| Salzgitter AG | Ja AR V 1ME 2ME | 19% | 30% | 11% | 0% | 30% | 30% | 19% | 19% | 0% | 0% | 17% | 0% | 30.06.2017 | MDAX |
| SAP SE | Ja V 1ME | 22,22% | keine Angabe | 0,00% | 0,00% | 20,00% | 20,00% | 23,00% | 25,00% | 2,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 31.12.2017 | DAX |
| Siemens AG | Ja AR V 1ME 2ME | 30,00% | 30,00% | 0,00% | 28,57% | 28,57% | 0,00% | 0,00% | 10,00% | 10,00% | 0,00% | 10,00% | 10,00% | keine Angabe | DAX |
| Siltronic AG | Ja AR V 1ME 2ME | 33,33% | 30,00% | -3,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 7,00% | 19,00% | 12,00% | 3,00% | 3,00% | 0,00% | 30.06.2017 | TecDAX |
| Telefónica Deutschland Holding AG | Ja AR V 1ME 2ME | 37,50% | 30,00% | -7,50% | 33,33% | 20,00% | -13,33% | 9,09% | 16,00% | 6,91% | 16,67% | 16,00% | -0,67% | keine Angabe | TecDAX |
| ThyssenKrupp AG | Ja AR V 1ME 2ME | 25,00% | 30,00% | 5,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 5,00% | 8,00% | 3,00% | 23,00% | 23,00% | 0,00% | 30.06.2017 | DAX |
| Villeroy & Boch AG | Ja AR | 8,33% | 8,00% | -0,33% | 0,00% | Keine Angabe | 0,00% | 0,00% | keine Angabe | 0,00% | 0,00% | keine Angabe | keine Angabe | keine Angabe | Reg. Markt |
| Volkswagen AG | Ja V 1ME 2ME | 15,00% | keine Angabe | 11,11% | 11,11% | 0,00% | -11,11% | 9,10% | 9,80% | 0,70% | 12,50% | 13,30% | 0,80% | 31.12.2016 | DAX |
| Planziel definiert | 60 definiert | Planziel für AR definiert | 53 | 51,46% | Planziel für V definiert | 50 | 48,54% | Planziel für 1. ME definiert | 54 | 52,43% | Planziel für 1. ME definiert | 52 | 50,49% | | |
| Kein Planziel definiert | 43 | | | | | | | | | | | | | | |

Anmerkungen:
 > FidAR bemüht sich bei der Erhebung der Informationen um größtmögliche Sorgfalt. Dennoch haftet FidAR nicht für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.
 > Alle Daten beziehen sich auf den Stand 14.01.2016.



WOMEN-ON-BOARD-INDEX 100 I – RANKING NACH DEM FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT

WOMEN-ON-BOARD-INDEX 100 I

Frauenanteil im Aufsichtsrat der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen (Abfragezeitraum 24.11.2015 bis 14.01.2016, Stand 14.01.2016)

