

179

2025

WOMEN-ON-BOARD-INDEX

Frauenanteil in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Eine Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Stand: 15. Januar 2025 (aktualisiert zum 1. Mai 2025)



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

RECHTLICHER HINWEIS

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

QUELENNACHWEIS

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss der Studie war 1. Mai 2025. Nach diesem Zeitpunkt bekannt gewordene Änderungen wurden aufgenommen, aber nicht vollständig in den Rankings berücksichtigt.

IMPRESSUM

Herausgeber / Bezug:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin, Deutschland

Tel. +49 (30) 887 14 47 16

Fax +49 (30) 887 14 47 20

info@fidar.de

www.fidar.de

PROJEKTLEITUNG UND INHALT

Monika Schulz-Strelow

Projektleitung Studien

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

KONZEPT UND REDAKTION

Matthias Struwe

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

GESTALTUNG

Manuel Viergutz

Typo Graphic Design, Berlin

WEBSITE

Falk Keller

Design Keller – Internetagentur, Berlin

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

© FidAR, Berlin, Juni 2025

Women-on-Board-Index 2025

„Die Bilanz des ersten Führungspositionengesetzes ist zehn Jahre nach Inkrafttreten positiv. Die gesetzlichen Vorgaben – allen voran die Geschlechterquote für Aufsichtsräte – haben die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen der Privatwirtschaft spürbar verbessert. Statt nachzulassen sollten die Unternehmen ihr Engagement für mehr Frauen auf allen Führungsebenen weiter ausbauen.“

Eine Studie von
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Einleitung	3
1. Wichtigste Ergebnisse auf einen Blick	4
Untersuchungsbasis	4
Frauenanteil in Aufsichtsräten	4
Frauenanteil in Vorständen	6
Zielgrößen	6
2. Rankings des WoB-Index 185 und des WoB-Index 100	7
WoB-Index 185 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat	8
WoB-Index 185 II – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 40	12
WoB-Index 100 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40	13
3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen	14
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufichtsrat)	15
Übersicht der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden der 179 Unternehmen	18
Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat	20
Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat	22
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte	23
Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote	25
4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen	27
Mindestbeteiligungsgebot	27
WoB-Index 60 – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand	28
Frauenanteil im Vorstand	30
Übersicht der Frauen in den Vorständen der 179 Unternehmen	35
5. Zielgrößen zum Frauenanteil	40
Aktuell definierte Zielgrößen	42
Zielgröße Null bei Vorständen	43
Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand	44
Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand	47
Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat	48
Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand	50
Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene	53
Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene	56
6. Das Führungspositionengesetz aus Unternehmenssicht	59
Fazit und Danksagung	61
Methodik	62
Unternehmensauswahl	63
Gesetzliche Grundlagen	64
FidAR im Profil	65
Kontakt	65

Einleitung

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 ist die Bilanz gemischt. Zwar waren noch nie so viele Frauen in den Spitzengremien deutscher Unternehmen vertreten. Das erste Führungspositionengesetz hat mit der Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen und der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den obersten Managementebenen entscheidend dazu beigetragen, die gleichberechtigte Teilhabe in der Privatwirtschaft zu etablieren. Das mit dem FüPoG II 2022 eingeführte Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände hat zumindest in den (wenigen) Unternehmen, für die die gesetzliche Regelung gilt, messbare Wirkung entfaltet. Dennoch ist der Weg bis zur Parität noch weit – zumal internationale Entwicklungen mit Auswirkungen auf deutsche Unternehmen die Sorge vor einem Backlash bei der gleichberechtigten Teilhabe weiter erhöhen.

Erstmalig sind die Frauenanteile in den Aufsichtsräten seit Einführung des Gesetzes rückläufig. Insgesamt ging der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der untersuchten 179 Börsenunternehmen von 37,3 leicht auf 37 Prozent zurück. Dafür erreichen immerhin 78 Unternehmen einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent und erfüllen damit sogar die Vorgabe der EU-Führungspositionen-Richtlinie, die höhere Quoten als die deutsche Regelung vorsieht. In den Vorständen hat sich das Wachstum verlangsamt, mit 19,9 Prozent sind knapp ein Fünftel der Toppositionen mit Frauen besetzt. Damit hat sich der Frauenanteil in den Vorständen in den zehn Jahren seit Einführung des FüPoGs zwar vervierfacht, verbleibt aber auf (zu) niedrigem Niveau.

Wie die Geschlechterquote für die Aufsichtsräte wird auch das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände von 59 der aktuell 60 Unternehmen, die unter die Regelung fallen, erfüllt. Nur bei **Südzucker** besteht Handlungsbedarf im rein männlich besetzten Vorstand.

Die Unternehmen, die unter keine der festen Vorgaben fallen, aber verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil festzulegen, stehen damit umso mehr im Rampenlicht. Auch wenn die Zahl der Unternehmen, die mit Zielgröße Null planen, weiter zurückgeht, benennen weiterhin viele Unternehmen gar keine Zielgrößen. Somit entfalten sie noch nicht die vorgesehene Wirkung für eine deutlich höhere Repräsentanz von Frauen in Vorständen, Aufsichtsräten und den obersten Führungsebenen. Zielgrößen sollten als Chance verstanden und genutzt werden, strategisch mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Die vorliegende 15. Studie zum Women-on-Board-Index von FidAR zeigt die Fortschritte und Defizite bei der Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe auf. Oberstes Ziel bleibt die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen. Dafür wird sich FidAR weiterhin einsetzen.

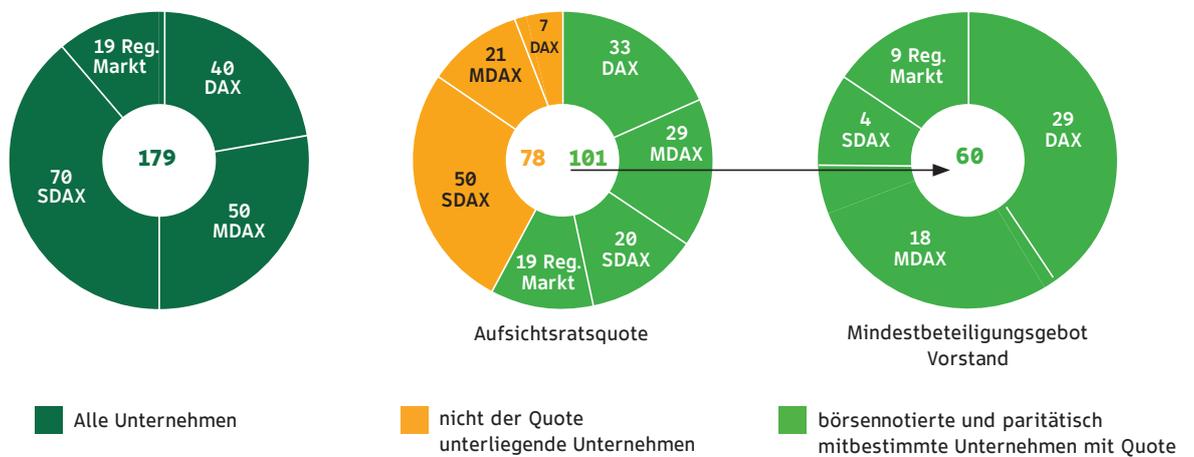
Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Monika Schulz-Strelow
Gründungspräsidentin, Projektleitung Studien
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

1. Wichtigste Ergebnisse auf einen Blick

Untersuchungsbasis

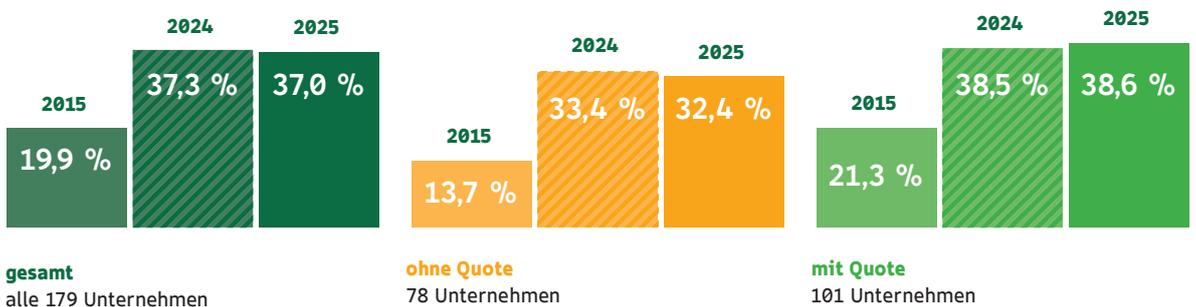
179 untersuchte Unternehmen zum Stichtag 15.01.2025, aktualisiert bis 01.05.2025.¹



WoB © FidAR 2025

Frauenanteil in Aufsichtsräten

Frauenanteil in den Aufsichtsräten – Entwicklung seit 2015



WoB © FidAR 2025

¹ Antworten zur Befragung wurden bis einschließlich 1. Mai 2025 berücksichtigt. Bereits enthalten sind die Änderungen der Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 05.03.2025 mit Wirkung zum 24.03.2025 sowie diverse außerplanmäßige Änderungen in den Indizes - einschließlich der Herausnahme von Nagarro, Mutares und STRATEC aus dem SDAX am 06.05.2025. Im Mai 2025 kommunizierte Vorstandsberufungen sowie Wahlen zum Aufsichtsrat zum Juni wurden – soweit bekannt – ebenfalls schon mit aufgenommen.

Unternehmen mit Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 %



gesamt

Von allen 179 Unternehmen erreichen **142** die 30 %-Quote



ohne Quote

Von den 78 Unternehmen erreichen **49** die 30 %-Quote

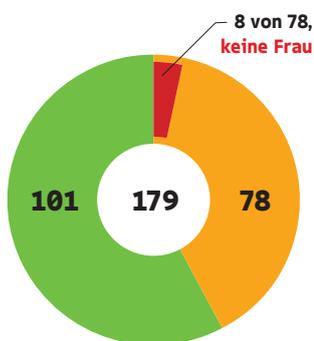


mit Quote

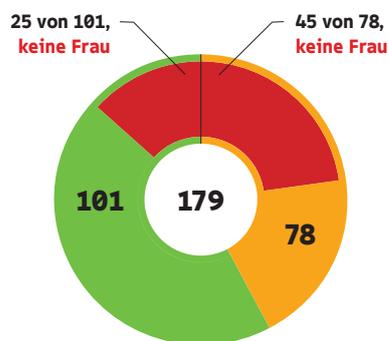
Von den 101 Unternehmen erreichen **93** die 30 %-Quote

WoB © FidAR 2025

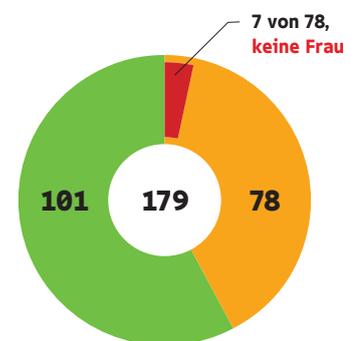
Von 179 Unternehmen sind **ohne Frau** ...



Unternehmen **ohne Frau** im Aufsichtsrat



Unternehmen **ohne Frau** im Vorstand



Unternehmen **ohne Frau** im Aufsichtsrat und Vorstand

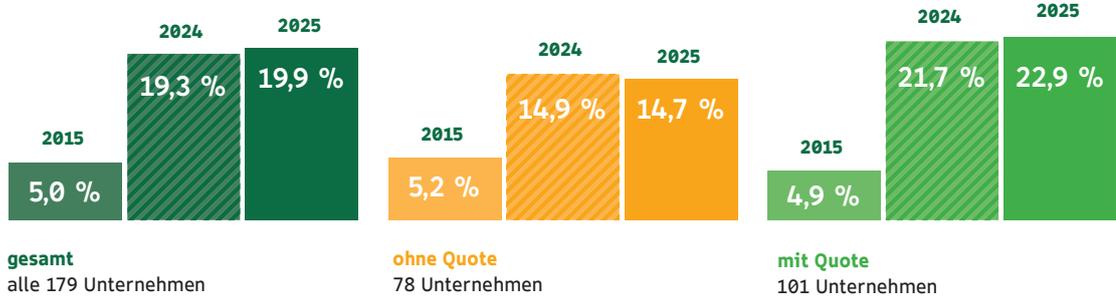
78 Unternehmen ohne Quote

101 Unternehmen mit Quote

WoB © FidAR 2025

Frauenanteil in Vorständen

Frauenanteil in den Vorständen – Entwicklung seit 2015



WoB © FidAR 2025

Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände



60 der 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern unterliegen dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände.

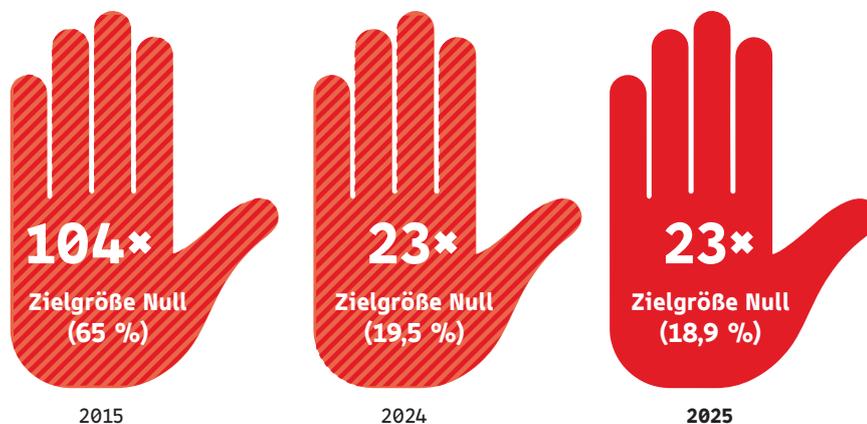
1 von 60 Unternehmen hat keine Frau im Vorstand.

Keines der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen ohne Frau im Vorstand hat Zielgröße **Null** festgelegt.

WoB © FidAR 2025

Zielgrößen

Unternehmen ohne Frau im Vorstand, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen



alle 179 Unternehmen, davon 122 mit Vorstandszielgröße (VZG): Zielgröße Null: **23 / 18,9 Prozent** (2024: **23 / 19,5 %**).

78 nicht der Quote unterliegende Unternehmen, davon 63 mit VZG: Zielgröße Null: **18 / 28,6 Prozent** (2024: **17 / 29,3 %**).

101 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen, davon 59 mit VZG: Zielgröße Null: **5 / 8,5 Prozent** (2024: **7 / 12,1 %**).

WoB © FidAR 2025

2. Rankings des WoB-Index 185 und des WoB-Index 100

Der Women-on-Board-Index 185 von FidAR bildet ein Ranking zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. Der Women-on-Board-Index 100 bildet das Ranking der nach aktuellem Stand 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Geschlechterquote von 30 Prozent bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat unterliegen. Die Rankings ermöglichen den direkten Vergleich zwischen den Unternehmen, die die gesetzliche Quote im Aufsichtsrat einhalten müssen, und denen, die nicht unter die Quotenregelung fallen.

Die Basis des vorliegenden WoB-Index 185 und des WoB-Index 100 bilden neben den Daten der im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen die Recherche der vom Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe erfassten Unternehmen (siehe „Unternehmensauswahl“ im Anhang), die Ermittlung der Daten über eigene Recherchen sowie die Befragung aller Unternehmen zur Prüfung der von FidAR ermittelten Informationen.

Aus den hierbei erhobenen quantitativen Daten werden verschiedene Rankings gebildet, die in dieser Studie in Auszügen und vollständig online veröffentlicht werden:

Women-on-Board-Index 185 I (Aufsichtsrat)

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie der paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen.

Women-on-Board-Index 185 II (Aufsichtsrat und Vorstand)

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat und der Frauen im Vorstand im Verhältnis zur Gesamtanzahl für die im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie die paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. In der Studie werden die Top 40 aufgeführt, das gesamte Ranking steht auf der Website.

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

Prozentualer Anteil der Frauen im Aufsichtsrat im Verhältnis zur Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der paritätisch mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die der Quote für den Aufsichtsrat unterliegen. In der Studie werden die Top 40 aufgeführt, das gesamte Ranking steht auf der Website.

Women-on-Board-Index 60 – (Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand)

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

Im Internetauftritt von FidAR werden darüber hinaus weitere Rankings, etwa nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat auf der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite veröffentlicht. Ferner stehen dort weiterhin die aktuellen Rankings der 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen (WoB-Index 160) zur Verfügung. Alle Indizes können unter www.wob-index.de eingesehen werden.

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

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2025, aktualisiert zum 01.05.2025)

Position 01.05.2025 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	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	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
1 HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%	6	4	66,67%	0	0	0,00%	66,67%	(+) 50,00%
2 NORMA Group SE	SDAX	5	3	60,00%	5	3	60,00%	0	0	0,00%	60,00%	(+) 43,33%
3 Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+) 33,33%
3 Douglas AG	SDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	–
3 Hugo Boss AG	MDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	(+) 50,00%
6 Zalando SE	DAX	9	5	55,56%	6	3	50,00%	3	2	66,67%	55,56%	(+) 33,33%
7 BAYER AG	DAX	20	11	55,00%	10	5	50,00%	10	6	60,00%	55,00%	(+) 35,00%
8 AUTO1 Group SE	MDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 Befesa S.A.	SDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 16,67%
8 Delivery Hero SE	MDAX	8	4	50,00%	4	2	50,00%	4	2	50,00%	50,00%	–
8 EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	(+) 33,33%
8 Fresenius Medical Care AG	DAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 50,00%
8 FUCHS SE	MDAX	6	3	50,00%	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33%
8 Gerresheimer AG	MDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 16,67%
8 Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33%
8 JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00%
8 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33%
8 MLP SE	SDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	2	2	100,00%	50,00%	–
8 PVA TePla AG	SDAX	4	2	50,00%	4	2	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 SCHOTT PHARMA AG & Co. KGaA	SDAX	6	3	50,00%	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	–
8 TAG Immobilien AG	MDAX	6	3	50,00%	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 50,00%
8 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67%
8 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00%
8 Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 43,75%
26 CECOMY AG	SDAX	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%
26 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 10,00%
26 Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 20,00%
26 Münchener Rückversicherungs- gesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 5,00%
26 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	–
26 TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+) 27,50%
26 Volkswagen AG	DAX	20	9	45,00%	10	3	30,00%	10	6	60,00%	45,00%	(+) 25,00%
33 Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	4	44,44%	6	3	50,00%	3	1	33,33%	44,44%	–
33 HAMBORNER REIT AG	SDAX	9	4	44,44%	6	2	33,33%	3	2	66,67%	44,44%	(+) 11,11%
33 Hannover Rück SE	DAX	9	4	44,44%	6	2	33,33%	3	2	66,67%	44,44%	(+) 11,11%
33 ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	9	4	44,44%	9	4	44,44%	0	0	0,00%	44,44%	(+) 19,44%
37 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 21,53%
37 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%	8	5	62,50%	8	2	25,00%	43,75%	(+) 6,25%
37 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	gleich
37 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 6,25%
37 MediClin AG	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 18,75%
37 Merck KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 6,25%
43 Puma SE	MDAX	7	3	42,86%	5	3	60,00%	2	0	0,00%	42,86%	(+) 42,86%
44 Airbus SE	DAX	12	5	41,67%	12	5	41,67%	0	0	0,00%	41,67%	(+) 33,33%
44 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
44 Amadeus Fire AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33%
44 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
44 Covestro AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–

Position 01.05.2025 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	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	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
44 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
44 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
44 DWS Group GmbH & Co. KGaA	MDAX	12	5	41,67%	8	3	37,50%	4	2	50,00%	41,67%	-
44 ErlingKlinger AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%
44 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
44 GEA Group AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%
44 Heidelberg Materials AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
44 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-
44 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00%
44 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-
44 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
44 Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%
44 Siltronic AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	-
44 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	-
63 CANCOM SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 20,00%
63 Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00%
63 Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 10,00%
63 Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00%
63 flatexDEGIRO AG	MDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
63 Grand City Properties S.A.	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
63 Kontron AG	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
63 LPKF Laser & Electronics SE	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 23,33%
63 Mainova AG	Reg. Markt	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 15,00%
63 Porsche SE	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	-
63 QIAGEN N.V.	DAX / TecDAX	10	4	40,00%	10	4	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 11,43%
63 Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 10,00%
63 Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	-
63 SUSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	-
63 thyssenkrupp AG	MDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 15,00%
63 Vonovia SE	DAX	10	4	40,00%	10	4	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 15,00%
79 Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	(+) 12,50%
79 Brenntag SE	DAX	8	3	37,50%	8	3	37,50%	0	0	0,00%	37,50%	(+) 20,83%
79 E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 20,83%
79 Fielmann Group AG	SDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 12,50%
79 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	8	1	12,50%	8	5	62,50%	37,50%	-
79 HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	37,50%	(+) 20,83%
79 Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 20,83%
79 ProCredit Holding AG	SDAX	8	3	37,50%	8	3	37,50%	0	0	0,00%	37,50%	-
79 TeamViewer AG	MDAX / TecDAX	8	3	37,50%	8	3	37,50%	0	0	0,00%	37,50%	-
88 Daimler Truck Holding AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	-
88 Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	gleich
88 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00%
88 Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 20,00%
88 Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 15,00%
88 RWE AG	DAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 20,00%
88 Salzgitter AG	SDAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 15,95%
88 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00%
88 TRATON SE	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	-
97 Adtran Networks SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-

Position 01.05.2025 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder			Ges.zahl Anteilseignerseite			Ges.zahl Arbeitnehmerseite			WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
		Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Anteil Frauen AE-Seite	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AE-Seite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite			
97 AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 16,67%
97 Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 8,33%
97 Bilfinger SE	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
97 Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich
97 CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 Deutsche EuroShop AG	SDAX	9	3	33,33%	9	3	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	gleich
97 Deutsche Wohnen SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 Dürr AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
97 Eckert & Ziegler SE	SDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
97 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 33,33%
97 Friedrich Vorwerk Group SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
97 Grammer AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 IONOS Group SE	SDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
97 JOST Werke SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
97 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
97 KSB SE & Co. KGaA	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
97 KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	6	2	33,33%	4	1	25,00%	2	1	50,00%	33,33%	(+) 16,67%
97 LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 LEG Immobilien SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
97 Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 Nordex SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 16,67%
97 PATRIZIA SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 RENK Group AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
97 SAF-HOLLAND SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 4,76%
97 Scout24 SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
97 SMA Solar Technology AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
97 Stabilus S.A.	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 Symrise AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 8,33%
97 thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA	SDAX	18	6	33,33%	12	4	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
97 Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	-
97 United Internet AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
97 VERBIO SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	-
134 K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
134 KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 12,50%
134 Rheinmetall AG	DAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
134 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	4	50,00%	8	1	12,50%	31,25%	(+) 11,25%
134 Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
139 Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 5,00%
139 Continental AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 10,00%
139 MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 10,00%
139 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 5,00%
143 Arountown S.A.	MDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	-

Position 01.05.2025 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	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	WoB-Index 185 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
143 PNE AG	SDAX / TecDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	-
145 SAP SE	DAX / TecDAX	18	5	26,32%	9	3	33,33%	9	2	22,22%	27,78%	(+) 5,56%
146 Schaeffler AG	SDAX	19	5	26,32%	9	2	22,22%	10	3	30,00%	26,32%	-
147 adidas AG	DAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	(-) 8,33%
147 Alzchem Group AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
147 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-	Reg. Markt	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	-
147 GFT Technologies SE	SDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
147 Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	3	25,00%	6	2	33,33%	6	1	16,67%	25,00%	(+) 8,33%
147 SFC Energy AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
147 SGL CARBON SE	SDAX	8	2	25,00%	4	1	25,00%	4	1	25,00%	25,00%	gleich
147 Sixt SE	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	(+) 25,00%
147 Springer Nature AG & Co. KgAA	SDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	-
147 Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	(+) 25,00%
147 Talanx AG	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	gleich
158 Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%	(+) 22,22%
159 Medios AG	SDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	-
159 Redcare Pharmacy N.V.	DAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	-
159 Rdcare Pharmacy N.V.	MDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	-
159 RTL Group S.A.	MDAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	(+) 20,00%
163 1&1 AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
163 adesso SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	-
163 Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67%
163 GRENKE AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67%
163 HelloFresh SE	MDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	-
163 Klöckner & Co SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
163 secunet Security Networks AG	SDAX	6	1	16,67%	4	0	0,00%	2	1	50,00%	16,67%	-
163 Vossloh AG	SDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	gleich
171 Rational AG	MDAX	7	1	14,29%	7	1	14,29%	0	0	0,00%	14,29%	(+) 14,29%
172 ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 Dermapharm Holding SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 Elmos Semiconductor SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	-
172 Energiekontor AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 Formycon AG	SDAX	6	0	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 Hypoport SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 MBB SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	-
172 Wacker Neuson SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	gleich
Ergebnis (alle 179 Unternehmen):		2033	753	37,04%	1224	437	35,70%	809	316	39,06%	37,04%	(+) 17,14%

WoB-Index 185 II –

Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 40

Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2025, aktualisiert zum 01.05.2025)

Position 01.05.2025	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	WoB-Index 185 II AR + V	Vergleich z. Stand 14.01.15
1	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	6	30,00%	3	3	100,00%	65,00%	(+) 52,50%
2	Salzgitter AG	SDAX	20	7	35,00%	3	2	66,67%	50,83%	(+) 41,31%
3	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	7	3	42,86%	50,60%	(+) 38,10%
4	SCHOTT PHARMA AG & Co.KGaa	SDAX	6	3	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	–
4	TAG Immobilien AG	MDAX	6	3	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33%
6	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	5	3	60,00%	47,50%	(+) 30,00%
7	HAMBORNER REIT AG	SDAX	9	4	44,44%	2	1	50,00%	47,22%	(+) 30,56%
8	Merck KGaA	DAX	16	7	43,75%	6	3	50,00%	46,88%	(+) 19,79%
9	NORMA Group SE	SDAX	5	3	60,00%	3	1	33,33%	46,67%	(+) 38,33%
10	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	45,00%	–
10	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	5	2	40,00%	45,00%	(+) 40,83%
12	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	43,06%	(+) 21,84%
13	Delivery Hero SE	MDAX	8	4	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	–
13	Fresenius Medical Care AG	DAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–
13	FUCHS SE	MDAX	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 33,33%
13	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	2	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
13	JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	(+) 29,17%
13	PVA TePla AG	SDAX	4	2	50,00%	3	1	33,33%	41,67%	–
19	Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	7	3	42,86%	41,43%	(+) 23,93%
20	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	41,25%	(+) 15,42%
21	Hannover Rück SE	DAX	9	4	44,44%	8	3	37,50%	40,97%	(+) 24,31%
22	Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	5	2	40,00%	40,83%	(+)32,50%
23	Zalando SE	DAX	9	5	55,56%	4	1	25,00%	40,28%	(+) 29,17%
24	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	39,17%	(+)30,42%
25	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	2	40,00%	38,75%	(+) 38,10%
26	Puma SE	MDAX	7	3	42,86%	3	1	33,33%	38,10%	(+) 38,10%
27	Airbus SE	DAX	12	5	41,67%	12	4	33,33%	37,50%	(+) 33,33%
27	Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	(+) 20,83%
27	EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	(+) 29,17%
27	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	2	40,00%	37,50%	(+) 15,00%
27	Siltronic AG	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	–
27	Springer Nature AG & Co. KgAA	SDAX	8	2	25,00%	6	3	50,00%	37,50%	–
33	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	5	2	40,00%	36,67%	(+) 28,33%
33	SUSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	3	1	33,33%	36,67%	–
35	Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	7	2	28,57%	36,16%	(+) 15,16%
36	BAYER AG	DAX	20	11	55,00%	6	1	16,67%	35,83%	(+) 25,83%
37	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	5	2	40,00%	35,63%	(+) 29,38%
38	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 18,33%
39	Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	4	44,44%	4	1	25,00%	34,72%	–
40	Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	34,92%	(+) 5,00%
Ergebnis (alle 179 Unternehmen):			2033	753	37,04%	759	151	19,89%	28,47%	(+) 16,00%

WoB-Index 100 I

Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40

Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

(Stand 15.01.2025, aktualisiert zum 01.05.2025)

Position 01.05.2025 Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder			Anteil Frauen AR			Ges.zahl Anteilseignerseite			Anteil Frauen AE-Seite			Wob-Index 100 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
		Zahl Frauen AR	Zahl Frauen AE-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	Zahl Frauen AN-Seite	Anteil Frauen AN-Seite	Wob-Index 100 I (AR)						
1 Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+) 33,33%			
1 Douglas AG	SDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%		-		
1 Hugo Boss AG	MDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	(+) 50,00%			
4 BAYER AG	DAX	20	11	55,00%	10	5	50,00%	10	6	60,00%	56,00%	(+) 35,00%			
5 CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 16,67%			
5 Delivery Hero SE	MDAX	8	4	50,00%	4	2	50,00%	4	2	50,00%	50,00%		-		
5 Fresenius Medical Care AG	DAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 50,00%			
5 Gerresheimer AG	MDAX	12	6	50,00%	6	4	66,67%	6	2	33,33%	50,00%	(+) 16,67%			
5 Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33%			
5 JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00%			
5 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 33,33%			
5 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67%			
5 WASGAU Produktions & Handels AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 25,00%			
5 Wüstenrot & Württembergische AG	SDAX	12	6	50,00%	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50,00%	(+) 43,75%			
15 CECOMY AG	SDAX	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%			
15 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 10,00%			
15 Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 20,00%			
15 Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 5,00%			
15 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%		-		
15 TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+) 27,50%			
15 Volkswagen AG	DAX	20	9	45,00%	10	3	30,00%	10	6	60,00%	45,00%	(+) 25,00%			
22 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 21,53%			
22 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	16	7	43,75%	8	5	62,50%	8	2	25,00%	43,75%	(+) 6,25%			
22 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	gleich			
22 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 6,25%			
22 MediClin AG	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 18,75%			
22 Merck KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 6,25%			
28 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%			
28 Amadeus Fire AG	SDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33%			
28 CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%			
28 Covestro AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%		-		
28 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%			
28 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%			
28 ElringKlinger AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%			
28 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%			
28 GEA Group AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%			
28 Heidelberg Materials AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%			
28 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%		-		
28 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00%			
28 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%		-		
28 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%			
28 Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%			
28 Siltronic AG	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%		-		
28 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%		-		
Ergebnis (alle 101 Unternehmen):		1533	591	38,55%	766	293	38,25%	767	298	38,85%	38,55%	(+) 17,25%			

Das gesamte Ranking finden Sie unter www.wob-index.de.

