

PRESSEMITTEILUNG

Nur wenige DAX-Aufsichtsräte nutzen die HV-Saison zur Erhöhung der Frauenquote

- **Nur jeder zehnte neu zu besetzende Posten in den DAX30-Aufsichtsräten geht an eine Frau.**
- **Nur knapp die Hälfte der 30 DAX-Unternehmen (46,7 %) erfüllt bereits heute die neue Frauenquote in Aufsichtsräten.**
- **Große Unterschiede bei Umsetzung der gesetzlichen Frauenquote: Spitzenreiter Henkel mit einem Frauenanteil von 43,8 %; Fresenius und Fresenius Medical Care noch ohne weibliche Kontrolleure.**
- **Aktuelle Untersuchung aller Einladungsschreiben der DAX30-Unternehmen zu den Hauptversammlungen (HV) 2015.**

Willich, 28. April 2015. Die Einführung der gesetzlichen Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte spaltet die DAX-Unternehmen. Während manche der Börsenschwergewichte die Quote bereits übererfüllen, sind zahlreiche Konzerne noch weit von der ab 2016 vorgeschriebenen Pflichtquote entfernt. Dennoch nutzen einige der DAX30-Unternehmen mit Nachholpotenzial die diesjährige Hauptversammlungssaison nicht. Lediglich sechs Frauen können auf den dieses Jahr stattfindenden Hauptversammlungen in die Aufsichtsräte der 30 DAX-Unternehmen gewählt werden. Insgesamt stimmen die Anteilseigner auf den Aktionärsversammlungen über die Besetzung von 49 Aufsichtsratspositionen in 16 Unternehmen ab. Damit steigt ein Jahr vor dem Inkrafttreten der Frauenquote von 30 % in deutschen Aufsichtsräten der Anteil weiblicher Kontrolleure im wichtigsten deutschen Börsensegment DAX nur marginal von 25,9 % auf 27,0 %.

Am Ende der Hauptversammlungssaison 2015 wird voraussichtlich nur knapp die Hälfte (46,7 %) der 30 größten börsennotierten Gesellschaften die vorgesehene Frauenquote in den Kontrollgremien erfüllen. In gut einem Drittel der DAX-Unternehmen (36,6 %) wird auch nach der diesjährigen Hauptversammlungssaison die Frauenquote bei 20 % oder sogar darunter liegen. In zwei Unternehmen wird es auch weiterhin keine Frau im Kontrollgremium geben. Das ist das Ergebnis der Untersuchung der Einladungen aller 30 DAX-Unternehmen zur Teilnahme an Hauptversammlungen in diesem Jahr von diep – Deutsches Institut für Effizienzprüfung.

**Nur BMW und Siemens nutzen Gelegenheit zum Erreichen der 30 %-Marke;
Commerzbank, Deutsche Börse und ThyssenKrupp bauen Frauenanteil aus**

„BMW und Siemens nutzen die diesjährige Hauptversammlung, um die 30 %-Marke zu erreichen. Auch Commerzbank, Deutsche Börse und ThyssenKrupp erhöhen im Rahmen der anstehenden Hauptversammlung den Anteil von Frauen im Kontrollgremium, wobei allerdings ThyssenKrupp auch am Ende der diesjährigen Hauptversammlung die 30 %-Marke verfehlt“, sagt Professor Dr. Peter Ruhwedel, wissenschaftlicher Leiter des KCU KompetenzCentrum für Unternehmensführung & Corporate Governance an der FOM Hochschule in Duisburg sowie diep-Geschäftsführer.

„Aber zahlreiche Unternehmen mit Nachholbedarf bei der Quoten-Erfüllung lassen trotz der Drohung des leeren Stuhls die Gelegenheit verstreichen, im letzten Wahljahr vor dem Inkrafttreten der Frauenquote den Frauenanteil auszubauen. Dieses erscheint umso erstaunlicher, als dass Aufsichtsratsmitglieder in der Regel für fünf Jahre gewählt werden, so dass nicht in jedem Jahr Änderungen möglich sind.“ Ab 2016 müssen börsennotierte, vollmitbestimmungspflichtige Unternehmen einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 % einhalten. Bei Nichterfüllung ist die quotenwidrige Wahl nichtig und die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben unbesetzt (Prinzip des „leeren Stuhls“).

