

# FidAR

# 100

börsennotierte  
und voll mitbestimmte  
Unternehmen

FRAUEN  
IN DIE  
AUFSICHTSRÄTE

Women-on-Board-Index 100  
(WoB 100)

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

Eine Studie von  
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Stand 15. Juni 2016



**FidAR**

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

gefördert durch



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

#### 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.

#### QUELLENACHWEIS

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.  
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  
Konzept und Redaktion: Matthias Struwe, Eye Communications  
Gestaltung: Zech Dombrowsky Design  
Bezug: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Kurfürstendamm 61  
10707 Berlin

#### AUTORINNEN

Monika Schulz-Strelow  
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.  
Jutta von Falkenhausen  
Vize-Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

in Zusammenarbeit mit  
Matthias Struwe  
Eye Communications, Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Langemarckstraße 112  
79100 Freiburg

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

© FidAR, Berlin, Juni 2016

## EINLEITUNG

---

Im Mai 2015 hat FidAR kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst die Studie zum Women-on-Board-Index 100 erstmals veröffentlicht. Der WoB-Index 100 zielte zunächst darauf ab, die Zahl der börsennotierten *und* voll mitbestimmten Unternehmen, die ab 2016 bei Wahlen zum Aufsichtsrat eine Mindestquote von 30 Prozent Frauen erreichen müssen, zu ermitteln, und den Status Quo zum Frauenanteil in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen zu dokumentieren.

Mit der vorliegenden Neuauflage der Studie zum WoB-Index 100 messen wir nun nach einem Jahr die Entwicklung zum Status Quo bei der Verabschiedung des Gesetzes. Wir machen transparent, wo bei den Unternehmen noch Handlungsbedarf besteht. Denn schon im Rahmen der politischen Diskussion um das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe wurde deutlich, dass die Mindestquote für die meisten Unternehmen keine große Hürde darstellt. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass zwar mehr Frauen in die Aufsichtsräte berufen werden, diese aber oftmals nicht in den wichtigen Ausschüssen der Kontrollgremien mitarbeiten. Außerdem sind die Vorstände aus dem Blickfeld der Debatte geraten: Der Frauenanteil bleibt hier konstant auf weiterhin niedrigem Niveau.

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe wurden die börsennotierten *oder* der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen verpflichtet, ab 30. September 2015 Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsrat, Vorstand und den obersten zwei Managementebenen zu definieren und im nächsten Lagebericht zu veröffentlichen. Dies betrifft auch alle Unternehmen des WoB-Index 100. FidAR hat im Rahmen des Planzahlen-Resümees bereits im Dezember 2015 eine erste Analyse der bis dahin vorliegenden Zielgrößen veröffentlicht. Zwischenzeitlich liegen die Planungen von fast allen der hier untersuchten Unternehmen vor. Sie zeigen, dass auf allen Ebenen noch großes Potenzial zur Verbesserung der Chancengleichheit in den Führungsetagen besteht.

Unter dem Strich zeichnet sich bereits ein Jahr nach Verabschiedung des Gesetzes durch den Deutschen Bundestag ab, dass die Bundesregierung mit der verbindlichen Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils die Weichen für den Kulturwandel in den Unternehmen hin zu mehr gleichberechtigter Teilhabe gestellt hat.

Wir danken allen Unternehmen, die uns bei der Recherche unterstützt haben, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das den WoB-Index 100 fördert, den Medien für die aufmerksame Begleitung unserer Arbeit und unserem Projektpartner Eye Communications für die gemeinsame Konzeption und Umsetzung.



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

## INHALT

---

Einleitung .....	3
Inhalt .....	4
Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary .....	5
Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand .....	5
Zielgrößen Aufsichtsrat, Vorstand, 1. und 2. Managementebene .....	6
Die 2 Indizes des Women-on-Board-Index 100 .....	7
Women-on-Board-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat .....	8
Women-on-Board-Index 100 II – Ranking nach Frauenanteil im Aufsichtsrat u. Vorstand .....	10
Frauen in Führungspositionen der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen .....	12
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (Gesamtaufichtsrat) .....	12
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Anteilseignerseite) .....	13
Anteil Frauen im Aufsichtsrat (nur Arbeitnehmervertreter/innen) .....	14
Anteil Frauen in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte .....	16
Zeitpunkt der Wahlen zum Aufsichtsrat .....	17
Anteil Frauen im Vorstand .....	18
Planungsziele zum Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und/oder 1. und 2. Managementebene .....	19
Zielgrößen für den Aufsichtsrat .....	20
Zielgrößen für den Vorstand .....	21
Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene .....	22
Fristen für die Zielerreichung .....	24
Unternehmensauswahl .....	25
Volle Mitbestimmung .....	25
Börsennotierung .....	25
Societas Europaea .....	26
Delisting .....	26
Erhebung der Unternehmensdaten .....	26
Fazit & Danksagung .....	27
Methodik .....	28
Hintergrund .....	29
FidAR im Profil .....	31
Kontakt .....	33

## WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

---

Für die börsennotierten *und* voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland wurden zum Stichtag **15.06.2016** folgende Daten ermittelt.

### FRAUENANTEIL IM AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

---

- » Nach aktuellem Stand der Recherchen von FidAR sind **104** Unternehmen in Deutschland börsennotiert *und* voll mitbestimmt.
- » **47** Unternehmen erreichen bereits einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 Prozent oder mehr; **57** der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen erfüllen die Anforderungen der gesetzlichen Mindestquote noch nicht.
- » Mindestens **32** Prozent der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen führen 2016 Wahlen zum Aufsichtsrat durch bzw. haben 2016 Aufsichtsratswahlen abgehalten – ab diesem Zeitpunkt muss das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe angewendet und ein Frauenanteil von 30 Prozent erreicht werden. Im Jahr 2018 erfolgt turnusmäßig ebenfalls eine hohe Anzahl von Aufsichtsratswahlen, **27** Prozent der Kontrollgremien werden dann neu besetzt.
- » Der **Frauenanteil in den Aufsichtsräten** dieser rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt bei **27,2** Prozent.
- » Seit Januar 2015 stieg der **Frauenanteil in Aufsichtsräten** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen um **5,8** Prozentpunkte. Der Zuwachs liegt damit unter den Erwartungen.
- » Auf der **Anteilseigenseite der Aufsichtsräte** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt der Frauenanteil im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat bei **12,9** Prozent.
- » Die Zahl der weiblichen **Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen im Verhältnis zum Gesamtaufichtsrat beträgt **14,3** Prozent.
- » **11 (10,6** Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben keine Frau auf der Anteilseigenseite des Aufsichtsrats.
- » **4 (3,8** Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben keine Frau auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats.
- » Nur eines der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen hat **keine Frauen im Aufsichtsrat**.
- » Der **Frauenanteil in den Vorständen** der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen beträgt **6,3** Prozent. Dies entspricht einer Steigerung um **1,4** Prozentpunkte seit Jahresbeginn 2015 (Stand 14.01.2015).
- » Der **kumulierte Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen** der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt bei **16,7** Prozent.

## ZIELGRÖßEN AUFSICHTSRAT, VORSTAND, 1. UND 2. MANAGEMENTEBENE

---

**Alle** nach aktuellem Stand **104<sup>1</sup>** börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen bereits Zielgrößen zum Frauenanteil festgelegt.

- » Ein Teil der Zielvorgaben wurde bereits im Oktober 2015 veröffentlicht. Bis einschließlich Juni 2016 wurden ferner Planzahlen in den Geschäftsberichten publiziert. Teilweise wurden die Informationen im Rahmen der Befragung an FidAR kommuniziert.
- » **100** der 104 Unternehmen haben ein Planziel für den Aufsichtsrat (**96,2%**)  
**96** der Unternehmen für den Vorstand (**92,3%**)  
**101** für die 1. Managementebene (**97,1%**) und  
**93** für die 2. Managementebene (**89,4%**) festgelegt.
- » **53** der 100 Unternehmen, die eine Planzahl für den Aufsichtsrat festgelegt haben, planen eine Steigerung zum Status Quo (**53%**). **19** Unternehmen sehen eine Erhöhung um über 10 Prozentpunkte vor (**19%**).
- » Für den Vorstand planen dagegen nur **20** der 96 Unternehmen, die eine Zielgröße festgelegt haben, einen Zuwachs (**20,8%**). Bei **14** der Unternehmen liegt die angestrebte Steigerung bei über 10 Prozent (**14,6%**).
- » **59** Unternehmen, die derzeit noch keine Frau auf Vorstandsebene haben, geben auch als Zielgröße **0** Prozent an (**61,5%**).
- » Der überwiegende Teil der **104** Unternehmen, die bereits Zielgrößen festgelegt haben, plant deren Erreichung zum **30.06.2017** (**69,2%**). **13** der Unternehmen haben sich mit dem **31.12.2016** ein früheres Datum zur Zielerreichung gesetzt (**12,5%**). **18** Unternehmen benennen für die Einhaltung der Frist unterschiedliche Daten für die einzelnen Ebenen (**17,3%**).

---

<sup>1</sup> Die Deutsche Postbank AG ([www.postbank.de/postbank/ir\\_aktie\\_daten.html](http://www.postbank.de/postbank/ir_aktie_daten.html)) und die Kabel Deutschland Holding AG ([www.kabeldeutschland.com/de/investor-relations/nachrichten/160331.html](http://www.kabeldeutschland.com/de/investor-relations/nachrichten/160331.html)) sind nicht mehr börsennotiert; die HOMAG Group AG hat das Börsensegment gewechselt und ist nur noch im Freiverkehr gelistet ([www.renellbank.com/news/homag-group-ag-wechselt-das-boersensegment.html](http://www.renellbank.com/news/homag-group-ag-wechselt-das-boersensegment.html)). Die Unternehmen werden daher im WoB-Index 100 nicht mehr berücksichtigt. Neu aufgenommen wurden die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, die Renk Aktiengesellschaft, die STO SE & Co. KGaA und die TUI AG.

## **DIE 2 INDIZES DES WOMEN-ON-BOARD-INDEX 100**

---

Der Women-on-Board-Index 100 bildet ein Ranking aus den ermittelten Ergebnissen der Untersuchung von FidAR zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Durch das Ranking wird sichtbar, welche der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe erfassten Unternehmen in Deutschland beim Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand vorne liegen und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Die Basis des vorliegenden WoB-Index 100 bilden die Recherche der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe erfassten Unternehmen (siehe nachfolgend „Unternehmensauswahl“), die Ermittlung der Daten über eigene Erkundungen sowie die Befragung aller Unternehmen zur Prüfung der Informationen.

Aus den hierbei erhobenen rein quantitativen Daten wird der WoB-Index 100 in zwei Versionen gebildet, die in dieser Studie veröffentlicht werden:

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

Der Women-on-Board-Index 100 I wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder gebildet.

» **Women-on-Board-Index 100 II (Aufsichtsrat und Vorstand)**

Der Women-on-Board-Index 100 II wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsrat und der Frauen im Vorstand im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder gebildet.

Im Internetauftritt von FidAR werden darüber hinaus 2 weitere Rankings veröffentlicht:

» **Women-on-Board-Index 100 III (Frauenanteil im Aufsichtsrat auf der Arbeitnehmerseite)**

Der Women-on-Board-Index 100 III wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats gebildet.

» **Women-on-Board-Index 100 IV (Frauenanteil im Aufsichtsrat auf der Anteilseignerseite)**

Der Women-on-Board-Index 100 IV wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats gebildet.

Alle vier Versionen des Index können im Internet unter [www.wob-index.de](http://www.wob-index.de) bzw. unter [www.fidar.de/wob-index](http://www.fidar.de/wob-index) eingesehen werden.



## 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 (Stand 15.06.2016)

Position 15.06.2016	Position 14.1.2015	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	Änderung	WoB- Index 100 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
1	11	Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	↗	41,67%	(+) 8,33
1	86	Bilfinger SE	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	↗	41,67%	(+) 33,33
1	11	CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	↗	41,67%	(+) 8,33
1	-	Covestro AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	-	41,67%	NEU
5	7	Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	↗	40,00%	(+) 5,00
5	7	Deutsche Telekom AG	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	↗	40,00%	(+) 5,00
5	2	Münchener Rück AG	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	↔	40,00%	gleich
8	26	Fielmann AG	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	↗	37,50%	(+) 12,50
8	3	Hella KGaA Hueck & Co.	MDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	↔	37,50%	gleich
8	1	Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	↘	37,50%	(-) 6,25
8	3	Infineon Technologies AG	DAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	↔	37,50%	gleich
8	3	Merck KGaA	DAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	↔	37,50%	gleich
8	50	RHÖN-KLINIKUM AG	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	↗	37,50%	(+) 17,50
8	3	Telefónica Deutschland Holding AG	TecDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	↔	37,50%	gleich
8	97	Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	↗	37,50%	(+) 31,25
16	7	Deutsche Bank AG	DAX	19	7	36,84%	9	3	33,33%	10	4	40,00%	↗	36,84%	(+) 1,84
17	97	HOCHTIEF AG	MDAX	14	5	35,71%	8	3	37,50%	6	2	33,33%	↗	35,71%	(+) 29,46
18	7	Commerzbank AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	↔	35,00%	gleich
18	50	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	↗	35,00%	(+) 15,00
18	79	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	↗	35,00%	(+) 20,00
18	0	TUI AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	5	50,00%	10	2	20,00%	↗	35,00%	(+) 17,50
22	11	Adler Modemärkte AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	1	16,67%	6	3	50,00%	↔	33,33%	gleich
22	11	Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↔	33,33%	gleich
22	61	BAUER AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 16,67
22	26	Bechtle AG	TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	86	Dürr AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 25,00
22	26	EirringKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	11	freenet AG	TecDAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	6	3	50,00%	↔	33,33%	gleich
22	100	Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 33,33
22	26	GEA Group AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	11	Gerrheimer AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↔	33,33%	gleich
22	86	Hugo Boss AG	MDAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	6	3	50,00%	↗	33,33%	(+) 25,00
22	26	JENOPTIK AG	TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	61	Jungheinrich AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 16,67
22	86	Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 25,00
22	26	MediClin AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	11	Oldenburgische Landesbank AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	1	16,67%	6	3	50,00%	↔	33,33%	gleich
22	-	Siltronic AG	TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	-	33,33%	NEU
22	26	Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 8,33
22	61	WINCOR NIXDORF AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	↗	33,33%	(+) 16,67
41	11	adidas AG	DAX	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	↘	31,25%	(-) 2,08
41	21	Bremer Straßenbahn AG (BSAG)	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	2	25,00%	8	3	37,50%	↔	31,25%	gleich
43	26	BMW AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	↗	30,00%	(+) 5,00
43	22	Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	6	30,00%	10	2	20,00%	10	4	40,00%	↔	30,00%	gleich
43	50	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	↗	30,00%	(+) 10,00
43	79	RWE AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	↗	30,00%	(+) 15,00
43	22	Siemens AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	↔	30,00%	gleich





Position 15.06.2016	Position 14.1.2015	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	Änderung	WoB-Index 100 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
48	61	E.ON SE	DAX	18	5	27,78%	9	3	33,33%	9	2	22,22%	↗	27,78%	(+) 11,11
49	26	BASF SE	DAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↔	25,00%	gleich
49	50	BAYER AG	DAX	20	5	25,00%	10	3	30,00%	10	2	20,00%	↗	25,00%	(+) 5,00
49	26	Beiersdorf AG	DAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↔	25,00%	gleich
49	26	Daimler AG	DAX	20	5	25,00%	10	3	30,00%	10	2	20,00%	↔	25,00%	gleich
49	26	Gerry Weber International AG	SDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↔	25,00%	gleich
49	61	Grammer AG	SDAX	12	3	25,00%	6	1	16,67%	6	2	33,33%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	61	Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	60	KION GROUP AG	MDAX	16	4	25,00%	8	3	37,50%	8	1	12,50%	↗	25,00%	(+) 6,25
49	61	Krones AG	MDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	86	KSB Aktiengesellschaft St	Reg. Markt	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↗	25,00%	(+) 16,67
49	61	LANXESS AG	MDAX	12	3	25,00%	6	1	16,67%	6	2	33,33%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	61	Leoni AG	MDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	61	Linde AG	DAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	26	Mainova AG	Reg. Markt	20	5	25,00%	10	3	30,00%	10	2	20,00%	↔	25,00%	gleich
49	81	MAN SE	Reg. Markt	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	↗	25,00%	(+) 12,50
49	61	Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	6	1	16,67%	6	2	33,33%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	26	METRO AG	MDAX	20	5	25,00%	10	3	30,00%	10	2	20,00%	↔	25,00%	gleich
49	61	OSRAM Licht AG	MDAX	12	3	25,00%	6	1	16,67%	6	2	33,33%	↗	25,00%	(+) 8,33
49	81	Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	↗	25,00%	(+) 12,50
49	26	Sartorius AG	TecDAX	12	3	25,00%	6	0	0,00%	6	3	50,00%	↔	25,00%	gleich
49	26	SGL CARBON SE	SDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	↔	25,00%	gleich
49	26	STRABAG AG	Reg. Markt	16	4	25,00%	8	1	12,50%	8	3	37,50%	↔	25,00%	gleich
49	26	Talanx AG	MDAX	16	4	25,00%	8	1	12,50%	8	3	37,50%	↔	25,00%	gleich
49	26	thyssenkrupp AG	DAX	20	5	25,00%	10	2	20,00%	10	3	30,00%	↔	25,00%	gleich
49	26	üstra Hannoverische Verkehrsbetriebe AG	Reg. Markt	20	5	25,00%	10	2	20,00%	10	3	30,00%	↔	25,00%	gleich
49	26	WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	6	0	0,00%	6	3	50,00%	↔	25,00%	gleich
75	59	Salzgitter AG	MDAX	21	5	23,81%	10	3	30,00%	10	2	20,00%	↗	23,81%	(+) 4,76
76	49	SAP SE	DAX	18	4	22,22%	9	2	22,22%	9	2	22,22%	↔	22,22%	gleich
77	50	Continental AG	DAX	20	4	20,00%	10	2	20,00%	10	2	20,00%	↔	20,00%	gleich
77	50	Fraport AG	MDAX	20	4	20,00%	10	3	30,00%	10	1	10,00%	↔	20,00%	gleich
77	-	Schaeffler AG	MDAX	20	4	20,00%	10	1	10,00%	10	3	30,00%	-	20,00%	NEU
77	50	Südzucker AG	MDAX	20	4	20,00%	10	2	20,00%	10	2	20,00%	↔	20,00%	gleich
77	50	Volkswagen AG	DAX	20	4	20,00%	10	3	30,00%	10	1	10,00%	↔	20,00%	gleich
82	81	BayWa AG	SDAX	16	3	18,75%	8	2	25,00%	8	1	12,50%	↗	18,75%	(+) 6,25
82	0	Bremer Lagerhaus AG (BLG Logistics)	Reg. Markt	16	3	18,75%	8	1	12,50%	8	2	25,00%	-	18,75%	NEU
82	81	K + S AG	MDAX	16	3	18,75%	8	2	25,00%	8	1	12,50%	↗	18,75%	(+) 6,25
85	61	Aurubis AG	MDAX	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	↔	16,67%	gleich
85	25	Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG	Reg. Markt	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	↘	16,67%	(-) 10,61
85	61	Deutz AG	SDAX	12	2	16,67%	6	0	0,00%	6	2	33,33%	↔	16,67%	gleich
85	86	DMG MORI AG (ehem. Gildemeister AG)	MDAX	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	↗	16,67%	(+) 8,33
85	61	Hamburger Hafen und Logistik AG	SDAX	12	2	16,67%	6	2	33,33%	6	0	0,00%	↔	16,67%	gleich
85	-	Hapag Lloyd AG	SDAX	12	2	16,67%	6	0	0,00%	6	2	33,33%	-	16,67%	NEU
85	61	HeidelbergCement AG	DAX	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	↔	16,67%	gleich
85	86	KUKA AG	MDAX	12	2	16,67%	6	0	0,00%	6	2	33,33%	↗	16,67%	(+) 8,33
85	61	MTU Aero Engines AG	MDAX	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	↔	16,67%	gleich
85	0	Renk Aktiengesellschaft	Reg. Markt	12	2	16,67%	6	2	33,33%	6	0	0,00%	-	16,67%	NEU
85	86	SMA Solar Technology AG	TecDAX	12	2	16,67%	6	0	0,00%	6	2	33,33%	↗	16,67%	(+) 8,33
85	-	Sto SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	2	16,67%	6	1	16,67%	6	1	16,67%	-	16,67%	NEU
97	99	Audi AG	Reg. Markt	20	3	15,00%	10	2	20,00%	10	1	10,00%	↗	15,00%	(+) 9,44
98	61	HORNBACH-Baumarkt-AG	Reg. Markt	16	2	12,50%	8	0	0,00%	8	2	25,00%	↘	12,50%	(-) 4,17
98	-	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	2	12,50%	8	0	0,00%	8	2	25,00%	-	12,50%	NEU
98	81	Wacker Chemie AG	MDAX	16	2	12,50%	8	1	12,50%	8	1	12,50%	↔	12,50%	gleich
101	86	Drägerwerk AG & Co. KGaA	TecDAX	12	1	8,33%	6	0	0,00%	6	1	16,67%	↔	8,33%	gleich
101	-	Solarworld AG	Reg. Markt	12	1	8,33%	6	0	0,00%	6	1	16,67%	-	8,33%	NEU
101	86	Villroy & Boch AG	Reg. Markt	12	1	8,33%	6	1	16,67%	6	0	0,00%	↔	8,33%	gleich
104	100	Porsche Automobil Holding SE	Reg. Markt	12	0	0,00%	6	0	0,00%	6	0	0,00%	↔	0,00%	gleich
Ergebnis:				1554	422	27,16%	777	200	25,74%	776	222	28,61%		27,16%	(+) 5,26

> 1 (1%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben **keine** Frau im Aufsichtsrat  
 > 57 (54,8%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen erreichen derzeit **nicht** die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat

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 15.06.2016. Die Abfrage zur Überprüfung der Daten erfolgte bis Juni 2016.  
 > Bereits berücksichtigt sind die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 3.06.2016, die zum 20.06.2016 wirksam wurden. Ferner wurden bereits berücksichtigt die Änderungen im Aufsichtsrat der wirecard AG (16.06.2016), der Volkswagen AG (22.06.2016), der BAUER AG (23.06.2016) und der adidas AG (veröffentlicht 28.06.2016) sowie im Vorstand der Allianz SE (1.07.2016). Bei der HOCHTIEF AG steht die Wahl von 2 Arbeitnehmervertretern noch aus, derzeit hat der Aufsichtsrat nur 14 Mitglieder.  
 > Die Deutsche Postbank AG und die Kabel Deutschland AG sind nicht mehr an der Börse notiert und werden daher nicht mehr aufgeführt.



## 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 (Stand 15.06.2016)

Position 15.06.2016	Position WoB 100 II 14.1.2015	Unternehmen	Notierung	Gesamt zahl AR- Mitgl.	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Zahl Vorst. mitgl.	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorst.	Änderung	WoB- Index 100 II AR + V	Vergleich z. Stand 14.01.15
1	1	Telefónica Deutschland Holding AG	TecDAX	16	6	37,50%	3	1	33%	↔	35,42%	gleich
2	2	Deutsche Lufthansa AG	DAX	20	6	30,00%	5	2	40%	↔	35,00%	gleich
3	3	Münchener Rück AG	DAX	20	8	40,00%	10	2	20%	↘	30,00%	(-) 1,11
4	5	Siemens AG	DAX	20	6	30,00%	7	2	29%	↔	29,29%	gleich
5	6	Oldenburgische Landesbank AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25%	↔	29,17%	gleich
6	8	Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	6	1	17%	↗	28,33%	(+) 2,50
7	12	Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	9	2	22%	↗	27,78%	(+) 6,57
8	18	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	5	1	20%	↗	27,50%	(+) 10,00
9	8	Deutsche Telekom AG	DAX	20	8	40,00%	7	1	14%	↗	27,14%	(+) 1,31
10	4	Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	6	37,50%	6	1	17%	↘	27,08%	(-) 3,13
11	7	Merck KGaA	DAX	16	6	37,50%	7	1	14%	↘	25,89%	(-) 1,19
12	33	TUI AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	6	1	17%	↗	25,83%	(+) 10,83
13	10	Deutz AG	SDAX	12	2	16,67%	3	1	33%	↔	25,00%	gleich
14	18	Deutsche Bank AG	DAX	19	7	36,84%	8	1	13%	↗	24,67%	(+) 7,17
15	11	Fraport AG	MDAX	20	4	20,00%	4	1	25%	↔	22,50%	gleich
16	13	BMW AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	13%	↗	21,25%	(+) 2,50
17	22	Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	2	0	0%	↗	20,83%	(+) 4,17
17	86	Bilfinger SE	MDAX	12	5	41,67%	3	0	0%	↗	20,83%	(+) 16,67
17	22	CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	0	0	0%	↗	20,83%	(+) 4,17
17	-	Covestro AG	MDAX	12	5	41,67%	4	0	0%	-	20,83%	NEU
21	56	BAYER AG	DAX	20	5	25,00%	7	1	14%	↗	19,64%	(+) 9,64
22	17	BASF SE	DAX	12	3	25,00%	8	1	13%	↗	18,75%	(+) 0,69
22	13	Daimler AG	DAX	20	5	25,00%	8	1	13%	↔	18,75%	gleich
22	35	Fielmann AG	MDAX	16	6	37,50%	6	0	0%	↗	18,75%	(+) 6,25
22	13	Hella KGaA Hueck & Co.	MDAX	16	6	37,50%	6	0	0%	↔	18,75%	gleich
22	13	Infineon Technologies AG	DAX	16	6	37,50%	3	0	0%	↔	18,75%	gleich
22	56	RHÖN-KLINIKUM AG	MDAX	16	6	37,50%	4	0	0%	↗	18,75%	(+) 8,75
22	97	Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	16	6	37,50%	4	0	0%	↗	18,75%	(+) 15,63
29	97	HOCHTIEF AG	MDAX	14	5	35,71%	4	0	0%	↗	17,86%	(+) 14,73
30	18	Commerzbank AG	DAX	20	7	35,00%	7	0	0%	↔	17,50%	gleich
30	56	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	0	0%	↗	17,50%	(+) 7,50
32	22	Adler Modemärkte AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	2	0	0%	↔	16,67%	gleich
32	64	BAUER AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	3	0	0%	↗	16,67%	(+) 8,33
32	35	Bechtle AG	TecDAX	12	4	33,33%	3	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	86	Dürr AG	MDAX	12	4	33,33%	2	0	0%	↗	16,67%	(+) 12,50
32	35	ErlingKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%	3	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	22	freenet AG	TecDAX	12	4	33,33%	3	0	0%	↔	16,67%	gleich
32	100	Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	4	33,33%	7	0	0%	↗	16,67%	(+) 16,67
32	35	GEA Group AG	MDAX	12	4	33,33%	5	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	22	Gerresheimer AG	MDAX	12	4	33,33%	3	0	0%	↔	16,67%	gleich
32	86	Hugo Boss AG	MDAX	12	4	33,33%	2	0	0%	↗	16,67%	(+) 12,50
32	35	JENOPTIK AG	TecDAX	12	4	33,33%	2	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	64	Jungheinrich AG	MDAX	12	4	33,33%	5	0	0%	↗	16,67%	(+) 8,33
32	86	Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%	2	0	0%	↗	16,67%	(+) 12,50
32	35	MediClin AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	3	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	-	Siltronic AG	TecDAX	12	4	33,33%	2	0	0%	-	16,67%	NEU
32	35	Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%	3	0	0%	↗	16,67%	(+) 4,17
32	64	WINCOR NIXDORF AG	SDAX	12	4	33,33%	4	0	0%	↗	16,67%	(+) 8,33
49	-	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt	16	2	12,50%	5	1	20%	-	16,25%	NEU
49	-	Schaeffler AG	MDAX	20	4	20,00%	8	1	13%	-	16,25%	NEU
51	22	adidas AG	DAX	16	5	31,25%	5	0	0%	↘	15,63%	(-) 1,04
51	30	Bremer Straßenbahn AG (BSAG)	Reg. Markt	16	5	31,25%	2	0	0%	↔	15,63%	gleich



Position 15.06.2016	Position WoB 100 II 14.1.2015	Unternehmen	Notierung	Gesamt zahl AR-Mitgl.	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Zahl Vorst. mitgl.	Zahl Frauen Vorst.	Anteil Frauen Vorst.	Änderung	WoB-Index 100 II AR + V	Vergleich z. Stand 14.01.15
53	31	Continental AG	DAX	20	4	20,00%	9	1	11%	↔	15,56%	gleich
53	56	Volkswagen AG	DAX	20	4	20,00%	9	1	11%	↗	15,56%	(+) 5,56
55	56	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	0	0%	↗	15,00%	(+) 5,00
55	80	RWE AG	DAX	20	6	30,00%	4	0	0%	↗	15,00%	(+) 7,50
57	-	Solarworld AG	Reg. Markt	12	1	8,33%	5	1	20%	-	14,17%	NEU
58	64	E.ON SE	DAX	18	5	27,78%	5	0	0%	↗	13,89%	(+) 5,56
59	32	HORNBACH-Baumarkt-AG	Reg. Markt	16	2	12,50%	7	1	14%	↘	13,39%	(-) 2,08
60	35	Beiersdorf AG	DAX	12	3	25,00%	6	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	Gerry Weber International AG	SDAX	12	3	25,00%	3	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	64	Grammer AG	SDAX	12	3	25,00%	3	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	64	Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	3	25,00%	4	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	63	KION GROUP AG	MDAX	16	4	25,00%	4	0	0%	↗	12,50%	(+) 3,13
60	64	Krones AG	MDAX	12	3	25,00%	6	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	86	KSB Aktiengesellschaft St	Reg. Markt	12	3	25,00%	2	0	0%	↗	12,50%	(+) 8,33
60	64	LANXESS AG	MDAX	12	3	25,00%	4	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	64	Leoni AG	MDAX	12	3	25,00%	3	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	64	Linde AG	DAX	12	3	25,00%	6	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	35	Mainova AG	Reg. Markt	20	5	25,00%	3	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	81	MAN SE	Reg. Markt	16	4	25,00%	3	0	0%	↗	12,50%	(+) 6,25
60	64	Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	2	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	35	METRO AG	MDAX	20	5	25,00%	5	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	64	OSRAM Licht AG	MDAX	12	3	25,00%	2	0	0%	↗	12,50%	(+) 4,17
60	81	Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%	3	0	0%	↗	12,50%	(+) 6,25
60	35	Sartorius AG	TecDAX	12	3	25,00%	3	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	SGL CARBON SE	SDAX	12	3	25,00%	3	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	STRABAG AG	Reg. Markt	16	4	25,00%	4	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	Talanx AG	MDAX	16	4	25,00%	6	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	thyssenkrupp AG	DAX	20	5	25,00%	4	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG	Reg. Markt	20	5	25,00%	2	0	0%	↔	12,50%	gleich
60	35	WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	3	25,00%	3	0	0%	↔	12,50%	gleich
83	62	Salzgitter AG	MDAX	21	5	23,81%	3	0	0%	↗	11,90%	(+) 2,38
84	55	SAP SE	DAX	18	4	22,22%	8	0	0%	↔	11,11%	gleich
85	56	Südzucker AG	MDAX	20	4	20,00%	4	0	0%	↔	10,00%	gleich
86	81	BayWa AG	SDAX	16	3	18,75%	5	0	0%	↗	9,38%	(+) 3,13
86	0	Bremer Lagerhaus AG (BLG Logistics)	Reg. Markt	16	3	18,75%	5	0	0%	-	9,38%	NEU
86	81	K + S AG	MDAX	16	3	18,75%	4	0	0%	↗	9,38%	(+) 3,13
89	64	Aurubis AG	MDAX	12	2	16,67%	2	0	0%	↔	8,33%	gleich
89	34	Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG	Reg. Markt	12	2	16,67%	2	0	0%	↘	8,33%	(-) 5,30
89	86	DMG MORI AG (ehem. Gildemeister AG)	MDAX	12	2	16,67%	3	0	0%	↗	8,33%	(+) 4,17
89	64	Hamburger Hafen und Logistik AG	SDAX	12	2	16,67%	4	0	0%	↔	8,33%	gleich
89	-	Hapag Lloyd AG	SDAX	12	2	16,67%	4	0	0%	-	8,33%	NEU
89	64	HeidelbergCement AG	DAX	12	2	16,67%	9	0	0%	↔	8,33%	gleich
89	86	KUKA AG	MDAX	12	2	16,67%	2	0	0%	↗	8,33%	(+) 4,17
89	64	MTU Aero Engines AG	MDAX	12	2	16,67%	3	0	0%	↔	8,33%	gleich
89	0	Renk Aktiengesellschaft	Reg. Markt	12	2	16,67%	2	0	0%	-	8,33%	NEU
89	86	SMA Solar Technology AG	TecDAX	12	2	16,67%	3	0	0%	↗	8,33%	(+) 4,17
89	-	Sto SE & Co. KGaA	Reg. Markt	12	2	16,67%	4	0	0%	-	8,33%	NEU
100	99	Audi AG	Reg. Markt	20	3	15,00%	7	0	0%	↗	7,50%	(+) 4,72
101	81	Wacker Chemie AG	MDAX	16	2	12,50%	4	0	0%	↔	6,25%	gleich
102	86	Drägerwerk AG & Co. KGaA	TecDAX	12	1	8,33%	5	0	0%	↔	4,17%	gleich
102	86	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	1	8,33%	4	0	0%	↔	4,17%	gleich
104	100	Porsche Automobil Holding SE	Reg. Markt	12	0	0,00%	4	0	0%	↔	0,00%	gleich
Ergebnis:				1554	422	27,16%	460	29	6,30%		16,73%	(+) 3,37

> 1 (1%) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben weder eine Frau im Aufsichtsrat noch im Vorstand

**Anmerkungen:**

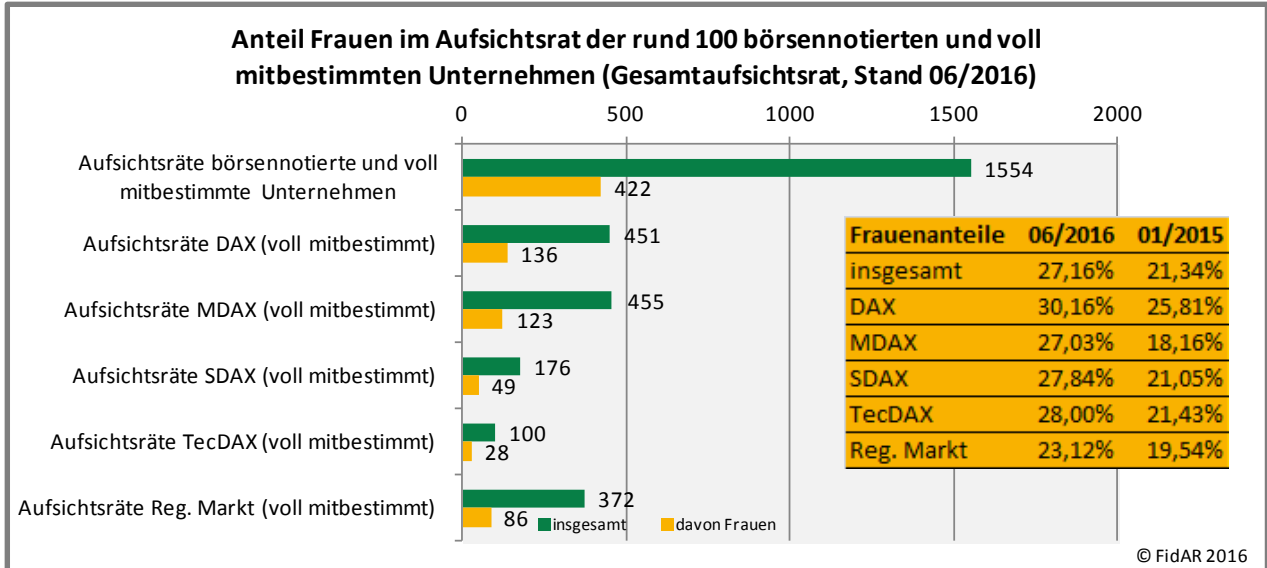
- > FidAR bemüht sich bei der Erhebung der Informationen um größtmögliche Sorgfalt. Dennoch haftet FidAR nicht für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.
- > Alle Daten beziehen sich auf den Stand 15.06.2016. Die Abfrage zur Überprüfung der Daten erfolgte bis Juni 2016.
- > Bereits berücksichtigt sind die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 3.06.2016, die zum 20.06.2016 wirksam wurden. Ferner wurden bereits berücksichtigt die Änderungen im Aufsichtsrat der wirecard AG (16.06.2016), der Volkswagen AG (22.06.2016), der BAUER AG (23.06.2016) und der adidas AG (veröffentlicht 28.06.2016) sowie im Vorstand der Allianz SE (1.07.2016). Bei der HOCHTIEF AG steht die Wahl von 2 Arbeitnehmervertretern noch aus, derzeit hat der Aufsichtsrat nur 14 Mitglieder.
- > Die Deutsche Postbank AG und die Kabel Deutschland AG sind nicht mehr an der Börse notiert und werden nicht mehr aufgeführt.

## FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DER BÖRSENNOTIERTEN UND VOLL MITBESTIMMTEN UNTERNEHMEN

Seit der ersten Erhebung im Frühjahr 2015 hat sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland deutlich verbessert. Mit Stichtag **15.06.2016**, erfüllt oder übertrifft schon heute nahezu die Hälfte (47/45,2%) der 104 Unternehmen die gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat (2015: 24/23,8%). 27 Unternehmen stehen darüber hinaus mit einem Frauenanteil von 25 Prozent oder höher an der Schwelle (26%), die Vorgaben zu erreichen (2015: 24/23,8%).

### ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT (GESAMTAUFSICHTSRAT)

Dem Aufsichtsrat kommt in Bezug auf die Corporate Governance im Unternehmen eine Schlüsselrolle zu. Das betrifft auch die Möglichkeiten des Gremiums, auf die Zusammensetzung des Vorstands wie auch auf die Unternehmenskultur hinsichtlich der Auswahl von Führungskräften und der Aufstiegschancen im Unternehmen Einfluss zu nehmen. Hier setzt das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe an, um über den verpflichtenden Frauenanteil einen Kulturwandel in den Unternehmen anzustoßen.



Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen ist im Vergleich zum Vorjahr um gerundet 5,8 Prozentpunkte auf 27,2 Prozent gestiegen. Bei den hier enthaltenen 26 Unternehmen des DAX-30 war der Sprung auf den aktuellen Zwischenstand von 30,16 Prozent sogar noch signifikanter. Die weniger im öffentlichen Rampenlicht stehenden Unternehmen des Regulierten Marktes erreichen keine so guten Werte.

Wie das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe die Aufsichtsräte verändert, zeigt das Beispiel RWE AG. Bislang fand sich der DAX-30-Konzern mit einem Frauenanteil von 15 Prozent am unteren Ende des Rankings. Im Rahmen der Hauptversammlung am 20. April 2016 wurden 2 Anteilseignervertreterinnen und 1 Arbeitnehmervertreterin zusätzlich in den Aufsichtsrat gewählt und der Frauenanteil auf 30 Prozent verdoppelt.<sup>2</sup>

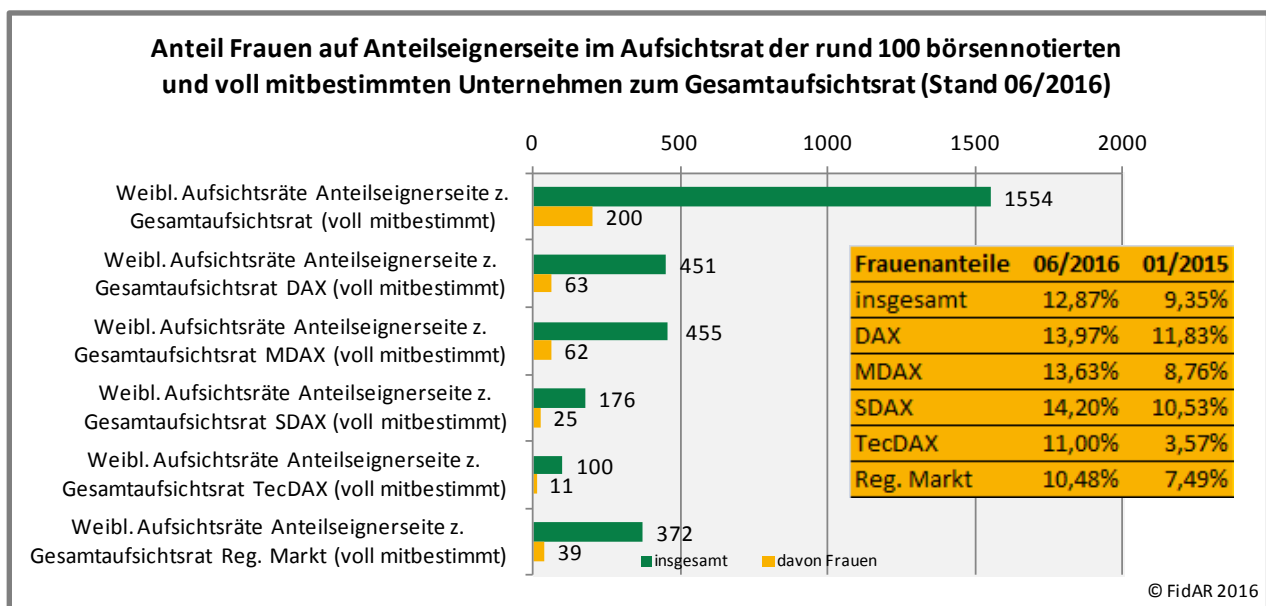
## ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT (NUR ANTEILSEIGNERSEITE)

Die positive Entwicklung wurde bislang weitestgehend von der Arbeitnehmerseite getragen. Auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte besteht weiterhin Handlungsbedarf. Derzeit liegt der durchschnittliche Frauenanteil auf der Anteilseignerseite bei 12,9 Prozent (Vorjahr: 9,8%) in Bezug auf den Gesamtaufwichtsrat bzw. bei 25,7 Prozent rein auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte (Vorjahr: 19,7%).

11 (10,6 Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben bislang keine Frau auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats.

Mit Dr. Simone Bagel-Trah (Henkel AG & Co. KGaA), Dr. Ingrun-Ulla Bartölke (Renk AG), Susanne Klatten (SGL Carbon SE) und Eva Castillo Sanz (Telefónica Deutschland Holding AG) haben vier der etwa 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen eine weibliche Aufsichtsratsvorsitzende.

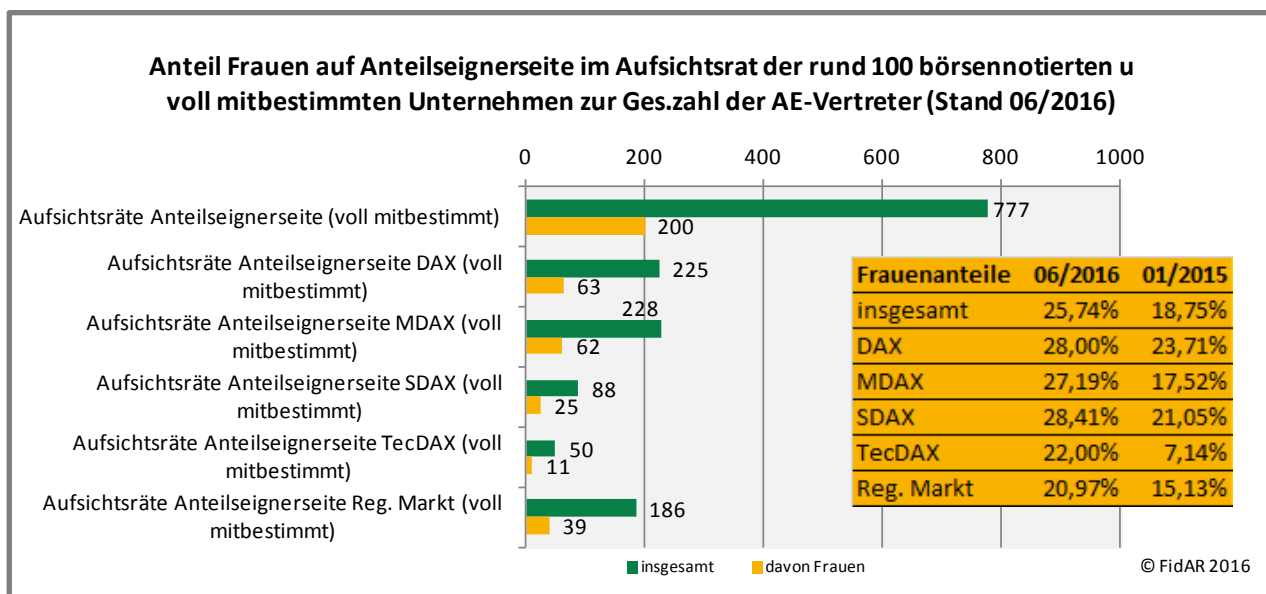
Als grundlos erscheint nach der Untersuchung die Befürchtung, durch Ämterhäufung könnte das Ziel einer stärkeren Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten unterlaufen werden. Bisher weisen nur wenige Aufsichtsrätinnen mehrere Aufsichtsratsmandate auf.



<sup>2</sup> Insgesamt wurden 3 neue Arbeitnehmervertreterinnen gewählt. Gleichzeitig sind 2 ausgeschieden.

Auffällig ist, dass die DAX-30-Konzerne mit einem Frauenanteil von 14 Prozent mehr Frauen auf der Anteilseignerseite haben, als die im TecDAX und im Regulierten Markt gelisteten Unternehmen. Hier dürfte der öffentliche Druck eine entscheidende Rolle spielen – die kleineren Unternehmen stehen deutlich weniger im Rampenlicht der Medien.

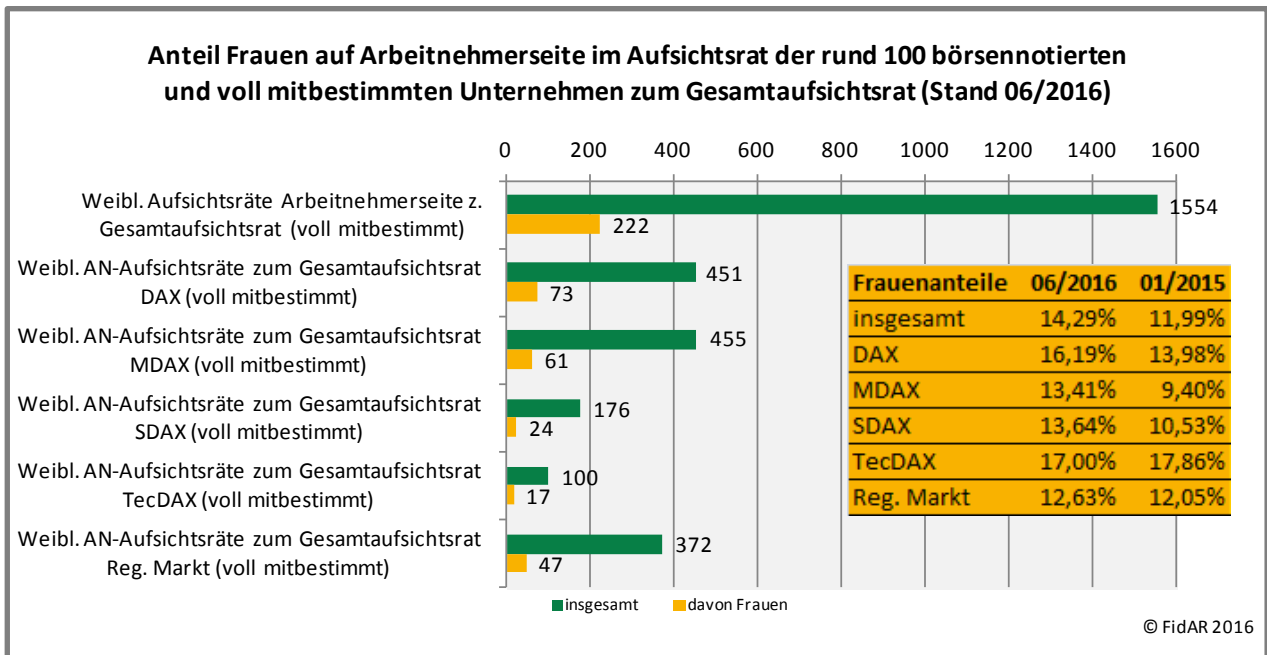
Offen ist, ob alle Aufsichtsräte der vom Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe betroffenen Unternehmen der Gesamterfüllung zustimmen werden. Mit einem mehrheitlich gefassten Beschluss kann die Anteilseignerseite oder die Arbeitnehmerseite der Gesamtbetrachtung widersprechen. Dann müssen beide Seiten getrennt einen Frauenanteil von 30 Prozent erreichen. In diesem Falle hätte die Anteilseignerseite bei einem aktuellen Anteil von 25,7 Prozent deutlich höheren Bedarf als die Arbeitnehmerseite, die derzeit einen durchschnittlichen Frauenanteil von 28,6 Prozent erreicht.



## ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT (NUR ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN)

Während der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite über die vergangenen Jahre deutlich zugelegt hat, entwickelt sich der Zuwachs auf der Arbeitnehmerseite etwas langsamer. Die Mitbestimmungsgesetzgebung, die traditionell für eine gute Repräsentierung von Frauen gesorgt hat, lässt offensichtlich größere Sprünge nicht zu, da die Arbeitnehmerinnen sich zunächst intern durchsetzen müssen, bevor sie für den Aufsichtsrat nominiert werden können.

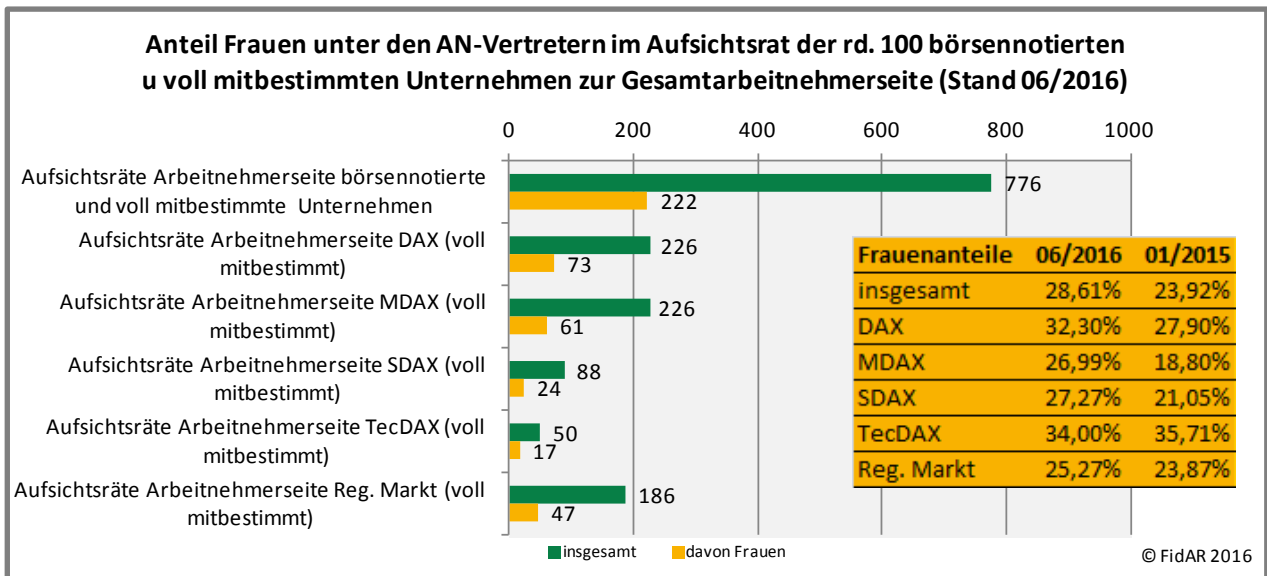
Weiterhin gilt im Vergleich zur Anteilseignerseite aber eine leicht stärkere Präsenz der Frauen auf der Arbeitnehmerseite im Verhältnis zum Gesamtaufwichtsrat von 14,3 Prozent (Vorjahr: 12 Prozent) im Gegensatz zu 12,9 Prozent auf der Anteilseignerseite (Vorjahr: 9,4 Prozent).



Insbesondere der Frauenanteil von 17 Prozent auf der Arbeitnehmerbank der TecDAX-Unternehmen liegt mit fast 3 Prozentpunkten deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 14,3 Prozent, auch die DAX-30-Unternehmen erreichen mit 16,2 Prozent einen höheren Wert.

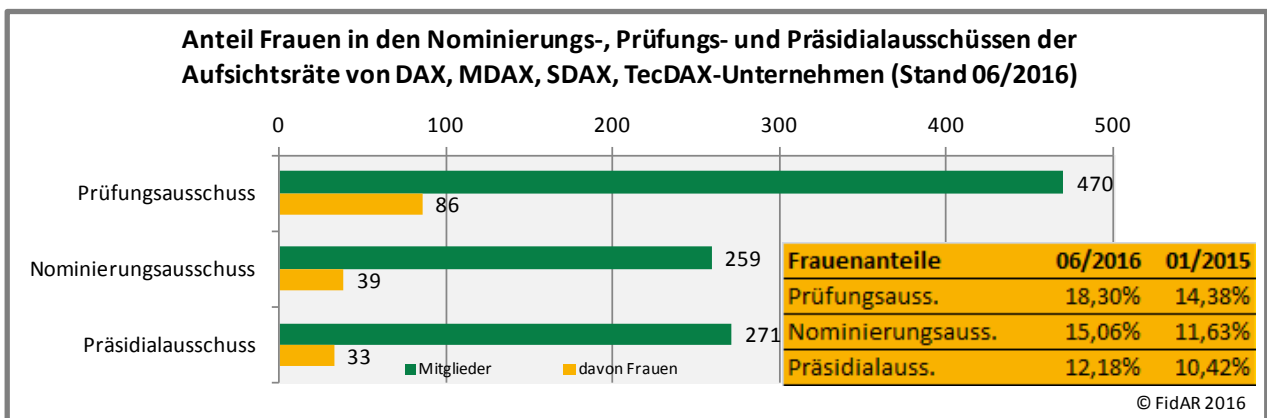
Insgesamt 15 der rund 100 im WoB-Index 100 vertretenen Unternehmen kommen auf einen Frauenanteil bei der Arbeitnehmerseite von 50 Prozent. Nur 4 (3,8 Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben bislang keine Frau auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats. Die Unternehmen mit einem sehr hohen Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite stammen aus völlig unterschiedlichen Branchen – teilweise auch aus der Industrie, wo der Frauenanteil der Belegschaft geringer ist als etwa im Dienstleistungssektor oder in der Medizin. Dies unterstreicht, dass auch in Unternehmen mit einem geringen Frauenanteil in der Belegschaft durchaus Potenzial besteht, noch mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu wählen.

Separat betrachtet liegt die Arbeitnehmerseite mit einer durchschnittlichen Quote von 28,6 Prozent deutlich über dem Frauenanteil auf der Anteilseignerseite. Es besteht aber auch hier noch Handlungsbedarf, um auch auf Arbeitnehmerseite das Ziel von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten zu erreichen. Die 8 im WoB-Index 100 vertretenen Unternehmen aus dem TecDAX kommen auf einen überraschend hohen Durchschnitt von 34 Prozent Frauen auf der Arbeitnehmerseite. Dabei handelt es sich mit Bechtle, freenet, Jenoptik, Sartorius, SMA und Telefónica um Technologie- bzw. IT-Unternehmen, bei Drägerwerk um einen Gerätehersteller und bei Siltronic um einen Waferhersteller. Diese Unternehmen weisen nicht zwingend einen besonders hohen Frauenanteil in der Belegschaft auf. Es erfordert daher ein großes Engagement insbesondere seitens der Gewerkschaften, Belegschaftsvertreterinnen für die Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats zu gewinnen.



## ANTEIL FRAUEN IN DEN WICHTIGSTEN AUSSCHÜSSEN DER AUFSICHTSRÄTE

Die Ausschüsse der Aufsichtsräte spielen für die Corporate Governance der Unternehmen eine wichtige Rolle. Der Nominierungsausschuss etwa, der unter anderem die Aufgabe innehat, dem Aufsichtsrat Vorschläge für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite durch die Hauptversammlung zu machen, kann entscheidenden Einfluss darauf nehmen, ob und wie viele Frauen zur Wahl aufgestellt werden. Dem Präsidialausschuss kommen in der Regel gemeinsam mit dem Personalausschuss wichtige Aufgaben in Bezug auf die Besetzung des Vorstands zu. Der Prüfungsausschuss trägt wiederum hohe Verantwortung in Bezug auf die Rechnungslegung und Bilanzierung des Unternehmens. Seine Mitglieder nehmen großen Einfluss auf die Unternehmenskontrolle.



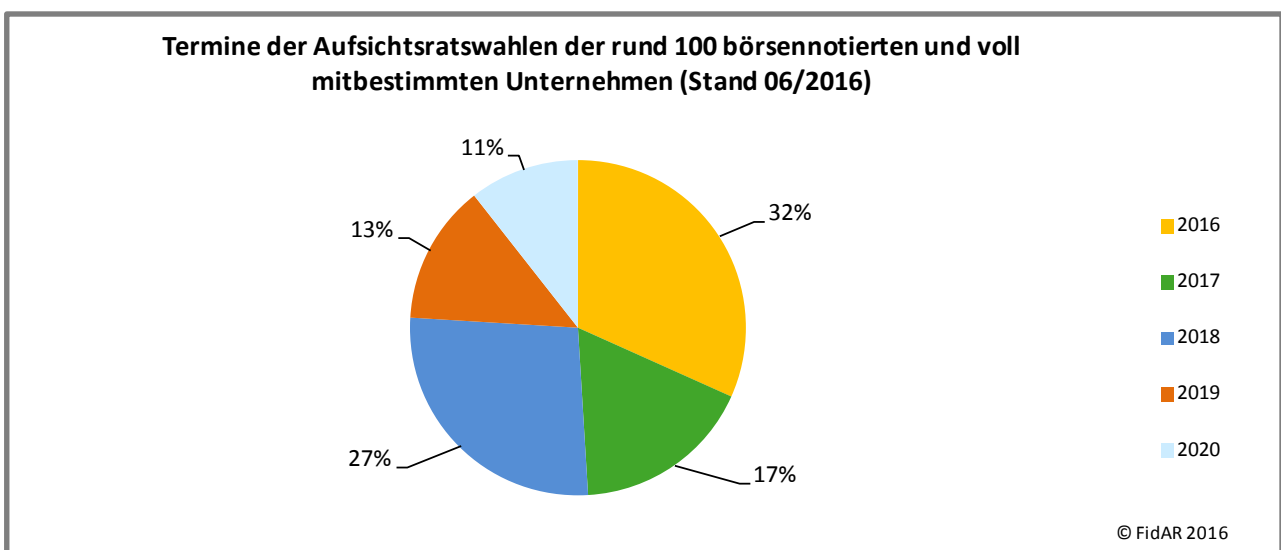
In den Prüfungs- (18,3 Prozent), Nominierungs- (15,1 Prozent) und Präsidialausschüssen (12,2 Prozent) der rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Der Ausschuss mit der größten Relevanz, der



Präsidialausschuss, weist den geringsten Frauenanteil aus. Vor diesem Hintergrund verwundern die bislang teils sehr geringen Fortschritte im Bereich Diversity nicht.

## ZEITPUNKT DER WAHLEN ZUM AUFSICHTSRAT

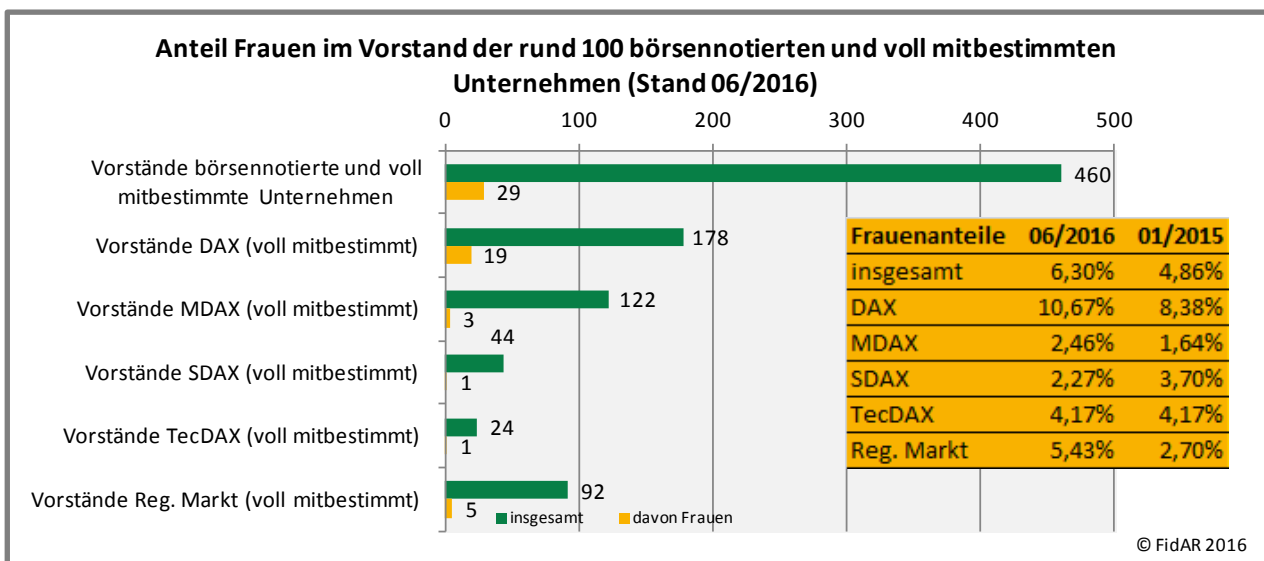
Die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen greift erst ab den Wahlen und bei Neubesetzungen zum Aufsichtsrat ab diesem Jahr. Unternehmen, die im Jahr 2015 Aufsichtsratswahlen durchgeführt haben, werden daher bei einer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



Nach aktuellem Stand führen 32 Prozent der Unternehmen 2016 Aufsichtsratswahlen durch – einige davon haben bereits stattgefunden – und 17 Prozent 2017. Im Jahr 2018 folgt dann turnusmäßig eine signifikante Anzahl von Aufsichtsratswahlen, 27 Prozent der Kontrollgremien werden neu bestimmt.

## ANTEIL FRAUEN IM VORSTAND

Der Frauenanteil in den Vorständen der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen ist mit 6,3 Prozent ebenso niedrig wie bei den 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen. Bei einer Männerquote von fast 94 Prozent kann von Chancengleichheit nicht gesprochen werden. Jenseits der DAX-30-Unternehmen fällt der Frauenanteil sehr gering aus. Keines der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen hat eine weibliche Vorstandsvorsitzende.



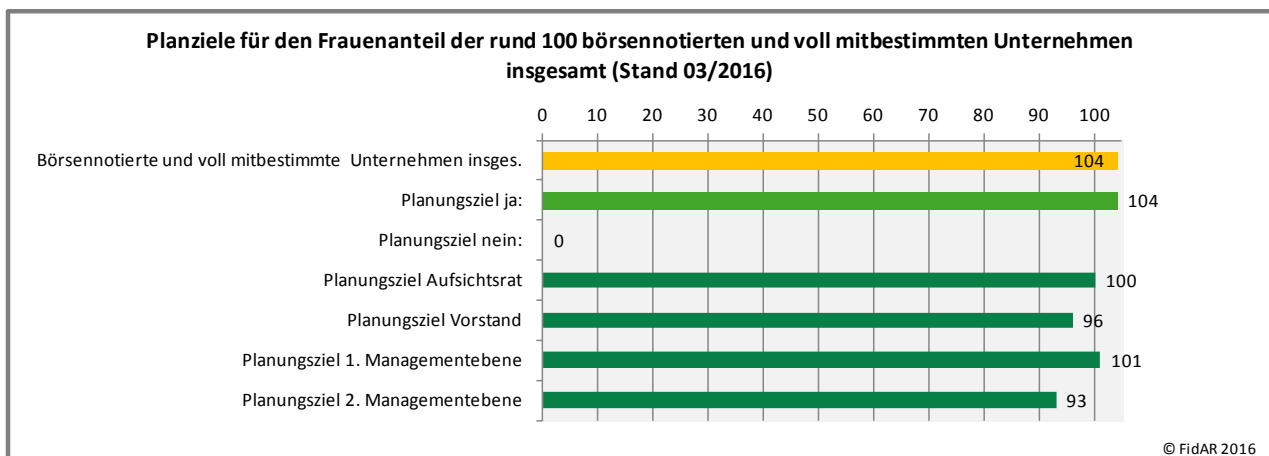
In der nachfolgenden Analyse der Zielgrößen für den Vorstand stellt sich heraus, dass der überwiegende Teil der Unternehmen nicht plant, diese ernüchternde Situation kurzfristig zu ändern. Bemerkenswert ist der Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen. Hier ist jedes zehnte Mitglied weiblich.

## PLANUNGSZIELE ZUM FRAUENANTEIL IN AUFSICHTSRAT, VORSTAND UND/ODER 1. UND 2. MANAGEMENTEBENE

Seit Mai 2010 enthielt der Deutsche Corporate Governance Kodex eine Empfehlung, dass die Unternehmen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in Hinblick auf Vielfalt konkrete Ziele benennen. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex diese Empfehlung durch einen Verweis auf die gesetzliche Regelung ersetzt. Entsprechend tritt an die Stelle der bisherigen Auswertung und Analyse der nach dem DCGK vorgelegten Planungen nun die Untersuchung der von den Unternehmen zum 30. September 2015 zu definierenden Zielgrößen.

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 obersten Managementebenen 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 schon 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. **Alle 104** börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben bereits Planziele für mindestens eine Ebene definiert:

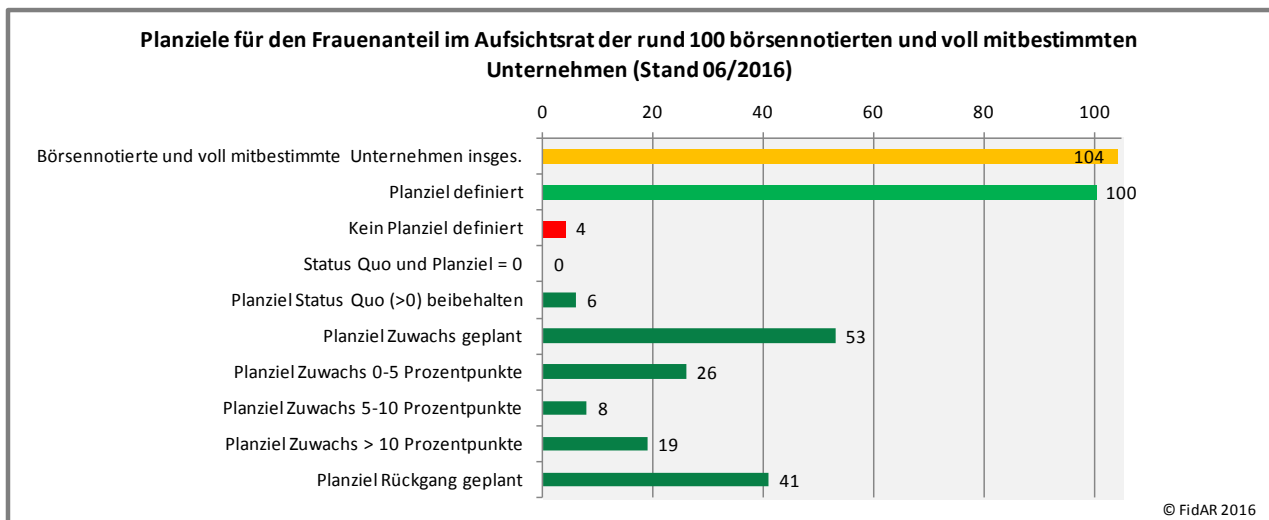


Inhaltlich weichen die Planungsziele deutlich voneinander ab. Auch die Fristen, die sich die Unternehmen gesetzt haben, unterscheiden sich. Dies schränkt die Möglichkeit einer vergleichenden Auswertung stark ein. Doch zeigen die Planzahlen und die teilweise dazu veröffentlichten Informationen, dass sich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

Gesetzlich sind die Unternehmen zur Veröffentlichung der Zielgrößen erst im Geschäftsbericht verpflichtet, der im Jahr 2016 veröffentlicht wird. Einige der hier untersuchten börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen haben ihre Planzahlen daher vorab veröffentlicht oder im Rahmen der Befragung für diese Untersuchung an FidAR weitergegeben. Sie werden nachfolgend ausgewertet.

## ZIELGRÖßEN FÜR DEN AUFSICHTSRAT

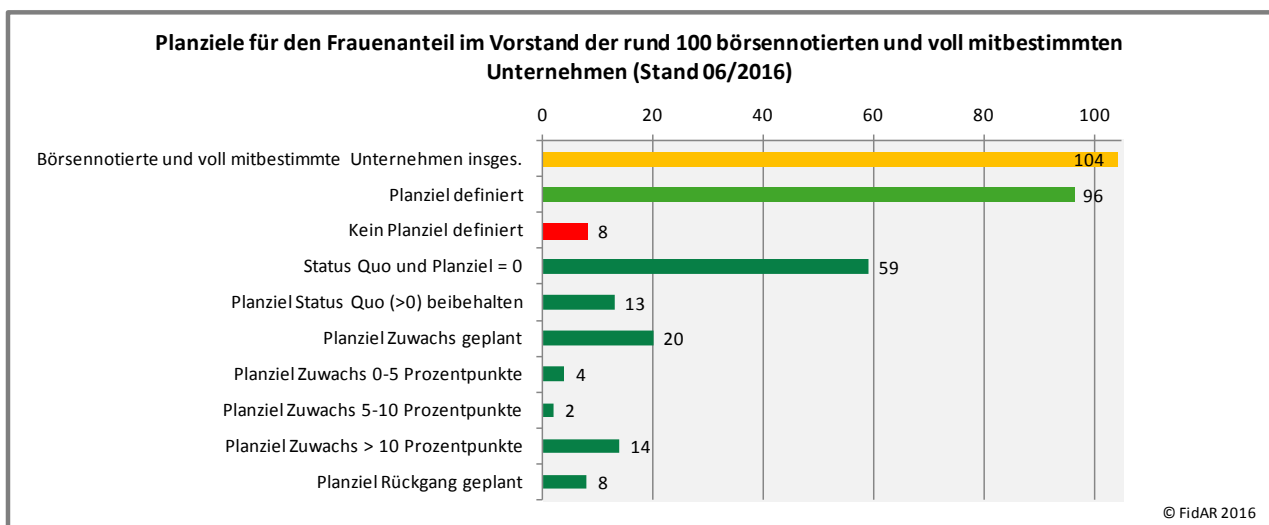
Für alle hier untersuchten Unternehmen gilt die feste Mindestquote von 30 Prozent Frauen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat. Daher sind diese Unternehmen nicht verpflichtet, (abweichende) Zielgrößen für den Aufsichtsrat festzulegen. Dabei lässt das Gesetz hier deutlich mehr Spielraum. Für Unternehmen, die erst nach 2017 Aufsichtsratswahlen abhalten und die entsprechend auch erst dann die Mindestquote einhalten müssen, wäre es geboten, freiwillig ein Planziel auch für den Aufsichtsrat festzulegen. Ferner steht es den Unternehmen frei, eine höhere als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestquote als Ziel zu definieren.



100 der hier untersuchten 104 Unternehmen definieren ein Planungsziel für den Frauenanteil im Aufsichtsrat. Darunter sind alle 26 im DAX-30 notierten Unternehmen. 53 Unternehmen (53%) planen einen Zuwachs zum bestehenden Frauenanteil. Immerhin 27 Unternehmen (27%) sehen vor, den Frauenanteil im Aufsichtsrat um mehr als 5 Prozentpunkte zu steigern. Die mit 41 hohe Zahl an Unternehmen, die einen Rückgang planen (41%), haben in der Regel einen Frauenanteil im Aufsichtsrat über 30 Prozent, verweisen aber bei den Planzahlen auf den Mindestwert von 30 Prozent.

## ZIELGRÖßEN FÜR DEN VORSTAND

Bei einem durchschnittlichen Frauenanteil von 6,3 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.<sup>3</sup>

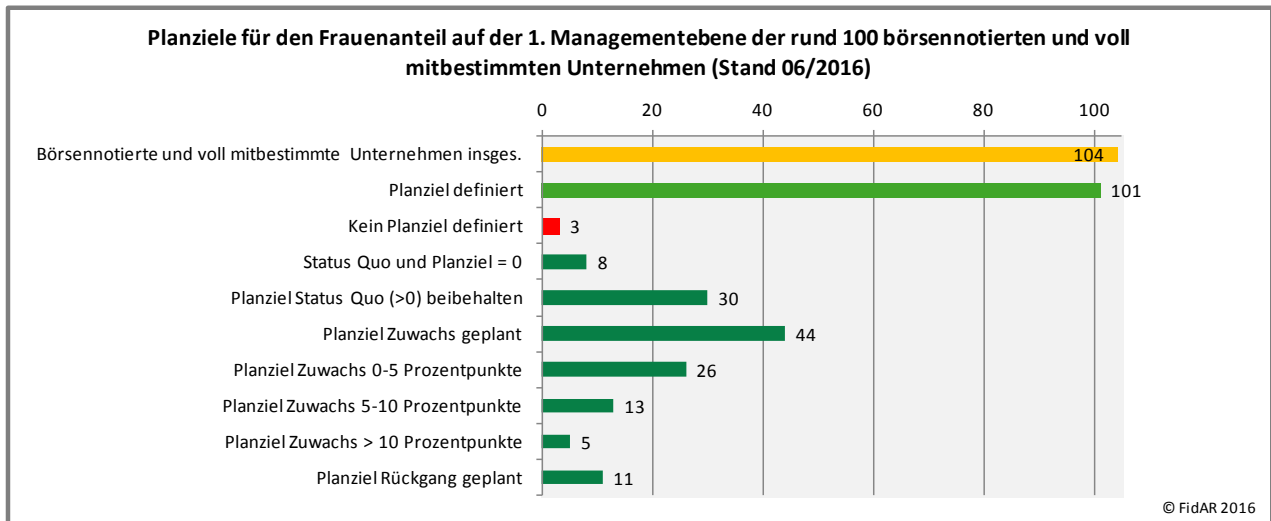


96 der hier untersuchten 104 Unternehmen haben bereits eine Zielgröße für den Vorstand definiert und veröffentlicht. Nur 20 davon sehen einen konkreten Zuwachs vor (20,8%), 16 eine Erhöhung um mehr als 5 Prozentpunkte (16,7%). 59 Unternehmen haben aktuell keine Frau im Vorstand und geben als Planziel „0“ an (61,5%).

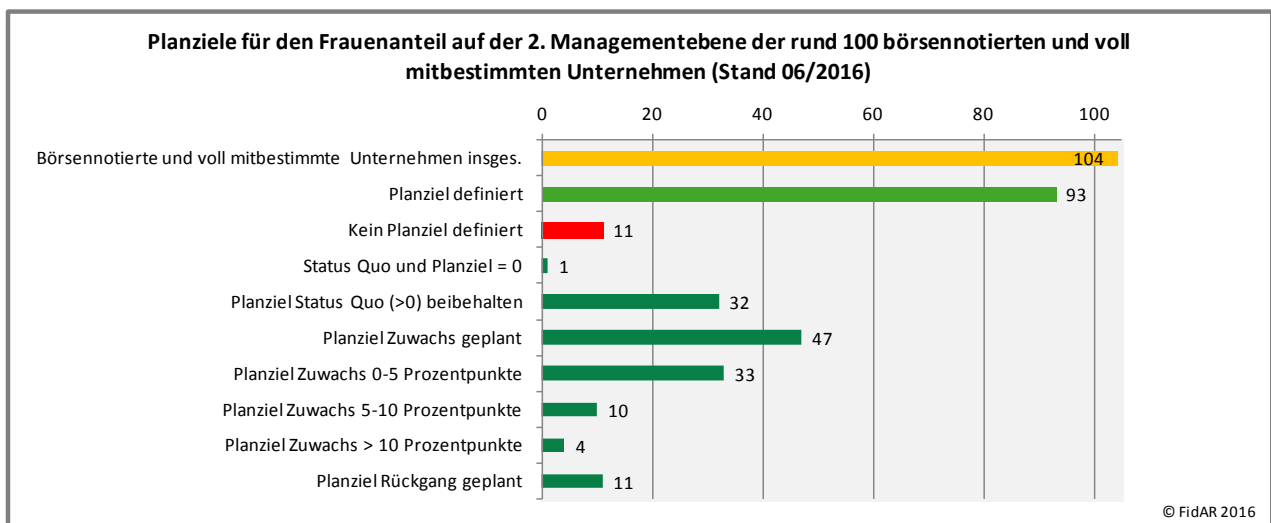
<sup>3</sup> Vgl. Studie zum Women-on-Board-Index 100, S. 23, <http://www.fidar.de/wob-indizes/wob-index-100/studie-zum-wob-index-100.html>.

## ZIELGRÖßEN FÜR DIE 1. UND 2. MANAGEMENTEBENE

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



Mit 101 (97,1 %) für die 1. Managementebene bzw. 93 (89,4 %) für die 2. Managementebene fällt die Zahl der Unternehmen, die konkrete Zuwächse planen, positiv aus. Nur 3 Unternehmen legen bislang noch kein Planziel fest bzw. haben noch keine Angaben zu den Planzielen auf der 1. Managementebene kommuniziert, bei der 2. Managementebene sind es nur 11 Unternehmen. 18 (17,8 %) Unternehmen sehen für die 1. Managementebene einen Zuwachs von über 5 Prozentpunkten vor, immerhin 14 (15,1%) tun dies für die 2. Managementebene.



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 nutzen<sup>4</sup>, sich noch nicht ausreichend 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. Weiterhin zu hoch ist der Anteil der Unternehmen, die auf der 1. Managementebene (29,7%) bzw. auf der 2. Managementebene (34,4%) planen, den Status Quo lediglich auf dem aktuellen Niveau halten zu wollen oder konkret einen Rückgang des Frauenanteils auf der 1. Managementebene (10,9%) oder der 2. Managementebene (11,8%) vorsehen.

Die BASF SE weist beispielsweise 9 Prozent Frauen in der 1. Managementebene und 12 Prozent Frauen in der 2. Managementebene 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 Prozent auf dann 22 Prozent bis 24 Prozent erhöhen. Damit soll der Anteil von Frauen im Führungsteam bei BASF künftig ebenso hoch sein wie der Frauenanteil in der Belegschaft weltweit.“<sup>5</sup> 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 wenig Handlungsbedarf zu sehen.

---

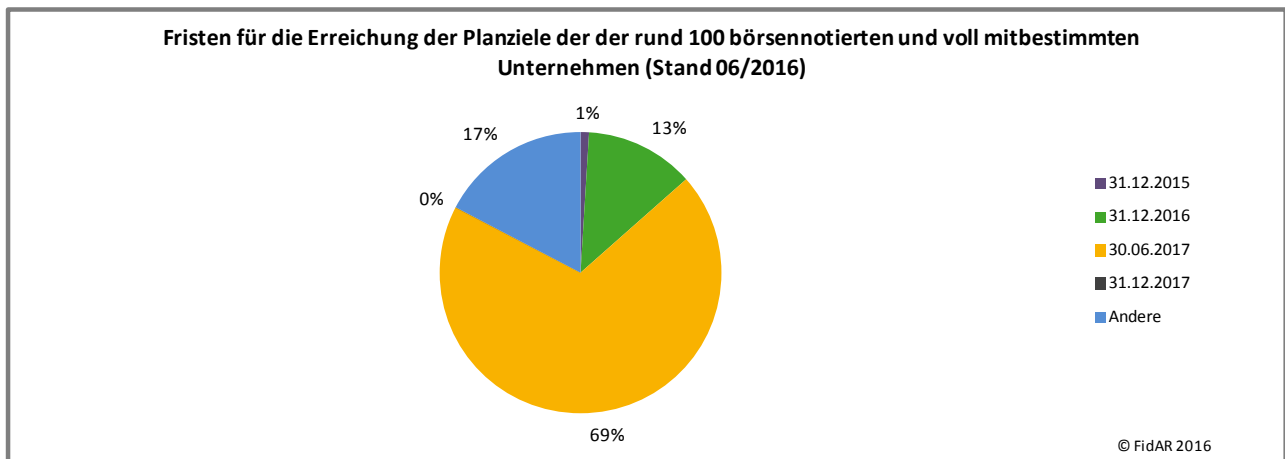
<sup>4</sup> Stimmungsbarometer von FidAR, [www.fidar.de/stimmungsbarometer.html](http://www.fidar.de/stimmungsbarometer.html).

<sup>5</sup> 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/](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 104 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. 72 Unternehmen streben an, zum 30.06.2017 die Zielgrößen zu erreichen. 18 Unternehmen, wie beispielsweise Fresenius oder Evonik, setzen sich für den Aufsichtsrat und die 1. und 2. Managementebene unterschiedliche Fristen. Dies erschwert die Auswertung zusätzlich. Sie werden im Schaubild unten als „Andere“ aufgeführt.

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, dass der Stellenwert der gleichberechtigten Teilhabe bei den Führungspositionen in der Strategie des Unternehmens derzeit nicht sehr hoch ist.





## UNTERNEHMENSAUSWAHL

---

Nach dem *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst* gilt die verbindliche Mindestquote für alle Unternehmen, die „voll mitbestimmt“ und in Deutschland „börsennotiert“ sind. Bei der Recherche 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.

Ausnahmen gelten für Unternehmen, die a) dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder b) dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz unterliegen. Ferner sind ausgenommen Tendenz-Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung dienen; darüber hinaus Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unabhängig von deren Rechtsform.

Nach einer aktuellen Entscheidung des Landgerichts Frankfurt zum Aufsichtsrat der Deutsche Börse AG ist offen, ob bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl die Arbeitnehmer im Ausland mitzuzählen sind (Az.: 3-16 O 1/14).<sup>6</sup> Hätte das Urteil Bestand, müsste eine erhebliche Zahl von Unternehmen, die bislang nach gängiger Rechtsauffassung unter das Drittelbeteiligungsgesetz fallen, einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat einrichten. Sie würden dann ebenfalls unter das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe fallen.

### 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: „Börsennotiert im Sinne dieses Gesetzes sind Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.“ 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.

---

<sup>6</sup> Vgl. „Aufsichtsrat der Deutschen Börse ist falsch besetzt“, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 26.03.2015.

## SOCIETAS EUROPAEA

---

Nach dem ursprünglichen Entwurf des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe sollten Unternehmen mit der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft – Societas Europaea (SE) – nicht erfasst werden. Im November 2014 wurde dann allerdings im Koalitionsgipfel vereinbart, dass das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe auch die SEs umfassen wird. Entsprechend wurden alle Unternehmen dieser Rechtsform, die voll mitbestimmt sind, in die Datenbank aufgenommen. Der Geltungsbereich ist auf Deutschland begrenzt.