3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen

In den vergangenen Jahren kannte der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten der im WoB-Index untersuchten 179 Unternehmen fast nur eine Richtung: Nach oben. Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Führungspositionengesetz und die damit eingeführte Geschlechterquote für Aufsichtsräte wurde nicht nur von den aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen umgesetzt, sondern auch von einem Großteil der derzeit 78 nicht unter die Quote fallenden, im DAX, MDAX oder SDAX notierten Unternehmen. 142 der in dieser Studie untersuchten 179 Unternehmen – und damit auch knapp zwei Drittel der 78 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen – haben mindestens 30 Prozent Frauen in ihren Aufsichtsgremien.

Seit dem vergangenen Jahr sind diese Werte aber erstmals rückläufig. Auf den Hauptversammlungen der Börsenkonzerne seit dem Jahreswechsel 2025 wurden und werden derzeit im Zuge der Aufsichtsratswahlen häufig ausscheidende Frauen durch Männer ersetzt. Zwar verletzen diese Unternehmen nicht die Vorgaben der Geschlechterquote, wenn wie bei der **Commerzbank AG** im DAX nur noch vier statt bisher fünf Frauen auf der Anteilseignerseite im 20-köpfigen Aufsichtsrat vertreten sind. Aber es ist eine Entwicklung, die in der Summe zum Absinken des Frauenanteils in den Kontrollgremien und zu einer Schwächung der gleichberechtigten Teilhabe führt.

Damit rückt nicht nur die Parität, sondern auch das Ziel der am 27. Dezember 2022 in Kraft getretene EU-Führungspositionen-Richtlinie² wieder stärker außer Reichweite. Nach der Richtlinie, die in Deutschland aufgrund der bestehenden Führungspositionengesetze nicht vollständig umgesetzt werden musste – sollen ab Mitte 2026 in den Aufsichtsräten großer Börsenunternehmen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union mindestens 40 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts vertreten sein. Alternativ gilt für Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam eine Geschlechterquote von 33 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts. Von den im WoB-Index untersuchten 179 Unternehmen erreichen 78 (43,6 %) einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent – 52 und damit über die Hälfte der 101 unter die Aufsichtsratsquote fallenden und mit 26 ein Drittel (33,3 %) der 78 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen. In Deutschland wurde im BMFSFJ Ende 2024 die „Stelle der Bundesregierung nach Art. 10 FfPo-RL“ eingerichtet. Sie ist Ansprechstelle für die Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften.³

Während in Deutschland die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte auf alle der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen beschränkt ist, schließt die europäische Richtlinie börsennotierte Unternehmen ab 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von über 50 Millionen Euro bzw. einer Jahresbilanzsumme von über 43 Millionen Euro – und damit deutlich mehr Unternehmen – ein. Deutsche Unternehmen müssen sich damit auf einen noch größeren Wettbewerb um international erfahrene Führungskräfte einstellen, die für Aufsichtsrats- oder Vorstandspositionen in Frage kommen. In der weltweit vernetzten Wirtschaft sind internationale Erfahrung oder die dauerhafte Tätigkeit im Ausland in der Corporate Governance ein bedeutendes Kriterium bei der Auswahl der Mitglieder für die Kontrollgremien.

² Richtlinie (EU) 2022/2381 (ABl. L 315 vom 7.12.2022, S. 44-59), EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/LSU/?uri=oj:JOL_2022_315_R_0003.

³ EU Führungspositionen Richtlinie, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/privatwirtschaft/eu-fuehrungspositionen-richtlinie>.

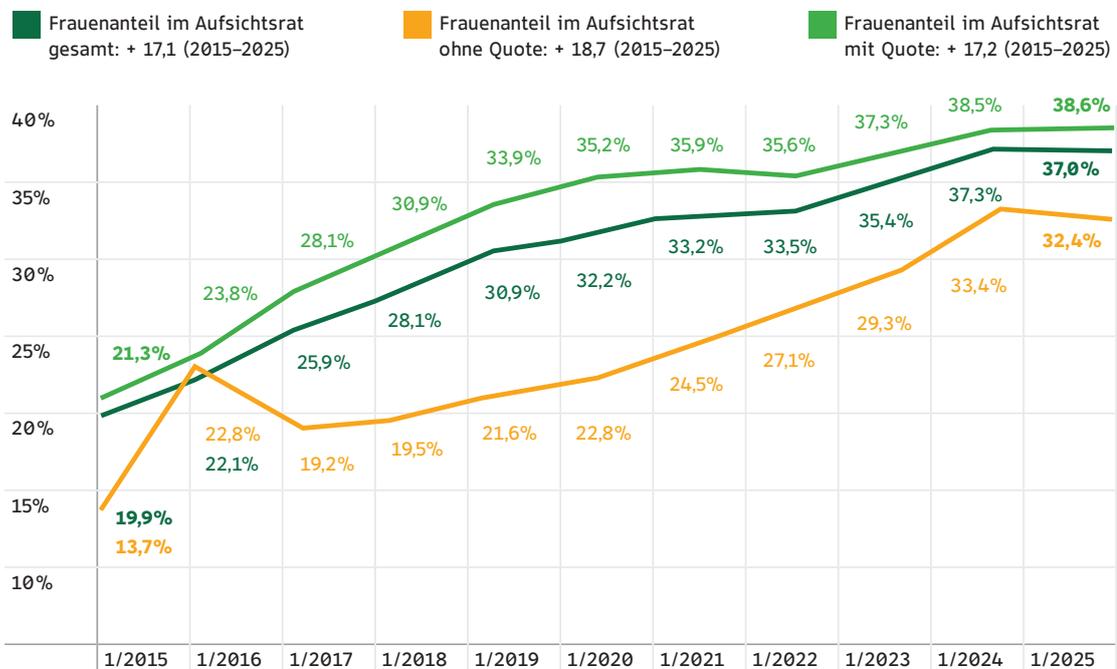
Der Rückgang des Frauenanteils in den Aufsichtsräten spiegelt sich auch in einem leichten Anstieg der Zahl der frauenfreien Aufsichtsgremien wider. Waren es im Vorjahr noch sechs, haben nun acht der 179 untersuchten Unternehmen keine Frauen im Kontrollgremium – alle sind im SDAX gelistet und unterliegen nicht der Quote: **ATOSS Software, Dermapharm Holding, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Formycon, Hypoport, MBB** und **Wacker Neuson** haben derzeit keine Frau im Aufsichtsrat.

Die nachfolgende Detailanalyse zeigt, in welchen Bereichen der Rückgang des Frauenanteils in den Kontrollgremien erfolgt – und wo gegen den derzeitigen Trend weiter mehr Frauen in die Aufsichtsgremien gewählt werden.

Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufwichtsrat)

Über die 10 Jahre seit der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte ist der Frauenanteil in den Kontrollgremien bis im letzten Jahr kontinuierlich gestiegen – der insgesamt Zuwachs um 17,1 Prozentpunkte bedeutet nahezu eine Verdopplung. Der Einbruch zum Vorjahr ergibt sich bei den aktuell 78 Unternehmen, die nicht der Quote unterliegen. Hier sank der Frauenanteil seit 2024 von 33,4 auf 32,4 Prozent, während er bei den aktuell 101 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen bei 38,6 Prozent stagniert. Insgesamt zeigt der Vergleich die Wirkung der festen Quote, die auch über den Frauenanteil in den Kontrollgremien hinausreicht.

01 Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 101 paritätisch mitbestimmten und den aktuell 78 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2025)



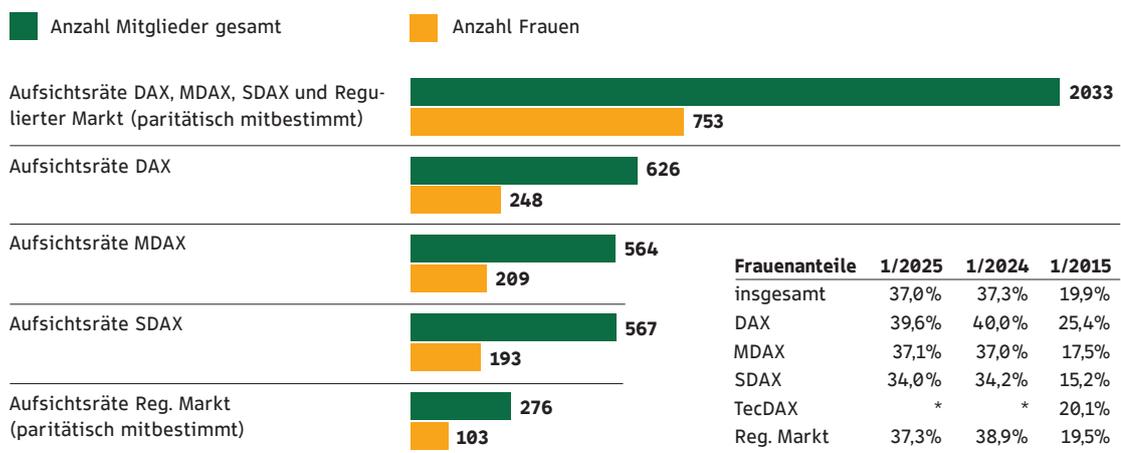
01 WoB © FidAR 2025

Während ein Grund für die Stagnation bzw. das Absinken des Frauenanteils darin liegt, dass an der Stelle von Frauen, die aus den Gremien ausscheiden, wieder mehr Männer in die Aufsichtsräte gewählt werden, bedingen auch die Wechsel in der Zusammensetzung der Indizes, dass der durchschnittliche Frauenanteil gesunken ist. Das Delisting der **METRO** mit einem Frauenanteil

von 30 Prozent etwa wirkt sich negativ auf den Gesamtdurchschnitt aus. Mit **Formycon** und **MBB** zogen zuletzt zwei Unternehmen mit frauenfreiem Aufsichtsrat in den SDAX ein, während Unternehmen wie **Nagarro** oder **Mutares** mit einem Frauenanteil von 25 Prozent aus dem Index ausschieden. Mit der stärkeren Sichtbarkeit der Unternehmen, die in einen der Börsenindizes aufsteigen, dürfte aber auch der Druck steigen, den Frauenanteil in den Führungsgremien dieser Unternehmen zu erhöhen.

Trotz des Rückgangs zum Vorjahr weisen die 78 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen in der Langzeitbetrachtung über zehn Jahre den größten Zuwachs von insgesamt 18,7 Prozentpunkten auf – ausgehend von einem niedrigen Niveau von 13,7 Prozent im Frühjahr 2015. Da bei diesen Unternehmen die Geschlechterquote von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat nicht greift, ist die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat einer der zentralen Faktoren dafür, den Frauenanteil in den Kontrollgremien zu steigern. Seit der Einführung der Zielgrößenpflicht müssen sich die Aufsichtsräte dieser Unternehmen mit ihrer künftigen Besetzung sowie der Besetzung ihrer Vorstände auseinandersetzen und ihre Ziele transparent kommunizieren. Der Vorstand ist wiederum verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil auf den beiden obersten Managementebenen unterhalb der Vorstandsebene festzulegen. Da diese Ziele veröffentlicht werden müssen, ist damit auch ein wachsender öffentlicher Druck für mehr gleichberechtigte Teilhabe verbunden.

02 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2025)



02 WoB © FidAR 2025

In der Einzelbetrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil bis auf die Unternehmen des MDAX in allen Indizes zurückgeht. Von den insgesamt 25 Unternehmen mit einem mindestens paritätisch besetzten Kontrollgremium gehören nur noch vier dem DAX-40 an: **Beiersdorf, Zalando, BAYER** und **Fresenius Medical Care. Hannover Rück, Commerzbank, Heidelberg Materials** und **Vonovia**, die im Vorjahr noch einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hatten, gehören nun „nur“ noch zu den 19 DAX-40-Konzernen mit mindestens 40 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. Mit **SAP, adidas** und **Porsche SE** liegen nun gleich drei DAX-40-Unternehmen unterhalb der Schwelle von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. Das Schlusslicht der DAX-40 bildet die **Porsche SE**, hier sind nur zwei Frauen im zehnköpfigen Aufsichtsrat vertreten.

Einen Sprung nach oben hat die **Mercedes-Benz Group** gemacht. Hier kamen im Mai 2024 mit **Dr. Doris Höpke** auf Anteilseignerseite und **Pia Simon** auf Arbeitnehmerseite zwei Frauen hinzu, zudem wurde im Januar 2025 mit **Barbara Resch** eine weitere Frau auf die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats gewählt. Somit stieg der Frauenanteil im 20-köpfigen Kontrollgremium des Automobilkonzerns von 30 auf nun 45 Prozent.

In der Spitzengruppe der DAX-40-Unternehmen liegt ferner der aus dem MDAX aufgestiegene Gesundheitskonzern **Fresenius Medical Care**, der erst 2023 nach einem Rechtsformwechsel in die Aktiengesellschaft einen paritätisch mit Vertretung der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite besetzten Aufsichtsrat eingerichtet hatte und seither mit sechs Frauen im 12-köpfigen Gremium Parität erreicht hat.⁴

Einzig im Börsensegment MDAX konnte seit dem vergangenen Jahr der durchschnittliche Frauenanteil von 37 Prozent gehalten werden. Beim bisherigen MDAX-Spitzenreiter **EVOTEC** mit einem Frauenanteil von 66,7 Prozent ist bei den Aufsichtsratswahlen im vergangenen Jahr mit **Dr. Elaine Sullivan** eine Aufsichtsrätin ausgeschieden. Der sechsköpfige Aufsichtsrat, der von **Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich** als Aufsichtsratsvorsitzende geleitet wird, ist nun mit drei Frauen paritätisch besetzt. Insgesamt haben im MDAX acht Unternehmen ein mindestens paritätisch besetztes Kontrollgremium: **Hugo Boss, AUTO1 Group, Delivery Hero, EVOTEC, FUCHS, Gerresheimer, JENOPTIK** und **TAG Immobilien**.

Weiterhin haben alle im MDAX notierten Unternehmen mindestens eine Frau im Aufsichtsrat. Auch der zwischenzeitlich aus dem Index gefallene Hersteller von Industrieküchengeräten **Rational** hat mit **Clarissa Käfer** seit Mai 2024 erstmals eine Frau auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats.

Im SDAX sank der durchschnittliche Frauenanteil leicht von ohnehin niedrigen 34,2 auf 34 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Index der 70 kleinen Börsenunternehmen die Zahl der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit 20 sehr niedrig ist. An der Spitze des Rankings steht wie im Vorjahr die **HORNBACH HOLDING** mit zwei Drittel Frauen im Aufsichtsrat, gefolgt von **NORMA Group** (60 %) und **Douglas** (58,3 %) sowie sieben Unternehmen mit paritätisch besetztem Kontrollgremium: **Befesa, CEWE Stiftung, Indus Holding, MLP, PVA TePla, SCHOTT PHARMA** und **Wüstenrot & Württembergische. CECONOMY**, im vergangenen Jahr mit einem Frauenanteil von 52,6 Prozent noch in der Spitzengruppe, hat mit dem Ausscheiden einer Arbeitnehmervertreterin im vergangenen Jahr jetzt nur noch einen Frauenanteil von 45 Prozent.

Von den aktuell 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen erreichen weiterhin bis auf die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** alle einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 30 Prozent. Allerdings ging die Zahl der Unternehmen mit paritätisch besetztem Kontrollgremium von fünf auf drei zurück: **Maternus-Kliniken, Villeroy & Boch** und **WASGAU** haben einen Frauenanteil von 50 Prozent im Aufsichtsrat, bei **MediClin** schied im vergangenen Jahr sowohl auf der Anteilseignerseite als auch auf der Arbeitnehmerseite jeweils eine Frau aus, der Frauenanteil sank dadurch von 50 auf jetzt 43,8 Prozent. Und **Douglas** ist in den SDAX aufgestiegen.

⁴ Fresenius Medical Care vereinfacht Unternehmensstruktur durch Formwechsel in eine deutsche Aktiengesellschaft, 14.07.2023, <https://www.freseniusmedicalcare.com/de/news/simplifies-corporate-structure> (abgerufen am 16.05.2024).

Aufsichtsratsvorsitzende

Während der Frauenanteil insgesamt gesunken ist, stieg die Zahl der Unternehmen mit einer weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden auf einen neuen Rekordwert. 16 der 179 untersuchten Unternehmen haben eine Frau an der Spitze des Kontrollgremiums. Sie werden nachfolgend aufgelistet. Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender, die nach Inkrafttreten des FÜPoG im Mai 2015 bestellt wurden, sind farblich hervorgehoben.

Übersicht der 16 weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden der 179 Unternehmen

Unternehmen	Börsensegment	Name der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden
Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	Silke Seidel (seit 23. November 2015, seit 25. November 2024 Vorsitzende)
Delivery Hero SE	MDAX	Kristin Skogen Lund (seit Juni 2024)
Deutsche Börse AG	DAX	Clara-Christina Streit (seit 8. Mai 2019, seit 14. Mai 2025 Vorsitzende)
Deutsche Post AG	DAX	Kartin Suder (seit 2. Mai 2025)
EVOTEC SE	MDAX/TecDAX	Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 15. Juni 2021)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Dr. Simone Bagel-Trah (seit 14. April 2008, seit 2009 Vorsitzende)
Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	Dr. Esther Hackl (seit 1. Januar 2020)
Kontron AG	SDAX	Claudia Badstöber (seit 16. Juni 2020)
Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	Dr. Daniela Rossa-Heise (seit 10. Dezember 2019 Vorsitzende)
MLP SE	SDAX	Sarah Erica Rössler (seit Juni 2022 , seit Juni 2023 Vorsitzende)
NORMA Group SE	SDAX	Kerstin Müller-Kirchofs (seit September 2024 , seit 18. Februar 2025 Vorsitzende)
ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	Maria Kyriacou (seit 28. Mai 2025)
Puma SE	MDAX	Héloïse Temple-Boyer (seit 11. Mai 2022)
PVA TePla AG	SDAX	Dr. Myriam Jahn (seit August 2024)
SFC Energy AG	SDAX	Sunaina Sinha Haldea (seit 12. August 2021, seit 16. Mai 2024 Vorsitzende)
Vonovia SE	DAX	Clara-Christina Streit (seit 18. Juni 2013, seit 17. Mai 2023 Vorsitzende)

Mit der Wahl von **Clara-Christina Streit** zur Aufsichtsratsvorsitzenden der **Deutsche Börse** und **Katrin Suder** zur Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Deutsche Post hat sich die Zahl der DAX-40-Unternehmen mit einer Frau an der Spitze des Kontrollgremiums auf vier verdoppelt. Bei **Delivery Hero** im MDAX ist mit der Schwedin **Kristin Skogen Lund** im Juni 2024 erstmals eine Frau in den Vorsitz des Gremiums gewählt worden – zeitgleich wurde der Aufsichtsrat erweitert und ist nun paritätisch mitbestimmt. Bei den SDAX-Unternehmen sind seit dem vergangenen Jahr gleich fünf weibliche Aufsichtsratsvorsitzende hinzugekommen: **Silke Seidel**, bereits seit 2015 Aufsichtsratsmitglied, wurde im November 2024 zur Vorsitzenden des Kontrollgremiums der Aktiengesellschaft des Fußballvereins **Borussia Dortmund** gewählt. Bei **SFC Energy** ist **Sunaina Sinha Haldea** seit Mai 2024 Aufsichtsratsvorsitzende, **Dr. Myriam Jahn** seit August 2024 bei **PVA TePla** und **Kerstin Müller-Kirchofs** seit Februar 2025 bei der **NORMA Group**. Hinzu kommt **Maria Kyriacou** bei **ProSiebenSat.1 Media** als Vorsitzende seit Mai 2025.

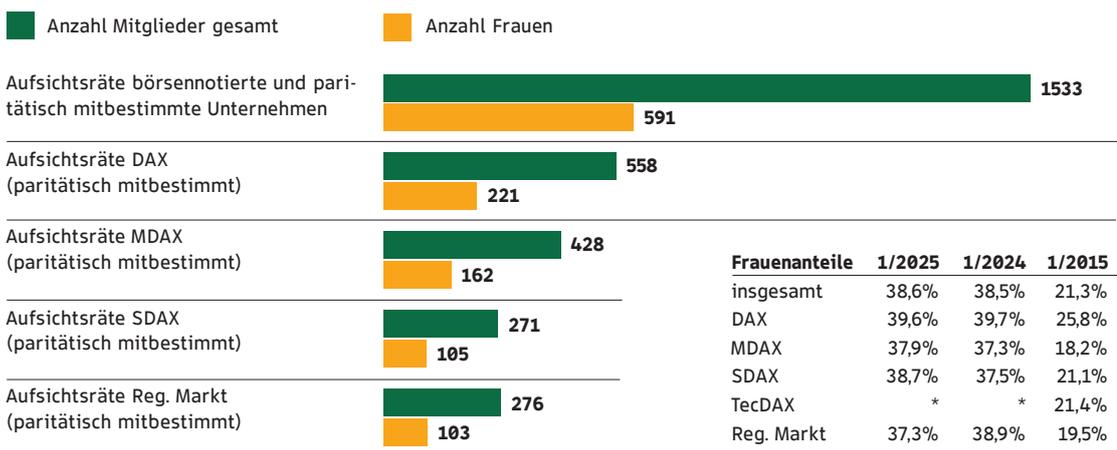
Bei **KWS SAAT** hat dagegen **Hagen Duenbostel** im Dezember 2024 die bisherige Aufsichtsratsvorsitzende **Dr. Marie Theres Schnell** abgelöst – sie ist nun stellvertretende Vorsitzende. Bei **Pfeiffer Vacuum Technology** steht weiterhin **Ayla Busch** an der Spitze des Aufsichtsrats, das Unternehmen ist aber im Juni 2024 aus dem SDAX ausgeschieden und seither nicht mehr im WoB-Index gelistet.

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 101 Quoten- und 78 Nicht-Quotenunternehmen

Während der Frauenanteil in den Kontrollgremien der derzeit 78 nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen zurückgegangen ist, stieg der Frauenanteil in den 101 börsennotierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen noch geringfügig. Die der Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten unterliegenden 101 Unternehmen haben mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 38,6 Prozent den Vorsprung auf die 78 Nicht-Quotenunternehmen auf 6,2 Prozentpunkte ausgebaut und nähern sich weiter der 40-Prozent-Marke. Hier zeigt sich die Wirkung des vor zehn Jahren am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen Führungspositionengesetzes am deutlichsten.

Insgesamt betrachtet verzeichnen die unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen in allen untersuchten Börsenindizes einen höheren Frauenanteil – im SDAX beträgt der Unterschied zwischen den der Quote unterliegenden und den Nicht-Quotenunternehmen 9 Prozentpunkte. Aber nicht nur beim Frauenanteil in den Kontrollgremien, sondern auch in den wichtigen Ausschüssen der Aufsichtsgremien, beim Frauenanteil in den Vorständen und bei den festgelegten Zielgrößen zum Frauenanteil weisen diese Unternehmen bessere Ergebnisse aus.