| Position 14.01.2016 | Unternehmen | Notierung | Gesamtzahl AR-Mitgl. | Zahl Frauen AR | Anteil Frauen AR | Ges.zahl Anteilseignerseite | Zahl Frauen AE-Seite | Anteil Frauen AE-Seite | Ges.zahl Arbeitnehmerseite | Zahl Frauen AN-Seite | Anteil Frauen AN-Seite |
|---------------------|---|------------|----------------------|----------------|------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| 1 | Henkel AG & Co. KGaA | DAX | 16 | 7 | 43,75% | 8 | 3 | 37,50% | 8 | 4 | 50,00% |
| 2 | CEWE Stiftung & Co. KGaA | SDAX | 12 | 5 | 41,67% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 3 | 50,00% |
| 2 | Covestro AG | MDAX | 12 | 5 | 41,67% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 3 | 50,00% |
| 2 | Kabel Deutschland Holding AG | Reg. Markt | 12 | 5 | 41,67% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 3 | 50,00% |
| 5 | Münchener Rück AG | DAX | 20 | 8 | 40,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 5 | 50,00% |
| 6 | Fielmann AG | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 3 | 37,50% | 8 | 3 | 37,50% |
| 6 | Hella KGaA Hueck & Co. | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 4 | 50,00% | 8 | 2 | 25,00% |
| 6 | Infineon Technologies AG | DAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 4 | 50,00% |
| 6 | Merck KGaA | DAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 4 | 50,00% |
| 6 | RHÖN-KLINIKUM AG | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 3 | 37,50% | 8 | 3 | 37,50% |
| 6 | Telefónica Deutschland Holding AG | TecDAX | 16 | 6 | 37,50% | 8 | 4 | 50,00% | 8 | 2 | 25,00% |
| 12 | Commerzbank AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 4 | 40,00% |
| 12 | Deutsche Bank AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 4 | 40,00% |
| 12 | Deutsche Post AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 5 | 50,00% |
| 12 | Deutsche Telekom AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 5 | 50,00% |
| 16 | adidas AG | DAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 16 | Adler Modemärkte AG | Reg. Markt | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 3 | 50,00% |
| 16 | Allianz SE | DAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 16 | Amadeus Fire AG | SDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 4 | 66,67% |
| 16 | ElringKlinger AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 16 | freenet AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 3 | 50,00% |
| 16 | Gerresheimer AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 16 | Hugo Boss AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 3 | 50,00% |
| 16 | Jenoptik AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 16 | Oldenburgische Landesbank AG | Reg. Markt | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 3 | 50,00% |
| 16 | Siltronic AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 2 | 33,33% |
| 27 | Bremer Straßenbahn AG (BSAG) | Reg. Markt | 16 | 5 | 31,25% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 3 | 37,50% |
| 28 | BMW AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 3 | 30,00% |
| 28 | Deutsche Lufthansa AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 4 | 40,00% |
| 28 | Siemens AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 3 | 30,00% |
| 31 | BASF SE | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Bechtle AG | TecDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Beiersdorf AG | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Daimler AG | DAX | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 31 | Deutsche Postbank AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 31 | EON SE | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | EnBW Energie Baden-Württemberg AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 31 | GEA Group AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Gerry Weber International AG | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Grammer AG | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Homag Group AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | LANXESS AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Leoni AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Linde AG | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | Mainova AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 31 | MediClin AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Sartorius AG | TecDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 3 | 50,00% |
| 31 | SGL CARBON SE | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 1 | 16,67% |
| 31 | STRABAG AG | Reg. Markt | 16 | 4 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% | 8 | 3 | 37,50% |
| 31 | Symrise AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% |
| 31 | Talanx AG | MDAX | 16 | 4 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% | 8 | 3 | 37,50% |
| 31 | ThyssenKrupp AG | DAX | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 3 | 30,00% |
| 31 | üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 3 | 30,00% |
| 31 | WASGAU Produktions & Handels AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 3 | 50,00% |



