

BOARD - Mediathek > 2021 > BOARD 4/2021 > Aufsätze > Druck ist die Antwort auf Zielgröße Null

Zeitschrift:	BOARD
Autor:	Monika Schulz-Strelow
Beitragstyp:	Beitrag
Ausgabe:	4/2021

Druck ist die Antwort auf Zielgröße Null

Neue Dynamik für gleichberechtigte Teilhabe durch konsequente gesetzliche Vorgaben

Monika Schulz-Strelow



Monika Schulz-Strelow, Präsidentin FidAR e. V.

Ein Handlungsdefizit kann man der Bundesregierung in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe derzeit nicht vorwerfen: Im Sommer 2020 gab Bundeskanzlerin Angela Merkel die Lösung aus, das Ziel der Gleichberechtigung müsse „Parität in allen Bereichen“ sein, und zwar explizit auch in Spitzenämtern der Wirtschaft. Bereits im November 2019 wurde ein gemeinsamer Gesetzesentwurf von Justiz- und Frauenministerin diskutiert, der eine Mindestbesetzung mit Frauen in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern der börsennotierten und paritätisch besetzten Konzerne bei Neubesetzungen vorsieht. Der Gesetzesvorschlag wurde am 6. Januar 2021 im Kabinett beschlossen und am 25. Juni 2021, nach fraktionsinternen Diskussionen und Änderungen im Bundesrat verabschiedet.

Inhalt

- I. FÜPoG II erhöht den Druck
- II. Geringe Veränderungsbereitschaft
- III. Kaum weitere Bewegung in den Aufsichtsräten
- IV. Trotz leichtem Abstieg Frauenanteil in den Vorständen auf niedrigem Niveau
- V. Erste Wirkungen durch das Mindestbeteiligungsgebot
- VI. Fazit

I. FÜPoG II erhöht den Druck

Das sogenannte FÜPoG II erhöht spürbar den Druck auf die Privatwirtschaft wie auch auf öffentliche Unternehmen, den Frauenanteil in Führungspositionen und hier besonders bei den Vorständen zu steigern.

Zu Recht. Denn Deutschland hinkt bei der gleichberechtigten Teilhabe massiv hinterher. Zwar wurde zahlenmäßig das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Deutschland das Ziel erreicht, den Frauenanteil in Aufsichtsräten von der Quote unterliegenden börsennotierten und paritätisch mitbestimmten ca. 100 Unternehmen zu steigern. Doch an der grundsätzlichen Einstellung zur gleichberechtigten Teilhabe ändert das Gesetz bislang wenig.

Herzstück der Reform ist das Mindestbeteiligungsgebot für die Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern. Betroffen sind davon nach der Analyse des aktuellen Women-on-Board-Index von FidAR (www.wob-index.de) 66 der aktuell 106 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen. 24 davon haben keine Frau im Vorstand und daher Handlungsbedarf. Zudem kommt eine sanktionsbewehrte Begründungspflicht für Zielgröße Null.

II. Geringe Veränderungsbereitschaft

Dass seit Bekanntgabe der Pläne im Oktober 2020 mit adidas, BAYER, E.ON, Fielmann, Infineon, Knorr-Bremse und Südzucker schon sieben dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände unterliegende Konzerne eine Frau in den Vorstand berufen haben zeigt, dass auf die beabsichtigten gesetzlichen Ankündigungen bereits reagiert wird.

Der Grund ist offensichtlich: Während die unter die Quote fallenden 106 Unternehmen bereits 2017 einen Frauenanteil in Aufsichtsräten von 30 % erreichten, blieb die Ausstrahlung auf die Vorstandsetagen bisher gering. Ein Großteil der im WoB-Index untersuchten 186 Unternehmen planten trotz frauenfreier Chefetage mit Zielgröße Null für den Vorstand – im vergangenen Jahr waren dies immer noch 75 Unternehmen. Damit wurde offenbart, wie gering die Veränderungsbereitschaft der Konzerne in Bezug auf die Vorstandsetagen ist. Zwar ist die Zahl auf 62 Unternehmen gesunken, doch auffallend sind die geringen Ambitionen der 80 Unternehmen, die nicht unter die Aufsichtsratsquote fallen.