03 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2025)



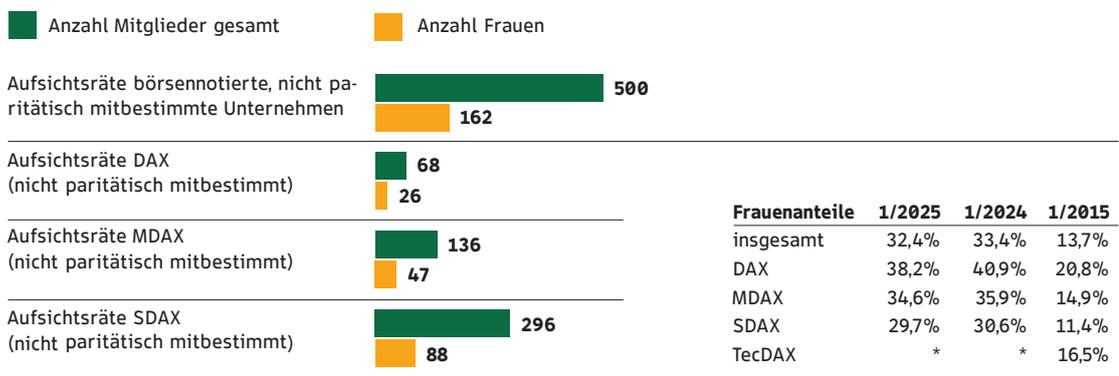
03 WoB © FidAR 2025

Bei den 101 der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen stehen Zuwächse beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten von MDAX und SDAX der Stagnation bei den DAX-40-Unternehmen und einem deutlichen Rückgang bei den im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen gegenüber. Zwar haben mittlerweile 25 der 40 DAX-Konzerne ein mit mindestens 40 Prozent Frauen besetztes Kontrollgremium. Aber mit **SAP** (27,8 %), und **adidas** (25 %) sind auch zwei unter die Aufsichtsratsquote fallende DAX-40-Unternehmen seit dem Vorjahr unter der 30-Prozentmarke gerutscht. **Siemens Energy** sticht mit einem Frauenanteil

von 60 Prozent auf der Anteilseignerseite hervor, mit **Beiersdorf** und **Fresenius Medical Care** haben zwei der paritätisch mitbestimmten Unternehmen eine zu zwei Dritteln mit Frauen besetzte Arbeitnehmerbank.

Die rückläufige Entwicklung des Frauenanteils im Regulierten Markt liegt insbesondere darin begründet, dass mit dem Kosmetikhändler **Douglas** der Spitzenreiter des Vorjahres mit einem Frauenanteil von 58,3 Prozent in den SDAX aufgestiegen ist. Zudem ist bei **Grammer** im Mai 2025 mit **Dagmar Rehm** eine Frau auf der Anteilseignerseite ausgeschieden – das Unternehmen hat seit Ende März 2025 auch keine Frau mehr im Vorstand.

04 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 78 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2025)



04 WoB © FidAR 2025

Die wesentliche Ursache für den Rückgang des Frauenanteils in den Kontrollgremien liegt in der rückläufigen Entwicklung bei den 78 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Die Zahl der Unternehmen, die noch keine Frauen im Aufsichtsrat haben, ist von sechs auf acht gestiegen. Sie sind alle im SDAX, dem Segment der kleinen Börsenunternehmen, gelistet: **ATOSS Software, Dermapharm Holding, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Formycon, Hypoport, MBB** und **Wacker Neuson**. Von den insgesamt 37 Unternehmen, die noch nicht die 30-Prozent-Marke erreichen, gehören 29 zu den nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Anstrengungen bei der Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten müssen daher insbesondere bei diesen 78 Unternehmen ansetzen, von denen alle, die ihren Sitz in Deutschland haben, auch der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Kontrollgremium unterliegen.

Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat

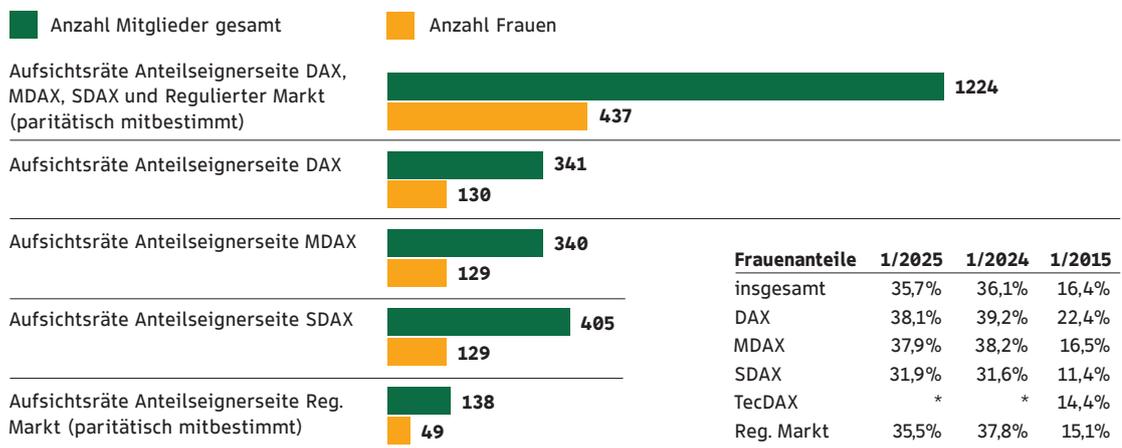
Während in den vergangenen Jahren insbesondere der Anstieg des Frauenanteils auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in den Aufsichtsgremien beitrug, bedingt der Rückgang der Zahl der Frauen bei diesen durch die Hauptversammlung gewählten Vertreterinnen und Vertretern auch wesentlich die negative Entwicklung in diesem Jahr.

Dabei ist allerdings festzuhalten, dass seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes im Jahr 2015 der Zuwachs auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte – ausgehend von einem niedrigeren Niveau – deutlich stärker war als auf der Arbeitnehmerseite. Insgesamt betrachtet stieg der Frauenanteil in den zehn Jahren um 19,3 Prozentpunkte auf 35,7 Prozent zur Gesamtanteilseignerseite. Am stärksten war der Anstieg im MDAX mit einem Plus von 21,4 Prozentpunkten.

62 der untersuchten 179 Unternehmen haben keine Arbeitnehmerbank, der Aufsichtsrat ist hier ausschließlich mit Mitgliedern der Anteilseignerseite besetzt. Zum Vorjahr ging der Frauenanteil auf der Seite der Anteilseigner um 0,4 Prozentpunkte auf 35,7 Prozent zurück. Bei den DAX-40-Unternehmen und den im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist der Rückgang um 1,1 bzw. um 2,3 Prozentpunkte deutlicher.

Insbesondere bei den kleineren, im MDAX und im SDAX notierten Unternehmen, die häufig nur ein Aufsichtsgremium mit drei oder sechs Mitgliedern haben, hat es erhebliche Auswirkungen, wenn an der Stelle einer Frau – in den meisten Fällen dem einzigen weiblichen Mitglied – ein Mann in den Aufsichtsrat gewählt wird.⁵ So schied im Juni 2025 bei **Scout24** mit **Sohaila Ouffata** eine der drei Frauen aus dem sechsköpfigen Aufsichtsrat aus und wurde durch einen Mann ersetzt. Der Frauenanteil sank damit von einer paritätischen Besetzung auf 33,3 Prozent.

05 Anteil Frauen auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 01/2025)



05 WoB © FidAR 2025

Von den insgesamt acht Unternehmen mit einem frauenfreien Aufsichtsgremium sind lediglich zwei, **Elmos Semiconductor** und **Wacker Neuson**, drittelparitätisch mitbestimmt und haben eine Arbeitnehmerbank im Aufsichtsgremium. Die anderen sechs Unternehmen haben einen ausschließlich durch die Anteilseignerseite besetztes Aufsichtsgremium. Hier haben es die Aktionäre alleine in der Hand, auf der Hauptversammlung Frauen in den Aufsichtsrat zu wählen.

Die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der Anteilseignerseite ist im Gegensatz zur Arbeitnehmerseite öffentlich und transparent. Sie erfolgt im Rahmen der Hauptversammlung durch die Aktionärinnen und Aktionäre. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden auf Empfehlung des Nominierungsausschusses vorgeschlagen, sofern der Aufsichtsrat einen solchen gebildet hat. Derzeit ist nicht erkennbar, dass es auf den Hauptversammlungen Kritik oder gar Widerstand gegen die Ersetzung weiblicher Aufsichtsratsmitglieder durch Männer gibt. Die – in Deutschland nicht angewendete – maßgebliche 40-Prozent-Marke der EU-Führungspositionen-Richtlinie scheint jedenfalls kein Ziel zu sein, dessen Erreichung die börsennotierten Gesellschaften hierzulande anstreben.

⁵ Rankings nach dem Frauenanteil auf Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite sind unter www.wob-index.de einsehbar.

Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat

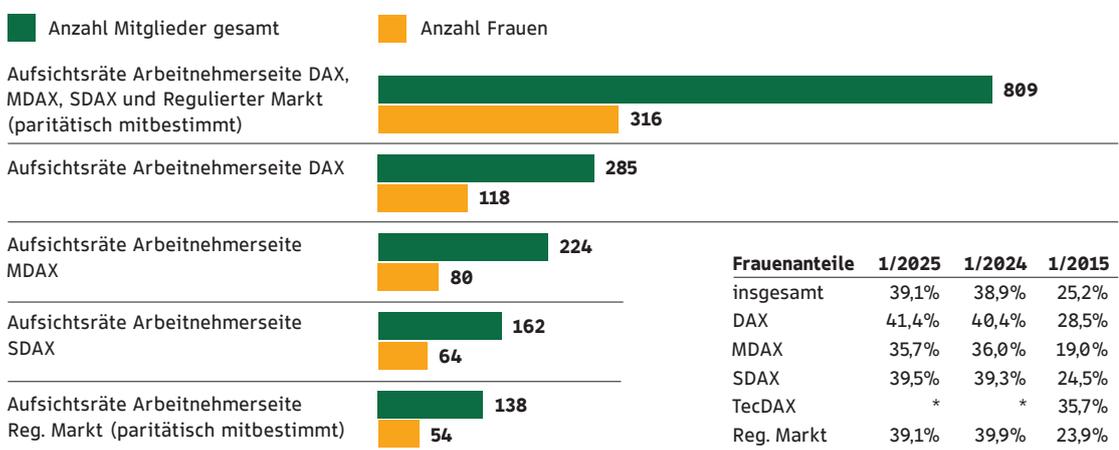
Während der Zuwachs des Frauenanteils in den Aufsichtsräten über die vergangenen zehn Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes vor allem auf der Anteilseignerseite der Kontrollgremien für bessere Zahlen sorgte, war der Anstieg des Frauenanteils auf der Arbeitnehmerseite weit geringer. Ausgehend von einem im Vergleich zur Anteilseignerseite deutlich höheren Frauenanteil von durchschnittlich 25,2 Prozent im Jahr 2015 stieg dieser auf jetzt 39,1 Prozent zur Gesamtarbeitnehmerseite – ein Anstieg um 13,9 Prozentpunkte in zehn Jahren.

In den DAX-40-Unternehmen, die im Frühjahr 2015 die Arbeitnehmerbänke bereits 28,5 Prozent Frauen besetzt hatten, ist der geringste Anstieg um 12,9 Prozentpunkte auf jetzt 41,4 Prozent zu verzeichnen. Leichte Rückgänge zum Vorjahr sind im MDAX und im Regulierten Markt zu verzeichnen, insgesamt stieg der Anteil – wenn auch nur minimal um 0,2 Prozentpunkte.

Dabei ist zu beachten, dass der Einfluss der Unternehmen und vor allem der Unternehmensleitung auf die Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite gering ist. Die Mitglieder der Beschäftigtenvertretung im Aufsichtsgremium werden in freien Wahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt, darauf hat die Unternehmensführung keinen Einfluss. Bei Getrennterfüllung bei Aufsichtsratsbesetzungen muss die Arbeitnehmerseite zudem selbst die gesetzliche Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent Frauen erfüllen. In Branchen, deren Arbeitnehmerschaft stark organisiert ist, spielen hier die Gewerkschaften eine bedeutende Rolle. Sie können dafür sorgen, dass sich genügend Frauen zur Wahl stellen, um einen entsprechend hohen Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite zu erreichen.

Während die Anteilseignerseite transparent das Nominierungsverfahren für die zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder im Corporate Governance Bericht erläutert, die Kandidatinnen und Kandidaten in der Einladung zur Hauptversammlung benennt und diese dann im Rahmen der Hauptversammlung wählt, sind die Wahlen auf der Arbeitnehmerseite von außen kaum einsehbar. Neben der fehlenden Transparenz der Wahlen an sich erfolgt auch keine Berichterstattung in den Medien, wie sie für die Anteilseignerseite in Bezug auf die öffentliche Wahl durch die Aktionäre auf der Hauptversammlung üblich ist.

06 Anteil Frauen auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 01/2025)



06 WoB © FidAR 2025

Von den aktuell im WoB-Index untersuchten 179 Unternehmen haben 101 Unternehmen einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Mit 62 unterliegen etwa ein Drittel der Unternehmen nicht der Mitbestimmung und haben einen ausschließlich durch die Anteilseignerseite besetzten Aufsichtsrat. 16 der 78 nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen haben ein drittelmitbestimmtes Aufsichtsgremium, das zu zwei Dritteln aus Vertreterinnen und Vertretern der Anteilseignerseite und zu einem Drittel aus der Arbeitnehmerseite besteht.

Zuletzt hat der bislang drittelmitbestimmte Essenslieferdienst **Delivery Hero** im Juni 2024 den Aufsichtsrat erweitert und ein paritätisch mitbestimmtes Aufsichtsgremium eingerichtet. Das nun achtköpfige Gremium ist sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Anteilseignerseite paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Das zuvor sechsköpfige Gremium kam dagegen nur auf einen Frauenanteil von 33,3 Prozent. Hier ging also die stärkere Mitbestimmung auch mit einer Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe einher.

Die Zahl der mitbestimmten Unternehmen mit einer mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Arbeitnehmerbank ist zum Vorjahr von 39 auf 40 gestiegen. An der Spitze des Rankings nach dem Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats steht **Hugo Boss** – hier sind fünf von sechs Mitglieder weiblich. Sechs der Unternehmen haben einen Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite von zwei Dritteln (66,7 %): **Beiersdorf, Fresenius Medical Care, HAMBORNER REIT, Hannover Rück, Villeroy & Boch** und **Zalando**. Die Zahl der drittelmitbestimmten Unternehmen, die bislang keine Frauen auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats aufweisen, ist auf vier gesunken: **Elmos Semiconductor, Puma, Vossloh** und **Wacker Neuson**. Eine komplett weiblich besetzte Arbeitnehmerbank gibt es im Gegensatz zu den Vorjahren dahingegen bei keinem der untersuchten Unternehmen mehr.

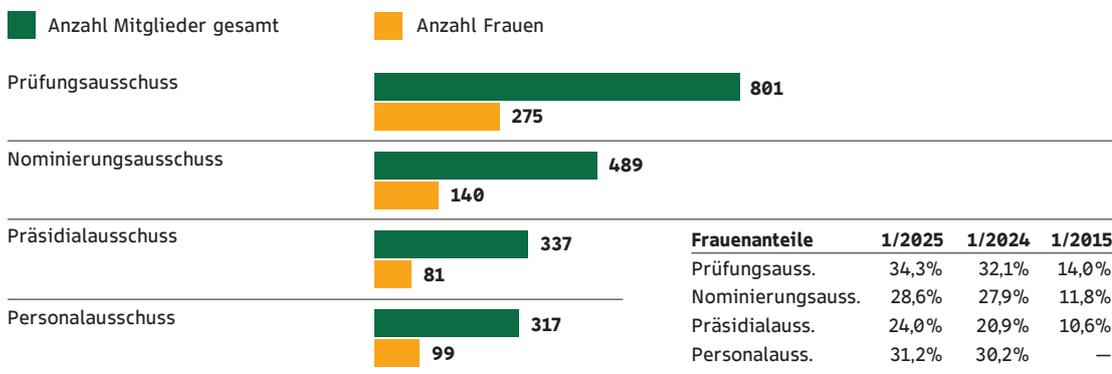
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte

Mit dem ersten Führungspositionengesetz zielte der Gesetzgeber auf die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in den Führungspositionen, und zwar in erster Linie im Aufsichtsrat mittels der Geschlechterquote für die paritätisch mitbestimmten börsennotierten Unternehmen und mittels der Zielgrößen im Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden obersten Managementebenen unterhalb des Vorstands. Die gleichberechtigte Teilhabe sollte aber nicht nur zahlenmäßig verbessert werden, sondern Frauen sollten auch in Entscheidungsfunktionen aufgenommen werden und so Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen erhalten.

Entsprechend wichtig ist der Blick auf den Frauenanteil in den bedeutendsten Ausschüssen der Aufsichtsräte. Die Zahl der Frauen war hier bei Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 noch verschwindend gering – in den Prüfungsausschüssen lag der Frauenanteil bei 14, in den Nominierungsausschüssen bei 11,8 und in den Präsidialausschüssen bei nur 10,6 Prozent. Doch auch hier ist die Wirkung des FüPoGs messbar, obwohl es für die Ausschussbesetzung keinerlei Vorgaben gab: In den Prüfungsausschüssen stieg der Anteil in den vergangenen zehn Jahren um 20,3 Prozentpunkte auf 34,3 Prozent, dem bislang höchsten für einen Aufsichtsratsausschuss gemessenen Frauenanteil. In den Nominierungsausschüssen werden bei einem Zuwachs von 16,8 Prozentpunkten jetzt 28,6 Prozent Frauenanteil erreicht. Nur in den strategisch wichtigsten Präsidialausschüssen sind mit 24 Prozent nur knapp ein Viertel der Mitglieder Frauen, bei einem im Vergleich geringen Anstieg von 13,4 Prozentpunkten seit 2015.

Entgegen den Rückschritten beim Frauenanteil insgesamt ist hier bei allen untersuchten Ausschüssen ein Anstieg seit dem Vorjahr zu verzeichnen. Die Anzahl der Frauen ist in allen wichtigen Ausschusspositionen gestiegen. Frauen gewinnen damit in den wichtigen Gremien der

07 Anteil Frauen in den Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- und Personalausschüssen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



07 WoB © FidAR 2025

Aufsichtsräte weiterhin mehr Einfluss. Dennoch liegen die Werte weiterhin deutlich unter dem allgemeinen Frauenanteil in den Aufsichtsräten. Dabei spielen die Ausschüsse der Aufsichtsgremien für die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe eine bedeutende Rolle. Nur wenn Frauen in den wichtigen Ausschüssen weiter an Gewicht gewinnen, können sie die Unternehmensentwicklung hin zu einer paritätischen Besetzung der Führungsgremien mitentscheiden.

Trotz des starken Anstiegs von 3,1 Prozentpunkten seit 2024 bildet der Präsidialausschuss, das wichtigste Gremium des Aufsichtsrats, mit nur 24 Prozent weiterhin das Schlusslicht im Ranking nach dem Frauenanteil. Frauen sind in diesem für unternehmerische Entscheidungen relevantesten Ausschuss damit immer noch stark unterrepräsentiert.

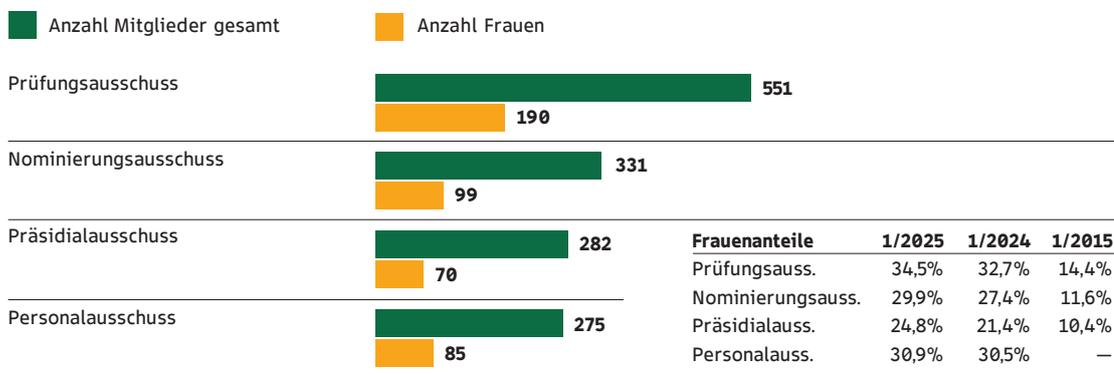
Auch im etwa für die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zuständigen Nominierungsausschuss liegt der Frauenanteil nach wie vor weit unter dem durchschnittlich erreichten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von 37 Prozent. Das Gremium ist gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex als einziger Aufsichtsratsausschuss ausschließlich aus den Mitgliedern der Anteilseignerseite zu besetzen. Sind hier mehr Frauen vertreten, steigen die Chancen, dass die Unternehmen auch mehr Frauen für die Wahl in das Aufsichtsgremium nominieren.

Weiter angestiegen auf nun 31,2 Prozent ist der Frauenanteil in dem für Personalfragen im Konzern einflussreichen Personalausschuss. Seit die Daten für diesen Ausschuss 2018 erstmals von FidAR erhoben wurden, ist der Anteil um 16,1 Prozentpunkte gestiegen. Ein Grund für den Anstieg könnte in der mit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände 2022 verbundenen Notwendigkeit liegen, Führungskräfte aus dem obersten Management noch besser für Aufgaben in der Vorstandsetage vorzubereiten.

Auch der Trend zur Steigerung des Frauenanteils in den Prüfungsausschüssen hält weiter an, hier ist der Frauenanteil seit 2024 erneut gestiegen. Insgesamt erreicht der Frauenanteil im Prüfungsausschuss wie in den Vorjahren den höchsten Wert bei den Ausschüssen.

Bei der getrennten Betrachtung der Aufsichtsratsausschüsse der 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, sind nur geringfügige Abweichungen zu den Durchschnittswerten der insgesamt untersuchten 179 Unternehmen feststellbar. Auch hier ist die Repräsentanz von Frauen im Prüfungsausschuss am höchsten – bei einem etwas geringeren Anstieg zum Vorjahr um 1,8 Prozentpunkte. Auch in den Personalausschüssen fällt der Zuwachs geringer aus. In den Nominierungsausschüssen

08 Anteil Frauen in den Nominierungs-, Personal-, Prüfungs- und Präsidialausschüssen der Aufsichtsräte der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2025)



08 WoB © FidAR 2025

der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen ist dagegen ein stärkerer Anstieg um 2,5 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Bei den 78 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen werden deutlich weniger Aufsichtsratsausschüsse gebildet als bei den 101 Quotenunternehmen. Denn sie haben häufig nur einen drei- bis sechsköpfigen Aufsichtsrat, in dem die Entscheidungen von allen Aufsichtsratsmitgliedern gemeinsam gefällt werden.

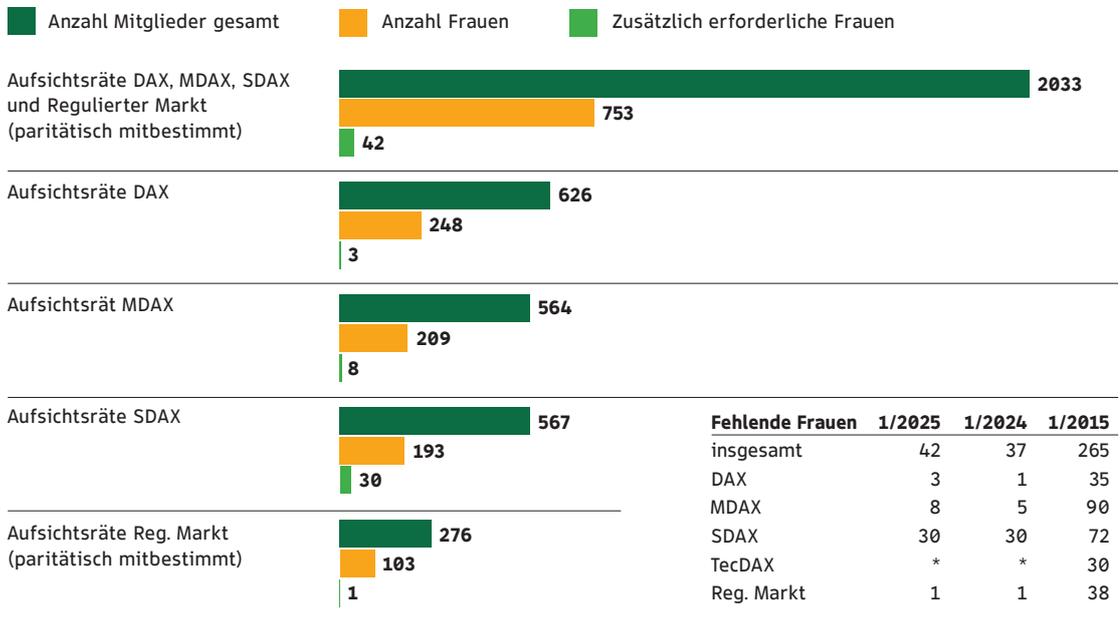
Wenn Frauen in den Aufsichtsräten eine herausgehobene Rolle einnehmen sollen, ist ihre Aufnahme in die Ausschüsse der Kontrollgremien von größter Bedeutung. Bei der Besetzung der Aufsichtsräte sollte daher die Einbindung von Frauen in die Ausschussarbeit eine hohe Priorität erhalten. Die Mitwirkung in Ausschüssen sollte von Frauen, die in den Aufsichtsrat gewählt werden, als Bedingung mit eingefordert werden. Denn dann zeigt sich, ob das Engagement für mehr gleichberechtigte Teilhabe auch bedeutet, strategische Entscheidungen in gemischten Teams von Frauen und Männern treffen zu wollen.

Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote

Betrachtet man die reine Anzahl der Frauen in den Aufsichtsräten, sind in den zehn Jahren seit Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 zu den damals 398 Frauen in den Kontrollgremien der 179 Unternehmen 355 auf nun insgesamt 753 weibliche Mitglieder hinzugekommen. Damit wird eines der wichtigsten Argumente in der Diskussion um die Einführung einer festen Geschlechterquote, es gäbe gar nicht genügend Frauen für die Aufsichtsräte, widerlegt. Vor dem Inkrafttreten im Frühjahr 2015 fehlten in den seinerzeit 185 im DAX, MDAX, SDAX, TecDAX sowie den paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen, 265 Frauen, um in allen Unternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen und die Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen. Zumal im Laufe der zehn Jahre die Gesamtzahl der in die Aufsichtsgremien gewählten Frauen weitaus höher war, viele sind auch zwischenzeitlich wieder ausgeschieden oder in den Aufsichtsrat eines anderen Unternehmens außerhalb der hier untersuchten 179 gewechselt.