Fresenius und Fresenius Medical Care weiterhin ohne Frau im Aufsichtsrat

Spitzenreiter bei der Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen in der ersten Börsenliga ist Henkel, dessen Aufsichtsrat fast zur Hälfte von Frauen gestellt wird (43,8 %). Im Aufsichtsrat des Anbieters von Dialyse-Produkten und -Dienstleistungen Fresenius Medical Care sowie des Medizintechnik- und Gesundheitsunternehmens Fresenius SE & Co. KGaA gibt es dagegen noch keine Frau. Bei Fresenius SE wurde zwar eine Ersatzwahl für ein verstorbenes Aufsichtsratsmitglied erforderlich, der Hauptversammlung wird für die verbleibende Mandatszeit bis zur Hauptversammlung 2016 jedoch ein männlicher Kandidat vorgeschlagen. Die aktuellen Rücktritte im VW-Aufsichtsrat offenbaren für solche Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 30 % ein Risiko: Ab dem Jahr 2016 müssen ungeplante Nachbesetzungen bis zur Erreichung der gesetzlichen Frauenquote verpflichtend mit Frauen erfolgen, wodurch die unternehmerischen Handlungsspielräume bei der Auswahl geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen deutlich eingeschränkt werden.

Die Deutsche Telekom und die Münchener Rück verfügen mit 40 % ebenfalls über eine sehr hohe Quote, die jedoch auch auf einen sehr hohen Anteil von Frauen auf Seiten der Arbeitnehmerbank zurückzuführen ist. E.on und K+S schaffen es dagegen trotz einer Frauenquote der Kapitalvertreter von 33 % bzw. 25 % nicht in die Nähe der Zielquote für den Gesamtaufsichtsrat, da die Arbeitnehmerseite nur Männer in den Aufsichtsrat entsendet. Im Durchschnitt aller DAX-Unternehmen verfügen die Arbeitnehmervertreter jedoch über eine höhere Frauenquote als die Kapitaleseite. „In 56,7 % und damit in mehr als der Hälfte der Unternehmen liegt der Frauenanteil bei den Anteilseignervertretern unter der geforderten 30 %-Marke. Diese Unternehmen erreichen das Quotenziel teilweise nur, weil die Arbeitnehmervertreter die Quote übererfüllen“, sagt Professor Peter Ruhwedel.

Besetzung mit Frauen erfolgt kompetenzorientiert - Netzwerkzugehörigkeit von untergeordneter Bedeutung

„Eine Analyse der Kompetenzprofile der zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Frauen zeigt, dass diese häufig auf Basis eines klaren Kompetenzprofils ausgewählt wurden“, so Ruhwedel. So hatte die Deutsche Bank bereits im vergangenen Jahr die US-Amerikanerin Louise Parent als ehemalige Leiterin der Rechtsabteilung von American Express in den Aufsichtsrat berufen lassen und so ihre juristische Kompetenz in den USA ergänzt.

Die Deutsche Börse will dagegen mit der Wahl von Amy Yok Tak Yip ihre Asienkompetenz stärken. Amy Yok Tak Yip ist Geschäftsführerin der Kapitalanlagegesellschaft RAYS Capital Partners in Hongkong und hat viele Jahre in der asiatischen Finanzindustrie gearbeitet – unter anderem bei der Hong Kong Monetary Authority und der DBS Bank. Professor Peter Ruhwedel: „Während in der Vergangenheit die Netzwerkzugehörigkeit eine große Rolle bei der Wahl in den Aufsichtsrat spielte, haben einige Unternehmen die Notwendigkeit für eine gezielte Weiterentwicklung und Professionalisierung ihrer Aufsichtsräte erkannt. Zudem sehen sie sich immer häufiger einem Rechtfertigungsdruck für ihre Wahlvorschläge ausgesetzt – insbesondere durch institutionelle Investoren.“

Erfolgreiche Umsetzung der Frauenquote erfordert langfristige Personalplanung für den Aufsichtsrat

Trotz der positiven Beispiele reagieren zahlreiche Unternehmen noch immer zurückhaltend auf eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils. Eine Ursache liegt in dem Ausscheiden erfahrener männlicher Aufsichtsratsmitglieder, die zur Erfüllung

der Frauenquote aus den Gremien ausscheiden müssten. Dies wird nicht nur wegen des Kompetenzverlustes kritisch beurteilt; auch der erforderliche Zeitbedarf, bis ein neues Aufsichtsratsmitglied seine Aufgaben mit der notwendigen Sachkunde und Intensität wahrnehmen kann, ist typischerweise länger als etwa bei einem Vorstandsmitglied. Dem ist indes entgegen zu halten, dass eine regelmäßige Umbesetzung innerhalb des Gremiums positiv gegen Phänomene des Gruppendenkens, die bei einer zu langen Konstanz im Gremium eine kritische Überwachung des Vorstands erschweren können, wirken.

Immer mehr Unternehmen erkennen von sich aus den Mehrwert einer größeren Diversität der Aufsichtsgremien und nutzen die Erhöhung des Frauenanteils für einen gezielten Kompetenzaufbau. Dies setzt jedoch klare Anforderungsprofile für die Aufsichtsratsmitglieder und eine langfristige Besetzungsplanung des Gesamtremiums voraus, wie sie im Rahmen einer regelmäßigen Effizienzprüfung der Gremien entwickelt werden können. Eine solche Evaluierung bietet zudem die Möglichkeit, notwendige Veränderungsbedarfe außerhalb der üblichen Tagesordnung zu adressieren und die Diskussionskultur im Gremium weiterzuentwickeln.

Über diep – Deutsches Institut für Effizienzprüfung

diep ist Deutschlands Kompetenzzentrum zu allen Fragen der Effizienzprüfung von Aufsichtsgremien. Als unabhängiges Institut bündelt diep wissenschaftlich fundierte Vorgehensweisen und Methoden für Aktiengesellschaften, öffentliche Unternehmen, Genossenschaften und Familienunternehmen. Mit einem Netzwerk erfahrener Partner ist diep Bindeglied zwischen Aufsichtspraxis und Corporate Governance-Forschung.

Pressekontakt:

Tobias M. Weitzel
BSK Becker+Schreiner Kommunikation GmbH
Gießerallee 6
47877 Willich
Tel.: +49 (0) 2154 – 81 22 16
Mobil: +49 (0) 177- 721 576 0
E-Mail: weitzel@kommunikation-bsk.de

DAX 30-Unternehmen: Frauenquote 2015

Unternehmen	Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder	Finden im Jahr 2015 HV-Wahlen zum Aufsichtsrat statt? ⁵⁾	Frauenanteil (Anteilseigner) nach HV 2015	Frauenanteil (gesamt) nach HV 2015	Frauenanteil (gesamt) Veränderung
1 Henkel AG & Co. KGaA	16	Nein	37,5%	43,8%	-
2 Deutsche Boerse AG ¹⁾	12	ja	25,0%	41,7%	³⁾
3 Deutsche Telekom AG	20	Ja	30,0%	40,0%	-
4 Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG	20	Nein	30,0%	40,0%	-
5 Infineon Technology AG ²⁾	16	Ja	25,0%	37,5%	-
6 Merck KGaA	16	Nein	25,0%	37,5%	-
7 Commerzbank AG	20	Ja	30,0%	35,0%	16,7%
8 Deutsche Bank AG	20	Ja	30,0%	35,0%	-
9 Deutsche Post AG	20	Ja	20,0%	35,0%	-
10 adidas AG	12	Nein	33,3%	33,3%	-
11 Allianz SE	12	Nein	33,3%	33,3%	-
12 BMW AG	20	Ja	30,0%	30,0%	20,0%
13 Deutsche Lufthansa AG	20	Ja	20,0%	30,0%	-
14 Siemens AG	20	Ja	30,0%	30,0%	20,0%
15 BASF SE	12	Nein	33,3%	25,0%	-
16 Beiersdorf AG	12	Nein	33,3%	25,0%	-
17 Daimler AG	20	Ja	30,0%	25,0%	-
18 SAP AG	16	Nein	12,5%	25,0%	-
19 ThyssenKrupp AG	20	Ja	20,0%	25,0%	25,0%
20 Bayer AG	20	Ja	20,0%	20,0%	-
21 Continental AG	20	Nein	20,0%	20,0%	-
22 E.ON SE	12	Nein	33,3%	16,7%	-
23 HeidelbergCement AG	12	Nein	16,7%	16,7%	-
24 LANXESS AG	12	Ja	16,7%	16,7%	-
25 Linde AG	12	Nein	16,7%	16,7%	-
26 RWE AG	20	Nein	10,0%	15,0%	-
27 Volkswagen AG	20	Ja	20% (10%) ⁴⁾	15% (10%) ⁴⁾	-
28 K+S AG	16	Ja	25,0%	12,5%	-
29 Fresenius Med Care AG & Co. KGaA	6	Nein	0,0%	0,0%	-
30 Fresenius SE & Co. KGaA	12	Ja	0,0%	0,0%	-

1) nach Verkleinerung (Anteil für Arbeitnehmer geschätzt)

2) nach Vergrößerung (Anteil für Arbeitnehmer geschätzt)

3) Erhöhung, aber eingeschränkte Vergleichsmöglichkeit

4) Nach Rücktritt von Ursula Piëch (im Verhältnis zur Sollanzahl der Mitglieder)

5) Einschließlich Wahlen nach gerichtlicher Bestellung sowie zum Ersatz ausgeschiedener Mitglieder

Quelle: Unternehmensangaben, eigene Berechnungen

© diep Deutsches Institut für Effizienzprüfung

Stand: 25.4.2015