## DELISTING

---

Im Rahmen der Recherche wurde festgestellt, dass einige der für den WoB-Index 100 erfassten Unternehmen ein Delisting von der Börse planen. Die entsprechenden Unternehmen wurden in der Datenbank zur Beobachtung vorgemerkt und werden im Falle des Rückzugs von der Börse aus dem WoB-Index 100 herausgenommen.<sup>7</sup>

## ERHEBUNG DER UNTERNEHMENS DATEN

---

Bei der Ermittlung der Unternehmen für den WoB-Index 100 wurden Datenbanken zu den börsennotierten Unternehmen in Deutschland umfassend ausgewertet. Dabei ergaben sich unter anderem folgende Schwierigkeiten:

- » Zu Unternehmen, die nicht an der Frankfurter Börse gehandelt werden, sind häufig nur rudimentäre Informationen online zugänglich.
- » Bei den regionalen Börsen in Düsseldorf, Hamburg/Hannover und Stuttgart ist nicht ohne Weiteres feststellbar, ob Unternehmen im Regulierten Markt oder im Freiverkehr notiert sind.
- » Bei kleineren Gesellschaften jenseits der Segmente DAX, MDAX, SDAX und TecDAX sind aktuelle Informationen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats online teilweise nicht zugänglich bzw. werden im Internet nicht regelmäßig aktualisiert.
- » Die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird bei diesen Unternehmen im Internet oftmals nicht kenntlich gemacht.

---

<sup>7</sup> Die ursprünglich für den WoB-Index 100 erfasste **WMF AG** etwa schloss ihr Delisting am 23.03.2015 ab. ([www.finanznachrichten.de/nachrichten-2015-03/33181448-dgap-adhoc-wmf-ag-squeeze-out-der-minderheitsaktionäre-der-wmf-ag-und-verschmelzung-der-wmf-ag-auf-die-finedining-capital-ag-wirksam-016.htm](http://www.finanznachrichten.de/nachrichten-2015-03/33181448-dgap-adhoc-wmf-ag-squeeze-out-der-minderheitsaktionäre-der-wmf-ag-und-verschmelzung-der-wmf-ag-auf-die-finedining-capital-ag-wirksam-016.htm)); die Deutsche Postbank AG ([www.postbank.de/postbank/ir\\_aktie\\_daten.html](http://www.postbank.de/postbank/ir_aktie_daten.html)) und die Kabel Deutschland Holding AG ([www.kabeldeutschland.com/de/investor-relations/nachrichten/160331.html](http://www.kabeldeutschland.com/de/investor-relations/nachrichten/160331.html)) sind nicht mehr börsennotiert; die HOMAG Group AG hat das Börsensegment gewechselt und ist nur noch im Freiverkehr gelistet ([www.renellbank.com/news/homag-group-ag-wechselt-das-boersensegment.html](http://www.renellbank.com/news/homag-group-ag-wechselt-das-boersensegment.html)). Die Unternehmen werden daher im WoB-Index 100 nicht mehr berücksichtigt. Neu aufgenommen wurden die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, die Renk Aktiengesellschaft, die STO SE & Co. KGaA und die TUI AG.

## FAZIT & DANKSAGUNG

---

Mit dem Women-on-Board-Index 100 dokumentiert FidAR die Entwicklung bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der 100 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen. Die Fortschritte zur Situation im Vorjahr auf der Aufsichtsratsebene sind ebenso deutlich zu erkennen wie die noch stark verbesserungswürdige Stagnation bei den Vorständen. Die gesetzliche Regelung durch die Bundesregierung hat aber insgesamt unverkennbar dazu beigetragen, die Diskussion in den Unternehmen deutlich zu erhöhen. Das wird auch zu einer Änderung des Mindsets beitragen. Zu dem erhofften Kulturwandel in den Unternehmen hin zu mehr gleichberechtigter Teilhabe müssen alle Führungsebenen beitragen.

Unser Dank gilt den Unternehmen, die uns aktiv bei der Datenerhebung, -prüfung und -bestätigung unterstützen und die auch immer wieder mit Anregungen auf uns zukommen. Wir werden diesen Dialog im laufenden Jahr fortsetzen.

Unserem Kooperationspartner Matthias Struwe und dem Team seiner Agentur Eye Communications danken wir für die Unterstützung bei der Durchführung dieses Projektes.

Unser besonderer Dank gilt der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, sowie den zuständigen Abteilungen im Bundesfrauenministerium, die das Projekt fördern und stets positiv begleiten.

Haben Sie Anregungen, Kritik oder Ergänzungswünsche an uns? Dann schreiben Sie uns!

Im Namen des FidAR-Vorstands



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

## METHODIK

---

Der Women-on-Board-Index 100 von FidAR wird aus den Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der rund 100 börsennotierten *und* voll mitbestimmten Unternehmen in Deutschland gebildet.

Der Stichtag für die aktuell vorliegende Studie ist der **15.06.2016**. Änderungen in der Zusammensetzung der Aufsichtsräte wurden bis zu diesem Stichtag berücksichtigt einschließlich der zum **20.06.2015** erfolgenden Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes. Ferner wurden bereits berücksichtigt die Änderungen im Aufsichtsrat der Wirecard AG (16.06.2016), der Volkswagen AG (22.06.2016), der BAUER AG (23.06.2016) und der adidas AG (veröffentlicht 28.06.2016) sowie im Vorstand der Allianz SE (1.07.2016). Bei der HOCHTIEF AG steht die Wahl von 2 Arbeitnehmervertretern noch aus, derzeit hat der Aufsichtsrat nur 14 Mitglieder.

Die Liste der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe betroffenen Unternehmen wurde von FidAR im Zuge der erstmaligen Recherche zum WoB-Index 100 ermittelt. Seither wird regelmäßig geprüft, ob Unternehmen – etwa durch einen Börsengang – hinzugekommen sind oder – etwa wegen des Rückzugs von der Börse – aus der Liste zu herauszunehmen sind.

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 Planzahlen und dem Datum der nächsten Aufsichtsratswahl – befragt. **76,9** Prozent der angeschriebenen Unternehmen haben ihre Daten geprüft und so aktiv unsere Untersuchung unterstützt. Rückmeldungen der Unternehmen wurden bis einschließlich Juni 2016 berücksichtigt.

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten ergibt sich prozentual aus der Mitgliederzahl des Gesamtaufwichtsrats und der im Aufsichtsrat vertretenen Frauen.

Der Anteil von Frauen in den Vorständen ergibt sich prozentual aus der Mitgliederzahl des Gesamtvorstands und der im Vorstand vertretenen Frauen.

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.

## HINTERGRUND

### 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 (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))*

*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))*

*[...] Die nach § 76 Absatz 4 Satz 3 und die nach § 111 Absatz 5 Satz 3 des Aktiengesetzes erstmals festzulegende Frist darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. (Aktiengesetz § 25, Absatz 1 (neu))*

## **Deutscher Corporate Governance Kodex vom 5. Mai 2015**

### **§ 4.1.5**

Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.

## **FIDAR IM PROFIL**

---

FidAR e.V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Jahr 2005 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen und im Herbst 2006 als Verein gegründet wurde. FidAR verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und im Top-Management deutscher Unternehmen. Dies gilt für die Privatwirtschaft ebenso wie für die Unternehmen der öffentlichen Hand.

### **Gründe für eine starke Präsenz von Frauen in den Aufsichtsräten**

Die ausgewogene Vertretung von Frauen in den Aufsichtsräten ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern vor allem ein Gebot guter Unternehmensführung. Frauen übernehmen in ihrer Position als Aufsichtsräte eine wichtige Vorbildfunktion für jüngere Frauen. Auch belegen wissenschaftliche Studien, dass Diversität in den Aufsichtsgremien – d.h. insbesondere die sichtbare Präsenz einer kritischen Masse von Frauen – ein wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ist. Sie führt zu differenzierteren Diskussionen, fundierteren Entscheidungen und einer besseren Unternehmenskontrolle.

### **FidAR fordert verbindliche Maßnahmen**

Die geringen Fortschritte, die in den letzten Jahren bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen gemacht wurden, zeigen, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft nicht ausreichen. Die Politik hat dies im Grundsatz erkannt und eine Mindestquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte aller börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen im März 2015 verabschiedet. Von dieser fixen Quote sind aber nur etwa 100 Unternehmen betroffen. Das Ziel einer größeren Diversität der Aufsichtsräte und einer besseren Unternehmenskontrolle verlangt jedoch weitergehende verbindliche Maßnahmen in der Privatwirtschaft und in den öffentlichen Unternehmen. Daher sollte die Mindestquote von 30 Prozent auf die Aufsichtsräte aller börsennotierten oder voll mitbestimmten Unternehmen sowie auf alle Kapitalgesellschaften der öffentlichen Hand erstreckt werden.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten allein reicht jedoch nicht aus, um das große Potenzial der exzellent qualifizierten und leistungsstarken Frauen in den deutschen Unternehmen wirksam zu nutzen. Vielmehr ist dafür die signifikante Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen und im Top-Management notwendig. Hier wurde mit der ab September 2015 geltenden gesetzlichen Verpflichtung aller börsennotierten oder einer Form der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen, Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und den obersten Führungsebenen zu benennen, ein neues Instrument geschaffen, um die Teilhabe von Frauen an der Unternehmensführung zu verstärken. FidAR unterstützt diesen Ansatz, weil er die Unternehmen erstmals dazu veranlasst, bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen explizit Frauen in den Blick zu nehmen, und weil er in einem zunehmend durch Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt zu mehr Transparenz führt. Entscheidend ist allerdings, dass die Unternehmen dieses Instrument nicht als reine

regulatorische Pflicht ansehen, sondern als Chance für eine nachhaltige profitable Unternehmensentwicklung begreifen und umsetzen.

Konkret fordern wir:

- » die Erstreckung der gesetzlichen Mindestquote von 30 Prozent Frauen auf die Aufsichtsräte aller börsennotierten oder voll mitbestimmten Gesellschaften;
- » die Schaffung einer verbindlichen und sanktionsbewehrten Mindestquote von 30 Prozent Frauen für die Kontrollgremien aller öffentlichen Unternehmen;
- » umfassende Qualifizierungsangebote und die Steigerung der fachlichen Kompetenz aller Aufsichtsratsmitglieder;
- » Transparenz bei der Besetzung von Aufsichtsratspositionen;
- » die wirksame Umsetzung der Verpflichtung zur Benennung von Zielgrößen für Vorstände, Aufsichtsräte und die beiden obersten Führungsebenen;
- » die Evaluation der Wirksamkeit der Verpflichtung zur Benennung von Zielgrößen nach fünf Jahren und die Einführung wirksamer Sanktionen, falls die Evaluation ergibt, dass eine spürbare und nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Top-Führungspositionen nicht eingetreten ist.



## 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. Laut manager magazin 01/2016 gehört Monika Schulz-Strelow zu den Top 50 Frauen der deutschen Wirtschaft.

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

### **Jutta Freifrau von Falkenhausen**

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

Jutta Freifrau von Falkenhausen ist seit 1993 in Berlin als Rechtsanwältin tätig. Während ihrer langjährigen Tätigkeit für eine internationale Anwaltssozietät hat sie deutsche und internationale Mandanten zu gesellschafts- und wirtschaftsrechtlichen Fragen beraten und insbesondere bei Unternehmenstransaktionen und internationalen Vertragsgestaltungen begleitet. Seit Ende 2009 ist sie in eigener Kanzlei tätig und berät vor allem Mandanten aus dem gemeinnützigen Sektor zu Fragen des Wirtschafts- und Gesellschaftsrechts. Weitere Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind Stiftungs- und Kunstrecht.

Ehrenamtlich engagiert sich Jutta Freifrau von Falkenhausen seit 2006 als Gründungsmitglied und Vize-Präsidentin von FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V. sowie im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik und anderen Gremien gemeinnütziger Institutionen.

Tel.: +49 (30) 88 71 44 70 | E-Mail: [jutta.vonfalkenhausen@fidar.de](mailto:jutta.vonfalkenhausen@fidar.de)