Aktuell müssen noch 42 zusätzliche Frauen in die Aufsichtsräte der 179 untersuchten Unternehmen gewählt werden – ein Anstieg zu 37 im Vorjahr. Während die Zahlen im Regulierten Markt und im SDAX unverändert sind, stiegen sie bei den größeren, im MDAX und DAX-40 notierten Unternehmen, weil bei den Aufsichtsratswahlen vermehrt aus den Gremien ausscheidende Frauen durch Männer ersetzt werden.

09 Zusätzlich erforderliche Frauen zur Erreichung des 30%-Frauenanteils im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufwischsrat, Stand 01/2025)



09 WoB © FidAR 2025

Von den DAX-40-Konzernen liegen drei – **adidas** mit 25 Prozent, **Porsche SE** mit 20 Prozent und **SAP** mit 27,8 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat unter der 30-Prozent Schwelle, im Regulierten Markt die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** mit 25 Prozent. Handlungsbedarf haben darüber hinaus acht MDAX- und 30 SDAX-Unternehmen. Bis auf die Porsche SE unterliegen alle dieser Unternehmen der Aufsichtsratsquote.

Nach aktuellem Stand erreichen 142 und damit vier von fünf Unternehmen (79,3 %) mindestens die 30-Prozent-Schwelle. Wobei die Zahl der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen, die den geforderten Frauenanteil noch nicht erreichen, auf acht (7,9 %) gestiegen ist, während mittlerweile 49 (62,8 %) der 78 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat haben.

Bei der Berechnung der nominell fehlenden Frauen steht nicht der Wert von 30 Prozent im Mittelpunkt, mit dem die gesetzliche Vorgabe erreicht wird. Denn bei getrennter Erfüllung von Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite darf der Frauenanteil bei einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bei 25 Prozent liegen – wenn jeweils zwei von acht Gremienmitgliedern Frauen sind. Gemessen wird hier vielmehr, mit wie vielen zusätzlichen Frauen die Schwelle zum Wert von 30 Prozent insgesamt erreicht oder übertroffen wird.

Auch das nach der EU-Führungspositionen-Richtlinie bis Mitte 2026 zu erreichende Ziel von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien dürfte in Deutschland daher problemlos erreichbar sein – und zwar nicht nur für die 101 der festen Quote unterliegenden Unternehmen.

4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen

Seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 ist der Frauenanteil auch in den Vorständen kräftig gestiegen. Während sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten auf 37 Prozent mehr als verdoppelte, sind in den Vorständen mit 19,9 Prozent knapp vier Mal so viele Frauen vertreten. Dem starken Anstieg seit 2015 verliehen die Regelungen des am 11. August 2021 in Kraft getretenen zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) zusätzlichen Schwung.

Die wichtigste Neuerung des FüPoG II war die Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für die Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern. Die Regelung ist seit dem 1. August 2022 anzuwenden. Bei der Neubesetzung von Vorstandspositionen muss in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein. Während der Frauenanteil in den Vorständen im Frühjahr 2021 vor Inkrafttreten des Gesetzes noch bei lediglich 13 Prozent lag, stieg der Anteil seither um nochmals 6,9 Prozentpunkte auf 19,9 Prozent.

Von den 59 Unternehmen, die das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot mit mindestens einer Frau im Vorstand bereits erfüllen, hat der überwiegende Teil in den vergangenen Jahren zum ersten Mal eine Frau in den bis dahin rein männlich besetzten Vorstand berufen. Dennoch basiert diese Entwicklung nicht alleine auf dem Mindestbeteiligungsgebot. Schon seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes 2015 und der damit verbundenen der Einführung der Zielgrößenpflicht für die Vorstandsebene ist der Frauenanteil in den Vorstandsgremien deutlich gestiegen.

Mindestbeteiligungsgebot

Mit Stand 1. Mai 2025 haben insgesamt nur 60 der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mehr als drei Mitglieder im Vorstand und unterliegen damit dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot. Neben den Unternehmen mit drei oder weniger Vorstandsmitgliedern fallen auch Unternehmen in der Rechtsform einer Stiftung bzw. einer KGaA nicht unter die Regelung.

Von diesen 60 Unternehmen hat derzeit lediglich eines – **Südzucker** – keine Frau im Vorstand und daher bei der nächsten Neubesetzung Handlungsbedarf. Dabei ist zu beachten, dass die anderen beiden Unternehmen mit frauenfreiem Vorstandsgremium, die im letzten Jahr noch unter das Mindestbeteiligungsgebot fielen – **Koenig & Bauer** und **Wüstenrot & Württembergische** – nicht eine Frau in den Vorstand aufgenommen, sondern das Gremium auf drei Mitglieder reduziert haben und damit nicht mehr von der Regelung betroffen sind. Insgesamt haben dreizehn der 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ein dreiköpfiges und frauenfreies Vorstandsgremium. Neben den beiden Vorgenannten **Douglas**, **Hugo Boss**, **Gerresheimer**, **WASGAU**, **MediClin**, **ElringKlinger**, **GEA Group**, **HENSOLDT**, **Grammer**, **SMA Solar Technology** und **SGL CARBON**. Sie alle sind gesetzlich verpflichtet, bei einer Erweiterung des Vorstands mindestens eine Frau in das Gremium zu berufen.

WoB-Index 60 – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand

Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern

(Stand 15.01.2025, aktualisiert zum 01.05.2025)

Position 01.05.2025	Unternehmen (Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2025 mindestens eine Frau in den Vorstand berufen haben.)	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorstl. Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand aktuelle Zielgröße
1	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	5	3	60,00%	25,00%
2	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	2	50,00%	keine Angabe
2	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	keine Angabe
4	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	30,00%
5	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	7	3	42,86%	30,00%
5	Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	7	3	42,86%	keine Angabe
7	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	4	25,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
7	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	2	40,00%	20,00%
7	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	2	40,00%	25,00%
7	Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	5	2	40,00%	keine Angabe
7	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	5	2	40,00%	25,00%
7	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	5	2	40,00%	25,00%
7	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
14	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	38,00%
15	Fresenius Medical Care AG	DAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	keine Angabe
15	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	25,00%
17	Daimler Truck Holding AG	DAX	20	7	35,00%	7	2	28,57%	12,50%
17	Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	7	2	28,57%	keine Angabe
17	Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
20	adidas AG	DAX	16	4	25,00%	4	1	25,00%	keine Angabe
20	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
20	Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	25,00%
20	Covestro AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
20	Deutsche Post AG	DAX	20	8	40,00%	8	2	25,00%	25,00%
20	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	4	1	25,00%	keine Angabe
20	HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	4	1	25,00%	keine Angabe
20	LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	20,00%
20	Mainova AG	Reg. Markt	20	8	40,00%	4	1	25,00%	25,00%
20	MVV Energie AG	Reg. Markt	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
20	Rheinmetall AG	DAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	25,00%
20	Sartorius AG	DAX / TecDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
20	Symrise AG	DAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
20	Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	20,00%
20	Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	keine Angabe
35	Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	9	45,00%	9	2	22,22%	25,00%
36	Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	10	2	20,00%	keine Angabe
36	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	8	40,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
36	Fielmann Group AG	SDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
36	Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
36	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
36	Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	5	1	20,00%	20,00%
36	Knorr-Bremse AG	MDAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	20,00%
36	Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
36	Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	20	9	45,00%	10	2	20,00%	25,00%
36	TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	5	1	20,00%	33,33%
46	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	16,70%
46	BAYER AG	DAX	20	11	55,00%	6	1	16,67%	keine Angabe
46	Continental	DAX	20	6	30,00%	6	1	16,67%	28,60%
46	freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	1	16,67%	keine Angabe

Position 01.05.2025	Unternehmen	(Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2025 mindestens eine Frau in den Vorstand berufen haben.)	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorstl.Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand aktuelle Zielgröße
46	KION GROUP AG		MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	0,00%
46	SAP SE		DAX / TecDAX	18	5	27,78%	6	1	16,67%	28,60%
46	thyssenkrupp AG		MDAX	20	8	40,00%	6	1	16,67%	33,00%
53	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)		DAX	20	6	30,00%	7	1	14,29%	14,20%
53	Talanx AG		MDAX	16	4	25,00%	7	1	14,29%	14,00%
53	TRATON SE		MDAX	20	7	35,00%	7	1	14,29%	0,00%
56	Porsche AG		DAX	20	8	40,00%	8	1	12,50%	keine Angabe
57	Heidelberg Materials AG		DAX	12	5	41,67%	9	1	11,11%	11,11%
57	Schaeffler AG		SDAX	19	5	26,32%	9	1	11,11%	keine Angabe
57	Volkswagen AG		DAX	20	9	45,00%	9	1	11,11%	11,10%
60	Südzucker AG		SDAX	20	7	35,00%	4	0	0,00%	20,00%
Ergebnis (alle 60 Unternehmen):				993	376	37,87%	347	88	25,36%	

Frauenanteil im Vorstand

Die gesetzlichen Regelungen für mehr gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen der Wirtschaft, wie die Zielgrößenpflicht des ersten Führungspositionengesetzes und das Mindestbeteiligungsgebot des FÜPoG II, haben zu einem deutlich höheren Frauenanteil in den Vorständen geführt. Die Entwicklung setzt sich auch in diesem Jahr fort, hat sich aber im Vergleich zum Vorjahr etwas verlangsamt. Seit Jahresbeginn 2025 sind bereits 11 Frauen neu in die Vorstände der 179 untersuchten Unternehmen berufen worden – davon vier bei Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen.

Der überwiegende Teil der Unternehmen gleicht damit das Ausscheiden einer Frau aus dem Vorstand aus oder erhöht den Frauenanteil weiter. Nur **Alzchem Group** und **Delivery Hero** beriefen erstmals eine Frau in ihren bislang rein männlich besetzten Vorstand.

Der nachfolgende Überblick zeigt, wie sich die Werte in Bezug auf den Frauenanteil in den Vorständen und das Mindestbeteiligungsgebot entwickelt haben:

Anzahl der Unternehmen mit frauenfreiem Vorstand

- 2 der 40 DAX-Konzerne
- 15 der 50 MDAX-Konzerne
- 44 der 70 SDAX-Konzerne
- 9 der 19 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 70 von 179 Konzernen haben eine frauenfreie Vorstandsetage

Anzahl der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen

- 29 der 40 DAX-Konzerne
- 18 der 50 MDAX-Konzerne
- 4 der 70 SDAX-Konzerne
- 9 der 19 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 60 der 179 Konzerne fallen unter das Mindestbeteiligungsgebot

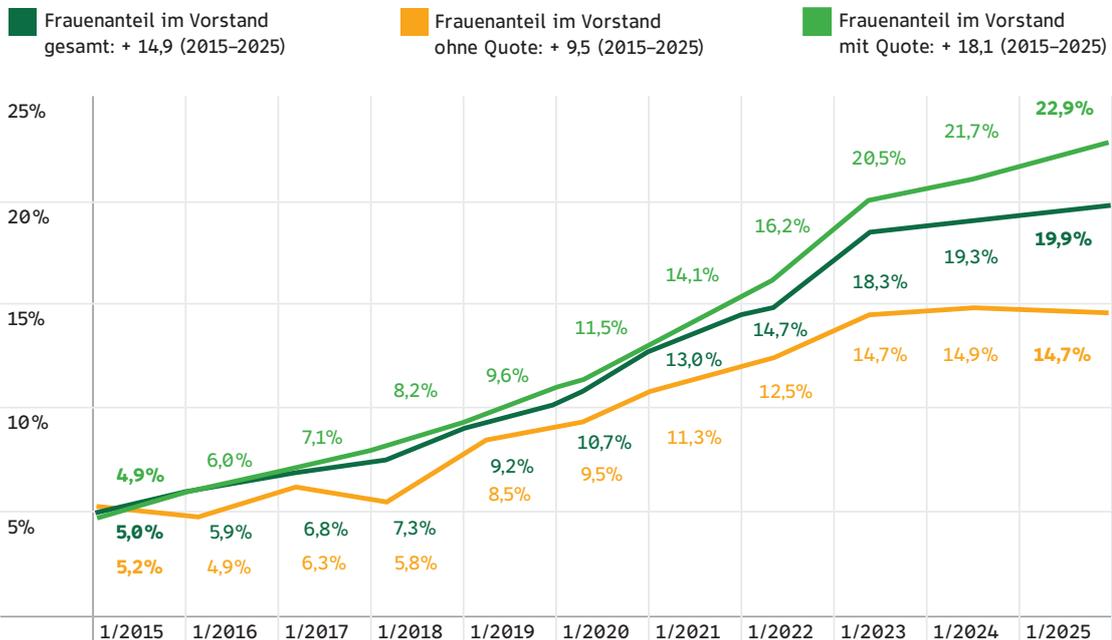
Anzahl der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen, die seit Jahresbeginn 2023 Frauen in den Vorstand berufen haben

- 20 der 29 DAX-Konzerne
- 12 der 18 MDAX-Konzerne
- 2 der 4 SDAX-Konzerne
- 4 der 9 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 38 der 60 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen haben seit Jahresbeginn 2023 Frauen in den Vorstand berufen

Anzahl der Unternehmen, die das Mindestbeteiligungsgebot nicht erfüllen

- 1 der 60 Unternehmen aus dem SDAX erfüllt das Mindestbeteiligungsgebot noch nicht

10 Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 101 paritätisch mitbestimmten und den aktuell 78 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2025)



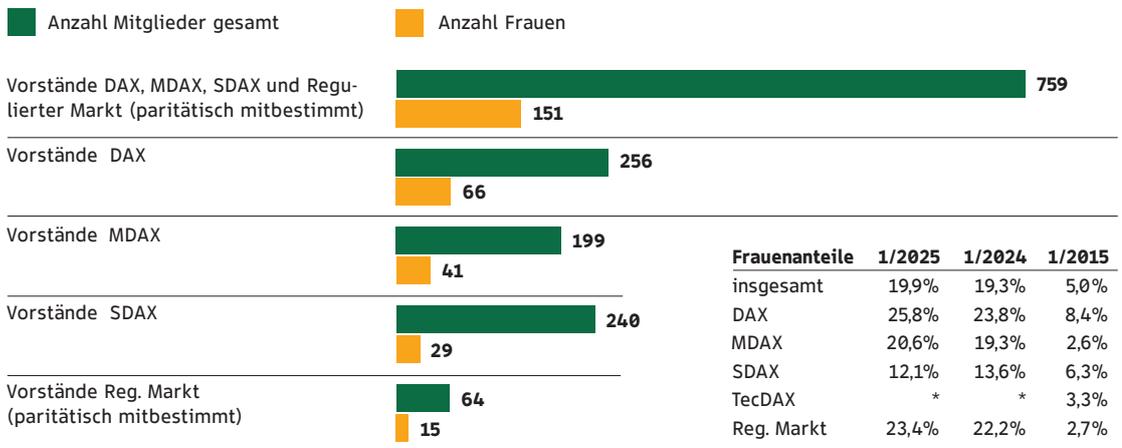
10 WoB © FidAR 2025

Die Betrachtung über den 10-Jahres-Verlauf seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes zeigt deutlich, dass vor allem die aktuell 101 paritätisch mitbestimmten, unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen den Frauenanteil im Vorstand deutlich gesteigert haben. Der Zuwachs seit 2015 liegt hier mit 18 Prozentpunkten sogar über dem in den Aufsichtsgremien von 17,3 Prozentpunkten – allerdings ausgehend von einem deutlich niedrigeren Ausgangswert von 4,9 Prozent. Bei den nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden 78 Unternehmen stagniert dagegen die Entwicklung. Der Frauenanteil ist zum Vorjahr leicht gesunken und liegt mit 14,7 Prozent auf demselben Niveau wie 2023. Der Zuwachs seit Einführung der Aufsichtsratsquote im Jahr 2015 fällt mit 9,5 Prozentpunkten erheblich geringer aus als bei den 101 der Quote unterliegenden Unternehmen. Es ist die Aufgabe der Aufsichtsräte dieser 78 Unternehmen, die gleichberechtigte Teilhabe in den Führungspositionen, und hier insbesondere auch in den Vorständen, zu erhöhen. Das macht auch deutlich, dass die Geschlechterquote bei den 101 Unternehmen auch Wirkung auf die Vorstandsbesetzung zeigt und dies nicht vorrangig der Zielgrößenverpflichtung zuzuschreiben ist. Denn sonst müssten die 78 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen aufgrund der Zielgrößenverpflichtung auch einen deutlich höheren Anstieg des Frauenanteils auf der Vorstandsebene ausweisen.

Zehn der 179 untersuchten Unternehmen haben mittlerweile ein mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetztes Vorstandsgremium. An der Spitze stehen die **ÜSTRA Hannoverische Verkehrsbetriebe**, die nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, mit einem rein mit Frauen besetzten Vorstandsgremium, gefolgt vom Stahlkonzern **Salzgitter** mit zwei Frauen im dreiköpfigen Vorstand und **Evonik Industries**, die zum 1. April 2025 mit der Amerikanerin **Lauren Kjeldsen** und der Französin **Claudine Mollenkopf** zwei weitere Frauen in den Vorstand um CEO **Christian Kullmann**, Personalvorstand **Thomas Wessel** und CFO **Maike Schuh** beriefen und nun 60 Prozent Frauen im Vorstand haben.⁶ Einen paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Vorstand haben **HAMBORNER REIT**, **Hamburger Hafen und Logistik (HHLA)**, **Merck**, **SCHOTT PHARMA**, **Siemens Healthineers**, **Springer Nature** und **TAG Immobilien**.

⁶ Evonik baut um und besetzt Vorstand mehrheitlich mit Frauen, Handelsblatt, 13.12.2024, <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/mdax-evonik-baut-um-und-besetzt-vorstand-mehrheitlich-mit-frauen/100094432.html>.

11 Anteil Frauen im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



11 WoB © FidAR 2025

Im Vergleich der Börsensegmente fällt auf, dass die kleinen, im SDAX notierten Unternehmen, als einzige einen rückläufigen Frauenanteil in den Vorständen haben. Dieser ging von dem ohnehin niedrigsten Niveau von 13,6 Prozent im Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte auf 12,1 Prozent zurück. Grund dafür ist, dass bei einigen SDAX-Unternehmen die einzigen weiblichen Vorstände ausschieden und nicht durch Frauen ersetzt wurden. So verließ die CEO **Marika Lulay** zum Ende des Jahres 2024 den IT-Dienstleister **GFT Technologies**. Ebenfalls Ende Dezember 2024 schied **Isabel Rösler** beim Finanzdienstleister **GRENKE** aus. **Heidelberger Druckmaschinen** verlor CFO **Tania von der Goltz** zum 31. März 2025, CFO **Karin Dohm** verlängerte ihren Vertrag bei der **HORNBACH HOLDING** nicht und wechselte im April 2025 zum **Continental**-Unternehmensbereich Automotive, der nach einem Spin-Off noch in diesem Jahr an die Börse gebracht werden soll.⁷ Zum Januar 2025 schied CFO **Eva Kienle** nach knapp 12 Jahren aus dem Vorstand von **KWS SAAT** aus und bei **SMA Solar Technology** verließ die Vorständin für Finanzen und Recht **Barbara Gregor** zum Ende April 2025 das Unternehmen.

Dem gegenüber steht die weiterhin positive Entwicklung der im Top-Segment DAX-40 gelisteten großen Konzerne. Hier stieg der durchschnittliche Frauenanteil in den Vorständen zum Vorjahr nochmals um 2 Prozentpunkte auf jetzt 25,8 Prozent – mehr als jedes vierte Vorstandsmitglied der DAX-40-Unternehmen ist damit eine Frau. Alleine 2025 kamen bisher vier neue Vorständinnen bei den DAX-40-Mitgliedern hinzu: **Carmen-Maja Rex** als CHRO bei **Airbus**, **Brona Magee** als Vorständin für Personenrückversicherung bei **Hannover Rück**, **Khadija Ben Hammad** als CPO bei **Merck** und **Katja Garcia-Vila** als CFO bei **MTU Aero Engines**. Zwei der DAX-40-Unternehmen, **Merck** und **Siemens Healthineers**, haben einen paritätisch mit Frauen und Männern besetztes Vorstandsgremium.

Zum ersten Mal stehen jetzt auch drei Frauen an der Spitze von DAX-40-Konzernen: Neben **Belén Garijo**, die seit Mai 2021 die Chefetage von **Merck** anführt, ist bei der **Commerzbank** mit **Dr. Bettina Orlopp** seit Oktober 2024 eine Frau an die Unternehmensspitze berufen worden. Ebenfalls zum Oktober 2024 wurde **Karin Radström** zur Vorstandsvorsitzenden von **Daimler Truck** bestellt.

Mit dem Ausscheiden von CFO **Dr. Kristin Neumann** bei **Brenntag**⁸, die ihren zum 31. März 2025 auslaufenden Vertrag aus persönlichen Gründen nicht verlängerte, hat neben der **Porsche SE**

⁷ Stärkung vor Börsengang: Continental gewinnt Karin Dohm als künftige CFO für Automotive, 126.01.2025, <https://www.continental.com/de/presse/pressemitteilungen/20250116-cfo-automotive/>. Mit Dr. Joanna Kowalska hat die Hornbach-Gruppe bereits Ersatz gefunden, sie übernimmt voraussichtlich ab 15. August 2025 das Finanzressort im Vorstand. <https://www.hornbach-holding.de/nachrichten/hornbach-gruppe-dr-joanna-kowalska-wird-neue-finanzvorstaedin-der-hornbach-baumarkt-ag-und-hornbach-management/88dab112-4542-4036-af92-03c4e85f41f5>.

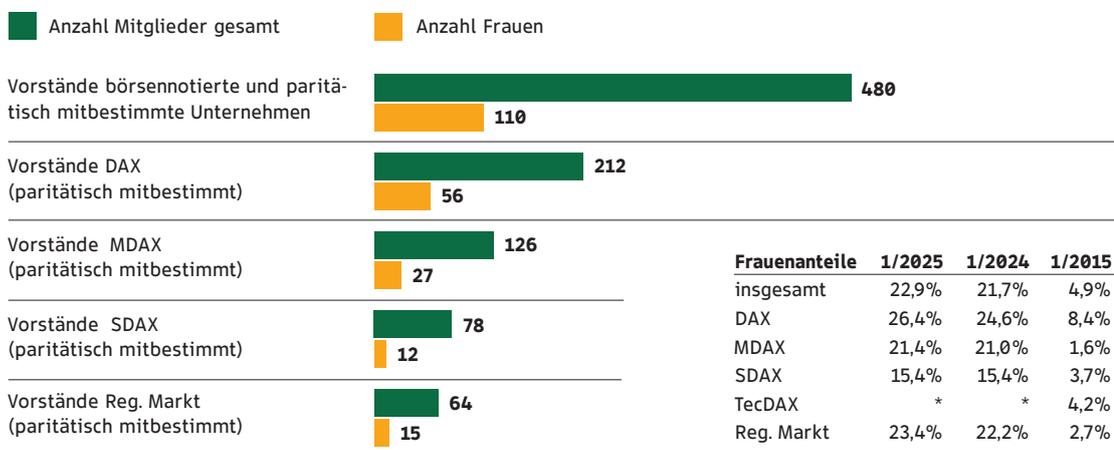
⁸ Brenntag-Finanzvorständin Dr. Kristin Neumann wird Vertrag nicht verlängern, 29.10.2024, <https://corporate.brenntag.com/de/media/news/brenntagfinanzvorstaedin-dr-kristin-neumann-wird-vertrag-nicht-verlaengern.html>.

ein zweiter DAX-40-Konzern eine frauenfreie Vorstandsetage. Während die Automobil-Holding mit 20 Prozent auch den geringsten Frauenanteil im Aufsichtsrat unter den DAX-40 hat, liegt der Wert bei **Brenntag** mit 37,5 Prozent im Mittelfeld.

Auch im Segment der mittelgroßen Unternehmen MDAX steigt der Frauenanteil in den Vorständen weiter an und hat in diesem Jahr erstmals die 20-Prozent-Marke überschritten. Ausgehend von einem niedrigen Wert von 2,6 Prozent im Frühjahr 2015 liegt der Zuwachs über zehn Jahre bei 18 Prozentpunkten und wird nur von den Unternehmen des Regulierten Marktes übertroffen. An der Spitze steht seit April 2025 **Evonik Industries** mit drei Frauen – **Lauren Kjeldsen**, **Claudine Mollenkopf** und **Maike Schuh** – und einem Anteil von 60 Prozent Frauen im Vorstand. Der Wohnimmobilien-Konzern **TAG Immobilien** hat eine paritätisch besetzte Vorstandsetage wie auch einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat. Hinzu kommen mit **Fraport**, **Jungheinrich** und **K + S** drei Unternehmen mit jeweils zwei Frauen im fünfköpfigen Vorstand und einem Frauenanteil von 40 Prozent. Bei **Fraport** und **K + S** liegt der Frauenanteil im Vorstandsgremium über dem im Aufsichtsgremium von 35 bzw. 31,3 Prozent. Bei **Jungheinrich** liegt der Frauenanteil mit 41,7 Prozent im Aufsichtsrat geringfügig über dem im Vorstand.

Auch die 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen, haben den Frauenanteil zum Vorjahr auf 23,4 Prozent um 1,2 Prozentpunkte gesteigert, während im vergangenen Jahr noch ein leichter Rückgang zu verzeichnen war. Über die zehn Jahre seit Einführung der Geschlechterquote in den Aufsichtsräten beträgt der Zuwachs 20,7 Prozentpunkte und ist fast vier Mal so hoch wie im SDAX. An der Spitze des Rankings haben sich keine Veränderungen ergeben. **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe** ist weiterhin das erste und einzige Unternehmen im WoB-Index der Privatwirtschaft mit einer rein weiblich besetzten Führungsetage. Der dreiköpfige Vorstand des öffentlichen Verkehrsunternehmens besteht seit 1. Juni 2021 aus drei Frauen: **Elke van Zadel**, **Denise Hain** und **Regina Oelfke**. Auf **ÜSTRA** folgt die **Hamburger Hafen und Logistik (HHLA)** mit einem paritätisch besetzten, seit über acht Jahren von **Angela Titzrath** als CEO geführten Vorstand. Bemerkenswert ist, dass neun der 19 Unternehmen des Regulierten Marktes noch keine Frau im Vorstand haben. Der hohe durchschnittliche Frauenanteil wird also alleine von den zehn Unternehmen getragen, die Frauen im Vorstandsgremium haben. Alle neun Unternehmen mit frauenfreier Vorstandsetage haben weniger als vier Vorstandsmitglieder und fallen folglich nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot.