Abb. 1: Unternehmen ohne Frau im Vorstand



Abb. 2: Frauenanteile in den Aufsichtsräten

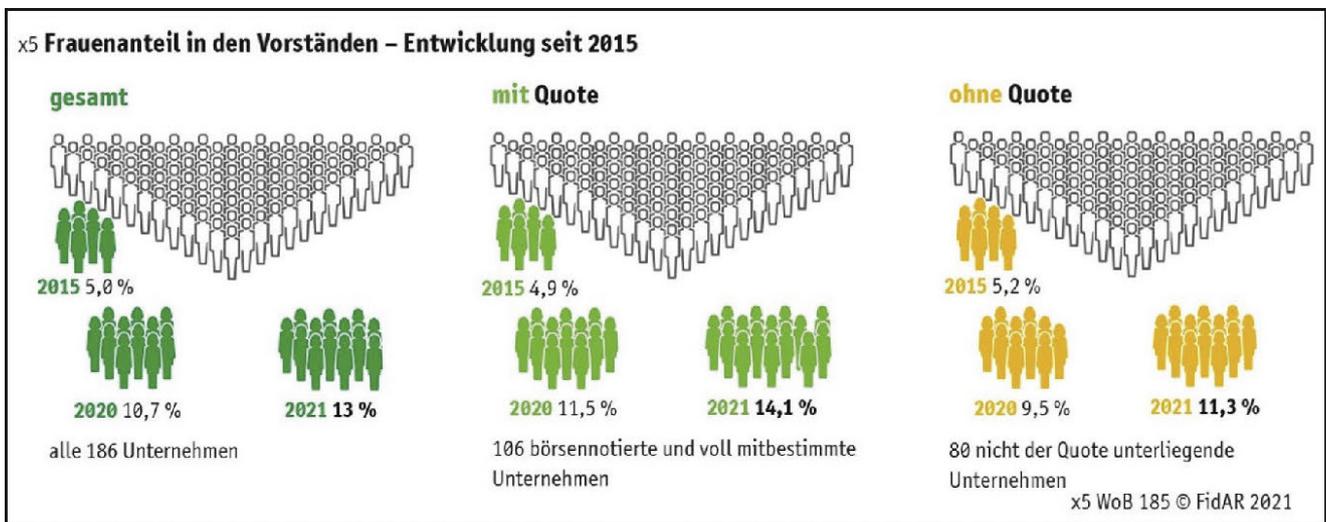


Abb. 3: Frauenanteil in den Vorständen

III. Kaum weitere Bewegung in den Aufsichtsräten

Auch in den Aufsichtsräten setzt sich der Aufwärtstrend der vergangenen Jahre nicht fort. In den 186 im aktuellen WoB-Index untersuchten Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 33,2 % (+1); bei den aktuell 106 unter die Quote fallenden Unternehmen bei 35,9 % (+0,7); die aktuell 80 Unternehmen im DAX-Segment, die nicht der Quote unterliegen, verzeichnen mit 24,5 % (+1,7) zwar einen leicht höheren Anstieg, bleiben aber weit von der 30%-Marke entfernt.

Bei sieben Konzernen ist der Frauenanteil im Kontrollgremium seit 2015 sogar rückläufig: adidas (31,25 %), Deutsche Bank (30 %), QIAGEN (25 %), Telefónica (25 %), New Work (16,7 %), Software (16,7 %) und LPKF (0 %).

Weiterhin liegen die aktuell 80 nicht der Quote unterliegenden DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat von 24,5 % weit hinter den 106 Quotenunternehmen mit jetzt 35,9 % Frauen zurück. Das gilt nicht nur für den Frauenanteil insgesamt, sondern auch für die wichtigsten Ausschüsse der Aufsichtsräte, wo der Anteil an Frauen deutlich unter der durchschnittlichen Quote im

Kontrollgremium liegt. Auch die von den Quotenunternehmen definierten Zielgrößen sind ambitionierter als die der Nicht-Quotenunternehmen.

