

DIE MACHT HINTER DEN KULISSEN

**Warum Aufsichtsräte
keine Frauen
in die Vorstände bringen**

ALLBRIGHT

ALLBRIGHT BERICHT / APRIL 2019

ALLBRIGHT

DIE DEUTSCH-SCHWEDISCHE ALLBRIGHT STIFTUNG ist eine politisch unabhängige und gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Stockholm und in Berlin. Sie setzt sich für mehr Frauen und Diversität in den Führungspositionen der Wirtschaft ein. Gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen und bessere Unternehmensresultate durch gemischte, moderne Führungsteams sind das Ziel. AllBright richtet sich an Management und Personalverantwortliche in den Unternehmen sowie an Meinungsbildner und Medien und will insbesondere auf gelungene Lösungsansätze aufmerksam machen.



HERAUSGEBER:

AllBright Stiftung gGmbH
Gormannstr. 14 / 10119 Berlin
kontakt@allbright-stiftung.de
www.allbright-stiftung.de

HINWEIS: Dieser Bericht informiert über die Vorstände und Aufsichtsräte der zum 1. Februar 2019 im DAX30, MDAX und SDAX notierten Unternehmen. Die verwendeten Informationen sind den Webseiten, Geschäftsberichten und Pressemitteilungen der Unternehmen entnommen. Die präsentierten Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken. Die AllBright Stiftung ist um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet aber nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben.

IMPRESSUM: Redaktion: Wiebke Ankersen / Christian Berg – Mitarbeit: Marie Joslyn, Lukas Kolloge, Naima Middendorf und Lucie Schibel – Design: Kristina Brusa, Leipzig – repro: humme Leipzig – Druck: PögeDruck

Inhalt

4

MEHR EINFLUSS WAGEN!

5

AUFSICHTSRÄTE BRINGEN WEITERHIN KAUM
FRAUEN IN DIE VORSTÄNDE

6

FRAUEN SIND EBENSO QUALIFIZIERT,
DOCH ERST KÜRZER IM AMT ALS MÄNNER

7

DIE AUSSCHÜSSE:
MÄNNER MIT & FRAUEN OHNE MACHT

8 – 9

THOMAS, MICHAEL & STEFAN –
EIN EWIGER KREISLAUF?

10

INTERESSENVERTRETER SETZEN KEINEN
HÖHEREN FRAUENANTEIL DURCH

11

WAS IST ZU TUN?
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

12

ZIEL VON 53 AUFSICHTSRÄTEN:
NULL FRAUEN IM VORSTAND

Mehr Einfluss wagen!

8,8 % beträgt der Frauenanteil in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen zurzeit – so wenig wie in kaum einem anderen westlichen Industrieland. Obwohl 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Frauen sind, berufen die Aufsichtsräte nur sehr wenige Frauen in die Vorstände. Zahlreiche Aufsichtsräte haben sich das Ziel »Null Frauen« für den Vorstand gesetzt.

Dass vielfältig aufgestellte Teams an der Unternehmensspitze nicht nur über mehr Innovationskraft und bessere Selbstkorrektur verfügen, sondern auch regelmäßig höheren Profit für das Unternehmen erwirtschaften, ist seit Jahren vielfach belegt. Dass nicht mehr Frauen für den Vorstand rekrutiert werden, kann man nur als Aufsichtsratsversagen bezeichnen.

WARUM ENTSCHIEDEN DIESE AUFSICHTSRÄTE, DEREN MITGLIEDER INZWISCHEN ZU 30 PROZENT FRAUEN SIND, GEGEN DIE UNTERNEHMENSINTERESSEN?

In den deutschen Börsenunternehmen dominiert heute in aller Regel ein männlicher Aufsichtsratsvorsitzender gemeinsam mit einem (in jedem zweiten Fall rein männlichen) Besetzungsausschuss und in enger Abstimmung mit dem männlichen Vorstandsvorsitzenden die Besetzung der Vorstandsposten. Dabei bevorzugt er jüngere Kopien von sich selbst – teils, weil er sie für am besten geeignet hält, teils, weil er am besten mit ihnen umzugehen weiß: Traditionelle Machtstrukturen und der Glaube an altbewährte Qualifikationen und Lösungen schließen Frauen, aber auch beispielsweise Ostdeutsche, von Vorstandspositionen aus. Weibliche Aufsichtsratsmitglieder sind in diesem Prozess zurzeit weitgehend ohne Wirkungsmacht.

BETEILIGTE AKTEURE GEHEN DEN BEQUEMSTEN WEG

Die involvierten Headhunter und Aufsichtsratsmitglieder gehen dabei meist den Weg des geringsten Widerstands und versuchen mit Blick auf eine möglichst reibungslose Besetzung allzu selten, den Vorlieben des Aufsichtsratsvorsitzenden eine Alternative entgegenzusetzen. Vertreter von Bund, Ländern und Kommunen in den Aufsichtsräten kommen ihrem staatlichen Auftrag, Gleichstellung aktiv herbeizuführen, nicht immer nach.

Die extreme Homogenität in den Vorständen der deutschen Börsenunternehmen kann nicht aufgebrochen werden, wenn alle Beteiligten weitermachen wie bisher. Im Jahr 2019 werden viele Mandate in den Aufsichtsräten frei – das ist eine Chance für die Unternehmen, mehr Frauen in die entscheidenden Ausschüsse zu berufen und an den Vorstandsbesetzungen zu beteiligen.

So wie in den vergangenen Jahren zahlreiche Frauen für die Aufsichtsräte gefunden wurden, so lassen sich auch zahlreiche Frauen für die Vorstände finden – wenn die am Rekrutierungsprozess beteiligten Akteure und nicht zuletzt die Investoren ihren Einfluss geltend machen.

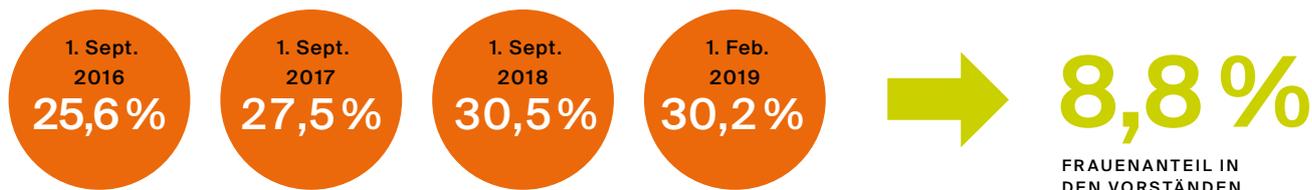
EIGENTÜMER, INVESTOREN UND EINZELAKTIONÄRE SOLLTEN IN DEN NUN ANSTEHENDEN HAUPTVERSAMMLUNGEN GENAU HINSEHEN:

Wie hat der Aufsichtsrat im vergangenen Jahr agiert? Kann ein Aufsichtsrat, der keine Frauen in die entscheidenden Ausschüsse beruft, ein Aufsichtsrat, dem es nicht gelingt, Frauen in den Vorstand zu befördern, ein Aufsichtsrat, der sogar eine Zielgröße von Null Frauen für den Vorstand festlegt, wirklich entlastet werden?



Wiebke Ankersen & Christian Berg
Geschäftsführer der AllBright Stiftung

Aufsichtsräte bringen weiterhin kaum Frauen in die Vorstände



Der Frauenanteil in den **AUFSICHTSRÄTEN** ist in den letzten Jahren gestiegen, trotzdem haben sie bisher nur wenige Frauen für die Vorstände rekrutiert.

Die Aufsichtsräte in den Börsenunternehmen haben nicht nur die Aufgabe, den Vorstand zu beraten und zu kontrollieren, sie berufen auch die Vorstandsmitglieder der Unternehmen. Bis zum 1. Februar 2019 haben die Aufsichtsräte der 160 deutschen Börsenunternehmen für ihre Vorstände nur 8,8 Prozent Frauen rekrutiert.

Seit 2015 gilt eine gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte der großen Börsenunternehmen. Obgleich nur etwa die Hälfte der 160 Börsenunternehmen von diesem Gesetz betroffen ist, ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei allen Unternehmen im Durchschnitt auf 30 Prozent angestiegen, scheint aber nun zu stagnieren. Mit einem Anteil von weniger als einem Drittel sind Frauen in den Aufsichtsräten weiterhin stark in der Minderheit.

In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil am 1. Februar bei 30,2 Prozent (1195 Männer, 517 Frauen). Der durchschnittliche Börsenaufsichtsrat besteht aus 11 Mitgliedern: 8 Männern und 3 Frauen. Ein gutes Drittel (37 Prozent) der Aufsichtsratsmitglieder sind Arbeitnehmer-Repräsentanten. Die Arbeitnehmerseite lässt sich etwas häufiger von Frauen vertreten: 34 Prozent der Arbeitnehmer- und 28 Prozent der Anteilseigner-Repräsentanten in den Aufsichtsräten sind Frauen.

Aufsichtsräte, in denen gar keine Frauen vertreten sind, rekrutieren noch weniger Frauen (6,2 Prozent) als andere Aufsichtsräte. Aufsichtsräte mit 40 Prozent oder mehr Frauen rekrutieren allerdings auch nicht wesentlich mehr Vorstandsfrauen (10,3 Prozent) als der Durchschnitt: Noch wirkt sich der erhöhte Frauenanteil kaum aus.

20 von 160 Unternehmen haben **40 Prozent oder mehr Frauen** im Aufsichtsrat:

AAREAL BANK	HORNBACH
BILFINGER	INDUS
CANCOM	KWS SAAT
CECONOMY	METRO
CEWE STIFTUNG	MUNICH RE
COMMERZBANK	OSRAM LICHT
DEUTSCHE TELEKOM	RHÖN KLINIKUM
DMG MORI	SARTORIUS
GEA GROUP	STEINHOFF INTERNATIONAL
HANNOVER RÜCK	WIRECARD

Frauenanteil, den diese Aufsichtsräte bis 1. Feb. 2019 in die Vorstände gebracht haben: **10,3%**

20 von 160 Unternehmen haben **gar keine Frauen** im Aufsichtsrat:

ADLER REAL ESTATE	ROCKET INTERNET
ADO PROPERTIES	S & T
AUMANN	SHOP APOTHEKE
CORESTATE CAPITAL	SIXT
DIC ASSET	STABILUS
DR. HÖNLE	TLG IMMOBILIEN
HYPOPORT	UNITED INTERNET
NEMETSCHKE	WACKER NEUSON
PATRIZIA IMMOBILIEN	WASHTEC
RATIONAL	ZOPLUS

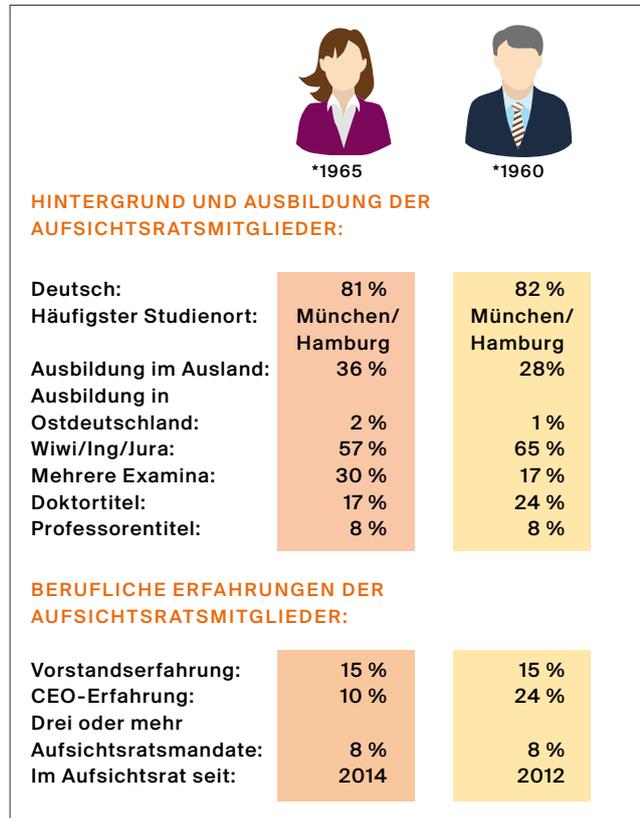
Frauenanteil, den diese Aufsichtsräte bis 1. Feb. 2019 in die Vorstände gebracht haben: **6,2%**

Frauen sind ebenso qualifiziert, doch erst kürzer im Amt als Männer

Vor der Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote für die Aufsichtsräte klagten Unternehmen, qualifizierte Frauen mit dem richtigen Hintergrund seien nicht zu finden. Tatsächlich wurden in den vergangenen zwei Jahren etwa 100 neue Aufsichtsrätinnen gefunden.

Die Etablierung von Effizienzprüfungen und die verstärkte Rekrutierung von Frauen haben dazu beigetragen, dass die Rekrutierung für die Aufsichtsräte insgesamt professioneller und transparenter geworden ist: Die Aufsichtsratsmitglieder kommen nicht mehr in erster Linie aus dem persönlichen Netzwerk der Eigentümer, es werden Kompetenzprofile erstellt, fast immer sind Headhunter involviert. Das Profil des Aufsichtsratsmitglieds hat gegenüber persönlichen Beziehungen an Bedeutung gewonnen.

Die Frauen in den Aufsichtsräten haben ein ähnliches Profil wie ihre männlichen Kollegen, sind aber im Durchschnitt 5 Jahre jünger. Sie haben etwas öfter im Ausland studiert, seltener eine Ingenieurausbildung und seltener Erfahrung als Vorstandsvorsitzende (CEO). Sie sind durchschnittlich gut zwei Jahre kürzer im Amt und damit noch nicht so stark im Gremium etabliert wie ihre männlichen Kollegen.



»SPUR DER FRAUEN« BEI EINIGEN MULTI-AUF SICHTSRÄTEN

Die 1712 Aufsichtsratsmandate in den 160 Börsenunternehmen werden tatsächlich nur von 1582 Personen ausgeübt, da 130 Personen in mehreren Aufsichtsräten sitzen. Den Rekord hält hier Erhard Schipporeit mit 6 Mandaten.

Insgesamt sitzen 22 Personen in drei oder mehr Aufsichtsräten von Börsenunternehmen. Ein knappes Drittel dieser sogenannten Multi-Aufsichtsräte (7 von 22) sind Frauen, das entspricht der Verteilung von Männern und Frauen in den Aufsichtsräten insgesamt.

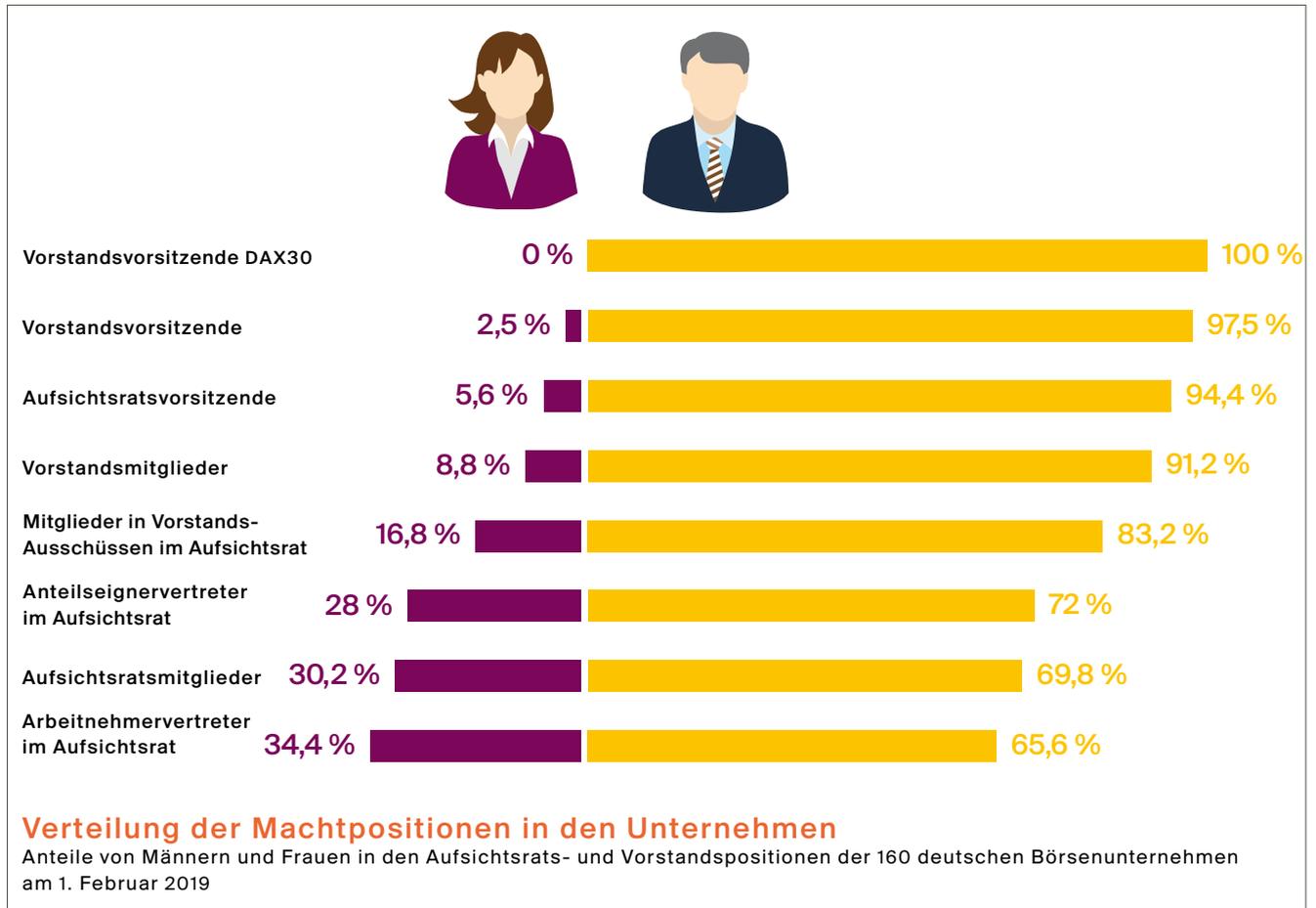
Jedoch ist nur eine einzige der 7 Frauen (14 Prozent) zugleich Aufsichtsratsvorsitzende in einem der Unternehmen, bei den Männern sind es 12 von 15 (80 Prozent): Auch unter den Multi-Aufsichtsräten haben also die Männer mehr Einfluss als die Frauen.

ES GIBT DREI MULTI-AUF SICHTSRÄTE, BEI DENEN SÄMTLICHE UNTERNEHMEN, DIE SIE KONTROLLIEREN, FRAUEN IM VORSTAND AUFWEISEN:

- **Michael Diekmann**
(Allianz, BASF, Fresenius, Siemens)
- **Jürgen Hambrecht**
(BASF, Daimler, Fuchs Petrolub)
- **Ann-Kristin Achleitner**
(Deutsche Börse, Linde, Munich Re)

Auf der anderen Seite gibt es **fünf Multi-Aufsichtsräte**, in deren Unternehmensvorständen keine einzige Frau zu finden ist.

Die Ausschüsse: Männer mit & Frauen ohne Macht



Etwa 80 Prozent der Aufsichtsräte bilden für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche Ausschüsse, die die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereiten. Dabei sind nicht alle Aufsichtsratsmitglieder auch Mitglieder eines Ausschusses. Frauen sind häufiger in gar keinem Ausschuss vertreten und nur selten Mitglieder in den entscheidenden Besetzungsausschüssen.

VIELE FRAUEN GEHÖREN KEINEM AUSSCHUSS AN

Gut 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder gehören gar keinem Ausschuss an. Dabei sind Frauen seltener an der Gestaltung der Beschlussvorlagen beteiligt als Männer: 38 Prozent der Frauen gehören keinem Ausschuss an, bei den Männern sind es nur 28 Prozent.

JEDER ZWEITE AUSSCHUSS IST MÄNNLICH BESETZT

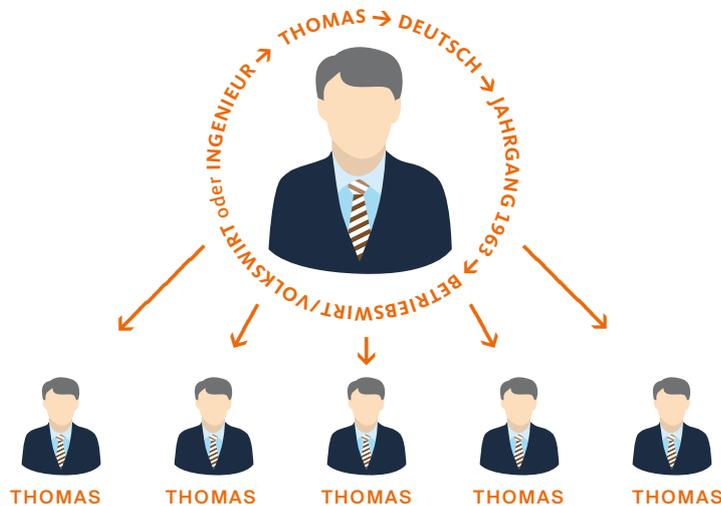
In der Regel bilden Aufsichtsräte einen Nominierungsausschuss, der neue Anteilseigner-Repräsentanten für den Aufsichtsrat vorschlägt, sowie einen Präsidial- oder Personalausschuss (es gibt auch noch weitere

Bezeichnungen), der neue Kandidaten für den Vorstand vorschlägt. In den für die Besetzung der Vorstände zuständigen Ausschüssen liegt der Frauenanteil zurzeit bei nur 16,8 Prozent und 52 Prozent dieser Ausschüsse sind ausschließlich mit Männern besetzt.

DIE AUSSCHUSSVORSITZENDEN SIND MÄNNER

Fast immer ist der Aufsichtsratsvorsitzende (zu 94 Prozent ein Mann) auch der Vorsitzende des für die Vorstandsbesetzungen zuständigen Ausschusses. Er erstellt hier mit einem oder zwei Vertrauten und manchmal einem Arbeitnehmervertreter das gesuchte Profil und die Liste der Kandidaten für die zu besetzenden Vorstandsposten, meist ist ein Headhunter einbezogen. Auf der Grundlage dieser im Ausschuss erarbeiteten Beschlussvorlagen fällt dann das gesamte Aufsichtsratsgremium seine Entscheidungen über Vorstandsbesetzungen. Aufsichtsratsmitglieder, die nicht im Besetzungsausschuss mitarbeiten, haben nur begrenzte Möglichkeit, die Auswahl der Kandidaten zu beeinflussen.

Thomas, Michael & Stefan – ein ewiger Kreislauf?



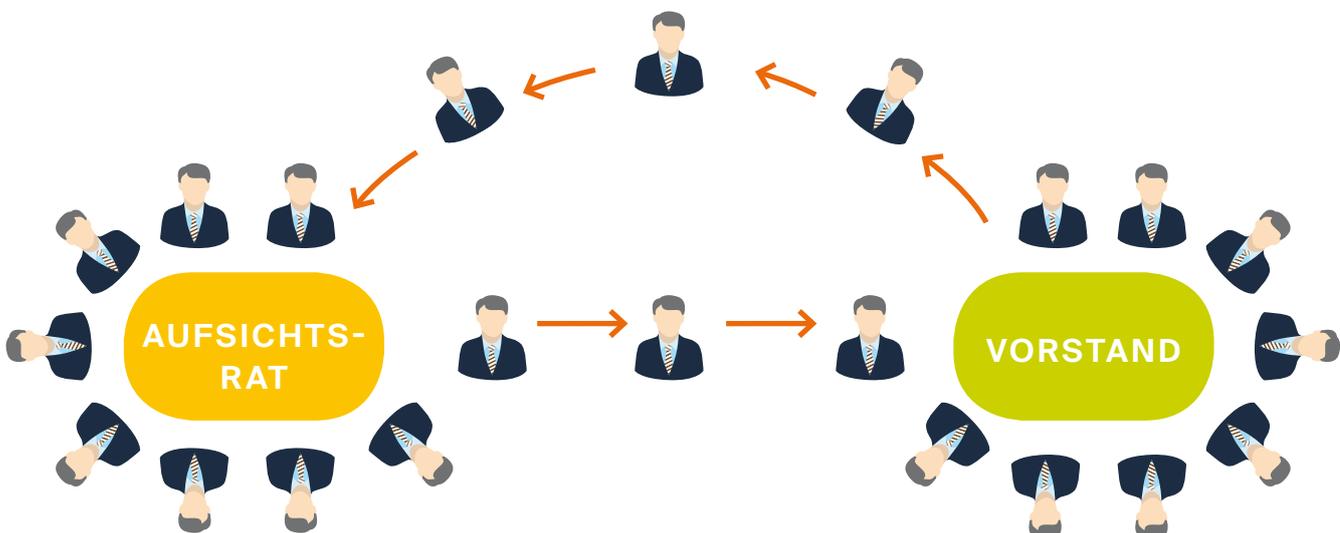
Der oder die Aufsichtsratsvorsitzende spielt die entscheidende Rolle dabei, Frauen in die Vorstände zu bringen. Als Vorsitzender des Besetzungsausschusses für den Vorstand (in 52 Prozent der Fälle ein rein männliches Gremium) schlägt er (in 94 Prozent der Fälle ein Mann) in der Regel in enger Zusammenarbeit mit dem CEO (zu 97,5 Prozent ein Mann) dem Aufsichtsrat die Kandidaten vor.

Das in dieser Zusammenarbeit rekrutierte Vorstandsmitglied ist in gut 91 Prozent der Fälle: ein Mann, der beiden sehr ähnlich ist. Die häufigsten Namen in den deutschen Aufsichtsräten sind Michael (53), Thomas (36) und Stefan (34). Am häufigsten heißen Aufsichtsratsvorsitzende Michael (10). Die Vorstandsvorsitzenden heißen am häufigsten Thomas (8) oder Stefan (10) und folgerichtig sind die häufigsten Namen in deutschen Börsenvorständen:

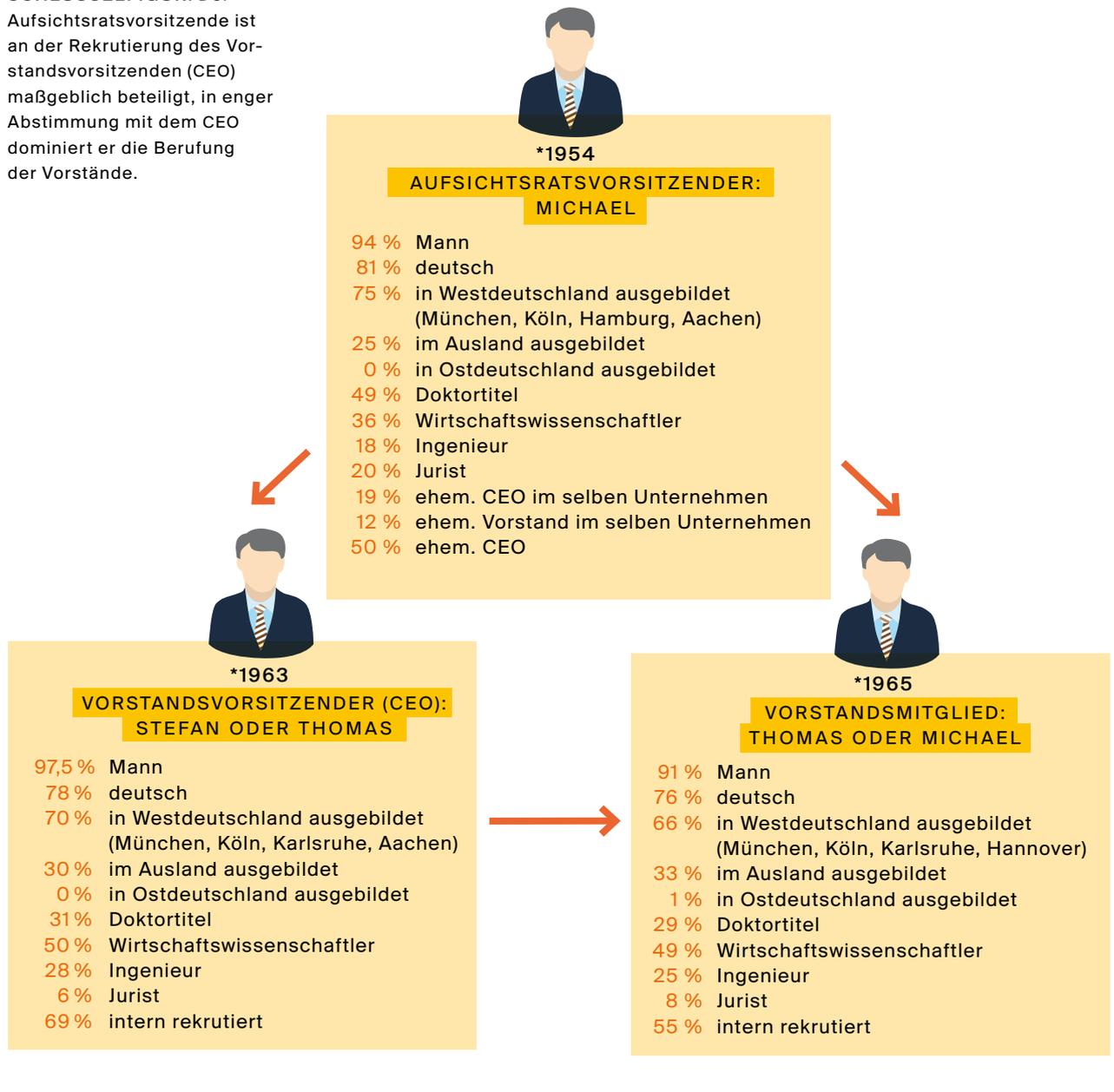
den: Thomas (30) und Michael (29). Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorstandsvorsitzende rekrutieren – bewusst oder unbewusst – jüngere Kopien von sich selbst und schaffen so in Geschlecht, Alter, Herkunft und Ausbildung extrem homogene Vorstände. Frauen und beispielsweise Ostdeutsche fallen dabei durchs Raster.

AUS DEM VORSTAND IN DEN AUFSICHTSRAT

Diese Thomasse und Michaels werden zu einem guten Teil in absehbarer Zeit selbst mit der Rekrutierung neuer Vorstandsmitglieder befasst sein und den Kreislauf fortsetzen: 19 Prozent der Aufsichtsratsvorsitzenden waren zuvor Vorstand, 12 Prozent waren zuvor CEO im selben Unternehmen – auch das trägt zur Homogenität und Kontinuität im deutschen Top-Management bei und verzögert notwendige Veränderungen und Erneuerungen.



SCHLÜSSELFIGUR: Der Aufsichtsratsvorsitzende ist an der Rekrutierung des Vorstandsvorsitzenden (CEO) maßgeblich beteiligt, in enger Abstimmung mit dem CEO dominiert er die Berufung der Vorstände.



HEADHUNTER

PRÄSENTIEREN GERN »SICHERE« KANDIDATEN

In fast alle Vorstandsrekrutierungen sind heute Headhunter involviert. Sie sind an der Erstellung der Kandidatenlisten beteiligt und können externe Managerinnen als Kandidatinnen ins Spiel bringen. Allerdings ist es für sie am effektivsten, »sichere« Kandidaten zu präsentieren: jemanden, von dem sie annehmen, dass er mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden zuverlässig harmoniert – und das ist meist der Fall, wenn die Person ihm in Hintergrund und Erfahrung ähnlich ist; so führt der Prozess möglichst schnell und reibungslos zur erfolgreichen Besetzung. Den Ausschuss von einer Kandidatin zu überzeugen, bedeutet mehr Aufwand und Risiko, und so sind Frauen auf der Liste dann häufig nur Zählkandidatinnen und der Headhunter trägt zum »Thomas-Kreislauf« bei.

WEIBLICHE AUFSICHTSRATSVORSITZENDE REKRUTIEREN WEIBLICHER

Es gibt in den 160 Börsenunternehmen nur 9 weibliche Aufsichtsratsvorsitzende. Immerhin die Hälfte der Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender hat Frauen im Vorstand, bei den Unternehmen mit männlichem Aufsichtsratsvorsitzenden ist es nur ein Drittel. Zwei dieser Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender (**Aareal Bank** und **Telefónica**) haben mehrere Frauen im Vorstand (insgesamt gibt es nur 8 Unternehmen mit mehreren Frauen im Vorstand).

Interessenvertreter setzen keinen höheren Frauenanteil durch

BUND, LÄNDER & KOMMUNEN

AKZEPTIEREN REINE MÄNNERVORSTÄNDE

Bund, Länder und Kommunen sind Anteilseigner bei neun Börsenunternehmen und entsenden dorthin Aufsichtsratsmitglieder. Sie kommen ihrem öffentlichen Auftrag, sich aktiv für mehr Gleichstellung einzusetzen, nicht immer nach.

An vier der 160 Börsenunternehmen ist der Bund beteiligt. Von ihnen hat nur die **Deutsche Telekom** einen verhältnismäßig hohen Frauenanteil von 22 Prozent im Vorstand. Bei der **Deutschen Post** und der **Commerzbank** gibt es je eine Frau im Vorstand, bei der **Deutschen Pfandbriefbank** keine.

Das Land Hamburg ist an einem der wenigen Börsenunternehmen beteiligt, das eine weibliche Vorstandsvorsitzende hat: der **HHLA**. Das Land Hessen und die Stadt Frankfurt stehen mit einem Frauenanteil von 25 Prozent im Vorstand der **Fraport** ebenfalls verhältnismäßig gut da.

Stefan Weil, Ministerpräsident von Niedersachsen, ist Mitglied im Präsidial- und im Nominierungsausschuss von **VW** und hätte damit beste Möglichkeiten, den Frauenanteil im Vorstand von 12,5 Prozent, der zu den niedrigsten bei den Großunternehmen an der Frankfurter Börse gehört, anzuheben. Bei der **Salzgitter AG**, bei der das Land Niedersachsen ebenfalls Anteilseigner ist, gibt es keine einzige Frau im Vorstand.

Die kommunalen Repräsentanten im Aufsichtsrat von **RWE** haben nicht nur zugestimmt, dass es dort keinerlei Frauen im Vorstand gibt; sie tragen das erklärte Ziel mit, bis 2022 einen Frauenanteil von null Prozent im Vorstand zu erreichen.

ARBEITNEHMER

ENTSENDEN MÄNNER IN MACHTPOSITIONEN

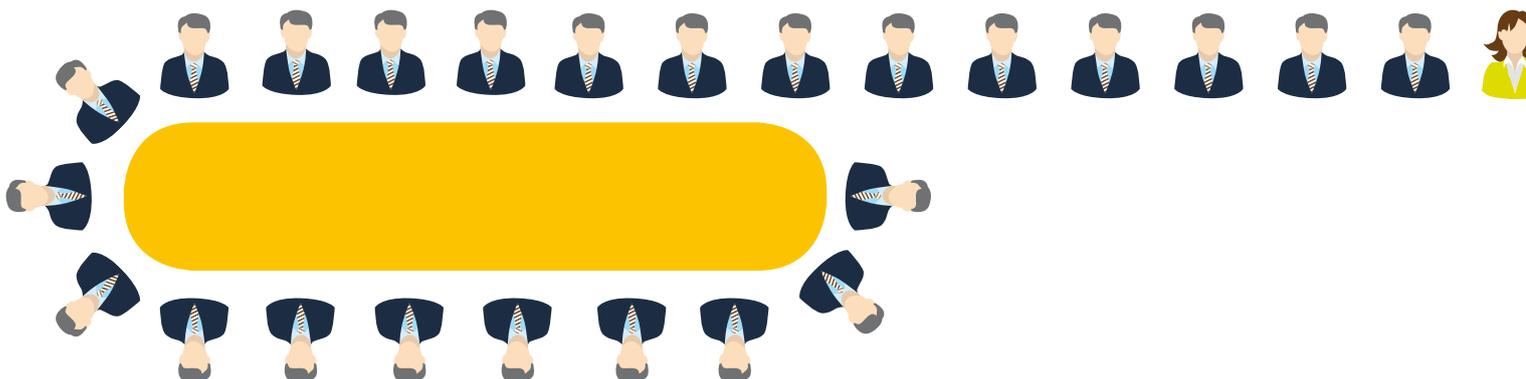
Arbeitnehmer sind nur vereinzelt in den Nominierungsausschüssen repräsentiert, die die Kandidaten für die Aufsichtsräte vorschlagen. Oft sind sie jedoch Mitglieder in den Ausschüssen, die für die Besetzung der Vorstände verantwortlich sind. 81 Prozent der Arbeitnehmervertreter in diesen Ausschüssen sind Männer. So sitzen beispielsweise der Betriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh bei **VW** oder der Verdi-Vorsitzende Frank Bsirske bei **RWE**, der **Deutschen Bank** und **Innogy** in den für die Besetzung der Vorstände zuständigen Ausschüssen.

INVESTOREN AGIEREN IN DEUTSCHLAND

ZURÜCKHALTENDER ALS ANDERSWO

Die Investoren haben eine – in Deutschland noch ungenutzte – Schlüsselrolle, mehr Vielfalt im Top-Management durchzusetzen. Im angelsächsischen Raum üben die großen Investmentfonds Druck auf die Unternehmen aus, mehr Diversität im Top-Management zu schaffen. **Blackrock** und **LGIM** beispielsweise entlasten auf Hauptversammlungen den Aufsichtsrat nicht, wenn er zu wenig Anstrengungen zeigt, mehr Diversität auf oberster Führungsebene zu schaffen.

Mehrere der großen internationalen Investmentfonds haben bedeutende Anteilseigner-Interessen in deutschen Börsenunternehmen, dazu zählen beispielsweise **Blackrock**, der staatliche norwegische Ölfonds **NBIM** oder **Vanguard**, aber auch Private Equity Fonds wie **Cevian** und **Cerberus**. Es ist nur eine Frage der Zeit, dass sie – im Sinne der Rendite – auch in Deutschland ganz konkret auf mehr Frauen in den Vorständen bestehen.



Was ist zu tun?

Handlungsempfehlungen

Mit den folgenden Maßnahmen kann der Rekrutierungsprozess für die Vorstände weiter professionalisiert und der Frauenanteil in den Vorständen nachhaltig erhöht werden:



Der/die Aufsichtsratsvorsitzende beruft im Unternehmensinteresse mehr Frauen in die Besetzungsausschüsse (auch als Ausschussvorsitzende) und besteht bei Vorstandsrekrutierungen auf einer Shortlist mit mehreren Frauen.



Die Frauen im Aufsichtsrat fordern entschiedener weibliche Besetzungen für den Vorstand ein und bemühen sich dafür auch um einen Sitz oder Vorsitz im zuständigen Besetzungsausschuss.



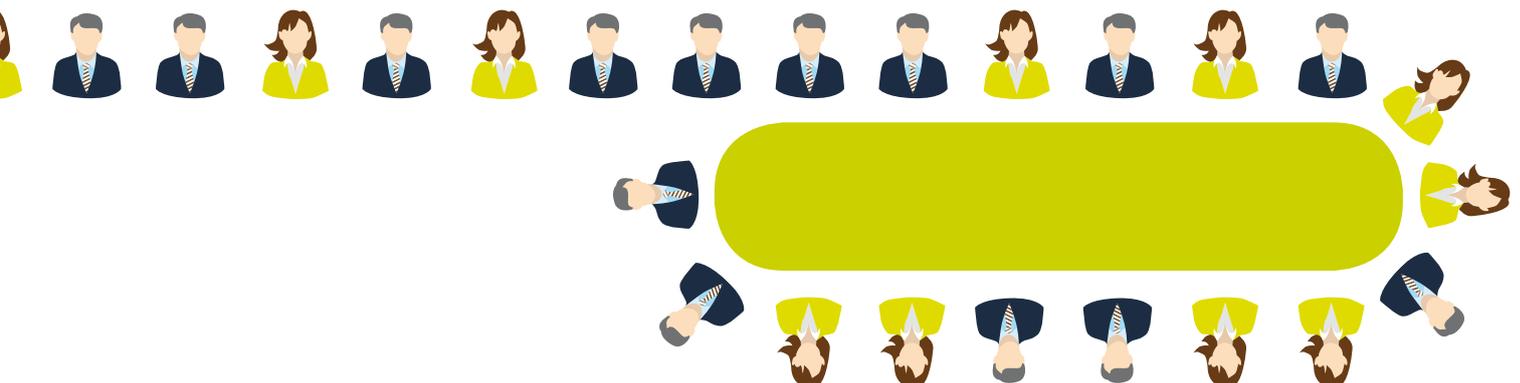
Der Aufsichtsrat stimmt einer »Zielgröße Null« für den Vorstand niemals zu.



Der Aufsichtsrat verlangt vom Vorstand, eine signifikante »Pipeline« an Managerinnen bis auf die Ebene unterhalb des Vorstands zu befördern und bei der langfristigen »Nachfolgeplanung« für Vorstandspositionen stets mindestens eine Frau einzubeziehen.



Großinvestoren verankern klare Vorgaben für den anzustrebenden Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand in ihren »Voting Guidelines« und richten ihr Stimmverhalten bei den Hauptversammlungen danach aus.



Ziel von 53 Aufsichtsräten: Null Frauen im Vorstand

Die 160 börsennotierten Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, feste Zielgrößen für die Steigerung des Frauenanteils in ihren Vorständen zu veröffentlichen – aktuell für den Zeitraum bis 2022. Es ist allerdings möglich, hierbei die »Zielgröße Null« anzugeben, also null Frauen im Vorstand anzustreben.

76 der Unternehmen, die noch keine Frauen im Vorstand haben, planen laut Veröffentlichung nicht, daran etwas zu ändern. 53 Aufsichtsräte formulieren ausdrücklich das Ziel »Null Frauen«.

»Für die Zeit nach dem 30. Juni 2017 wurden vom Aufsichtsrat die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand der Sixt SE erneut auf jeweils 0% mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 festgelegt, da derzeit nicht beabsichtigt ist, den Aufsichtsrat oder Vorstand zu erweitern oder personelle Änderungen herbeizuführen.«

SIXT SE: Geschäftsbericht 2017, S. 17

»Wir sind mit der aktuellen Besetzung gut aufgestellt. Vor diesem Hintergrund wurde die Zielgröße im Geschäftsjahr 2017 für den Frauenanteil im Vorstand für die Zielerreichungsfrist bis zum 30. Juni 2022 mit null Prozent festgelegt.«

Fielmann: Erklärung zur Corporate Governance Dez. 2017, www.corporate.fielmann.com

»Für den Vorstand der TLG IMMOBILIEN AG liegt die Mindestzielgröße für den Frauenanteil bei Null. Diese Zielgrößen sollen bis zum 30. Juni 2022 nicht unterschritten werden.«

TLG Immobilien: Corporate Governance Bericht März 2018, S. 49

»Nach §111 (Abs. 5) Aktiengesetz legte der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Krones AG von 0% fest. Grund hierfür war, dass der Aufsichtsrat bislang keine geeignete Kandidatin für den Vorstand finden konnte und davon ausgeht, dass dies auch in naher Zukunft schwierig bleibt.«

Krones: Geschäftsbericht 2017, S. 121

»Der Aufsichtsrat hat nach dem Ablauf der Maximalfrist sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat eine Beibehaltung der Zielgröße 0 Prozent und eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 beschlossen. Diese Zielgröße wahrt den aktuellen Stand.«

Rocket Internet: Corporate Governance Bericht 2017, S. 15

»Darüber hinaus hält es der Aufsichtsrat nicht für im Interesse der Gesellschaft, höhere Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen. Daher ist hier die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand weiterhin null. Diese Zielgröße wurde 2017 unverändert erreicht.«

Norma Group: Geschäftsbericht 2017, S. 42

53 VON 160 AUFSICHTSRÄTEN HABEN SICH EINEN FRAUENANTEIL VON NULL PROZENT IM VORSTAND ZUM ZIEL GESETZT:

Adler Real Estate
Aixtron
Austria Office Reit
Aumann
Bechtle
Brenntag
Cancom
CompuGroup Medical
Delivery Hero
Deutsche Wohnen
1 & 1 Drillisch
Dürr
Fielmann
Freenet
HeidelbergCement
Heidelberger Druckmaschinen
HelloFresh
Hochtief
Hypoport
Indus
Jenoptik

Jost Werke
K + S
Klöckner & Co
Koenig & Bauer
Krones
LEG Immobilien
MTU Aero Engines
Nemetschek
Nordex
Norma Group
Rational
Rheinmetall
Rhön Klinikum
RIB Software
Rocket Internet
RWE
Scout24
SGL Carbon
Siltronic
Sixt
Software

Südzucker
Takkt
Tele Columbus
TLG Immobilien
United Internet
Vossloh
VTG
Wacker Chemie
Wacker Neuson
XING
Zalando

0%