12 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2025)



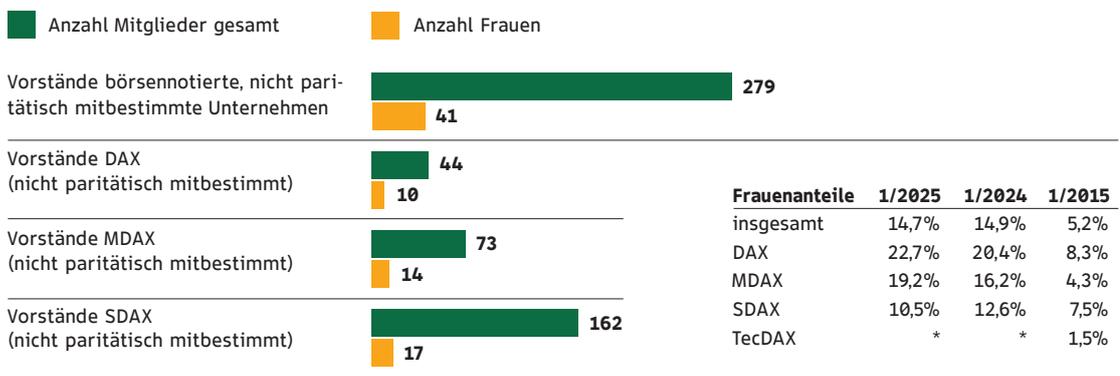
12 WoB © FidAR 2025

Im Vergleich der Frauenanteile in den Vorständen der aktuell 101 paritätisch mitbestimmten, der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen, mit den 78, nicht unter die Quote fallenden Unternehmen, wird die Wirkung der Aufsichtsratsquote auch über die Kontrollgremien hinaus besonders deutlich. Zum einen sind in den Vorständen der Quotenunternehmen deutlich mehr Frauen vertreten, als bei den nicht der Quote unterliegenden Unternehmen. Zum anderen weichen die Zuwachswerte seit dem Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes 2015 erheblich voneinander ab. Der Anstieg bei den der Quote unterliegenden 101 Unternehmen ist mit 18 Prozentpunkten fast doppelt so hoch wie bei den 78 Nicht-Quotenunternehmen, die von einem leicht höheren Ausgangsniveau nur 9,5 Prozentpunkte Zuwachs erreichen.

Neben der Geschlechterquote im Aufsichtsrat hat das seit August 2022 einzuhaltende Mindestbeteiligungsgebot, das für 60 der 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gilt, für eine kräftige Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe in den Unternehmensvorständen geführt. Die Impulse, die von der 2015 eingeführten Zielgrößenpflicht für die Vorstandsebenen ausgingen, und die für alle nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen mit Sitz in Deutschland gilt, haben keine mit der verbindlichen Regelung vergleichbare Ergebnisse erzielt.

Auffällig ist der niedrige Frauenanteil in den Vorständen der 20 von insgesamt 70 SDAX-Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen. Sie liegen mit 15,4 Prozent Frauenanteil deutlich hinter den Unternehmen in den anderen Indizes zurück und haben sich zum Vorjahr nicht verbessert. Ein Grund dafür dürfte sein, dass nur vier dieser 20 Unternehmen dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegen.

13 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 78 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Stand 01/2025)



13 WoB © FidAR 2025

Die Entwicklung hin zu einer stärkeren gleichberechtigten Teilhabe in den Führungsebenen der untersuchten 179 Unternehmen wird gebremst von der Stagnation und den Rückschritten bei den 78 nicht der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen. Der Rückgang des Frauenanteils in den Vorständen der kleinen, im SDAX notierten Unternehmen, kann vom Anstieg bei den MDAX- und den DAX-40-Unternehmen nicht kompensiert werden. Der Zuwachs über zehn Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes liegt bei den SDAX-Unternehmen mit 3 Prozentpunkten genauso hoch wie der Zuwachs bei den MDAX-Unternehmen seit dem vergangenen Jahr. Hier sind weit umfassendere, auch gesetzliche Anstrengungen als bisher erforderlich, damit mehr Frauen in die Vorstände dieser kleinen Börsenunternehmen berufen werden.

Übersicht der Frauen in den Vorständen der 179 Unternehmen

In den Vorständen der im WoB-Index untersuchten 179 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind mit Stand 1. Mai 2025 von insgesamt 759 Vorstandsmitgliedern 151 Frauen. Der Frauenanteil ist seit 2024 nur um 0,6 Prozentpunkte von durchschnittlich 19,3 auf 19,9 Prozent gestiegen.

Seit der ersten Veröffentlichung des WoB-Index im Jahr 2011 eine erhebliche Steigerung – aber trotzdem weit entfernt von der Parität. 2011 waren lediglich 20 Frauen in den Vorständen der 160 DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen vertreten – ein Frauenanteil von nur 3 Prozent.

In der nachfolgenden Darstellung werden alle 151 weiblichen Vorstandsmitglieder der untersuchten 179 Unternehmen aufgeführt. Der Zeitpunkt des Eintritts in den Vorstand ist – soweit bekannt – in Klammern vermerkt. Unternehmen mit weiblichen CEOs sowie das Eintrittsdatum bei weiblichen Vorständen, die seit Geltung des im FÜPoG II geregelten Mindestbeteiligungsgebots im August 2022 berufen wurden, sind farblich hervorgehoben.

Übersicht der 151 weiblichen Vorstände der 179 Unternehmen

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
adesso SE	SDAX	Kristina Gerwert - Personal (seit 1. Juli 2023)
adidas AG	DAX	Michelle Robertson - Global Human Resources, People and Culture (seit 1. Januar 2024)
Airbus SE	DAX	Julie Kitcher - Chief Sustainability Officer and Communications (seit April 2019) Catherine Jestin - Executive Vice President Digital and Information Management (seit 1. Juli 2021) Sabine Klauke - Chief Technical Officer (seit 1. Juli 2021) Carmen-Maja Rex - Chief Human Resources Officer (seit 1. April 2025)
Allianz SE	DAX	Renate Wagner - Asia Pacific, Mergers & Acquisitions, People and Culture (seit 1. Januar 2020) Dr. Barbara Karuth-Zelle - Operations, IT and Organization (COO) (seit 1. Januar 2021) Sirma Boshnakova - Insurance Western & Southern Europe, Allianz Direct, Allianz Partners (seit 1. Januar 2022) Claire-Marie Coste-Lepoutre - CFO (seit 1. Januar 2024)
Alzchem Group AG	SDAX	Martina Spitzer - CSO (seit 1. Januar 2025)
Amadeus Fire AG	SDAX	Monika Wiederhold - COO Weiterbildung (seit 1. November 2024)
Aroundtown S.A.	MDAX	Limor Bermann - Chief Sustainability Officer (seit 1. Juni 2024)
Aurubis AG	MDAX	Inge Hofkens - Chief Operations Officer Multimetal Recycling (seit 1. Januar 2023)
BASF SE	DAX	Dr. Katja Scharpwinkel (seit 1. Februar 2024)
BAYER AG	DAX	Heike Prinz - Arbeitsdirektorin (seit 1. September 2023)
Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	Ilka Horstmeier - Personal- und Immobilien, Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2019)
Bechtle AG	MDAX / TecDAX	Antje Leminsky - Logistik, Beschaffung und Partnermanagement, Financial Services (seit 1. Februar 2024)
Beiersdorf AG	DAX	Astrid Hermann - Finance (seit 1. Januar 2021) Grita Loeb sack - NIVEA (seit 1. Januar 2022) Nicola D. Lafrentz - Arbeitsdirektorin (seit 1. Mai 2022)
BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	Ulrike Riedel - Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2020) Christine Hein - Finanzvorstand (seit 1. November 2020)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	Sirka Hintze - CFO (seit 1. Juni 2025 , ab 15. August 2025 CFO)
Commerzbank AG	DAX	Dr. Bettina Orlopp - (seit 1. November 2017 im Vorstand) – Vorstandsvorsitzende (seit 1. Oktober 2024) Sabine Mlnarsky - Group Human Resources (seit 1. Januar 2023) Christiane Vorspel - IT-Vorständin (seit 1. September 2024)
CompuGroup Medical SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	Daniela Hommel - CFO (seit 1. Februar 2024)
Continental	DAX	Dr. Ariane Reinhart - Group HR, Group Sustainability, Director of Labor Relations (seit 1. Oktober 2014)
Covestro AG	Reg. Markt	Monique Buch - Chief Commercial Officer (seit 1. Juni 2025)
Daimler Truck (Holding) AG	DAX	Karin Radström - Vorstandsvorsitzende (seit 1. Oktober 2024) Eva Scherer – Finanzen und Controlling (seit 1. April 2024)
Delivery Hero SE	MDAX	Marie-Anne Popp - CFO (seit 1. Januar 2025)
Deutsche Bank AG	DAX	Rebecca Short - Chief Operating Officer (seit 1. Mai 2021) Laura Padovani - Compliance (seit 1. Juli 2024)
Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	Melanie Wiese - CFO – Finanz- und Rechnungswesen, Recht/Compliance/Risikomanagement, Organisation/IT (seit Januar 2023)
Deutsche Börse AG	DAX	Heike Eckert - HR (Arbeitsdirektorin) & Compliance (seit Juli 2020) Stephanie Eckermann Post Trading (seit Juni 2024)
Deutsche Lufthansa AG	MDAX	Grazia Vittadini - Technik und IT (seit 1. Juli 2024)
Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	Dr. Pamela Hoerr (seit 17. Januar 2024)
Deutsche Post AG	DAX	Melanie Kreis - CFO (seit 31. Oktober 2014) Nikola Hagleitner - Post & Paket Deutschland (seit Juli 2022)
Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	Claudia Nemat - Technologie & Innovation (seit 1. Oktober 2011) Birgit Bohle – Personalvorstand und Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2019) Dominique Leroy - Segment Europa (seit 1. November 2020)
Deutsche Wohnen SE	MDAX	Eva Weiß - Chief Development Officer (seit 1. September 2023)
DEUTZ AG	SDAX	Dr.-Ing. Petra Mayer - COO (seit 1. November 2022)
Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	Stefanie Hirsch - Nachhaltigkeit und Qualität (seit 1. Juli 2024)
DWS Group GmbH & Co. KGaA	MDAX	Dr. Karen Kuder - Leiter des Chief Administrative Office (seit 1. November 2022)
E.ON SE	DAX	Victoria Ossadnik - Digitalisierung (seit April 2021) Nadia Jakobi CFO (seit 1. Juni 2024)
EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	Colette Rückert-Hennen - Personal, Recht, Corporate Real Estate Management und Arbeitsdirektorin (seit 1. März 2019)
Evonik Industries AG	MDAX	Maike Schuh - CFO (seit 1. April 2023) Lauren Kjeldsen - COO Custom Solutions (seit 1. April 2025) Claudine Mollenkopf - COO Advanced Technologies (seit 1. April 2025)
EVOTEC SE	MDAX / TecDAX	Aurélie Dalbiez - Chief People Officer (seit 15. Juni 2024)
Fielmann Group AG	SDAX	Katja Groß - Personal (seit 1. März 2021)
flatexDEGIRO AG	MDAX	Christiane Strubel - HRO (seit 1. Januar 2024)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
Formycon AG	SDAX	Nicola Mikulcik - Chief Business Officer (seit 1. Juni 2022)
Fraport AG	MDAX	Anke Giesen - Vorstand Retail and Real Estate (seit 1. Januar 2013) Julia Kranenberg - Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2022)
freenet AG	MDAX / TecDAX	Nicole Engenhardt-Gillé - Vorstand Personal und ESG (seit 1. Januar 2023)
Fresenius Medical Care AG	DAX	Dr. Katarzyna Mazur-Hofsaess - Region EMEA (seit 1. September 2018) Helen Giza - CFO/CEO (seit 1. November 2019, CEO seit 6. Dezember 2022)
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	Sara Hennicken - CFO (seit 1. September 2022)
FUCHS SE	MDAX	Isabelle Adelt - CFO (seit Oktober 2022) Esma Saglik (seit Mai 2025)
HAMBORNER REIT AG	SDAX	Sarah Verheyen - COO/CIO (seit 1. Oktober 2022)
Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	Angela Titzrath - CEO (seit 1. Oktober 2016 - Vorsitzende seit 1. Januar 2017) Annette Walter - CFO (seit Januar 2024)
Hannover Rück SE	DAX	Silke Sehm - Schaden-Rückversicherung (seit 6. März 2019) Sharon Ooi - Schaden-Rückversicherung (seit 1. Januar 2023) Brona Magee - Personenrückversicherung (seit 1. Januar 2025)
Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	Donya-Florence Amer - Chief Information Officer, Chief Human Resources Officer (seit 1. Februar 2022)
Heidelberg Materials AG	DAX	Dr. Katharina Beumelburg - Chief Sustainability & New Technologies Officer (seit 1. Oktober 2024)
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	Stefanie Rheker Personalvorständin (seit 1. März 2024)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Sylvie Nicol - Personal/Infrastruktur/Nachhaltigkeit (seit April 2019)
HOCHTIEF AG	MDAX	Martina Steffen - Arbeitsdirektorin (seit September 2021)
Indus Holding AG	SDAX	Gudrun Degenhart - COO, Materials Solutions (seit 1. Oktober 2023)
Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	Elke Reichart - Chief Digital and Sustainability Officer (seit 1. November 2023)
IONOS Group SE	SDAX / TecDAX	Britta Schmidt - CFO (seit Juli 2021)
JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	Dr. Prisca Havranek-Kosicek - CFO (seit 1. April 2023)
Jungheinrich AG	MDAX	Heike Wulff - Designated CFO (seit 1. Mai 2024) Nadine Despigneux - Vertrieb (seit 15. Juli 2024)
K + S AG	MDAX	Dr. Carin-Martina Tröltzsch - Customer Segment Agriculture, Customer Segment Industry, Strategic Projects, Production Europe, KSPC, Technology & Engineering und Research & Development (seit 20. Februar 2023) Christina Daske - Arbeitsdirektorin (seit 1. Dezember 2023)
KION GROUP AG	MDAX	Valeria Gargiulo - Chief People and Sustainability Officer (seit 1. Mai 2023)
Knorr-Bremse AG	MDAX	Dr. Claudia Mayfeld - Integrität und Recht (seit 1. Mai 2021) sowie HR (seit März 2022)
Krones AG	MDAX	Uta Anders - CFO (seit 1. Januar 2023)
LANXESS AG	MDAX	Frederique van Baarle - Arbeitsdirektorin (seit 1. April 2023)
LEG Immobilien SE	MDAX	Dr. Kathrin Köhling - CFO (seit 1. April 2023)
Mainova AG	Reg. Markt	Diana Rauhut - Vertrieb, Energiedienstleistungen, Smart City, Kundenservice, IT & Digitalisierung (seit 1. November 2018)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
Medios AG	SDAX	Mi-Young Miehler - COO (seit 1. Juli 2017)
Mercedes-Benz Group AG	DAX	Renata Jungo Brüngger - Integrität und Recht (seit 1. Januar 2016) Britta Seeger - Mercedes-Benz Cars Vertrieb (seit 1. Januar 2017, seit 1. Mai 2025 Arbeitsdirektorin)
Merck KGaA	DAX	Belén Garijo - CEO (seit 1. Januar 2015; seit 1. Mai 2021 Vorsitzende) Helene von Roeder - CFO (seit 1. Juli 2023) Khadija Ben Hammada - Chief People Officer (seit März 2025)
MTU Aero Engines AG	DAX	Dr. Silke Maurer - OEM Operations (seit 1. Februar 2023) Katja Garcia-Vila - CFO (seit 1. April 2025 , CFO ab 1. Juli 2025)
Münchener Rückversicherungs-gesellschaft AG (Munich Re)	DAX	Clarisse Kopff - Europe and Latin America (seit 1. Dezember 2022) Mari-Lizette Malherbe - Life and Health (seit 1. Januar 2023)
MVV Energie AG	Reg. Markt	Verena Amann - Personal und Arbeit (seit 1. August 2019)
Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	Louise Öfverström - CFO (seit 1. Januar 2023)
NORMA Group SE	SDAX	Annette Stieve - CFO (seit 1. Oktober 2020)
Porsche AG	DAX	Barbara Frenkel - Beschaffung (seit 1. Juni 2021)
ProCredit Holding AG	SDAX	Eriola Bibolli - CRO (seit 1. Juni 2023)
Puma SE	MDAX	Maria Valdes - Chief Product Officer (seit 1. Januar 2023)
PVA TePla AG	SDAX	Jalin Ketter - CFO (seit Juni 2020; seit Januar 2024 CEO)
QIAGEN N.V.	DAX / TecDAX	Stephany Foster - Senior Vice President and Head of Human Resources (seit Oktober 2005)
Redcare Pharmacy N.V.	MDAX	Theresa Holler - COO (seit 13. Oktober 2016)
RENK Group AG	MDAX	Anja Mänz-Siebje - CFO (seit 1. Oktober 2024)
Rheinmetall AG	DAX	Dr. Ursula Biernert - Arbeitsdirektorin (seit 1. Oktober 2024)
RWE AG	DAX	Katja van Doren - Personalvorständin und Arbeitsdirektorin (seit 1. August 2023)
Salzgitter AG	SDAX	Birgit Potrafki - CFO (seit Februar 2024 ; seit April 2024 CFO) Birgit Dietze (seit 1. September 2024)
SAP SE	DAX / TecDAX	Gina Vargiu Breuer - Personalvorständin (seit Februar 2024)
Sartorius AG	DAX / TecDAX	Dr. Alexandra Gatzemeyer - Lab Products & Services (seit 1. Mai 2023)
Schaeffler AG	SDAX	Dr. Astrid Fontaine - Personal und Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2024)
SCHOTT PHARMA AG & Co.KGaA	SDAX	Dr. Almuth Steinkühler (seit Juli 2022)
Scout24 SE	MDAX	Dr. Gesa Crockford - CCO (seit April 2024)
secunet Security Networks AG	SDAX	Jessica Nospers - CFO (seit Juni 2024)
Siemens AG	DAX	Judith Wiese - Arbeitsdirektorin (seit 1. Oktober 2020) Veronika Bienert (1. Oktober 2024)
Siemens Energy AG	DAX	Maria Ferraro - CFO (seit 1. Mai 2020) Anne-Laure Parrical de Chamard - Transformation of industry (seit 1. November 2022)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	Darleen Caron - Chief Human Resources Officer (CHRO) (seit 1. Februar 2021; Arbeitsdirektorin seit April 2024) Elisabeth Staudinger - Technology Excellence, weltweiter Kundenservice, Qualität, Zugang zu Gesundheitsversorgung und Regionen Asien-Pazifik- Japan und China (seit 1. Dezember 2021)
Siltronic AG	SDAX / TecDAX	Claudia Schmitt - CFO (seit 1. Juli 2023)
Springer Nature AG & Co. KgAA	SDAX	Alexandra Dambeck - CFO (seit Januar 2024) Carolyn Honour - Chief Commercial Officer (seit Januar 2021) Rachel Jacobs - Group General Counsel (seit Mai 2015)
Sto SE & Co. KGaA	SDAX	Désirée Konrad - CFO (stellv. CFO seit 1. September 2023 , CFO seit 1. Januar 2024)
SUSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	Dr. Cornelia Ballwießer - CFO (seit 1. Juli 2023)
Symrise AG	DAX	Dr. Stephanie Coßmann - Personal & Recht und Arbeitsdirektorin (seit 1. Februar 2023)
TAG Immobilien AG	MDAX	Claudia Hoyer - COO, Co-CEO (seit Juli 2012)
Talanx AG	MDAX	Caroline Schlienke - Arbeitsdirektorin (seit Mai 2022)
TeamViewer AG	MDAX / TecDAX	Mei Dent - CPTO (seit 31. August 2023)
thyssenkrupp AG	MDAX	Ilse Henne - Nachhaltigkeit (seit 1. Januar 2024)
TRATON SE	MDAX	Catharina Modahl Nilsson - Group Product Management (seit 1. April 2023)
TUI AG	MDAX	Sybille Reiß - Personal/Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2021)
Uniper SE	Reg. Markt	Dr. Jutta A. Dönges - CFO (seit 1. März 2023)
ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	Denise Hain - Betrieb & Personal (seit 8. Dezember 2017) Elke van Zadel - Technik, IT, Infrastruktur und Marketing (seit 1. Juli 2019, CEO seit 2021) Regina Oelfke - Finanzen und Recht (seit 1. Juni 2021)
Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	Gabi Schupp - Dining and Lifestyle (seit 1. Februar 2019) Esther Jehle - HR/Organisationsentwicklung (seit 1. Januar 2023)
Volkswagen AG	DAX	Hauke Stars - IT und Organisation (seit 1. Februar 2022)
Vonovia SE	DAX	Ruth Werhahn - Personal (seit 1. Oktober 2023)
Wacker Chemie AG	MDAX	Angela Wörl - Personal und Soziales - Arbeitsdirektorin (seit 12. Mai 2021)
Zalando SE	DAX	Astrid Arndt, Chief People Officer - CPO (seit 1. April 2021)

5. Zielgrößen zum Frauenanteil

Nach dem ersten Führungspositionengesetz, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, sind alle börsennotierten oder der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen in Deutschland verpflichtet, individuelle Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu veröffentlichen. Für die Erreichung der Zielgrößen sind Fristen festzulegen. Die erstmals festzulegende Frist durfte maximal bis zum 30. Juni 2017 dauern, die Fristen danach dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand sind vom Aufsichtsgremium festzulegen, die Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden obersten Führungsebenen vom Vorstand. Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, sind von der Zielgrößenpflicht für das Kontrollgremium ausgenommen. Zu veröffentlichen sind die Zielgrößen im Lagebericht bzw. in einer Erklärung zur Unternehmensführung als Teil des Lageberichts des Unternehmens.

Flankiert wurde das erste Führungspositionengesetz durch die CSR-Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014. Nach dieser Richtlinie sind große, börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten in der Europäischen Union unter anderem dazu verpflichtet wurden, ein Diversitätskonzept zu erstellen und im Geschäftsbericht zu veröffentlichen. Die Regelung wurde in Deutschland über das im April 2017 in Kraft getretene CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in nationales Recht umgesetzt. Dabei sollen die Unternehmen Strategien beschreiben und veröffentlichen, mit denen sie Diversität in der Unternehmensführung erreichen bzw. verbessern wollen. Die Vorgabe knüpft an die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen an. Auf die vom Unternehmen definierten Zielgrößen wird nun meist im Diversitätskonzept verwiesen.

Mit dem zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) wurden die Regelungen zur Festlegung der selbstbestimmten Zielgrößen nochmals präzisiert und verschärft. Der angestrebte Frauenanteil muss konkret beschrieben werden. Bei einer relativen Angabe wie „eine Frau von vier Mitgliedern“ müssen die Zielgrößen in Prozent jeweils einer vollen Personenzahl entsprechen. Die Festlegung einer Zielgröße von Null ist zwar grundsätzlich weiterhin zulässig, muss aber ausführlich begründet werden. Zielgröße Null soll aber nach Ansicht des Gesetzgebers die absolute Ausnahme bleiben. In der jährlichen Berichterstattung ist darzustellen, welche Umstände Vorstand bzw. Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielgröße Null gewürdigt haben und wie sie gewichtet wurden.

Verstöße gegen die Regelungen zur Zielgrößenpflicht sollen zudem nach dem FüPoG II wirksamer sanktioniert werden. Wenn unvollständige oder fehlerhafte Angaben in der Erklärung zur Unternehmensführung gemacht werden, müssen die verantwortlichen Organe mit einem Bußgeld rechnen. Unvollständige oder fehlerhafte Angaben liegen etwa vor, wenn keine Zielgrößen festgelegt werden oder eine Null-Zielgröße nicht begründet wird. Bislang sind allerdings keine Fälle bekannt geworden, in denen tatsächlich Bußgelder wegen des Verstoßes gegen die Zielgrößenpflicht verhängt wurden.

Nach der Ausgangslage des Gesetzes könnten die hier untersuchten Unternehmen theoretisch in der dritten Phase der Zielgrößenfestlegung mit einer Frist bis 30. Juni 2027 sein. Tatsächlich haben aber viele Unternehmen ihre Zielgrößen mit kürzeren Fristen festgelegt und teilweise bereits mehrfach angepasst. Betrachtet werden in dieser Studie grundsätzlich die zuletzt festgelegten Zielgrößen. Teilweise wurden im Rahmen der Befragung der Unternehmen neue Zielgrößen benannt, die zu einem späteren Zeitpunkt in diesem Jahr im Geschäftsbericht 2024 veröffentlicht werden.

Als problematisch stellte sich von Anfang an die Transparenz bei der Veröffentlichung der Zielgrößen heraus. Bei vielen Unternehmen ist in der Erklärung zur Unternehmensführung nicht erkennbar, wann genau die Zielgrößen festgelegt wurden und wie hoch der Frauenanteil bei der Festlegung war. Damit ist auch nicht problemlos erkennbar, ob gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen wurde, nachdem die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten dürfen, wenn der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent liegt. Viele der für diese Studie ermittelten Daten zu den Zielgrößen basieren daher ausschließlich auf den in der Befragung zum WoB-Index gemachten Angaben.

Die Begründungen zu den Zielgrößen fallen seit dem Inkrafttreten des FöPoG II sehr viel ausführlicher aus. Dennoch sind die wortreichen Darstellungen insbesondere zur Begründung von Zielgröße Null oftmals nur schwer nachzuvollziehen. Wesentliche Unterschiede bei den Begründungen zwischen den Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen, und den Nicht-Quotenunternehmen sind nicht festzustellen.

Von der Zielgrößenpflicht ausgenommen sind insgesamt acht an der Börse in Frankfurt notierte Gesellschaften nach ausländischem Recht mit Sitz außerhalb Deutschlands. Das sind der DAX-40-Konzern **Airbus** sowie die im MDAX gelistete **Redcare Pharmacy** mit Sitz in den Niederlanden, die MDAX-Unternehmen **Aroundtown** und **RTL Group** sowie die SDAX-Unternehmen **Befesa** und **Grand City Properties** mit Sitz in Luxemburg und das ebenfalls im SDAX gelistete österreichische Unternehmen **Kontron**. Hinzu kommt die im DAX notierte **QIAGEN**, eine N.V. nach niederländischem Recht mit Sitz in Deutschland. **QIAGEN** und die **RTL Group** haben dennoch freiwillig Zielgrößen festgelegt.