IV. Trotz leichtem Abstieg Frauenanteil in den Vorständen auf niedrigem Niveau

Während sich die Zuwachsrate beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten im vergangenen Jahr verlangsamt hat, steigt der Frauenanteil in den Vorständen der 186 untersuchten Unternehmen stärker als in den Vorjahren – allerdings ausgehend von einem weiterhin sehr niedrigen Niveau. Seit Januar 2015 – vor Inkrafttreten des FÜPoG am 1. Mai 2015 – stieg der Anteil von seinerzeit geringen 5 % auf nunmehr 13 %. In den Vorständen der aktuell 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen hat sich der Anteil von 4,9 % im Januar 2015 auf jetzt 14,1 % fast verdreifacht. Immer deutlicher fallen dagegen die nicht der Quote unterliegenden Unternehmen zurück. Hier wurde beim Durchschnittswert zwar erstmals die 10-Prozent-Marke überschritten, dennoch beträgt der Männeranteil in der Führungsetage noch knapp 89 %.

Mehrere Faktoren dürften diese Zuwächse beeinflusst haben: Der öffentliche Druck auf Unternehmen mit frauenfreier Chefetage ist merklich gestiegen. Die Aussagen der Konzerne, Diversität in Führungspositionen und hier insbesondere mehr Frauen seien strategische Ziele, verloren mit den Planungen mit Zielgröße Null ihre Glaubhaftigkeit. Die Aufsichtsräte, die die Zielgrößen für die Vorstandsebene verabschieden und im Geschäftsbericht veröffentlichen, sahen sich einer breiten Kritik durch die Medien, aber auch von Seiten der Politik und von Verbänden ausgesetzt.