| Position 14.01.2016 | Unternehmen | Notierung | Gesamt zahl AR- Mitgl. | Zahl Frauen AR | Anteil Frauen AR | Ges.zahl Anteilseig- nerseite | Zahl Frauen AE-Seite | Anteil Frauen AE-Seite | Ges.zahl Arbeitneh- merseite | Zahl Frauen AN-Seite | Anteil Frauen AN-Seite |
|------------------------|-------------------------------------|------------|------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| 56 | METRO AG | MDAX | 18 | 4 | 22,22% | 10 | 2 | 20,00% | 8 | 2 | 25,00% |
| 56 | SAP SE | DAX | 18 | 4 | 22,22% | 9 | 2 | 22,22% | 9 | 2 | 22,22% |
| 58 | BAYER AG | DAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 58 | Continental AG | DAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 58 | Evonik Industries AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 58 | Fraport AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 3 | 30,00% | 10 | 1 | 10,00% |
| 58 | MVV Energie AG | Reg. Markt | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 0 | 0,00% | 10 | 4 | 40,00% |
| 58 | Schaeffler AG | SDAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 1 | 10,00% | 10 | 3 | 30,00% |
| 58 | Südzucker AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 65 | Salzgitter AG | MDAX | 21 | 4 | 19,05% | 11 | 2 | 18,18% | 10 | 2 | 20,00% |
| 66 | BayWa AG | SDAX | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% |
| 66 | HOCHTIEF AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 3 | 37,50% | 8 | 0 | 0,00% |
| 66 | KION GROUP AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% |
| 66 | MAN SE | Reg. Markt | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% |
| 66 | Rheinmetall AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 1 | 12,50% | 8 | 2 | 25,00% |
| 66 | Wüstenrot & Württembergische AG | Reg. Markt | 16 | 3 | 18,75% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 1 | 12,50% |
| 72 | Aurubis AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | BAUER AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | Hamburger Hafen und Logistik AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 0 | 0,00% |
| 72 | Hapag Lloyd AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 2 | 33,33% |
| 72 | HeidelbergCement AG | DAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | Heidelberger Druckmaschinen AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | Jungheinrich AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | Koenig & Bauer AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 2 | 33,33% | 6 | 0 | 0,00% |
| 72 | Krones AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | KSB Aktiengesellschaft St | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | Maternus-Kliniken AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 2 | 33,33% |
| 72 | MTU Aero Engines AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | OSRAM Licht AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 72 | SMA Solar Technology AG | TecDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 2 | 33,33% |
| 72 | WINCOR NIXDORF AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 1 | 16,67% |
| 87 | RWE AG | DAX | 20 | 3 | 15,00% | 10 | 1 | 10,00% | 10 | 2 | 20,00% |
| 87 | Volkswagen AG | DAX | 20 | 3 | 15,00% | 10 | 2 | 20,00% | 10 | 1 | 10,00% |
| 89 | HORNBACH-Baumarkt-AG | SDAX | 16 | 2 | 12,50% | 8 | 0 | 0,00% | 8 | 2 | 25,00% |
| 89 | HSBC Trinkaus & Burkhardt AG | Reg. Markt | 16 | 2 | 12,50% | 8 | 0 | 0,00% | 8 | 2 | 25,00% |
| 89 | K + S AG | DAX | 16 | 2 | 12,50% | 8 | 2 | 25,00% | 8 | 0 | 0,00% |
| 89 | Wacker Chemie AG | MDAX | 16 | 2 | 12,50% | 8 | 1 | 12,50% | 8 | 1 | 12,50% |
| 93 | Audi AG | Reg. Markt | 19 | 2 | 10,53% | 9 | 1 | 11,11% | 10 | 1 | 10,00% |
| 94 | Bilfinger SE | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% |
| 94 | Deutz AG | SDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 1 | 16,67% |
| 94 | DMG MORI AG (ehem. Gildemeister AG) | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 1 | 16,67% |
| 94 | Drägerwerk AG & Co. KGaA | TecDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 1 | 16,67% |
| 94 | Dürr AG | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% |
| 94 | KUKA AG | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 1 | 16,67% |
| 94 | Solarworld AG | Reg. Markt | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 1 | 16,67% |
| 94 | Villeroy & Boch AG | Reg. Markt | 12 | 1 | 8,33% | 6 | 1 | 16,67% | 6 | 0 | 0,00% |
| 102 | Fresenius SE & Co. KGaA | DAX | 12 | 0 | 0,00% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 0 | 0,00% |
| 102 | Porsche Automobil Holding SE | Reg. Markt | 12 | 0 | 0,00% | 6 | 0 | 0,00% | 6 | 0 | 0,00% |
| | | Ergebnis: | 1528 | 362 | 23,69% | 765 | 161 | 21,05% | 763 | 201 | 26,34% |

> 2 (1,9%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben keine Frau im Aufsichtsrat
 > 73 (70,9%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen erfüllen derzeit nicht die Anforderungen der gesetzlichen
 Mindestquote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat

WOMEN-ON-BOARD-INDEX 100 II – RANKING NACH FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT U. VORSTAND

WOMEN-ON-BOARD-INDEX 100 II

Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand der 100 börsennotierten und voll
mitbestimmten Unternehmen

(Abfragezeitraum 24.11.2015 bis 14.01.2016, Stand 14.01.2016)

| Position 14.01.2016 | Unternehmen | Notierung | Gesamt zahl AR- Mitgl. | Zahl Frauen AR | Anteil Frauen AR | Zahl Vorst. mitgl. | Zahl Frauen Vorst. | Anteil Frauen Vorst. | WoB- Index I |
|------------------------|---|------------|------------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|
| 1 | Telefónica Deutschland Holding AG | TecDAX | 16 | 6 | 37,50% | 3 | 1 | 33% | 35,42% |
| 2 | Deutsche Lufthansa AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 5 | 2 | 40% | 35,00% |
| 3 | Henkel AG & Co. KGaA | DAX | 16 | 7 | 43,75% | 6 | 1 | 17% | 30,21% |
| 4 | Münchener Rück AG | DAX | 20 | 8 | 40,00% | 10 | 2 | 20% | 30,00% |
| 5 | Siemens AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 7 | 2 | 29% | 29,29% |
| 6 | Oldenburgische Landesbank AG | Reg. Markt | 12 | 4 | 33,33% | 4 | 1 | 25% | 29,17% |
| 7 | Merck KGaA | DAX | 16 | 6 | 37,50% | 6 | 1 | 17% | 27,08% |
| 8 | Deutsche Post AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 6 | 1 | 17% | 25,83% |
| 9 | Deutsche Telekom AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 7 | 1 | 14% | 24,64% |
| 10 | Fraport AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 4 | 1 | 25% | 22,50% |
| 11 | Deutsche Bank AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 10 | 1 | 10% | 22,50% |
| 12 | Allianz SE | DAX | 12 | 4 | 33,33% | 9 | 1 | 11% | 22,22% |
| 13 | BMW AG | DAX | 20 | 6 | 30,00% | 8 | 1 | 13% | 21,25% |
| 14 | CEWE Stiftung & Co. KGaA | SDAX | 12 | 5 | 41,67% | 8 | 0 | 0% | 20,83% |
| 14 | Covestro AG | MDAX | 12 | 5 | 41,67% | 4 | 0 | 0% | 20,83% |
| 14 | Kabel Deutschland Holding AG | Reg. Markt | 12 | 5 | 41,67% | 3 | 0 | 0% | 20,83% |
| 17 | Deutz AG | SDAX | 12 | 1 | 8,33% | 3 | 1 | 33% | 20,83% |
| 18 | Evonik Industries AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 5 | 1 | 20% | 20,00% |
| 19 | Deutsche Postbank AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 7 | 1 | 14% | 19,64% |
| 20 | BASF SE | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 8 | 1 | 13% | 18,75% |
| 20 | Daimler AG | DAX | 20 | 5 | 25,00% | 8 | 1 | 13% | 18,75% |
| 20 | Fielmann AG | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 5 | 0 | 0% | 18,75% |
| 20 | Hella KGaA Hueck & Co. | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 6 | 0 | 0% | 18,75% |
| 20 | Infineon Technologies AG | DAX | 16 | 6 | 37,50% | 3 | 0 | 0% | 18,75% |
| 20 | RHÖN-KLINIKUM AG | MDAX | 16 | 6 | 37,50% | 4 | 0 | 0% | 18,75% |
| 26 | Commerzbank AG | DAX | 20 | 7 | 35,00% | 7 | 0 | 0% | 17,50% |
| 27 | adidas AG | DAX | 12 | 4 | 33,33% | 5 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Adler Modemärkte AG | Reg. Markt | 12 | 4 | 33,33% | 2 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Amadeus Fire AG | SDAX | 12 | 4 | 33,33% | 2 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | ElringKlinger AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 4 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | freenet AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 3 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Gerresheimer AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 3 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Hugo Boss AG | MDAX | 12 | 4 | 33,33% | 3 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Jenoptik AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 2 | 0 | 0% | 16,67% |
| 27 | Siltronic AG | TecDAX | 12 | 4 | 33,33% | 2 | 0 | 0% | 16,67% |
| 36 | BAYER AG | DAX | 20 | 4 | 20,00% | 8 | 1 | 13% | 16,25% |
| 36 | HSBC Trinkaus & Burkhardt AG | Reg. Markt | 16 | 2 | 12,50% | 5 | 1 | 20% | 16,25% |
| 36 | Schaeffler AG | SDAX | 20 | 4 | 20,00% | 8 | 1 | 13% | 16,25% |
| 39 | Bremer Straßenbahn AG (BSAG) | Reg. Markt | 16 | 5 | 31,25% | 2 | 0 | 0% | 15,63% |
| 40 | Continental AG | DAX | 20 | 4 | 20,00% | 9 | 1 | 11% | 15,56% |
| 41 | Solarworld AG | Reg. Markt | 12 | 1 | 8,33% | 5 | 1 | 20% | 14,17% |
| 42 | HORNBAACH-Baumarkt-AG | SDAX | 16 | 2 | 12,50% | 7 | 1 | 14% | 13,39% |
| 43 | Volkswagen AG | DAX | 20 | 3 | 15,00% | 9 | 1 | 11% | 13,06% |
| 44 | Bechtle AG | TecDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Beiersdorf AG | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 7 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 2 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | E.ON SE | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | EnBW Energie Baden-Württemberg AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | GEA Group AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 5 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Gerry Weber International AG | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Grammer AG | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Homag Group AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |



| Position 14.01.2016 | Unternehmen | Notierung | Gesamt zahl AR- Mitgl. | Zahl Frauen AR | Anteil Frauen AR | Zahl Vorst. mitgl. | Zahl Frauen Vorst. | Anteil Frauen Vorst. | WoB- Index I |
|------------------------|--|------------|------------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|
| 44 | LANXESS AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Leoni AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 2 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Linde AG | DAX | 12 | 3 | 25,00% | 6 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Mainova AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | MediClin AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 2 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Sartorius AG | TecDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | SGL CARBON SE | SDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | STRABAG AG | Reg. Markt | 16 | 4 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Symrise AG | MDAX | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | Talanx AG | MDAX | 16 | 4 | 25,00% | 6 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | ThyssenKrupp AG | DAX | 20 | 5 | 25,00% | 4 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG | Reg. Markt | 20 | 5 | 25,00% | 2 | 0 | 0% | 12,50% |
| 44 | WASGAU Produktions & Handels AG | Reg. Markt | 12 | 3 | 25,00% | 3 | 0 | 0% | 12,50% |
| 66 | METRO AG | MDAX | 18 | 4 | 22,22% | 5 | 0 | 0% | 11,11% |
| 66 | SAP SE | DAX | 18 | 4 | 22,22% | 6 | 0 | 0% | 11,11% |
| 68 | MVV Energie AG | Reg. Markt | 20 | 4 | 20,00% | 4 | 0 | 0% | 10,00% |
| 68 | Südzucker AG | MDAX | 20 | 4 | 20,00% | 4 | 0 | 0% | 10,00% |
| 70 | Salzgitter AG | MDAX | 21 | 4 | 19,05% | 3 | 0 | 0% | 9,52% |
| 71 | BayWa AG | SDAX | 16 | 3 | 18,75% | 5 | 0 | 0% | 9,38% |
| 71 | HOCHTIEF AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 4 | 0 | 0% | 9,38% |
| 71 | KION GROUP AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 4 | 0 | 0% | 9,38% |
| 71 | MAN SE | Reg. Markt | 16 | 3 | 18,75% | 3 | 0 | 0% | 9,38% |
| 71 | Rheinmetall AG | MDAX | 16 | 3 | 18,75% | 3 | 0 | 0% | 9,38% |
| 71 | Wüstenrot & Württembergische AG | Reg. Markt | 16 | 3 | 18,75% | 3 | 0 | 0% | 9,38% |
| 77 | Aurubis AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 2 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | BAUER AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 3 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Hamburger Hafen und Logistik AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 4 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Hapag Lloyd AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 4 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | HeidelbergCement AG | DAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Heidelberger Druckmaschinen AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 4 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Jungheinrich AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 5 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Koenig & Bauer AG | SDAX | 12 | 2 | 16,67% | 3 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Krones AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 6 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | KSB Aktiengesellschaft St | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 2 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | Maternus-Kliniken AG | Reg. Markt | 12 | 2 | 16,67% | 1 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | MTU Aero Engines AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 3 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | OSRAM Licht AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 2 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | SMA Solar Technology AG | TecDAX | 12 | 2 | 16,67% | 3 | 0 | 0% | 8,33% |
| 77 | WINCOR NIXDORF AG | MDAX | 12 | 2 | 16,67% | 3 | 0 | 0% | 8,33% |
| 92 | RWE AG | DAX | 20 | 3 | 15,00% | 4 | 0 | 0% | 7,50% |
| 93 | K + S AG | DAX | 16 | 2 | 12,50% | 5 | 0 | 0% | 6,25% |
| 93 | Wacker Chemie AG | MDAX | 16 | 2 | 12,50% | 4 | 0 | 0% | 6,25% |
| 95 | Audi AG | Reg. Markt | 19 | 2 | 10,53% | 7 | 0 | 0% | 5,26% |
| 96 | Bilfinger SE | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 4 | 0 | 0% | 4,17% |
| 96 | DMG MORI AG (ehem. Gildemeister AG) | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 4 | 0 | 0% | 4,17% |
| 96 | Drägerwerk AG & Co. KGaA | TecDAX | 12 | 1 | 8,33% | 5 | 0 | 0% | 4,17% |
| 96 | Dürr AG | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 2 | 0 | 0% | 4,17% |
| 96 | KUKA AG | MDAX | 12 | 1 | 8,33% | 2 | 0 | 0% | 4,17% |
| 96 | Villeroy & Boch AG | Reg. Markt | 12 | 1 | 8,33% | 4 | 0 | 0% | 4,17% |
| 102 | Fresenius SE & Co. KGaA | DAX | 12 | 0 | 0,00% | 7 | 0 | 0% | 0,00% |
| 102 | Porsche Automobil Holding SE | Reg. Markt | 12 | 0 | 0,00% | 4 | 0 | 0% | 0,00% |
| | | Ergebnis: | 1528 | 362 | 23,69% | 462 | 28 | 6,06% | 14,88% |

> 2 (2%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben weder eine Frau im Aufsichtsrat noch im Vorstand

HINTERGRUND

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (in Kraft getreten am 1. Mai 2015)

Das Gesetz basiert auf drei Säulen:

1. Vorgabe einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte, 2. Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und oberste Management-Ebenen, 3. Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz), die im Wesentlichen die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft widerspiegeln.

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. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden. Verringert sich bei Gesamterfüllung der höhere Frauenanteil einer Seite nachträglich und widerspricht sie nun der Gesamterfüllung, so wird dadurch die Besetzung auf der anderen Seite nicht unwirksam. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot ist nichtig. Ist eine Wahl aus anderen Gründen für nichtig erklärt, so verstoßen zwischenzeitlich erfolgte Wahlen insoweit nicht gegen das Mindestanteilsgebot. [...] (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))

METHODIK

Das Zielvorgaben-Resümee und der Women-on-Board-Index 100 von FidAR werden aus den öffentlich zugänglichen Angaben sowie den uns im Rahmen der Befragung übermittelten Daten der rund 100 börsennotierten *und* voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland gebildet.

Der Stichtag für die aktuell vorliegende Untersuchung ist der **14.01.2016**, der Abfragezeitraum lief von 24.11.2015 bis 14.01.2016.

Die Daten wurden mittels einer schriftlichen Befragung aller rund 100 Unternehmen sowie auf persönliche Nachfrage und auf der Basis eigener Recherchen der im Internet veröffentlichten Informationen erhoben. Insgesamt haben **68,9** Prozent der angeschriebenen Unternehmen an der Prüfung der Daten im November und Dezember 2015 sowie im Januar 2016 teilgenommen.

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.

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 seit Januar 2015 Mitglied des Kuratoriums der RAG Stiftung.

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.

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

RECHTLICHER HINWEIS, QUELLENACHWEIS & IMPRESSUM

Rechtlicher Hinweis

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

Quellennachweis

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

Impressum

Herausgeber: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Projektleitung und Inhalt: Monika Schulz-Strelow

Konzept, Redaktion und Gestaltung: Matthias Struwe, Eye Communications

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
E-Mail: info@fidar.de
Internet: www.fidar.de