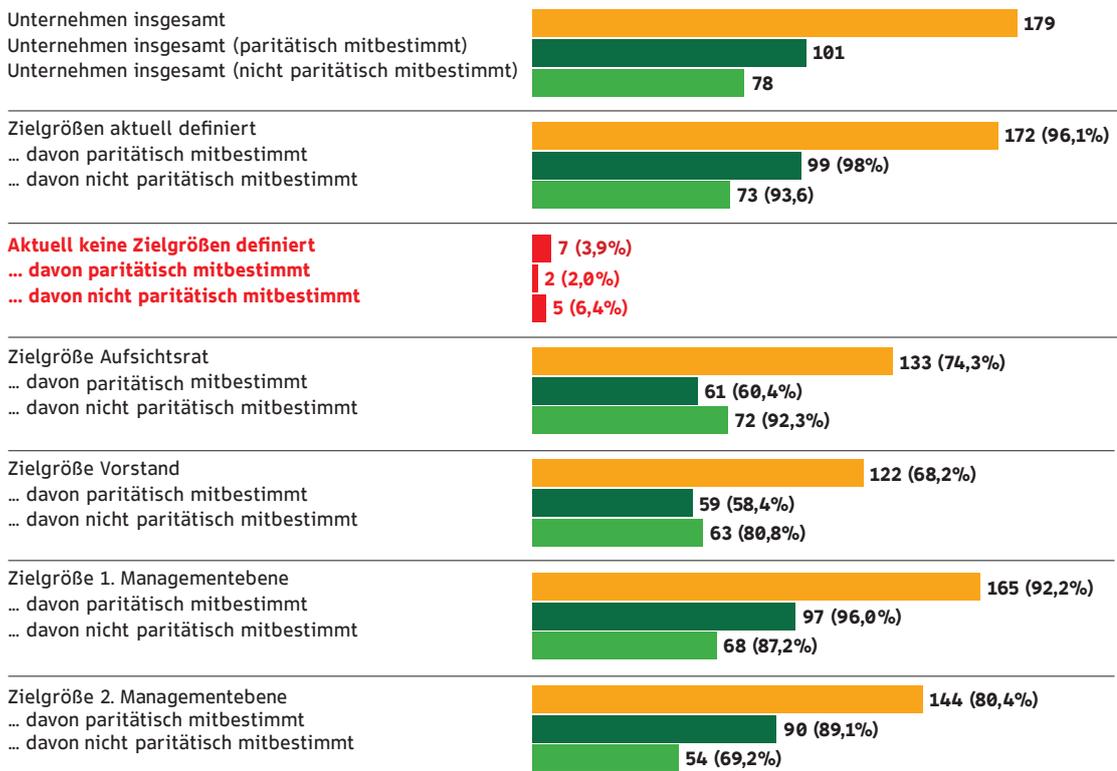
Weiterhin ausgenommen sind von der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat alle der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen. Von diesen sind die 60 Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand fallen, zudem auch von der Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil in der Vorstandsebene befreit.

Doch steht es sowohl den ausländischen Gesellschaften als auch den von der Pflicht ausgenommenen Unternehmen offen, freiwillig Zielgrößen für das Kontrollgremium oberhalb der gesetzlichen Quote sowie für den Vorstand jenseits der Mindestbeteiligung zu benennen.

Aktuell definierte Zielgrößen

Von den aktuell 179 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben 172 (96,1 %) und somit fast alle für mindestens eine der vier Führungsebenen eine Zielgröße festgelegt und veröffentlicht. Zielgrößen wurden von 99 der 101 der Quote unterliegenden Konzernen festgelegt. Hinzu kommen Zielgrößen von 73 (93,6 %) der 78 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen.

14 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen gesamt (Stand 01/2025)



14 WoB © FidAR 2025

Erstmals haben zwei der der Geschlechterquote im Aufsichtsrat und dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegende Unternehmen, die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** und die **Indus Holding**, keine Zielgrößen festgelegt. Doch beide Unternehmen sind von der Zielgrößenpflicht für den Aufsichtsrat und den Vorstand ausgenommen. Da sie keine Führungsebenen unterhalb des Vorstands haben, bzw. im Fall der BLG die Gesellschaft außer dem Vorstand als Organ keine Beschäftigten hat, werden keine Zielgrößen für die Managementebenen definiert.

Die Zahl der Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen und daher keine Zielgrößen für das Kontrollgremium festlegen müssen, ist weiter zurückgegangen. Nur noch 61 der 101 Unternehmen (60,4 %) geben eine Zielgröße an, obwohl sie dazu nicht verpflichtet sind (2024: 84 / 80,8 %). Dabei handelt es sich aber in den meisten Fällen um die Angabe „30 Prozent“, also den Verweis auf die gesetzliche Anforderung der Geschlechterquote.

Für die Vorstandsebene geben dagegen wieder etwas mehr Unternehmen Rückmeldungen zur festgelegten Zielgröße als im vergangenen Jahr (122 / 68,2 %; 2024: 118 / 65,6 %). Auch zahlreiche Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegen, haben eine

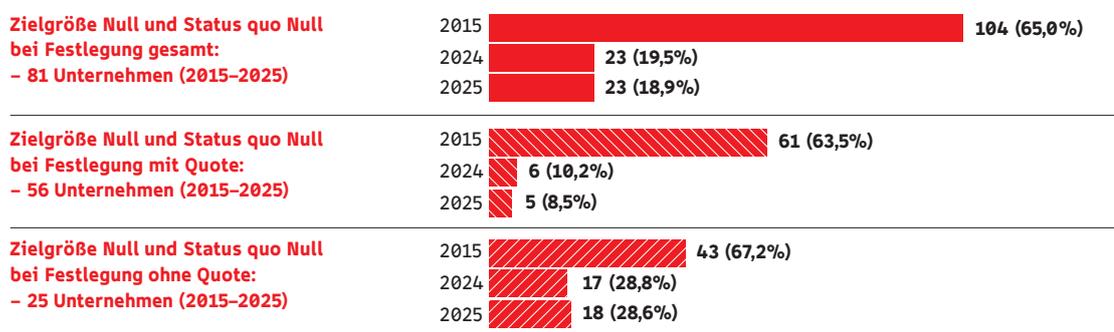
Zielgröße angegeben, obwohl sie dazu nicht mehr verpflichtet sind. Hierbei handelt es sich oft um Zielgrößen, die in den Vorjahren festgelegt und trotz der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots noch nicht verändert wurden.

Zielgröße Null bei Vorständen

Als der Deutsche Bundestag vor zehn Jahren im März 2015 das erste Führungspositionengesetz beschloss und damit auch erstmals Unternehmen in Deutschland verpflichtete, Zielgrößen für den künftigen Frauenanteil in Führungspositionen festzulegen, verband der Gesetzgeber damit die Hoffnung, dass dies den Ehrgeiz der Unternehmen wecken würde, ihr Engagement für mehr gleichberechtigte Teilhabe auch in den Unternehmensvorständen zu demonstrieren. Denn dort lag der durchschnittliche Frauenanteil im Frühjahr 2015 bei lediglich 5 Prozent. Diese Hoffnung wurde herb enttäuscht. Frauenverbände sahen die Festlegung der Zielgrößen schon damals sehr kritisch, da es einer weiteren Form der freiwilligen Selbstverpflichtung nahekam und diese nachweislich zu keinem positiven Ergebnis geführt hatte. 160 Unternehmen veröffentlichten seinerzeit eine Zielgröße für den Vorstand. 104 und damit knapp zwei Drittel dieser Unternehmen, die zu diesem Zeitpunkt keine Frau im Vorstand hatten, legten jedoch Zielgröße Null für die Vorstandsebene fest.

Die Zahl der Unternehmen, die auch künftig offen mit einer frauenfreien Führungsetage planten, ging über die Jahre nur langsam zurück. Mit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots im FÜPoG II setzte der Gesetzgeber dann ein klares Zeichen dafür, dass frauenfreie Vorstände in großen Börsenunternehmen der Vergangenheit angehören sollten. Das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot verpflichtet börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern dazu, bei Neubesetzungen mindestens eine Frau in den Vorstand zu berufen. Zudem wurde mit der Begründungspflicht für die Festlegung von Zielgröße Null der Druck auf die Unternehmen erhöht, die trotz frauenfreier Vorstandsetage weiterhin ohne Frauen für den Vorstand planten.

15 Entwicklung der Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null und frauenfreiem Vorstand bei ZG-Festlegung seit 2015 – Vergleich der 101 der Aufsichtsratsquote unterliegenden und der 78 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen (Stand 01/2025)



15 WoB © FidAR 2025

Nachdem schon im vergangenen Jahr die Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null für den Vorstand nur noch leicht zurückgegangen ist, ist der Rückgang in diesem Jahr vollständig zum Erliegen gekommen. Weiterhin planen 23 und damit knapp 20 Prozent der Unternehmen, die Zielgrößen für den Vorstand angeben, mit einer frauenfreien Vorstandsetage. Ihr Anteil ist nur dadurch leicht gesunken, dass etwas mehr Unternehmen Planziele für die Führungsetage

festlegen. Nachdem von 2022 auf 2023 nach Inkrafttreten des FöPoG II die Zahl noch deutlich von 44 auf 26 zurückgegangen war, sind die Auswirkungen der Verschärfungen durch die gesetzliche Neuregelung damit weitgehend verpufft.

Von den 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, legen lediglich fünf und damit eines weniger als im Vorjahr Zielgröße Null für den Vorstand fest. Bei den 78 nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen ist die Zahl derjenigen mit Zielgröße Null dagegen auf 18 gestiegen. Der Anteil der Unternehmen mit frauenfreier Führungsetage und Zielgröße Null ist damit mehr als dreimal so hoch als bei den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen.

Die Veränderungen sind unter anderem durch die Anpassungen in der Zusammensetzung der Indizes begründet. So wurde etwa das Technologieunternehmen **LPKF Laser & Electronics**, das Zielgröße Null für den Vorstand definiert hat, wieder in den SDAX aufgenommen, andere Unternehmen mit Zielgröße Null wie **Encavis**, **STRATEC** und **SYNLAB** sind aus dem SDAX ausgeschieden.

Der mittlerweile in den MDAX aufgestiegene Nutzfahrzeughersteller **TRATON**, der für den Zeitraum bis 27. Juni 2024 noch „aufgrund der langfristigen Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands“ die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand auf Null festgelegt hatte, berief bereits zum 1. April 2023 **Catharina Modahl Nilsson** als Vorständin für Globales Produktmanagement. Im vergangenen Jahr hat das Unternehmen, das unter das Mindestbeteiligungsgebot fällt, keine Zielgröße für die Vorstandsebene mehr definiert.

Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand

Unternehmen, die mit Zielgröße Null planen, sind seit dem Inkrafttreten des FöPoG II verpflichtet, diese Entscheidung „klar und verständlich“ zu begründen. Laut § 76 Aktiengesetz muss „die Begründung ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen.“ Damit wurde der Druck auf die Aufsichtsräte, deren Aufgabe die Festlegung der Zielgrößen für den Vorstand ist, ausführlich und nachvollziehbar darzulegen, warum das Unternehmen auch in Zukunft strategisch ohne Frauen im Top-Management plant.

Die Darstellungen in den Erklärungen zur Unternehmensführung zur Zielgröße Null für den Vorstand fallen seither deutlich ausführlicher aus. Dennoch ist ein Umdenken dahingehend, die Zielgrößenfestlegung auch als Teil der strategischen Planung für mehr Frauen in Führungspositionen zu nutzen, weiterhin nicht erkennbar.

Der überwiegende Teil der Unternehmen mit Zielgröße Null verweist darauf, dass zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands geplant seien. So schreibt der im SDAX notierte Telekommunikationsanbieter **1&1** im Nachhaltigkeitsbericht:

„Für den Vorstand wurde die Zielgröße „0“ festgelegt. Der Vorstand setzt sich derzeit ausschließlich aus Männern zusammen. Das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel der Erhöhung des Frauenanteiles tritt aus Sicht des Aufsichtsrats insoweit hinter dem Interesse des Unternehmens an der Fortführung der erfolgreichen Arbeit durch eingearbeitete Vorstandsmitglieder und an einer den Bedürfnissen des Unternehmens angepassten Vorstandsgröße zurück (§ 111

Abs. 5 AktG). Darüber hinaus soll die Auswahl für und die Besetzung von Organpositionen aufgrund objektiver Faktoren wie Qualifikation, fachlicher Eignung und nach dem individuellen Kompetenzprofil der potenziellen Führungskräfte erfolgen, wobei die Gesellschaft bemüht ist, bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug zu geben.“⁹

Grundsätzlich verfolgt **1&1** zwar global das Ziel, „einen Frauenanteil von 21 % auf allen Führungsebenen zu erreichen“.¹⁰ Dies hat aber bislang nicht dazu geführt, ein entsprechendes Planungsziel für die Vorstandsebene zu formulieren.

Auch der paritätisch mit Frauen und Männern besetzte Aufsichtsrat des Kosmetikhändlers **Douglas** lässt keine Bereitschaft erkennen, an der im Zuge des Börsengangs am 21.03.2024 eingesetzten, frauenfreien Vorstandsetage etwas zu ändern. Die Begründung enthält nicht mal einen Hinweis, dass man bei Änderung der Teamzusammensetzung bei einer Neubesetzung dann auch Frauen in die Auswahl einbeziehen würde:

„Gemäß § 111 (5) Satz 1 AktG beschloss der Aufsichtsrat am 11. März 2024, bis zum 29. Februar 2028 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von 0% festzulegen. Die Begründung für dieses Ziel ist allein, dass die drei derzeitigen männlichen Mitglieder des Vorstands bereits Geschäftsführer der Douglas Service GmbH waren. Im Zuge der Vorbereitungen für den Börsengang wurden Herr van der Laan, Herr Dr. Andrée und Herr Langer für den Zeitraum bis zum Ablauf des 29. Februar 2028 – und damit für den gesamten Zeitraum der Zielgrößenfestlegung – zu Mitgliedern des Vorstands der Douglas AG bestellt. Die personelle Kontinuität in der bisherigen Zusammensetzung des Vorstands, die sich bei der Douglas GmbH bewährt hat, trägt aus Sicht des Aufsichtsrats maßgeblich zum Erfolg der Douglas AG bei. Dies gilt auch und gerade nach Umsetzung des Börsengangs. Der Aufsichtsrat beabsichtigt daher, die Zusammenarbeit mit dem bewährten Managementteam in den kommenden Jahren fortzusetzen.“

Beim zwischenzeitlich in den MDAX aufgestiegenen Finanzdienstleister **flatexDEGIRO** wurde die Zielgröße Null für den Vorstand wie auch den Aufsichtsrat trotz der inzwischen erfolgreichen Berufung von **Christiane Strubel** in den Vorstand und von **Aygül Özkan** und **Britta Lehfeldt** in das Aufsichtsgremium bislang nicht verändert:

„Im Hinblick auf die Verpflichtungen gem. § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat aufgrund der erstmaligen Anwendungsnotwendigkeit nach dem Uplisting in den Prime Standard im Oktober 2020 festgelegt, dass die Mindestzielquote für den Frauenanteil sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat dem bei Festlegung der Zielgröße bestehenden Frauenanteil entsprechend 0 % beträgt; diese Festlegung erfolgte längstens bis zum 25. Oktober 2025. Dies geschah bezogen auf den Vorstand und den Aufsichtsrat sowohl mit Blick auf die jeweilige geringe damalige Größe des Gremiums (bei Beschlussfassung: zwei Mitglieder im Vorstand und drei Mitglieder im Aufsichtsrat) als auch in Hinblick auf die bis zum Jahre 2025 laufenden Vorstandsverträge. Unabhängig hiervon befasste sich der Aufsichtsrat auch im Berichtsjahr wieder mit den Zielgrößen; zudem wurde der Vorstand zum 01. Januar 2024 um Frau Christiane Strubel als CHRO zu erweitert. Bezogen auf den Aufsichtsrat gewann die Gesellschaft neben dem bereits seit 2022 bestellten Mitglied, Frau Aygül Özkan, im Geschäftsjahr 2023 wurde zudem mit Frau Britta Lehfeldt ein weiteres weibliches Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Mit dieser Entwicklung im Jahre 2023 stehen Aufsichtsrat und Vorstand auch im Berichtsjahr weiterhin zu ihrem im Diversitätskonzept verabschiedeten Wunsch, eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in den Gremien anzustreben.“¹¹

⁹ 1&1 AG, Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2024, 26.03.2025, S. 65.

¹⁰ Ebd., S. 38.

¹¹ flatexDEGIRO AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2025, 25.03.2025, S. 17 f.

Der HighTech-Maschinenbauer **LPKF Laser & Electronics**, derzeit im SDAX notiert, verweist auf die laufenden Vorstandsverträge und begründet die Zielgröße Null darüber hinaus damit, dass eine personelle Erweiterung des Vorstands nicht notwendig sei:

„Der Aufsichtsrat hat am 20. Februar 2024 [...] für den [...] Anteil von Frauen im zweiköpfigen Vorstand das Ziel von Null (entsprechend einer Zielquote von 0 %) jeweils neu festgelegt. [...] Bei der Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand hat sich der Aufsichtsrat von folgenden Erwägungen leiten lassen und begründet diese Festlegung wie folgt: Der Aufsichtsrat respektiert die mit der Einführung einer Frauenquote verfolgten Ziele und legt Wert auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie weitergehende Diversität. Derzeit besteht der Vorstand aus zwei männlichen Mitgliedern, deren aktuelle Vorstandsdiensverträge bis zum 31. Dezember 2024 (Dr. Klaus Fiedler) und bis zum 30. April 2025 (Christian Witt) laufen und hinsichtlich derer im Jahresverlauf 2024 über eine Verlängerung zu entscheiden sein wird. Der Aufsichtsrat möchte im besten Interesse des Unternehmens die am besten geeigneten Kandidaten unter Berücksichtigung ihrer fachlichen Qualifikation und persönlichen Eignung unabhängig von der Frage des Geschlechts bestellen. Das wäre jedoch bei einem nur aus zwei Personen bestehenden Vorstand bei einer Zielgröße für den Frauenanteil von mehr als 0 % kaum möglich. Für eine personelle Erweiterung des Vorstands sieht der Aufsichtsrat aktuell keine Notwendigkeit.“¹²

Der Druckmaschinenhersteller **Koenig & Bauer** aus dem Regulierten Markt, der bis zum vergangenen Jahr unter das Mindestbeteiligungsgebot fiel und zwischenzeitlich die Zahl der Vorstandsmitglieder auf drei reduziert hat, respektiert zwar die mit der Einführung einer Geschlechterquote verfolgten Ziele und legt Wert auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit, hält aber weiterhin an Zielgröße Null fest:

„Der Aufsichtsrat hat einen bis 31.12.2025 gültigen Beschluss, dass die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand bis 2025 weiterhin bei 0 % liegen wird. Der Aufsichtsrat hatte sich intensiv mit der geplanten Zielgröße des weiblichen Anteils im Vorstand bis zum Jahr 2025 befasst und diese letztlich mit 0 % festgelegt. Diese Entscheidung ist allein vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt laufenden Vorstandsverträge bis ins Jahr 2025 bzw. 2026 zu sehen. Die Festlegung einer Zielgröße über 0 % hätte den Willen des Aufsichtsrats unterstellt, sich nicht vertragstreu oder sich nicht treu gegenüber seinen eigenen Festlegungen verhalten zu wollen. Bei der nächsten Bestellung eines Vorstandsmitglieds wird die Geschlechterquote [...] selbstverständlich beachtet werden. Bei Neufassung des Beschlusses über die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand wird dem Aufsichtsrat eine Zielgröße des weiblichen Anteils im Vorstand über 0% zur Abstimmung vorgeschlagen.“¹³

Die hier exemplarisch aufgeführten Beispiele zeigen, dass die mit dem FöPoG II eingeföhrte Pflicht, die Festlegung von Zielgröße Null für den Vorstand „klar und verständlich zu begründen“, von den Unternehmen beachtet wird. Die von den Unternehmen vorgelegten ausführlichen Begründungen unterscheiden sich nur noch unwesentlich von den Darstellungen im Vorjahr. Als einziges Unternehmen weist **Koenig & Bauer** darauf hin, dass eine Anpassung der Zielgröße „bei der nächsten Neufassung des Beschlusses über die Zielgrößen“ angestrebt wird. Entsprechend ist zumindest nach der Analyse der Begründungen nicht zu erwarten, dass die Anzahl der Unternehmen, die weiterhin mit einem frauenfreien Vorstand planen, kurzfristig sinken wird.

¹² LPKF Laser & Electronics SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2025, 18.02.2025, S. 7.

¹³ Koenig & Bauer AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2025, 26.03.2025, <https://investors.koenig-bauer.com/de/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung/>.

Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand

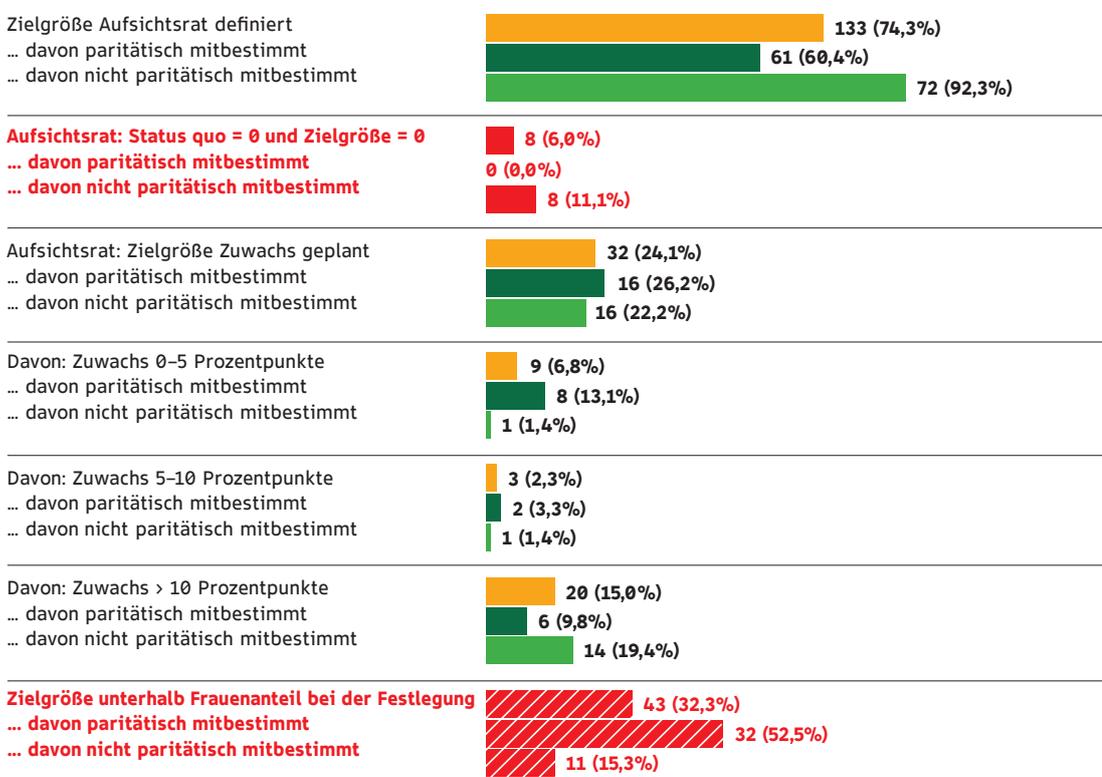
Nachfolgend werden alle 23 im DAX, MDAX, SDAX und paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen aufgeführt, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen und zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße keine Frau im Vorstand hatten. Zwei der Unternehmen haben zwischenzeitlich eine Frau in den Vorstand berufen. Eine Begründung für die Festlegung von Zielgröße Null liegt von allen 23 Unternehmen vor.

23 Unternehmen mit Zielgröße Null und frauenfreiem Vorstand bei Zielgrößenfestlegung				
Unternehmen	Börsen-segment	Frauenanteil Vorstand bei Festlegung ZG	Vorstand Zielgröße	Anteil Frauen Vorstand 01/2025
1&1 AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Adtran Networks SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Amadeus Fire AG	SDAX	0,00%	0,00%	33,33%
ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Douglas AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Eckert & Ziegler SE	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Elmos Semiconductor SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Energiekontor AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
flatexDEGIRO AG	MDAX	0,00%	0,00%	25,00%
Hypoport SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	0,00%
LPKF Laser & Electronics SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
PNE AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Rational AG	MDAX	0,00%	0,00%	0,00%
SAF-HOLLAND SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
SGL CARBON SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Sixt SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Stabilus SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
VERBIO SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Vossloh AG	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Wacker Neuson SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%

Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat

Börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen mit Sitz in Deutschland sind dazu verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festzulegen und zu veröffentlichen. Ausgenommen sind die aktuell 101 Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen. Von den hier untersuchten 179 Unternehmen unterliegen 71 der Zielgrößenpflicht im Aufsichtsrat. Doch haben mit 133 fast doppelt so viele eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt, darunter 61 der der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen. Meist wird dabei allerdings auf die gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent verwiesen, die in der Regel bereits erreicht oder schon übertroffen wird.

17 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



17 WoB © FidAR 2025

Bei 43 und damit knapp einem Drittel der Unternehmen (32,3 %) liegt die Zielgröße unterhalb des Frauenanteils zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele. Das betrifft in erster Linie die Hälfte der unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit freiwilliger Zielgröße, die auf den mindestens zu erreichenden Frauenanteil von 30 Prozent verweisen, zu diesem Zeitpunkt aber schon einen deutlich höheren Frauenanteil im Kontrollgremium hatten. Bei den 11 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen, die eine Zielgröße unterhalb des erreichten Frauenanteils definiert haben, liegt dieser ebenfalls bereits deutlich über den 30 Prozent. Sie unterliegen damit nicht dem Verschlechterungsverbot. So legte das im DAX gelistete Immobilienunternehmen **VONOVIA** eine Zielgröße von 30 Prozent fest, als der Aufsichtsrat bereits einen Frauenanteil von 33,3 Prozent erreicht hatte – mittlerweile liegt der Frauenanteil im Kontrollgremium bei 40 Prozent.

Der Anteil der Unternehmen, die eine Zielgröße oberhalb des erreichten Frauenanteils festlegen, ist zum Vorjahr von 39,7 auf 24,1 Prozent deutlich zurückgegangen. Nur noch 15 Unternehmen (15 %) plant mit einem Zuwachs von über 10 Prozentpunkten. Der Rückgang dokumentiert, neben dem Absinken des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien, dass auch bei den Zielgrößen weit weniger ehrgeizig geplant wird, als dies noch im vergangenen Jahr der Fall war.

Gestiegen ist dagegen die Zahl der nicht unter die Quote fallenden 78 Unternehmen, die eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt und veröffentlicht haben, von im Vorjahr 67 auf 72 (92,3 %). Sechs der acht Gesellschaften ausländischen Rechts, die nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen, haben kein Planziel für das Kontrollgremium festgelegt: **Aroundtown, Befesa, Grand City Properties, Kontron, RTL Group** und **Redcare Pharmacy** (vormals **Shop Apotheke Europe**). **QIAGEN** und **Stabilus** haben in diesem Jahr freiwillig Zielgrößen für den Aufsichtsrat angegeben.