Position 22.3.2021	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mit- glieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand Zielgröße seit 2017
1	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT	Reg. Markt (Börse Berlin), Freiverkehr Frankfurt, Hamburg	16	6	37,50%	6	3	50,00%	16,67%
2	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	9	45,00%	8	3	37,50%	29,00%
3	Commerzbank AG	MDAX	20	8	40,00%	6	2	33,33%	14,30%
4	Allianz SE	DAX	12	4	33,33%	10	3	30,00%	30,00%
5	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	7	2	28,57%	12,50%
5	HORNBACH Baumarkt AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	16	5	31,25%	7	2	28,57%	14,30%
5	SAP SE	DAX / TecDAX	18	8	44,44%	7	2	28,57%	22,22%
5	Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX / TecDAX	16	4	25,00%	7	2	28,57%	25,00%
9	Beiersdorf AG	MDAX	12	5	41,67%	8	2	25,00%	10,00%
9	Covestro AG	DAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	40,00%
9	Daimler AG	DAX	20	6	30,00%	8	2	25,00%	12,50%
9	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
9	Evonik Industries AG	MDAX	20	7	35,00%	4	1	25,00%	25,00%
9	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	25,00%
9	Jungheinrich AG	SDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	0,00%
9	METRO AG	SDAX	20	9	45,00%	4	1	25,00%	25,00%
9	MVV Energie AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
9	RWE AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	0,00%
9	Siemens Energy AG	DAX	20	6	30,00%	4	1	25,00%	25,00%
9	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	12	4	33,33%	4	1	25,00%	0,00%
21	E.ON SE	DAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	20,00%
21	Fielmann AG	SDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	25,00%
21	Fraport AG	MDAX	20	6	30,00%	5	1	20,00%	25,00%
21	HSBC Trinkaus & Burkhardt AG	Reg. Markt (Börse Düsseldorf, Stuttgart), Freiverkehr Berlin, Frankfurt, München	16	6	37,50%	5	1	20,00%	20,00%
21	Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	8	50,00%	5	1	20,00%	20,00%
21	Knorr-Bremse AG	MDAX	12	3	25,00%	5	1	20,00%	20,00%
21	LANXESS AG	MDAX	12	4	33,33%	5	1	20,00%	25,00%
21	Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	0,00%
29	adidas AG	DAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	14,29%
29	BAYER AG	DAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	14,00%
29	Deutsche Börse AG	DAX	16	6	37,50%	6	1	16,67%	20,00%
29	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	30,00%
29	KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	0,00%
29	Siemens AG	DAX	20	7	35,00%	6	1	16,67%	25,00%
29	TUI AG	Reg. Markt (Börse Hannover)	19	6	31,58%	6	1	16,67%	16,67%
36	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	7	35,00%	7	1	14,29%	12,50%
37	Continental AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%	11,00%
37	Deutsche Post AG	DAX	20	7	35,00%	8	1	12,50%	25,00%
37	Schaeffler AG	SDAX	20	8	40,00%	8	1	12,50%	12,50%
37	Volkswagen AG	DAX	20	6	30,00%	8	1	12,50%	11,10%
41	Munich Re	DAX	20	9	45,00%	9	1	11,11%	25,00%
42	Deutsche Bank AG	DAX	20	6	30,00%	10	1	10,00%	20,00%
43	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	25,00%
43	BAUER Aktiengesellschaft	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	12	4	33,33%	4	0	0,00%	0,00%
43	BayWa AG	SDAX	16	4	25,00%	5	0	0,00%	0,00%
43	DEUTZ AG	SDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	33,33%
43	ErlingKlinger AG	SDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	0,00%
43	freenet AG	MDAX / TecDAX	12	4	33,33%	5	0	0,00%	0,00%
43	Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	16	6	37,50%	4	0	0,00%	20,00%
43	HeidelbergCement AG	DAX	12	5	41,67%	7	0	0,00%	14,00%
43	HOCHTIEF AG	MDAX	16	5	31,25%	4	0	0,00%	0,00%
43	Hugo Boss AG	MDAX	12	5	41,67%	4	0	0,00%	25,00%
43	Indus Holding AG	SDAX	12	5	41,67%	4	0	0,00%	0,00%
43	Knaus Tabbert AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	12	3	25,00%	4	0	0,00%	k.A.
43	Koenig & Bauer AG	SDAX	12	4	33,33%	5	0	0,00%	0,00%
43	Krones AG	SDAX	16	4	25,00%	5	0	0,00%	0,00%
43	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	25,00%
43	Rheinmetall AG	MDAX	16	4	25,00%	4	0	0,00%	0,00%
43	RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	16	5	31,25%	4	0	0,00%	0,00%
43	Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	4	0	0,00%	25,00%
43	Symrise AG	MDAX	12	4	33,33%	5	0	0,00%	20,00%
43	Talanx AG	SDAX	16	5	31,25%	6	0	0,00%	16,67%
43	TRATON SE	SDAX	20	6	30,00%	6	0	0,00%	0,00%
43	Uniper SE	MDAX	12	4	33,33%	4	0	0,00%	20,00%
43	Wacker Chemie AG	MDAX	16	6	37,50%	4	0	0,00%	0,00%
43	Wüstenrot & Württembergische AG	Reg. Markt (Börse Frankfurt)	16	7	43,75%	4	0	0,00%	15,00%
	Ergebnis (alle 66 Unternehmen):		1061	366	34,50%	361	54	15,00%	

Ausdruck für die vertragsgemäße Nutzung durch shop_e.brang-blatzheim%40adar.info.

© 2022 Reguvis Fachmedien GmbH

Die Vervielfältigung und Verbreitung ist ohne die Zustimmung des Verlags untersagt und wird entsprechend verfolgt.

Tab. 1: Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand (börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern – Stand 15.1.2021, aktualisiert 22.3.2021)

V. Erste Wirkungen durch das Mindestbeteiligungsgebot

Das mit dem FÜPoG II eingeführte Mindestbeteiligungsgebot dürfte für weiter steigende Zahlen beim Frauenanteil in den Vorständen sorgen. Von den 106 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, unterliegen 66 – wie vorher erwähnt – dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot. 24 (36,4 %) der dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegenden Unternehmen haben aktuell keine Frau im Vorstand – die Hälfte dieser 24 Unternehmen (12/50 %) ohne Frau im Vorstand hat für die Chefetage derzeit Zielgröße Null festgelegt. Diesen Unternehmen gilt künftig unsere besondere Aufmerksamkeit.

Bemerkenswert ist, dass seit Bekanntgabe der Gesetzesentwürfe für ein Mindestbeteiligungsgebot schon sieben Konzerne eine Frau in den Vorstand berufen haben. Eine ähnliche Entwicklung war bereits im Rahmen der Einführung der Aufsichtsratsquote zu beobachten. Bereits die Diskussion über die neuen gesetzlichen Vorgaben im Vorfeld führte dazu, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsräten signifikant zunahm. Damit müssen nur noch zwei DAX-30-Konzerne, die unter die Mindestbeteiligung fallen, eine Frau für die Führungsetage benennen: HeidelbergCement und MTU. HeidelbergCement hat bereits angekündigt, im Herbst eine Frau in den Vorstand zu berufen. Darüber hinaus haben jedoch auch die DAX-30-Mitglieder Delivery Hero, Deutsche Wohnen und Linde keine Frau im Vorstand – sie fallen aber nicht unter die Regelung, weil sie weniger als vier Vorstandsmitglieder haben bzw. nicht paritätisch mitbestimmt sind.

VI. Fazit

Das FÜPo-Gesetz II bringt weitere Bewegung in die Diskussion um die gleichberechtigte Teilhabe. Der Affront der Festsetzung der Zielgröße Null für die Vorstände hatte Folgen: Mit dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände werden nun die Veränderungen forciert, zu denen viele Unternehmen auf der Grundlage der Zielgrößenpflicht ohne signifikante Sanktionen nicht bereit waren.

Die Verantwortung dafür liegt zu einem großen Teil bei den Aufsichtsräten, die die selbst festgelegten Zielgrößen umzusetzen hatten. An der mangelnden Veränderungsbereitschaft ist die freiwillige Selbstverpflichtung ein weiteres Mal gescheitert. Zwar ist die Zahl der mit Zielgröße Null planenden Unternehmen auf 62 gesunken. Dennoch halten weiterhin vier von 10 Unternehmen einen frauenfreien Vorstand für angemessen – das kann nicht der Anspruch an eine moderne Corporate Governance sein.

Die Untersuchungen von FidAR im WoB-Index machen aber auch deutlich, dass nur Gesetze echte Veränderungen bewirken. Das 2015 verabschiedete FÜPoG hat den Frauenanteil in den Kontrollgremien zumindest bei den 106 der festen Quote für die Aufsichtsräte unterliegenden Unternehmen nachweislich erhöht – aber nicht über den engen Rahmen dieser kleinen Pilotgruppe hinaus. Es fehlt aufgrund der geringen Anzahl von betroffenen Unternehmen die notwendige Breitenwirkung. Das Mindestbeteiligungsgebot erhöht bereits das Tempo bei den Vorstandsbesetzungen, bevor es in Kraft getreten ist. Allerdings ist auch hier lediglich eine geringe Anzahl von 66 Unternehmen betroffen, von denen nur 24 Handlungsbedarf haben. Wichtig wird die Ausgestaltung der Sanktionsmechanismen für die Nichtumsetzung der Zielgrößenvorgaben.

Um die Veränderungsbereitschaft hin zu mehr gleichberechtigter Teilhabe zu erhöhen, sollte daher die Ausweitung der Aufsichtsratsquote auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen auf der Agenda bleiben. Sie ist der gesetzliche Hebel, mit dem bislang die größte Breitenwirkung erzielt wurde. Zumal nach einer aktuellen Studie von Russell Reynolds immer mehr DAX-Konzerne die Mitbestimmung aushebeln und sich damit der Frauenquote und dem Mindestbeteiligungsgebot entziehen.

Da leider nur erhöhter Druck Veränderung auslöst, war es wieder höchste Zeit, die gesetzlichen Schrauben anzuziehen und die Wirkung auszuweiten. Nur auf Einsicht der Unternehmen zu hoffen bringt keine Veränderung. Daher gilt für die Arbeit von FidAR: weiter gemeinsamer Einsatz auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit. Wir wollen Deutschland nicht mehr auf den hinteren Plätzen in Europa sehen.