Lediglich 10 Unternehmen definieren eine Zielgröße für den Aufsichtsrat von mindestens 40 Prozent, wie sie die in Deutschland nicht umgesetzte Quote der EU-Führungspositionen-Richtlinie vorsieht. Der DAX-Konzern **QIAGEN** etwa orientiert sich nach dem Diversitätsgesetz der Niederlande, obwohl das Unternehmen in Deutschland gelistet ist, und setzt einen Frauenanteil von 40 Prozent als Ziel für das Supervisory Board:

“On January 1, 2022, a Dutch gender diversity bill became effective. The gender diversity bill imposes requirements on so-called "large" companies such as QIAGEN to formulate appropriate and ambitious gender balance targets for the Supervisory Board, Managing Board and senior management. Accordingly, we have established gender balance targets that we consider appropriate and ambitious as follows: Our objective is for at least 40% of the Supervisory Board members to be women and at least 40% men in the mid-term. As of December 31, 2024, the Supervisory Board was comprised of 40% women.”¹⁴

Als einziges der 179 Unternehmen setzt die im SDAX gelistete **HORNBAACH Holding** bei der Zielgröße auf Parität im Aufsichtsrat. Zwar sind mittlerweile schon vier der sechs Mitglieder im Kontrollgremium Frauen und Parität war bereits erreicht, als die Zielgröße 50 Prozent gesetzt wurde. Dennoch ist das Bekenntnis im Geschäftsbericht eindeutig:

„Die HORNBAACH Holding AG & Co. KGaA fördert als Familienunternehmen eine offene Arbeitskultur mit einer ausgewogenen Vielfalt ("Explore variety"). Das Ziel des Diversitätskonzepts des Aufsichtsrats ist es, die Diversität im Aufsichtsrat kontinuierlich zu erhöhen, um eine angemessene Zusammensetzung für eine effektive Überwachung und Kontrolle des Unternehmens unter Berücksichtigung von Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie internationaler Erfahrung sicherzustellen: [...] Die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat zum 28. Februar 2027 beträgt 50 %. [...] HORNBAACH ist davon überzeugt, dass ein ganzheitlicher Ansatz für Diversität das Unternehmen langfristig stärkt, indem unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe berücksichtigt werden und so ein Mehrwert für Kunden und Lieferanten, Investoren/Aktionären sowie für die Mitarbeiter geschaffen wird.“¹⁵

Während die Zahl der Unternehmen gesunken ist, die ambitionierte Ziele für den Aufsichtsrat setzen, stieg die Zahl der Unternehmen, die Zielgröße Null für den Aufsichtsrat festgelegt haben, von fünf auf acht Unternehmen. Sie unterliegen alle nicht der Aufsichtsratsquote.

¹⁴ QIAGEN N.V., Annual Report 2024, S. 81.

¹⁵ HORNBAACH HOLDING AG & Co. KGaA, Geschäftsbericht 2004, S. 21.

Besonders wortreich begründet das SDAX-Unternehmen **ATOSS Software** die Festlegung, auch künftig mit einem frauenfreien Kontrollgremium zu planen – auch für den Vorstand hat das Unternehmen Zielgröße Null festgelegt:

„Auch die Besetzung von Aufsichtsratspositionen muss sich am Wohl des Unternehmens orientieren. Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen jeweils über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein. (...) Gleichwohl verfolgt der Aufsichtsrat das Ziel, die Kompetenzen und Erfahrungen im Aufsichtsrat kontinuierlich anhand sämtlicher vorstehend aufgezeigter Kriterien weiterzuentwickeln und eine ausgewogene Balance an Kontinuität und Erneuerung zu wahren. Vor diesem Hintergrund standen nach Einschätzung des Aufsichtsrats und vorbehaltlich der Entscheidungskompetenz der Hauptversammlung im Festlegungszeitpunkt keine Änderungen in der personellen Besetzung des Aufsichtsrats an, so dass die bis zum 30. Juni 2027 geltende Zielvorgabe für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat weiterhin auf 0 Prozent festgelegt wurde.“¹⁶

Nur wenige Unternehmen mit einem niedrigen Frauenanteil im Aufsichtsrat setzen sich ein ehrgeiziges Ziel für den Frauenanteil im Kontrollgremium. Eines der wenigen Beispiele unter den 78 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen, in denen die Zielgröße bei ihrer Festlegung einen angestrebten, noch nicht erreichten Frauenanteil darstellt, ist TeamViewer. Bei einem erreichten Frauenanteil von 16,7 Prozent im zu dem Zeitpunkt sechsköpfigen Gremium wurde im Jahr 2019 festgelegt, dass der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat künftig 33 Prozent betragen soll – später wurde der Wert auf 37,5 Prozent im dann achtköpfigen Aufsichtsrat angepasst. Mit der Wahl von zwei weiteren Frauen auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2023, **Swantje Conrad** und **Christina Stercken**, wurde das Ziel erreicht.

„Der Aufsichtsrat und der Vorstand der Gesellschaft sind von der besonderen Bedeutung von Vielfalt, namentlich auch der angemessenen Beteiligung von Frauen an Überwachungs- und Führungspositionen, überzeugt. Dementsprechend achten der Aufsichtsrat und der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen in besonderem Maße auf Diversität und streben mittelfristig eine Steigerung des Anteils von Frauen im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands an.“¹⁷

Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand

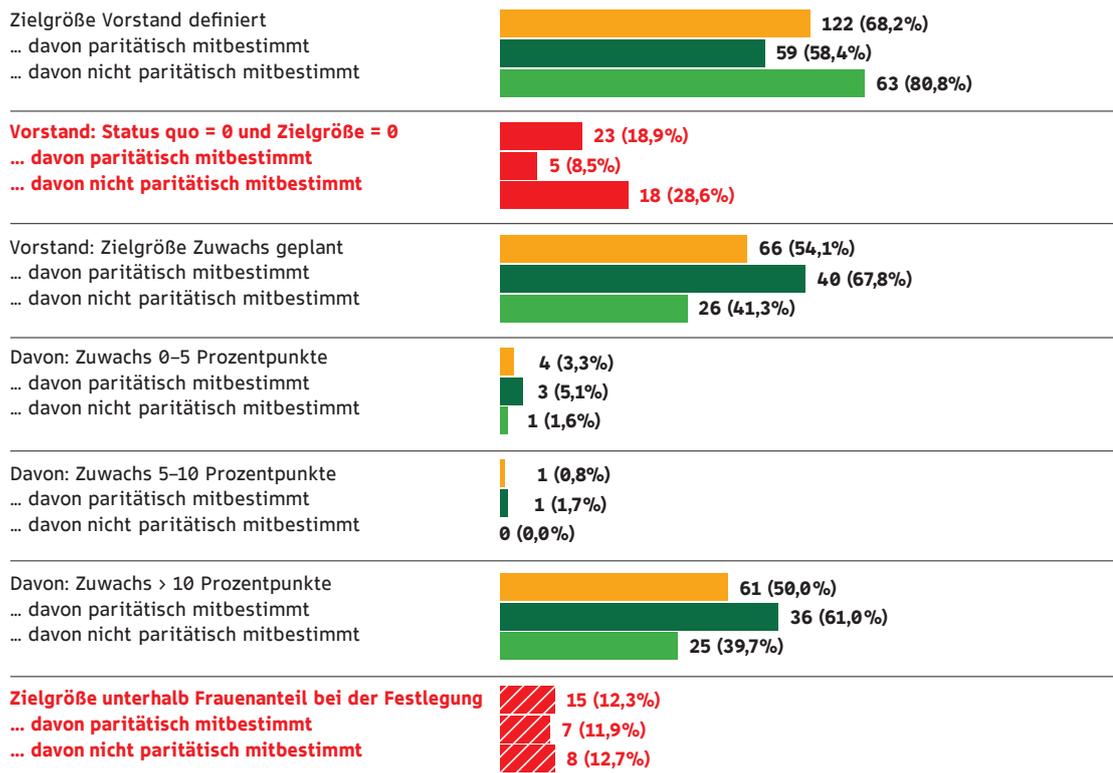
Angesichts des zwar deutlich angestiegenen, aber immer noch weit von einer gleichberechtigten Repräsentation von Frauen und Männern entfernten Frauenanteils, kommen den Zielgrößen für den Vorstand und die zwei obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands große Bedeutung zu. Zwar ist die Verpflichtung, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen, mit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände durch das FöPoG II seit August 2022 für die aktuell 60 unter die Regelung fallenden Unternehmen entfallen. Auch die 18 in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) firmierenden Unternehmen sind von der Zielgrößenpflicht ausgenommen, weil sie keinen Vorstand im eigentlichen Sinne bilden. Ferner gilt die Zielgrößenpflicht nicht für die hier untersuchten acht Gesellschaften ausländischen Rechts. Somit besteht die Zielgrößenpflicht nur für 93 der hier untersuchten 179 Unternehmen. Dennoch haben 122 eine Zielgröße für die Vorstandsebene festgesetzt und veröffentlicht.

¹⁶ ATOSS Software SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2024, <https://www.atoss.com/de/unternehmen/investor-relations/corporate-governance>.

¹⁷ TeamViewer SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2024, S. 11.

Bemerkenswert ist, dass mit 66 deutlich mehr als die Hälfte dieser Unternehmen für den Vorstand eine Steigerung des Frauenanteils geplant haben. Genau die Hälfte sieht einen Zuwachs von über 10 Prozentpunkten zum Status Quo vor. Bei der Zielgröße für den Aufsichtsrat sind es – wie oben gezeigt wurde – nur 15 Prozent.

18 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



18 WoB © FidAR 2025

Das Beispiel des DAX-Konzerns **Brenntag** zeigt, dass ein Konzern sich ohne eine Frau im Vorstand eine Zielgröße von 20 Prozent setzen und diese auch erreichen kann. Allerdings ist die im April 2022 in den Vorstand berufene CFO **Dr. Kristin Neumann** am 31. März 2025 wieder ausgeschieden. Somit ist **Brenntag** neben der **Porsche SE** nun das zweite DAX-40-Unternehmen mit frauenfreier Vorstandsetage. Bei **Brenntag** bleibt die Zielgröße 20 Prozent für den Vorstand bestehen. Darüber hinaus setzt der Chemiekonzern einen Frauenanteil von 30 Prozent als Ziel für alle Führungsebenen:

„Einen weiteren Faktor für den Unternehmenserfolg von Brenntag als weltweit agierendes Unternehmen stellt die Vielfalt der Belegschaft dar. Brenntag strebt nach Diversität auf allen Ebenen des Unternehmens. Bis 2030 soll der Frauenanteil auf allen Managementebenen unterhalb des Konzernvorstands auf mindestens 30 % steigen.“¹⁸

Bei der **Porsche SE** hat man sich mit 25 Prozent ein höheres Ziel gesetzt, das Ziel wird als einzige Anforderung des Diversitätskonzepts für den Vorstand bislang jedoch nicht erreicht:

„Der Aufsichtsrat hat zuletzt im Jahr 2022 gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von 25 % mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Mai 2027 beschlossen. Für das Diversitätskonzept des Vorstands wurde keine hiervon abweichende Zielgröße

festgelegt. [...] Die Umsetzung des Diversitätskonzepts erfolgt durch den Aufsichtsrat, der bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die vorstehend beschriebenen Diversitätskriterien und deren Ziele berücksichtigt. Die Anforderungen des Diversitätskonzepts für den Vorstand werden – mit Ausnahme der Zielgröße für den Frauenanteil, für den eine Umsetzungsfrist bis zum 31. Mai 2027 läuft – erfüllt.“¹⁹

Oftmals legen die Unternehmen keine zahlenmäßige Zielgröße, sondern lediglich das Ziel fest, „mindestens eine Frau“ und „mindestens einen Mann“ im Vorstand zu haben. **Delivery Hero**, das seit Juni 2024 einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat hat, verweist etwa auf den hohen Stellenwert von Diversität und hat die Zielgröße auf eine Frau im dreiköpfigen Vorstand festgelegt. Das Ziel wird seit 1. Januar 2025 mit der ersten Frau im Vorstand, der CFO **Marie-Anne Popp**, auch erreicht:

„Die Gesellschaft legt einen hohen Stellenwert auf Diversität innerhalb der Delivery-Hero-Gruppe und erachtet dabei auch die Beteiligung von Frauen in den Führungsebenen als einen wesentlichen Aspekt einer vielfältigen Personalstruktur. Aus diesem Grund verfolgt der Vorstand gemeinsame Projekte mit dem Team für Diversität und Inklusion, um den Anteil von Frauen und andere Diversitätsmerkmale auf der Führungsebene zu verbessern. [...] Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat für den Frauen- sowie Männeranteil im Vorstand eine Zielgröße von je einer Frau und einem Mann für fünf Jahre bis zum 31. Juli 2028 festgelegt.“²⁰

Die Zahl der 122 Konzerne mit Zielgröße für den Vorstand, bei denen das Planziel unter dem Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße liegt, ist von vier auf 15 deutlich gestiegen. Der Grund hierfür liegt meist in der Angabe einer relativen Zielgröße – also etwa „eine Frau im Vorstandsgremium“ – was bei drei Vorstandsmitgliedern einer Zielgröße von 33 Prozent entspricht. Wird der Vorstand später erweitert, liegt die ursprüngliche Zielgröße dann über dem erreichten Frauenanteil – 25 Prozent bei einem dann vierköpfigen Vorstand.

Darüber hinaus bestätigten einige Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen und nicht mehr der Zielgrößenpflicht unterliegen, in der Befragung trotzdem ihre vor 2022 festgelegten Zielgrößen. So hatte **Continental** im Dezember 2021 eine Zielgröße von 28,6 Prozent festgelegt, bei einem Frauenanteil im Vorstandsgremium von 40 Prozent. Seit dem Ausscheiden von **Katja Garcia Vila** aus dem Vorstand im Dezember 2024 hat das Gremium mit einer Frau – **Dr. Ariane Reinhart** – derzeit einen Frauenanteil von nur noch 16,7 Prozent. Im Geschäftsbericht wird die Zielgröße nicht mehr aufgeführt:

„Für die Continental AG als börsennotierte, dem Mitbestimmungsgesetz unterfallende Aktiengesellschaft gilt das Beteiligungsgebot nach § 76 Abs. 3a AktG, wonach bei Vorständen, die aus mehr als drei Personen bestehen, mindestens jeweils eine Frau und ein Mann Mitglied des Vorstands sein müssen. Die Vorgabe wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr eingehalten. Der Aufsichtsrat verfolgt fortlaufend die Entwicklung der allgemeinen Diskussion zum Frauenanteil in Vorstand und Aufsichtsrat und wird etwaigen künftigen Regelungen vorausschauend Rechnung tragen.“²¹

Nach dem Rückgang im vergangenen Jahr ist der Anteil der Unternehmen, die nicht der Aufsichtsratsquote unterliegen und eine Zielgröße für den Vorstand festgelegt haben, wieder gestiegen. 63 der 78 Unternehmen (80,8 %; 2024: 59 / 77,6 %) haben ein Planziel für die Vorstandsebene festgelegt, 25 (39,7 %) davon sehen einen Zuwachs von über 10 Prozentpunkten vor. Bei diesen Unternehmen, die nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, ist die Vorstandszielgröße der einzige gesetzliche Hebel, dass sie transparent machen, ob sie den Frauenanteil steigern wollen.

¹⁹ Porsche SE, Geschäftsbericht 2024, 25.03.2025, S. 171.

²⁰ Delivery Hero SE, Geschäftsbericht 2024, 23.04.2025, S. 30.

²¹ Continental AG, Geschäftsbericht 2024, 18.03.2025, S. 24.

Zielgrößen zielen auf Veränderungen im Gremium ab und setzen keine zwingende Anpassung der bestehenden Zusammensetzung voraus. Dennoch legt **United Internet** Zielgröße Null für einen gleichbleibend dreiköpfigen Vorstand und eine Zielgröße von 25 Prozent für den Fall der Erweiterung des Vorstands fest:

„Für den Vorstand wurde die Zielgröße „0“ festgelegt. Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2024 ausschließlich aus (drei) Männern zusammen. Der Aufsichtsrat hat nach umfassenden und sorgfältigen Erwägungen aufgrund des Interesses des Unternehmens an der kontinuierlichen Fortführung der erfolgreichen Arbeit entschieden, die Zielgröße für den nur dreiköpfigen Vorstand weiterhin mit „0“ festzulegen. Gleichzeitig wurde entschieden, dass für den Fall einer weiteren Vergrößerung des Vorstands die Zielgröße für den Frauenanteil auf 25 % festgelegt wird.“²²

Hier werden also zwei Zielgrößen – Null bei unverändertem Vorstand, 25 Prozent bei Vergrößerung des Gremiums – gleichzeitig festgelegt.

Wichtig wäre, dass die Unternehmen die Transparenz bei der Veröffentlichung der Zielgrößen und deren Begründung weiter erhöhen. Nur in Ausnahmefällen werden klare Angaben dazu gemacht, zu welchem Zeitpunkt die Zielgrößen festgelegt und wie hoch der Frauenanteil zu diesem Zeitpunkt auf der jeweiligen Führungsebene war. Ohne diese Angaben lassen sich die Zielgrößen nicht bewerten. Diese Informationen sollten seitens der Unternehmen öffentlich zugänglich gemacht werden, um die Zielsetzungen für die gleichberechtigte Teilhabe besser nachvollziehen und vergleichen zu können.

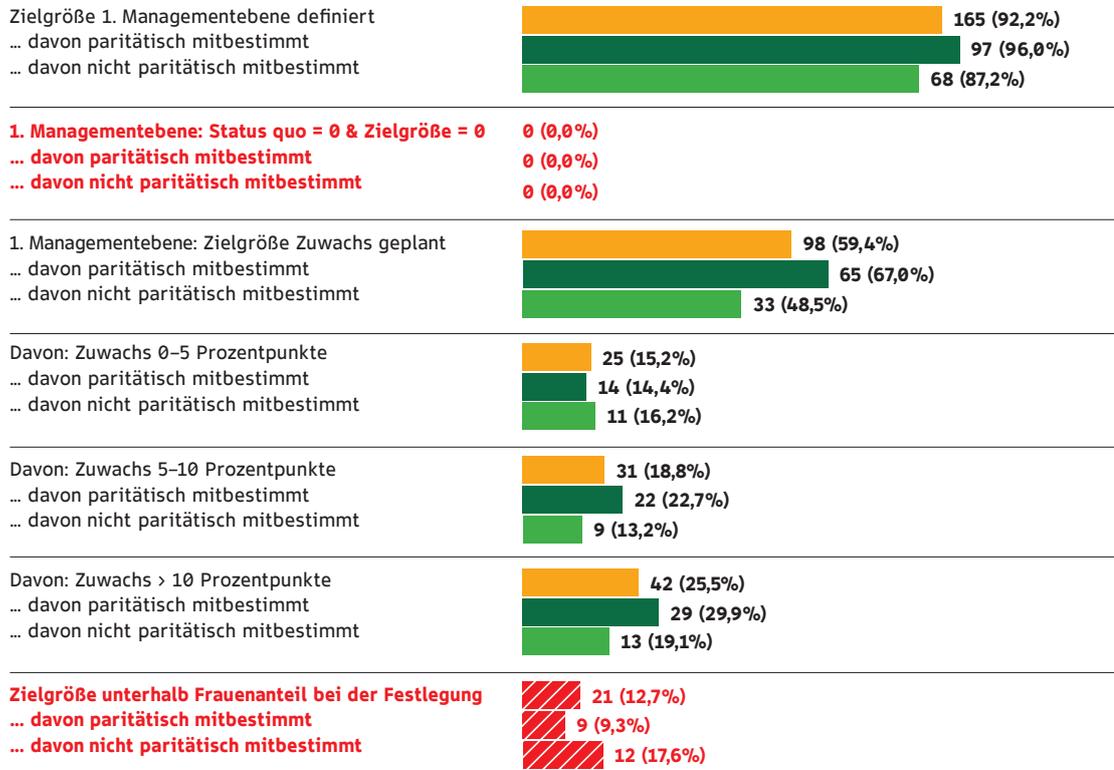
Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene

Die Führungspositionen im Management unterhalb des Vorstands spielen in börsennotierten Unternehmen eine wichtige Rolle. Das gilt insbesondere für international tätige Konzerne, die häufig viele Konzerngesellschaften haben. Die hier tätigen Führungskräfte tragen erhebliche Verantwortung, die umfassender sein kann als die eines Vorstands in einem kleinen Börsenunternehmen. Aus diesen Führungsebenen werden sowohl künftige Vorstände als auch Aufsichtsräte rekrutiert. Wird die Repräsentation von Frauen bei der Besetzung des Managements gestärkt, ergeben sich auch bessere Chancen für die gleichberechtigte Teilhabe im Konzern insgesamt. Seit die Zielgrößenpflicht für die Aufsichtsrats- und Vorstandsebene durch die Aufsichtsratsquote und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände bei einem Teil der untersuchten 179 Unternehmen entfallen ist, ist die Bedeutung der Zielgrößen für die beiden obersten Managementebenen nochmals gewachsen.

Von den hier untersuchten 179 Unternehmen haben 165 (92,2 %) Zielgrößen für die 1. Führungsebene definiert und veröffentlicht. 97 (96 %) und damit fast alle der unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen sowie 68 (87,2 %) der 78 nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen geben eine Zielgröße an. Leicht gesunken von 111 auf 98 (59,4 %) ist die Zahl der Unternehmen, die eine Zielgröße setzen, die über dem Frauenanteil bei der Festlegung liegt. Ebenfalls zurückgegangen von 67 im Vorjahr auf 42 (25,5 %) ist die Zahl der Unternehmen, die eine Steigerung des Frauenanteils auf der 1. Führungsebene von über 10 Prozentpunkten anstreben. Das könnte damit zusammenhängen, dass ambitionierte Zielgrößen erreicht wurden und die neuen Zielgrößen im Nachgang niedriger gesetzt werden. Es könnte aber auch daran liegen, dass Planziele sich als unerreichbar herausstellten und neue Zielgrößen niedriger angesetzt wurden oder das sich generell ein Nachlassen des Engagements abzeichnet.

²² United Internet AG, Geschäftsbericht 2024, 26.03.2025, S. 109.

19 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 1. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



19 WoB © FidAR 2025

Zu beachten ist, dass die Führungsebenen unterhalb des Vorstands sehr unterschiedlich aufgestellt und daher schwer zu vergleichen sind. Das früher im DAX und nun im Regulierten Markt gelistete Unternehmen **Covestro AG** etwa hat vier Führungskräfte auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands und hat die Zielgröße auf 25 Prozent gesetzt. Derzeit ist auf dieser Ebene keine Frau vertreten. Im **Covestro**-Konzern sind dagegen aktuell sieben der 28 Führungskräfte auf dieser Ebene Frauen, der Frauenanteil liegt bei 25 Prozent. Die Zielgröße auf Konzernebene liegt bei 31 Prozent.

„Der Vorstand hat im Jahr 2022 neue, differenzierte Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2027 sowohl für die Covestro AG als auch für den Covestro-Konzern festgelegt.“²³

Beispielhaft für eine transparente Berichterstattung zu den Zielgrößen ist der im Regulierten Markt notierte Energiekonzern **EnBW Energie Baden-Württemberg**. Dieser macht differenzierte Angaben über die Fortschritte auf den obersten Führungsebenen. Die Zielgröße von 20 Prozent für die 1. Managementebene soll bis Ende 2025 erreicht werden.

Der Vorstand hat für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands als Ziel festgelegt, dass im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2025 der Frauenanteil weiter gesteigert werden soll. Auf der ersten Ebene (Top-Management) und der zweiten Ebene (oberes Management) soll der Anteil von Frauen auf mindestens 20 % erhöht werden. Im Top-Management wurde dieses Ziel im Berichtszeitraum noch nicht erreicht. Jedoch konnte die Quote bereits von 15,4 % im Vorjahr auf 17,4 % im Berichtszeitraum gesteigert werden. Im oberen Management entwickelte sich die Quote von 24,7 % im Vorjahr auf 25,5 % im Berichtszeitraum, wodurch die festgelegten Ziele auf der zweiten Ebene weiterhin erreicht

²³ Covestro AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2024.

wurden. Auf Grundlage der HR-Strategie werden wir weiterhin Maßnahmen zur Erreichung und Stabilisierung der Zielquoten entwickeln.“²⁴

Die Zahl der Unternehmen, die eine Zielgröße unterhalb des Frauenanteils zum Zeitpunkt der Festlegung setzen, ist leicht von 19 auf 21 (12,7 %) gestiegen. Diese Unternehmen haben in den meisten Fällen bereits einen hohen Frauenanteil auf der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands erreicht und den Frauenanteil in den letzten Jahren auch über den öffentlichen Druck gesteigert. Sie werden in der nachfolgenden Übersicht aufgelistet.²⁵

21 Unternehmen mit geplantem Rückgang bei der Zielgröße für die 1. Managementebene

Unternehmen	Börsen-segment	Frauenanteil bei Zielgrößen-festlegung	Geplante Zielgröße 1. Führungsebene	1. Führungsebene Abweichung zum Frauenanteil bei Festlegung
Brenntag SE	DAX	31,60%	30,00%	-1,60%
CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	16,70%	11,10%	-5,60%
Dermapharm Holding SE	SDAX	40,00%	35,00%	-5,00%
DEUTZ AG	SDAX	27,00%	20,00%	-7,00%
Energiekontor AG	SDAX	50,00%	17,00%	-33,00%
Formycon AG	SDAX	40,63%	35,00%	-5,63%
freenet AG	MDAX / TecDAX	28,60%	25,00%	-3,60%
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	33,30%	30,00%	-3,30%
GEA Group AG	MDAX	21,05%	17,10%	-3,95%
GFT Technologies SE	SDAX	30,00%	25,00%	-5,00%
Grammer AG	Reg. Markt	16,30%	15,00%	-1,30%
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	8,14%	7,00%	-1,14%
HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	100,00%	50,00%	-50,00%
Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	33,30%	30,00%	-3,30%
Porsche SE	DAX	40,00%	25,00%	-15,00%
SFC Energy AG	SDAX	50,00%	40,00%	-10,00%
Stabilus SE	SDAX	13,33%	10,00%	-3,33%
Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	36,00%	30,00%	-6,00%
TAG Immobilien AG	MDAX	66,70%	30,00%	-36,70%
TRATON SE	MDAX	33,00%	30,00%	-3,00%
Wacker Neuson SE	SDAX	29,40%	22,30%	-7,10%

Der Projektentwickler von Wind- und Solarparks **Energiekontor**, der zu den Unternehmen mit Zielgröße Null für den Vorstand gehört, hat beispielsweise eine Zielgröße für die oberste Managementebene gesetzt, die weit unterhalb des bei der Festlegung erreichten Frauenanteils liegt und würde damit unter das Verschlechterungsverbot fallen, da die Zielgröße unter 30 Prozent liegt. Aus der Begründung ist nicht erkennbar, welche Strategie sich hinter der Entscheidung für die niedrige Zielgröße verbirgt:

„Aufgrund der flachen Hierarchie besteht bei Energiekontor unterhalb des Vorstands und der erweiterten Geschäftsführung zurzeit lediglich eine Führungsebene. Der Vorstand hat die bis zum 16. Mai 2027 zu erreichende Zielgröße für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 17 Prozent festgelegt. Zum 31. Dezember 2024 belief

²⁴ EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2024, S. 9.

²⁵ Zu beachten ist, dass die Daten zum Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße häufig nicht öffentlich verfügbar sind, und FidAR im Rahmen der Befragung benannt oder bestätigt wurden.

„... sich der Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 50 Prozent. Die Zielgröße ist somit übererfüllt.“²⁶

Die im MDAX notierende **TAG Immobilien** hat auch weiterhin keine Begründung für die im Vergleich zum Ausgangsniveau niedrigen Zielgrößen für die obersten Führungsebenen vorgelegt. Der Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene ist derweil von 66,7 bzw. 85,1 Prozent auf 38,2 bzw. 48,7 Prozent stark gesunken. Auch ein Diversitätskonzept hält das Unternehmen angesichts des erreichten Frauenanteils für nicht erforderlich.

„In der gesamten TAG Gruppe wurde stets auf eine ausgewogene Berücksichtigung der Geschlechter geachtet. [...] Den Anteil an Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat dieser auf mindestens 30% festgelegt. Der jeweilige Wert ist bis zum 31. Januar 2028 zu erreichen. Der Frauenanteil liegt per 31. Dezember 2024 für die erste Führungsebene bei 38,2% und in der zweiten bei 48,7%. Ein gesondertes förmliches Diversitätskonzept [...] hat die TAG nicht aufgestellt. Die Gesellschaft hält die internen Festlegungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, im Vorstand sowie im Aufsichtsrat anhand der Diversitätskriterien (u.a. Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund) für ausreichend.“²⁷

Die Bilanz zu den Zielgrößen für die 1. Managementebene fällt zehn Jahre nach Inkrafttreten des Führungspositionengesetzes gemischt aus. Zum einen werden weniger Zielgrößen festgelegt, teilweise, weil dies nicht (mehr) erforderlich ist. Zum anderen fallen die Zielgrößen häufig weniger ambitioniert aus. Zudem nimmt die Zahl der Unternehmen zu, die eine Zielgröße unterhalb des erreichten Frauenanteils festlegen. Dies könnte auch auf ein nachlassendes Engagement für die Notwendigkeit der gleichberechtigten Teilhabe hindeuten. Solange die Werte oberhalb von 30 Prozent liegen, gibt es derzeit keine gesetzliche Handhabe, gegenzusteuern.

Mit Zielgrößen, die über dem erreichten Frauenanteil liegen, ließe sich viel überzeugender nach außen wie auch an die eigene Belegschaft kommunizieren, dass das Unternehmen sich für eine stärkere gleichberechtigte Teilhabe weiter einsetzt. Ein hoher Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands ist ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um die besten Köpfe und für die Schaffung eines Pools möglicher Kandidatinnen für die Vorstands- und Aufsichtsratsebene. Es wäre hier wichtig, weiterhin mit ehrgeizigen Zielgrößen für den Frauenanteil ein sichtbares Zeichen im Markt zu setzen, dass dem Unternehmen gleichberechtigte Aufstiegschancen für Frauen und Männer ein ernsthaftes Anliegen sind.

Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene

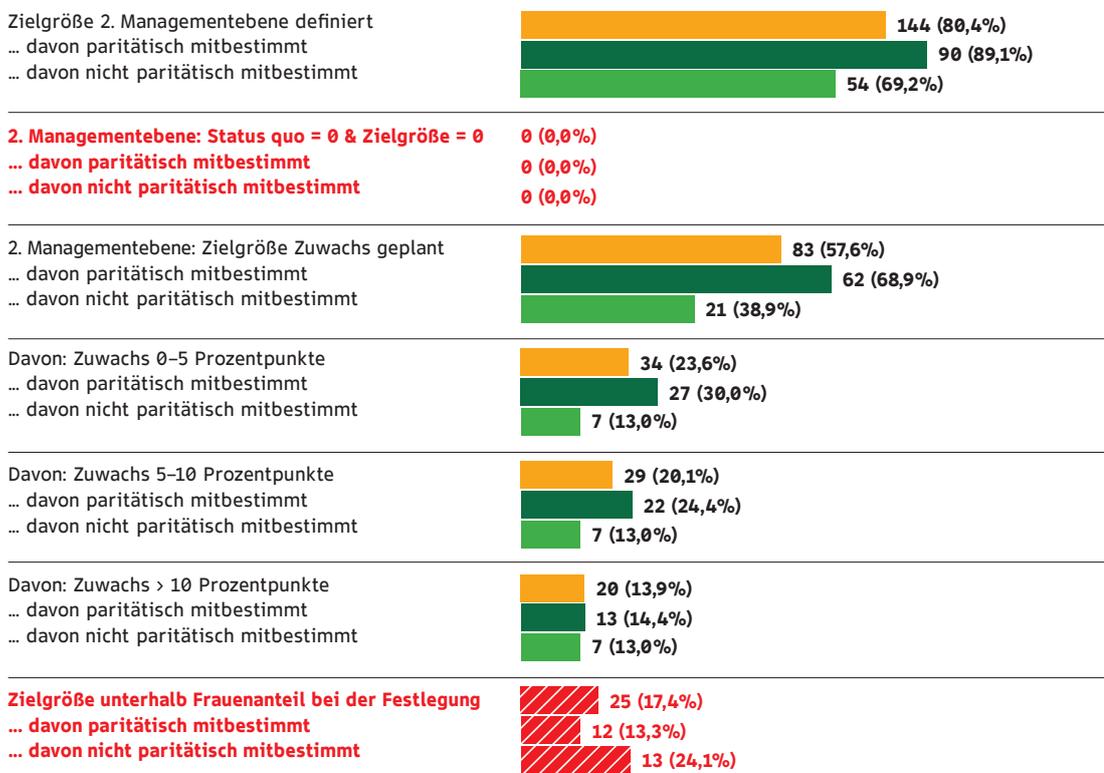
Die Managementebenen unterhalb des Vorstands sind in großen Konzernen insbesondere für die Leitung der Gesellschaften von entscheidender Bedeutung. Zudem kommt Ihnen die Rolle als Rekrutierungs-Pool für die Gewinnung von Führungskräften für den Vorstand und die jeweils höheren Führungsebenen zu. Da kleinere Unternehmen häufig nur eine Managementebene unterhalb des Vorstands haben, liegen für die hier betrachtete zweite Ebene weniger Zielgrößen vor bzw. werden dazu Angaben gemacht.

Insgesamt liegen von 144 Unternehmen Zielgrößen für die 2. Managementebene unterhalb des Vorstands vor. Mit 83 plant mehr als die Hälfte davon (57,6 %) mit einer Zielgröße, die auf eine Steigerung des Frauenanteils abzielt. Allerdings sind die Ziele im Vergleich zu den Vorjahren weniger ehrgeizig, einen Zuwachs von mindestens 10 Prozentpunkten planen nur noch 20 (14 %) der 144 Unternehmen mit Zielgröße. Im Vorjahr hatten noch über ein Drittel der unter die

²⁶ Energiekontor AG, Erklärung zur Unternehmensführung 2024, S. 6.

²⁷ TAG Immobilien AG, Erklärung zur Unternehmensführung, März 2025, <https://www.tag-ag.com/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung/>.

20 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 2. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 19 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2025)



20 WoB © FidAR 2025

Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen und knapp ein Viertel der Nicht-Quotenunternehmen für die 2. Managementebene einen Zuwachs von mindestens 10 Prozentpunkten. Die Zahl der Unternehmen, die für die 2. Managementebene den erreichten Frauenanteil als Zielgröße definieren, ist auf 36 gestiegen.

Die hohe Bedeutung der Managementebenen unterhalb des Vorstands stellt der DAX-Konzern **Zalando** heraus. Das Unternehmen hat für insgesamt fünf Führungsebenen Zielgrößen von 40 bis 60 Prozent gesetzt und verfolgt das Ziel, bis Ende 2025 dieses Niveau zu erreichen. Für die 2. Managementebene bedeutet dies bei einem derzeitigen Frauenanteil von 19 Prozent und einer Zielgröße von 40 Prozent mehr als eine Verdoppelung:

„Unser klares Bekenntnis zu Frauen in Führungspositionen zeigt sich in dem Ziel, den Frauenanteil in den obersten fünf Führungsebenen (einschließlich Vorstand) auf jeweils 40 bis 60 % zu erhöhen. Wir bieten deshalb Frauen, die für eine Beförderung in Betracht kommen, mit TripleSteps ein maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm mit persönlichen Coachings, Sponsor*innen, Job Shadowing und Möglichkeiten zum Austausch mit Kolleg*innen an. Zum 31. Dezember 2024 lag der durchschnittliche Frauenanteil auf allen fünf Führungsebenen mit 36,9 % unter der von uns festgelegten Zielgröße. Wir haben uns daher erneut verpflichtet, unser Ziel im Jahr 2025 auf allen fünf Führungsebenen zu erreichen.“²⁸

Der im MDAX gelistete Automobilzulieferer **HELLA** hatte 2021 bei einem zum Zeitpunkt der Festlegung niedrigen Frauenanteil von nur 4,8 Prozent für die 2. Managementebene eine Zielgröße von 10 Prozent festgelegt. Der Konzern betont aber gleichzeitig deutlich höhere Ziele für den Frauenanteil in Führungspositionen auf der weltweiten Konzernebene:

„Unabhängig von den gesetzlich vorgeschriebenen Zielsetzungen für den Frauenanteil in den Führungspositionen der deutschen Gesellschaften hat HELLA sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im HELLA Konzern weltweit zu erhöhen: Die Geschäftsführung strebt an, bis zum Jahr 2027 einen Frauenanteil von 27 % unter den Fach- und Führungskräften (Managers & Professionals) zu erreichen.“²⁹

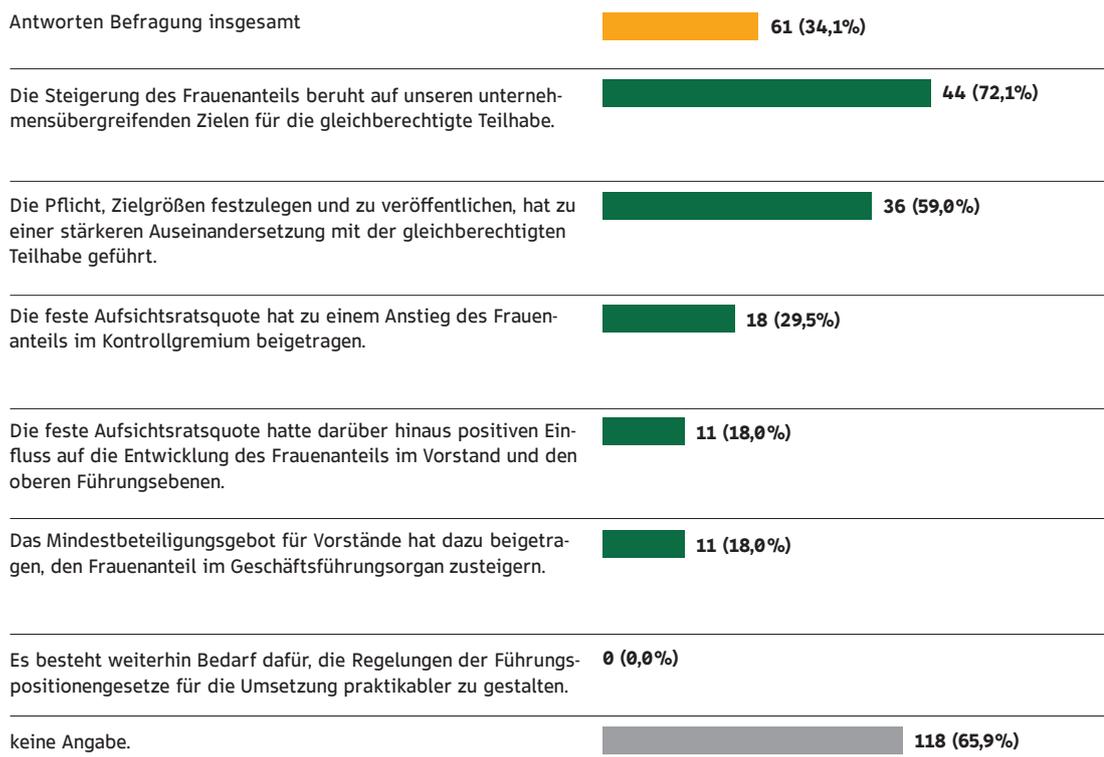
Insgesamt zeigt sich bei der Analyse der Zielgrößen und deren Begründungen für die obersten Managementebenen, dass die hier untersuchten 179 Unternehmen die Festlegung von Planzielen als strategisches Instrument zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe nutzen. Dabei steht insbesondere das Ziel im Vordergrund, den Pool von Führungskräften für höhere Managementebenen auszubauen und so auch die Position im Wettbewerb um die besten Köpfe zu verbessern. Das ist über die zehn Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes als Erfolg für die Bemühungen des Gesetzgebers zu werten. Inwieweit der öffentliche Druck und die angekündigte Sanktionierung bei Nichterfüllung dazu geführt hat, die Transparenz weiter zu erhöhen, kann allerdings hier nicht abschließend bewertet werden.

6. Das Führungspositionengesetz aus Unternehmenssicht

Im Rahmen der Befragung zur diesjährigen Studie wurden die Unternehmen dazu befragt, wie ihre Sicht auf die Führungspositionengesetze ist und wie sie den Einfluss der gesetzlichen Maßnahmen insgesamt bewerten. Da nur 61 der 179 Unternehmen (34,1 %) Angaben hierzu gemacht haben, sind die Antworten nicht repräsentativ. Dennoch geben sie einen Eindruck davon, inwieweit die gesetzlichen Regelungen Wirkung gezeigt haben.

Die Fragestellung: „Vor 10 Jahren hat der Gesetzgeber mit dem Führungspositionengesetz erstmals eine feste Geschlechterquote für Frauen in Aufsichtsräten eingeführt und Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und den zwei obersten Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen. Mit dem FüPoG II kam 2021 das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände hinzu. Bitte kreuzen Sie an, welche Aussagen zutreffen“. Mehrfachnennungen waren möglich.

21 Auswirkungen der Führungspositionengesetze aus Unternehmenssicht



21 WoB © FidAR 2025

Bemerkenswert ist, dass mit 44 (72,1 %) knapp drei Viertel der Unternehmen, die Angaben gemacht haben, die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen den eigenen, unternehmensübergreifenden Zielen für die gleichberechtigte Teilhabe zuschreiben. Das entspricht der Sichtweise der Unternehmen in der Diskussion im Vorfeld der Verabschiedung des ersten Führungspositionengesetzes, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen ausreichen würde, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Dabei war

es genau die nicht hinreichende Wirkung der Selbstverpflichtungserklärung der Wirtschaftsverbände aus dem Jahr 2001, die zu der Einführung einer verbindlichen Geschlechterquote geführt hat.

Immerhin erkennen 36 (59 %) der antwortenden Unternehmen an, dass die Pflicht, zur Festlegung und Veröffentlichung individueller Zielgrößen zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit der gleichberechtigten Teilhabe im Unternehmen geführt hat. Denn Vorstand und Aufsichtsrat mussten über die Zielgrößen beraten, diese festsetzen und darüber im Geschäftsbericht Auskunft geben. Die obenstehende Analyse der Zielgrößen zeigt, dass die verpflichtende Begründung insbesondere von Zielgröße Null die Gremien beschäftigt hat, um mögliche Sanktionen zu vermeiden.

Dass nur knapp ein Drittel der Antwortenden der Aussage zustimmt, dass die feste Aufsichtsratsquote zu einem Anstieg des Frauenanteils im Kontrollgremium beigetragen hat, mag angesichts der Verdoppelung des Frauenanteils in den Kontrollgremien über die vergangenen zehn Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes verwundern. Gleiches gilt für die 11 Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände einen Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils im Geschäftsführungsorgan zumessen.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass in der Selbstwahrnehmung jene Unternehmen, die unter die gesetzlichen Regelungen fallen, ihre strategische Ausrichtung stärker an den Gesetzen zu orientieren scheinen – jene Unternehmen, für die das Gesetz (noch) keine Wirkung hat, zeigen sich weniger angesprochen. Von diesen Unternehmen, für die die Regelungen nicht bindend sind, halten sich dennoch viele an die Vorgaben oder setzen sich freiwillig Zielgrößen für den Frauenanteil.

Fazit und Danksagung

Noch nie waren so viele Frauen in den Spitzengremien deutscher Unternehmen vertreten. Zehn Jahre nach Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 fällt die übergreifende Bilanz durchweg positiv aus. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände wirken und haben die gleichberechtigte Teilhabe in den Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft spürbar verbessert. Sowohl in den Aufsichtsräten als auch in den Vorständen steigt der Frauenanteil bei den Unternehmen, die seit 2015 der festen Quote im Aufsichtsrat unterliegen, deutlich stärker.

Gleichberechtigte Teilhabe in den Aufsichtsgremien stagniert

Knapp 80 Prozent der untersuchten 179 Unternehmen erreichen heute einen Frauenanteil von 30 Prozent im Kontrollgremium. Aber erstmals seit zehn Jahren geht die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten zurück. Damit rückt die Parität wieder weiter in die Ferne. Neue Anstrengungen sind gefragt, um das 40-Prozent-Ziel der EU-Führungspositionen-Richtlinie und mittelfristig eine paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien zu erreichen.

Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände wirkt

Der Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen der untersuchten Unternehmen setzt sich auch vier Jahre nach Inkrafttreten des FüPoG II weiter fort. Das Mindestbeteiligungsgebot hat zudem auch zu einer Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe über die 60 betroffenen Unternehmen hinaus geführt. Insbesondere die unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen berufen mehr Frauen in die Vorstandsetagen und die Anzahl der Unternehmen mit frauenfreiem Management sinkt. Der Frauenanteil in den Vorständen der nicht unter die Quote fallenden 78 Unternehmen ist bei einem geringen Wert von unter 15 Prozent dagegen rückläufig.

Zielgröße Null bleibt weiter (k) eine Option

Dass weiterhin 23 Unternehmen mit frauenfreier Führungsetage eine Zielgröße von Null Frauen im Vorstand festlegen, macht deutlich, dass die Begründungspflicht alleine nicht ausreicht, die Unternehmen zu einer strategischen Planung mit Frauen in der Führung zu bewegen. Unternehmen, die weiter ohne Frauen planen und dies nicht nachvollziehbar begründen, sollten konsequent sanktioniert werden. Insgesamt bleibt die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen hinter den Erwartungen zurück. Denn diese Art der individuellen Selbstverpflichtung wird bislang nicht von allen Unternehmen vollumfänglich umgesetzt.

Geltungsbereich der Quoten ausweiten und Quotenvorgaben erhöhen

Die Erfolgsbilanz der gesetzlichen Regelungen spricht dafür, die festen Geschlechterquoten auf mehr als die nur 101 der Aufsichtsratsquote und die 60 dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegenden Unternehmen auszuweiten. Sie sollten wie die Zielgrößenpflicht für alle börsennotierten oder Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gelten, um die notwendige Breitenwirkung zu entfalten. Analog zur EU-Richtlinie sollte die Geschlechterquote im Aufsichtsrat auf 40 Prozent erhöht und das Mindestbeteiligungsgebot für den entsprechende Kreis an Unternehmen ebenfalls in eine Quote überführt werden. Denn gleichberechtigte Teilhabe ist nicht nur verfassungsrechtlich zugesichert. Sie ist in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ein wirtschaftlich relevanter Faktor und im europäischen Vergleich ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen.

An dieser Stelle danken wir den Unternehmen, die aktiv bei der Datenerhebung und -prüfung mitwirken und im Rahmen der Recherche wichtige Anregungen geben. Unserem Kooperationspartner Matthias Struwe und seinem Team danken wir für die Unterstützung bei der Durchführung des Projektes. Unser besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das den WoB-Index fördert und seit vielen Jahren positiv begleitet.

Methodik

Der Women-on-Board-Index 185 wird aus den Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie der aktuell 19 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen in Deutschland gebildet. Die Untersuchung der Unternehmen des TecDAX ist mit der Reform der Indizes der Deutschen Börse im Jahr 2019 entfallen, sie sind seither im DAX, MDAX oder SDAX enthalten. Das schränkt die Vergleichbarkeit der Index-bezogenen Werte mit den Daten vor 2019 ein.

Stichtag für die vorliegende Studie ist der **15.01.2025**. Änderungen in der Besetzung der Aufsichtsräte wurden bis zum **01.05.2025** berücksichtigt, einschließlich der am 05.03.2025 mit Wirkung zum 24.03.2025 erfolgten Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes der Deutschen Börse³⁰ sowie diverser außerplanmäßiger Anpassungen der Indizes, insbesondere der Herausnahme von **Nagarro SE, Mutares SE & Co. KGaA** und **STRATEC SE** aus dem SDAX am 06.05.2025.³¹ Zudem ist die **METRO AG** im Zuge eines Delistings mit Wirkung zum 17.04.2025 aus dem SDAX ausgeschieden und wurde durch die **Friedrich Vorwerk Group SE** ersetzt.³² Die **Deliver Hero SE** hat seit Juni 2024 einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat und wurde neu in den WoB-Index 100 aufgenommen.

Die Liste der von der Geschlechterquote nach dem FÜPoG betroffenen Unternehmen wurde von FidAR im Zuge der erstmaligen Recherche zum WoB-Index 100 im Jahr 2015 ermittelt. Seither wird regelmäßig geprüft, ob Unternehmen, etwa durch einen Börsengang, hinzugekommen sind oder, etwa wegen des Rückzugs von der Börse, aus der Liste herauszunehmen sind. Jenseits der im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sind aktuell 19 im Regulierten Markt notierte Unternehmen paritätisch mitbestimmt.

Für alle Unternehmen wurde die Datengrundlage auf der Basis eigener Recherchen der im Internet veröffentlichten Informationen ermittelt. Die erhobenen Daten wurden den Unternehmen schriftlich zur Prüfung vorgelegt, ferner wurden die Unternehmen zu einzelnen Aspekten – wie beispielsweise den Zielgrößen und dem Datum der nächsten Aufsichtsratswahl – befragt. **68,7 Prozent** der angeschriebenen Unternehmen haben ihre Daten geprüft und so aktiv die Untersuchung unterstützt. Rückmeldungen wurden bis zum Redaktionsschluss der Studie am **1. Mai 2025** aufgenommen.

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.

³⁰ Berücksichtigt wurden die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 5.03.2025, die zum 24.03.2025 wirksam wurden: RENK Group AG, flatexDEGIRO AG und DWS Group GmbH & Co. KGaA steigen in den MDAX auf und ersetzen Siltronic AG, Schott Pharma AG & Co. KGaA und Hypoport SE, die in den SDAX absteigen. STOXX gibt Neuzusammensetzung der DAX Blue-Chip-Indizes bekannt, 5. März 2025 (<https://stox.com/stoxx-gibt-neuzusammensetzung-der-dax-blue-chip-indizes-bekannt-5-marz-2025/>).

³¹ Außerplanmäßige Anpassungen in SDAX, HDAX und TecDAX, 6. Mai 2025, (<https://stox.com/auserplanmasige-anpassungen-in-sdax-hdax-und-tecdax-6-mai-2025/>).

³² Außerplanmäßige Anpassung im SDAX, 14. April 2025 (<https://stox.com/auserplanmasige-anpassung-im-sdax-14-april-2025/>).

Unternehmensauswahl

Untersucht werden in dieser Studie die 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sowie die aktuell 19 im Regulierten Markt notierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. 101 dieser Unternehmen fallen unter die Quote im Aufsichtsrat, 78 DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen unterliegen nicht der Aufsichtsratsquote.

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt die verbindliche Aufsichtsratsquote für alle Unternehmen, die „paritätisch mitbestimmt“ und in Deutschland „börsennotiert“ sind. Zur Ermittlung der nach aktuellem Stand 101 Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, wurden die nachfolgenden Kriterien zugrunde gelegt.

Paritätische Mitbestimmung

„Paritätisch mitbestimmt“ sind Unternehmen dann, wenn sie nach dem Mitbestimmungsgesetz dazu verpflichtet sind, einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit gleichem Anteil an Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerseite und der Anteilseignerseite zu bilden. Das Mitbestimmungsgesetz gilt für Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft betrieben werden und in der Regel in Deutschland mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Börsennotierung

Als „börsennotiert“ gelten Unternehmen im Sinne des Gesetzes, wenn sie nach § 3 Abs. 2 Aktiengesetz (AktG) im Regierten Markt einer deutschen Wertpapierbörse notiert sind. Die im Freiverkehr der deutschen Wertpapierbörsen gelisteten Unternehmen sind dagegen nicht verpflichtet, die Regelungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe anzuwenden, da der Freiverkehr kein geregelter Markt im Sinne des Aktiengesetzes ist und für die dort gelisteten Unternehmen geringere gesetzliche Vorgaben gelten. Unternehmen, die im Rahmen eines Börsengangs neu im Regierten (Regulierten) Markt einer deutschen Börse notiert werden, werden in den WoB-Index aufgenommen.

Delisting / Downgrading

Ziehen sich erfasste Unternehmen im Rahmen eines Delistings von der Börse zurück und sind daher nicht mehr börsennotiert, werden sie aus dem Index herausgenommen. Gleiches gilt für Unternehmen, die sich im Rahmen eines Downgradings aus dem Regierten Markt zurückziehen und in den Freiverkehr wechseln.

Gesetzliche Grundlagen

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 (FüPoG)

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. (Aktiengesetz § 96, Absatz 2 (neu))

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)

(3a) Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz [...] gilt, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig.

(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben [...]. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. [...] Wenn für den Aufsichtsrat bereits das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 oder 3 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand. (Aktiengesetz § 76, Absatz 3a; § 111, Absatz 5 (neu))

Richtlinie (EU) 2022/2381 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen³³

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass für börsennotierte Gesellschaften eines der folgenden Ziele gilt, das bis zum 30. Juni 2026 zu erreichen ist:

- Frauen stellen mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren;
- Frauen stellen mindestens 33 % aller Direktoren, wozu die Posten der geschäftsführenden und der nicht geschäftsführenden Direktoren zählen.

³³ Richtlinie (EU) 2022/2381 (ABl. L 315 vom 7.12.2022, S. 44-59), EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/LSU/?uri=oj:JOL_2022_315_R_0003.

FidAR im Profil

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche, unabhängige, gemeinnützige und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. FidAR ist ein Netzwerk für Frauen und Männer und hat über 1.400 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Kontakt

Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
E-Mail: anja.seng@fidar.de

Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin
Tel. +49 (30) 887 14 47 13
E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin
Geschäftsstelle
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin
Tel. +49 (30) 887 14 47 16
E-Mail: info@fidar.de
Internet: www.fidar.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend