

183

2026

WOMEN-ON-BOARD-INDEX

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

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

Stand: 15. Januar 2026 (aktualisiert zum 1. Mai 2026)



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 der Informationsquellen um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für deren 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 der 1. Mai 2026. 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

PROJEKTLÉITUNG 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 2026

Women-on-Board-Index 2026

Die auch durch die gesetzlichen Vorgaben entfachte Dynamik, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist zum Erliegen gekommen. Jetzt braucht es neue Impulse für mehr gleichberechtigte Teilhabe in der Privatwirtschaft. Mehr Engagement der Unternehmen ist das Gebot der Stunde!

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 183 und des WoB-Index 101	7
WoB-Index 183 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat	8
WoB-Index 183 II – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat und Vorstand – Top 40	12
WoB-Index 101 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40	13
3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen	14
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufichtsrat)	15
Aufsichtsratsvorsitzende	18
Frauenanteil im Aufsichtsrat der 101 Quoten- und 82 Nicht-Quotenunternehmen	19
Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat	21
Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat	23
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte	24
Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote	27
4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen	28
Mindestbeteiligungsgebot	28
WoB-Index 61 – Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand	30
Frauenanteil im Vorstand	32
Frauen in den Vorständen	37
5. Zielgrößen zum Frauenanteil	42
Aktuell definierte Zielgrößen	43
Zielgröße Null bei Vorständen	44
Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand	46
Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand	47
Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat	49
Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand	52
Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene	54
Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene	57
6. Das Führungspositionengesetz aus Unternehmenssicht	59
Fazit und Danksagung	61
Methodik	62
Unternehmensauswahl	63
Gesetzliche Grundlagen	64
FidAR im Profil	65
Kontakt	65

Einleitung

Im elften Jahr nach Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 hat sich die im vergangenen Jahr beobachtete rückläufige Entwicklung verstärkt. Der über Jahre anhaltende Anstieg des Frauenanteils in den Führungspositionen der Privatwirtschaft ist weitgehend gestoppt. Gleichzeitig steigt die Zahl der Unternehmen, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen, wieder an.

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Aufsichtsräten stagniert. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der untersuchten 183 Börsenunternehmen wie im Vorjahr unverändert bei 37 Prozent. Neun der untersuchten Unternehmen haben keine Frau im Kontrollgremium. 80 Unternehmen erreichen einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent und erfüllen damit die Vorgabe der EU-Führungspositionen-Richtlinie, die höhere Quoten als die deutsche Regelung mit 30 Prozent vorsieht. Und die Zahl der Konzerne mit einem mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Aufsichtsrat ist von 25 im Vorjahr auf 28 gestiegen.

In den Vorständen der untersuchten Unternehmen ist der Frauenanteil dagegen von 19,9 im Vorjahr auf 19,1 Prozent gesunken. Der starke Anstieg seit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände durch das FöPoG II im Jahr 2022 hat somit sein Ende gefunden. Auch die Zahl der Unternehmen mit frauenfreien Chefetagen ist von 70 im Vorjahr auf 73 wieder gestiegen. Der Frauenanteil in den Vorständen verharrt damit auf einem viel zu niedrigen Niveau.

Sowohl die Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die aktuell für 101 Unternehmen gilt, als auch das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände, das für 61 Konzerne verpflichtend ist, werden von allen Unternehmen, die derzeit unter diese Regelungen fallen, erfüllt.

Damit richtet sich der Fokus umso mehr auf jene Unternehmen, die unter keine der festen Vorgaben fallen, aber verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil festzulegen und zu veröffentlichen. Auch hier sind Rückschritte zu verzeichnen. Die Zahl der Unternehmen, die mit Zielgröße Null planen, ist von 23 im Vorjahr auf 27 gestiegen. Gleichzeitig geht die Anzahl der festgelegten Zielgrößen insgesamt zurück. Das Potenzial der Vorgabe, mit einer transparenten Planung eine höhere Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten, Vorständen und den obersten Führungsebenen zu erreichen, wird somit nicht ausgeschöpft.

Die vorliegende 16. Studie zum Women-on-Board-Index von FidAR zeigt den Status quo und die Veränderungen bei der Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe auf. Oberstes Ziel bleibt die Parität in Führungspositionen. Dafür setzt sich FidAR unvermindert ein.

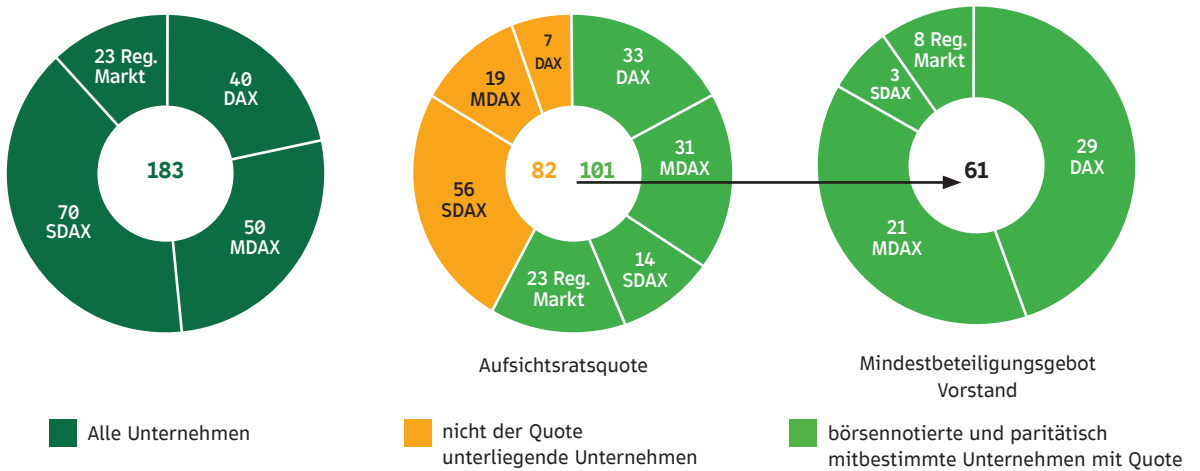
Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

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

1. Wichtigste Ergebnisse auf einen Blick

Untersuchungsbasis

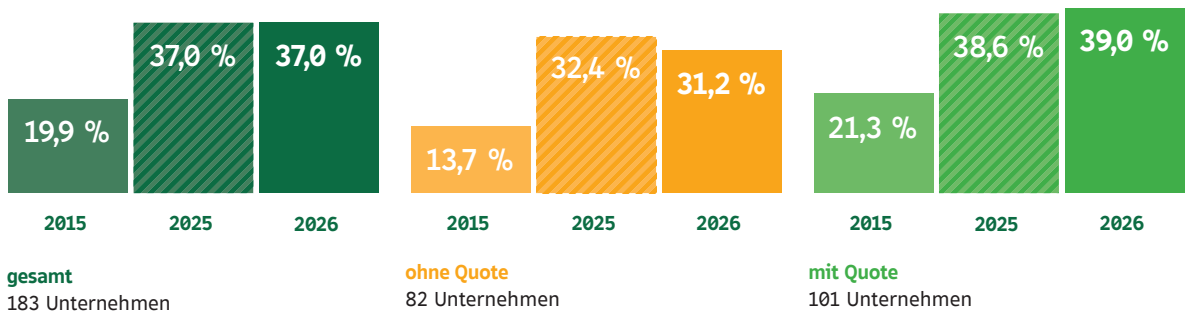
183 untersuchte Unternehmen zum Stichtag 15.01.2026, aktualisiert bis 01.05.2026.¹



WoB © FidAR 2026

Frauenanteil in Aufsichtsräten

Frauenanteil in den Aufsichtsräten – Entwicklung seit 2015



WoB © FidAR 2026

¹ Antworten zur Befragung wurden bis einschließlich 1. Mai 2026 berücksichtigt. Bereits enthalten sind die Änderungen der Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 04.03.2026 mit Wirkung zum 23.03.2026 sowie diverse außerplanmäßige Anpassungen der Indizes, insbesondere die Herausnahme der Gerresheimer AG aus dem SDAX am 08.04.2026 sowie das Ausscheiden der Deutsche Wohnen SE aus dem MDAX zum 09.03.2026 im Zuge der Übernahme durch die Vonovia SE. Die zum 03.04.2026 beschlossenen Änderungen in den Indizes mit Wirkung ab 22.06.2026, insbesondere der Aufstieg von Hochtief in den DAX, konnten nicht mehr berücksichtigt werden. Im Mai 2026 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 183 Unternehmen erreichen **139** die 30 %-Quote



ohne Quote

Von den 82 Unternehmen erreichen **44** die 30 %-Quote

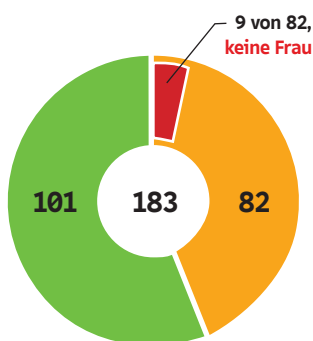


mit Quote

Von den 101 Unternehmen erreichen **95** die 30 %-Quote

WoB © FidAR 2026

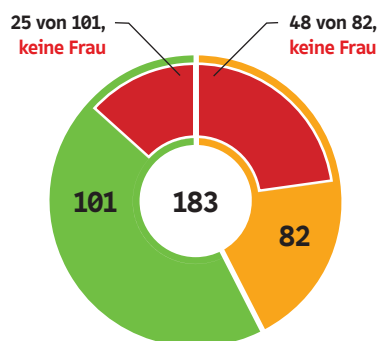
Von 183 Unternehmen sind **ohne Frau** ...



Unternehmen **ohne Frau**
im **Aufsichtsrat**

gesamt

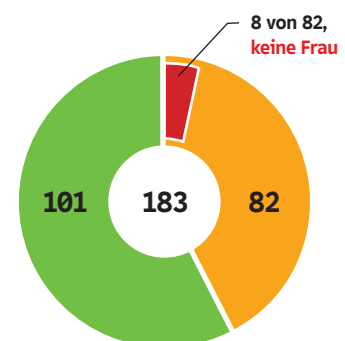
183 Unternehmen



Unternehmen **ohne Frau**
im **Vorstand**

ohne Quote

82 Unternehmen



Unternehmen **ohne Frau**
im **Aufsichtsrat** und **Vorstand**

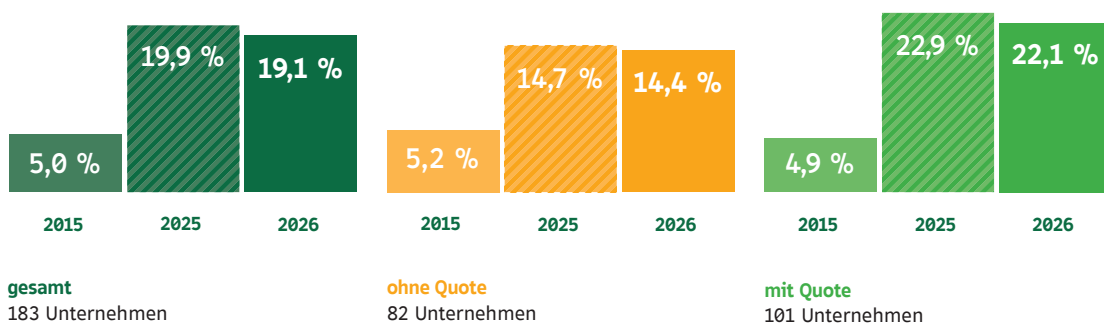
mit Quote

101 Unternehmen

WoB © FidAR 2026

Frauenanteil in Vorständen

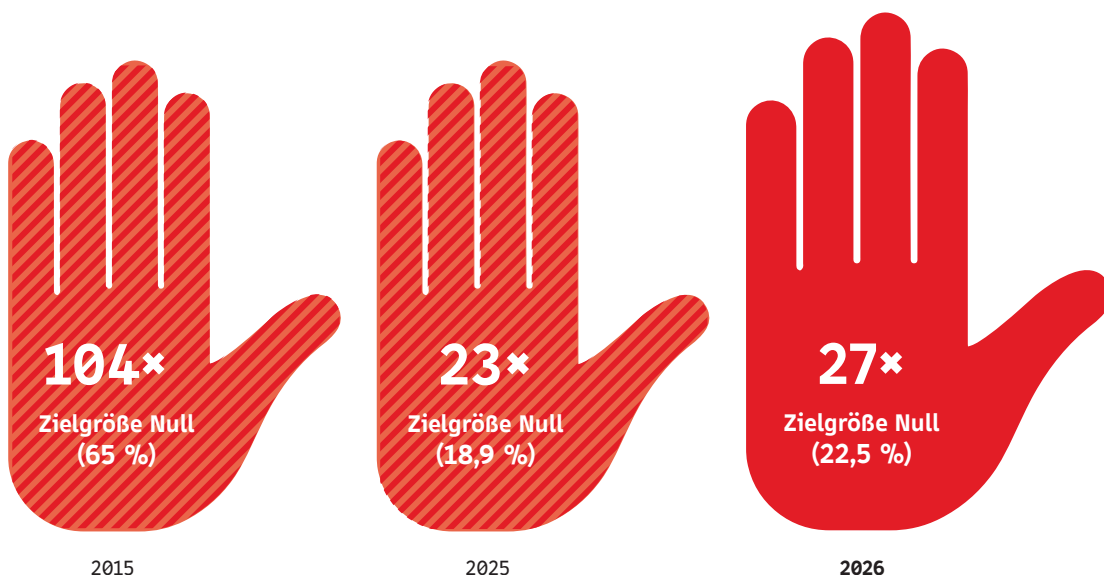
Frauenanteil in den Vorständen – Entwicklung seit 2015



WoB © FidAR 2026

Zielgrößen

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



alle 183 Unternehmen, davon 120 mit Vorstandszielgröße (VZG).
Zielgröße Null: **27 / 22,5 Prozent** (2025: **23 / 18,9 %**).

101 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen, davon 56 mit VZG.
Zielgröße Null: **7 / 12,5 Prozent** (2025: **5 / 8,5 %**).

82 nicht der Quote unterliegende Unternehmen, davon 64 mit VZG.
Zielgröße Null: **20 / 31,3 Prozent** (2025: **18 / 28,6 %**).

WoB © FidAR 2026

2. Rankings des WoB-Index 183 und des WoB-Index 101

Der Women-on-Board-Index 183 von FidAR bildet ein Ranking zum Anteil von Frauen in Führungspositionen der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 23 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen. Der Women-on-Board-Index 101 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 183 und des WoB-Index 101 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 183 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 183 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 101 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 61 – (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. Alle Indizes können unter www.wob-index.de eingesehen werden.

WoB-Index 183 I – Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie der 23 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2026, aktualisiert zum 01.05.2026)

Position 01.05.2026 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 183 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 Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	6	4	66,67%	58,33%	(+) 33,33%
2 Douglas AG	SDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	–
2 Gerresheimer AG	Reg. Markt	12	7	58,33%	6	5	83,33%	6	2	33,33%	58,33%	(+) 25,00%
2 Hugo Boss AG	MDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	(+) 50,00%
6 Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	5	55,56%	6	3	50,00%	3	2	66,67%	55,56%	–
6 HAMBORNER REIT AG	SDAX	9	5	55,56%	6	2	33,33%	3	3	100,00%	55,56%	(+) 22,22%
8 AUTO1 Group SE	MDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	10	4	40,00%	10	6	60,00%	50,00%	(+) 30,00%
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 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67%
8 EVOTEC SE	SDAX / 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 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 JOST Werke SE	SDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 MLP SE	SDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	2	2	100,00%	50,00%	–
8 NORMA Group SE	SDAX	6	3	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	(+) 33,33%
8 Ottobock SE & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	10	5	50,00%	6	2	33,33%	4	3	75,00%	50,00%	–
8 PVA TePla AG	SDAX	4	2	50,00%	4	2	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	–
8 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	8	50,00%	8	4	50,00%	8	4	50,00%	50,00%	(+) 30,00%
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 Vonovia SE	DAX	10	5	50,00%	10	5	50,00%	0	0	0,00%	50,00%	(+) 25,00%
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%
30 Münchener Rückversicherungs- gesellschaft AG (Munich Re)	DAX	19	9	47,37%	9	4	44,44%	10	5	50,00%	47,37%	(+) 7,37%
31 CECONOMY AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%
31 Mainova AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%
31 Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 20,00%
31 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	–
31 TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+) 27,50%
31 Volkswagen AG	DAX	20	9	45,00%	10	3	30,00%	10	6	60,00%	45,00%	(+) 25,00%
37 Hannover Rück SE	DAX	9	4	44,44%	6	2	33,33%	3	2	66,67%	44,44%	(+) 11,11%
37 Zalando SE	DAX	9	4	44,44%	6	2	33,33%	3	2	66,67%	44,44%	(+) 22,22%
39 Continental AG	DAX	16	7	43,75%	9	4	44,44%	7	3	42,86%	43,75%	(+) 23,75%
39 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 21,53%
39 Fielmann Group AG	SDAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 18,75%
39 Henkel AG & Co. KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	gleich
39 Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 6,25%
39 MediClin AG	Reg. Markt	16	7	43,75%	8	3	37,50%	8	4	50,00%	43,75%	(+) 18,75%
39 Merck KGaA	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 6,25%
46 Puma SE	MDAX	7	3	42,86%	5	3	60,00%	2	0	0,00%	42,86%	(+) 42,86%
47 Airbus SE	DAX	12	5	41,67%	12	5	41,67%	0	0	0,00%	41,67%	(+) 33,33%
47 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
47 Amadeus Fire AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33%

Position 01.05.2026 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 183 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
47 Bilfinger SE	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 33,33%
47 DEUTZ AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
47 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
47 DWS Group GmbH & Co. KGaA	MDAX	12	5	41,67%	8	3	37,50%	4	2	50,00%	41,67%	–
47 ElringKlinger AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%
47 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
47 Heidelberg Materials AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
47 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 4,17%
47 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–
47 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00%
47 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
47 LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
47 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
47 Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%
47 Siltronic AG	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	–
47 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–
47 Symrise AG	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%
47 Villero & Boch AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	1	16,67%	6	4	66,67%	41,67%	(+) 33,33%
68 CANCOM SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	(+) 20,00%
68 Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 5,00%
68 Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 10,00%
68 Deutsche Post AG (DHL Group)	DAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	(+) 5,00%
68 Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	(+) 5,00%
68 Evonik Industries AG	MDAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	(+) 25,00%
68 flatexDEGIRO AG	MDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	–
68 Grand City Properties S.A.	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	–
68 init innovation in traffic systems SE	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	–
68 Kontron AG	SDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	–
68 MVV Energie AG	Reg. Markt	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 20,00%
68 Porsche AG	MDAX	20	8	40,00%	10	3	30,00%	10	5	50,00%	40,00%	–
68 Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	(+) 10,00%
68 Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	10	4	40,00%	10	4	40,00%	40,00%	–
68 SUSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	40,00%	–
83 AUMOVIO SE	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	–
83 Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	8	2	25,00%	8	4	50,00%	37,50%	(+) 12,50%
83 Brenntag SE	DAX	8	3	37,50%	8	3	37,50%	0	0	0,00%	37,50%	(+) 20,83%
83 E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 20,83%
83 HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	8	4	50,00%	8	2	25,00%	37,50%	(+) 31,25%
83 Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	8	3	37,50%	8	3	37,50%	37,50%	(+) 20,83%
83 QIAGEN N.V.	DAX / TecDAX	8	3	37,50%	8	3	37,50%	0	0	0,00%	37,50%	(+) 8,93%
90 Grammer AG	Reg. Markt	11	4	36,36%	6	2	33,33%	5	2	40,00%	36,36%	(+) 19,70%
90 Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	11	4	36,36%	6	2	33,33%	5	2	40,00%	36,36%	–
92 Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	gleich
92 EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00%
92 Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 15,00%
92 RWE AG	DAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 20,00%
92 Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	(+) 15,00%
92 thyssenkrupp AG	MDAX	20	7	35,00%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	35,00%	(+) 10,00%
92 TRATON SE	MDAX	20	7	35,00%	10	3	30,00%	10	4	40,00%	35,00%	–
99 Adtran Networks SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–

Position 01.05.2026 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 183 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
99 AIXTRON SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 16,67%
99 Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
99 BASF SE	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 8,33%
99 Carl Zeiss Meditec AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	gleich
99 Covestro AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	–
99 Dürr AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
99 Eckert & Ziegler SE	SDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–
99 Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 33,33%
99 Friedrich Vorwerk Group SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–
99 GEA Group AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 8,33%
99 Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
99 Heidelberger Druckmaschinen AG	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
99 IONOS Group SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–
99 Knorr-Bremse AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	–
99 KSB SE & Co. KGaA	SDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
99 KWS SAAT SE & Co. KGaA	SDAX	6	2	33,33%	4	1	25,00%	2	1	50,00%	33,33%	(+) 16,67%
99 LEG Immobilien SE	MDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
99 MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 16,67%
99 Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
99 Nordex SE	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 16,67%
99 PATRIZIA SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
99 ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	9	3	33,33%	9	3	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 8,33%
99 RENK Group AG	MDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	–
99 SAF-HOLLAND SE	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 4,76%
99 Salzgitter AG	MDAX	21	7	33,33%	10	4	40,00%	10	3	30,00%	33,33%	(+) 14,29%
99 Scout24 SE	DAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–
99 SMA Solar Technology AG	SDAX / TecDAX	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	(+) 25,00%
99 Stabilus S.A.	SDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
99 Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	6	2	33,33%	6	2	33,33%	33,33%	–
99 United Internet AG	MDAX / TecDAX	6	2	33,33%	6	2	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	(+) 33,33%
99 Verbio SE	SDAX	3	1	33,33%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	33,33%	–
131 Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	8	1	12,50%	8	4	50,00%	31,25%	–
131 K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
131 KION GROUP AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 12,50%
131 Rheinmetall AG	DAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
131 Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	8	3	37,50%	8	2	25,00%	31,25%	(+) 18,75%
136 Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 5,00%
136 Daimler Truck Holding AG	DAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	–
136 Schaeffler AG	MDAX	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	–
136 ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	6	30,00%	10	3	30,00%	10	3	30,00%	30,00%	(+) 5,00%
140 Aroundtown S.A.	MDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	–
140 PNE AG	SDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	–
140 Team Viewer SE	SDAX / TecDAX	7	2	28,57%	7	2	28,57%	0	0	0,00%	28,57%	–
143 SAP SE	DAX / TecDAX	18	5	27,78%	9	3	33,33%	9	2	22,22%	27,78%	(+) 5,56%
144 adidas AG	DAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	(-) 8,33%
144 Alzchem Group AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	–
144 BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	–

Position 01.05.2026 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 183 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
144 CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	(+) 25,00%
144 GFT Technologies SE	SDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	–
144 Mutares SE & Co. KGaA	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	–
144 SFC Energy AG	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	–
144 SGL CARBON SE	Reg. Markt	8	2	25,00%	4	1	25,00%	4	1	25,00%	25,00%	gleich
144 Sixt SE	SDAX	4	1	25,00%	4	1	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	(+) 25,00%
144 Springer Nature AG & Co. KGaA	SDAX	8	2	25,00%	8	2	25,00%	0	0	0,00%	25,00%	–
144 Ströer SE & Co. KGaA	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	(+) 25,00%
144 Talanx AG	MDAX	16	4	25,00%	8	2	25,00%	8	2	25,00%	25,00%	gleich
156 Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	9	2	22,22%	9	2	22,22%	0	0	0,00%	22,22%	(+) 22,22%
156 Deutsche EuroShop AG	SDAX	9	2	22,22%			22,22%			0,00%	22,22%	(-) 11,11%
158 Medios AG	SDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	–
158 Porsche Automobil Holding SE	DAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	–
158 Redcare Pharmacy N.V.	MDAX	5	1	20,00%	5	1	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	–
158 RTL Group S.A.	MDAX	10	2	20,00%	10	2	20,00%	0	0	0,00%	20,00%	(+) 20,00%
162 1&1 AG	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
162 adesso SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	–
162 Deutscheeteiligungs AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67%
162 GRENKE AG	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	(+) 16,67%
162 HelloFresh SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	–
162 Klöckner & Co SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	gleich
162 Nagarro SE	SDAX / TecDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	–
162 secunet Security Networks AG	SDAX	6	1	16,67%	4	0	0,00%	2	1	50,00%	16,67%	–
162 tonies SE	SDAX	6	1	16,67%	6	1	16,67%	0	0	0,00%	16,67%	–
162 Vossloh AG	SDAX	6	1	16,67%	4	1	25,00%	2	0	0,00%	16,67%	gleich
172 Rational AG	MDAX	7	1	14,29%	7	1	14,29%	0	0	0,00%	14,29%	(+) 14,29%
172 Verve Group SE	SDAX	7	1	14,29%	7	1	14,29%	0	0	0,00%	14,29%	–
174 TKMS AG & Co KGaA	MDAX	9	1	11,11%	9	1	11,11%	0	0	0,00%	11,11%	–
175 ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	4	0	0,00%	4	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 Dermapharm Holding SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 EINHELL GERMANY VZO O.N.	SDAX	3	0	0,00%	2	0	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	–
175 Elmos Semiconductor SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	–
175 Energiekontor AG	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 Hypoport SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 MBB SE	SDAX	3	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 Shelly Group SE	SDAX	5	0	0,00%	5	0	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	–
175 Wacker Neuson SE	SDAX	6	0	0,00%	4	0	0,00%	2	0	0,00%	0,00%	gleich
Ergebnis (alle 183 Unternehmen):		2040	755	37,01%	1235	432	34,98%	803	323	40,22%	37,01%	(+) 17,11%

WoB-Index 183 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

23 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen

(Stand 15.01.2026, aktualisiert zum 01.05.2026)

Position 01.05.2026	Unternehmen	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	WoB-Index 183 II AR + V	Vergleich z. Stand 14.01.15
1	Evotec SE	SDAX / TecDAX	6	3	50,00%	5	3	60,00%	55,00%	(+) 46,67%
2	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	54,17%	(+) 41,67%
3	HAMBORNER REIT AG	SDAX	9	5	55,56%	2	1	50,00%	52,78%	(+) 36,11%
4	HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	6	4	66,67%	3	1	33,33%	50,00%	(+) 33,33%
4	JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	12	6	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 37,50%
4	NORMA Group SE	SDAX	6	3	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 41,67%
4	PVA TePla AG	SDAX	4	2	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	–
4	Salzgitter AG	MDAX	21	7	33,33%	3	2	66,67%	50,00%	(+) 40,48%
4	TAG Immobilien AG	MDAX	6	3	50,00%	2	1	50,00%	50,00%	(+) 33,33%
10	ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft	Reg. Markt	20	6	30,00%	3	2	66,67%	48,33%	(+) 35,83%
11	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	45,00%	–
12	HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	4	2	50,00%	43,75%	(+) 40,63%
13	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	43,06%	(+) 21,84%
14	Zalando SE	DAX	9	4	44,44%	5	2	40,00%	42,22%	(+) 31,11%
15	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	4	2	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
16	Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	7	3	42,86%	41,43%	(+) 23,93%
17	Hannover Rück SE	DAX	9	4	44,44%	8	3	37,50%	40,97%	(+) 24,31%
18	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	5	2	40,00%	40,83%	(+) 36,67%
19	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	4	2	50,00%	40,63%	(+) 34,38%
20	Evonik Industries AG	MDAX	20	8	40,00%	5	2	40,00%	40,00%	(+) 22,50%
21	BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	7	2	28,57%	39,29%	(+) 29,29%
22	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	39,17%	–
23	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	2	40,00%	38,75%	(+) 30,42%
24	Merck KGaA	DAX	16	7	43,75%	6	2	33,33%	38,54%	(+) 11,46%
25	Deutsche Pfandbriefbank AG (pbb)	SDAX	9	5	55,56%	5	1	20,00%	37,78%	–
26	Amadeus Fire AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	(+) 20,83%
26	Delivery Hero SE	MDAX	8	4	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	–
26	HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	–
26	MLP SE	SDAX	6	3	50,00%	4	1	25,00%	37,50%	–
26	Siltronic AG	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	3	1	33,33%	37,50%	–
26	Springer Nature AG & Co. KGaA	SDAX	8	2	25,00%	6	3	50,00%	37,50%	–
32	SUSS MicroTec SE	SDAX / TecDAX	5	2	40,00%	3	1	33,33%	36,67%	–
33	Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	7	2	28,57%	36,16%	(+) 15,16%
34	CEWE Stiftung & Co. KGaA	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 18,33%
34	FUCHS SE	MDAX	6	3	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 26,67%
34	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 18,33%
34	Vonovia SE	DAX	10	5	50,00%	5	1	20,00%	35,00%	(+) 22,50%
38	Airbus SE	DAX	12	5	41,67%	11	3	27,27%	34,47%	(+) 30,30%
39	Continental AG	DAX	16	7	43,75%	4	1	25,00%	34,38%	(+) 18,82%
40	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	34,29%	(+) 8,45%
40	Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	34,29%	(+) 5,00%
Ergebnis (alle 183 Unternehmen):			2040	755	37,01%	773	148	19,14%	28,08%	(+) 15,61%

WoB-Index 101 I

Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat – Top 40

Frauenanteil im Aufsichtsrat der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

(Stand 15.01.2026, aktualisiert zum 01.05.2026)

Position 01.05.2026 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 101 I (AR)	Vergleich z. Stand 14.01.15
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 Gerresheimer AG	Reg. Markt	12	7	58,33%	6	5	83,33%	6	2	33,33%	58,33%	(+) 25,00%
1 Hugo Boss AG	MDAX	12	7	58,33%	6	2	33,33%	6	5	83,33%	58,33%	(+) 50,00%
5 BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	10	4	40,00%	10	6	60,00%	50,00%	(+) 30,00%
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 DMG MORI AG	Reg. Markt	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 41,67%
5 Fresenius Medical Care AG	DAX	12	6	50,00%	6	2	33,33%	6	4	66,67%	50,00%	(+) 50,00%
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 RHÖN-KLINIKUM AG	Reg. Markt	16	8	50,00%	8	4	50,00%	8	4	50,00%	50,00%	(+) 30,00%
5 WASG AU 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 Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	19	9	47,37%	9	4	44,44%	10	5	50,00%	47,37%	(+) 7,37%
16 CECONOMY AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%
16 Mainova AG	Reg. Markt	20	9	45,00%	10	5	50,00%	10	4	40,00%	45,00%	(+) 20,00%
16 Mercedes-Benz Group AG	DAX	20	9	45,00%	10	4	40,00%	10	5	50,00%	45,00%	(+) 20,00%
16 Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	–
16 TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	10	6	60,00%	10	3	30,00%	45,00%	(+) 27,50%
16 Volkswagen AG	DAX	20	9	45,00%	10	3	30,00%	10	6	60,00%	45,00%	(+) 25,00%
22 Continental AG	DAX	16	7	43,75%	9	4	44,44%	7	3	42,86%	43,75%	(+) 23,75%
22 Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 21,53%
22 Fielmann Group AG	SDAX	16	7	43,75%	8	4	50,00%	8	3	37,50%	43,75%	(+) 18,75%
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%
29 Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
29 Amadeus Fire AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 8,33%
29 Bilfinger SE	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 33,33%
29 DEUTZ AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
29 Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
29 ElringKlinger AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%
29 freenet AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 8,33%
29 Heidelberg Materials AG	DAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
29 HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 4,17%
29 HENSOLDT AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–
29 Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 25,00%
29 Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 33,33%
29 LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
29 Maternus-Kliniken AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 25,00%
29 Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	(+) 16,67%
29 Siltronic AG	SDAX / TecDAX	12	5	41,67%	6	2	33,33%	6	3	50,00%	41,67%	–
29 Sto SE & Co. KGaA	SDAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	–
29 Symrise AG	DAX	12	5	41,67%	6	3	50,00%	6	2	33,33%	41,67%	(+) 16,67%
29 Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	6	1	16,67%	6	4	66,67%	41,67%	(+) 33,33%
Ergebnis (alle 101 Unternehmen):		1527	595	38,97%	764	293	38,35%	762	302	39,63%	38,97%	(+) 17,67%

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

3. Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen

Mit der Stagnation beim durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsräten rückt die paritätische Besetzung der Kontrollgremien wieder stärker außerhalb der Reichweite. Zwar wird die mit dem Führungspositionengesetz 2015 eingeführte Geschlechterquote für Aufsichtsräte von 139 (76 %) – und damit gut drei Viertel der im WoB-Index untersuchten 183 Unternehmen – umgesetzt. Aber immer noch liegt bei 44 der untersuchten Unternehmen der Frauenanteil im Aufsichtsrat unterhalb von 30 Prozent. Im vergangenen Jahr erreichten dagegen mit 142 von 179 Unternehmen noch knapp 80 Prozent die 30-Prozent-Schwelle.

Solange auf den Hauptversammlungen bei den Wahlen der Anteilseignerseite oder bei den Wahlen der Arbeitnehmerseite mehr Männer als Frauen in die Aufsichtsgremien gewählt bzw. Frauen bei den Neuwahlen durch Männer ersetzt werden, wird sich dieser negative Trend fortsetzen. So wurden etwa bei der **Daimler Truck Holding AG** im DAX statt bisher vier Frauen nur noch drei Frauen auf der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsrat gewählt. Der Frauenanteil im 20-köpfigen Gremium sank damit von 35 auf 30 Prozent. Bei der **ZALANDO SE** im DAX schied auf Anteilseignerseite **Susanne Schröter-Crossan** aus dem Aufsichtsrat aus; bei der Hauptversammlung am 12.05.2026 wurde an ihrer Stelle mit **Prof. Dr. Peter Sarlin** ein Mann in den Aufsichtsrat gewählt. Der Frauenanteil im neunköpfigen Gremium sank damit von 55,6 auf 44,4 Prozent. Auch wenn diese beispielhaften Entwicklungen nicht dazu führen, dass die 30-Prozent-Marke unterschritten wird, tragen auch solche Nachwahlen dazu bei, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien zurückgeht, da auf eine Frau im Aufsichtsrat nicht gesichert erneut eine Frau folgt.

Während der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsräten stagniert, ist die Zahl der frauenfreien Aufsichtsgremien bei den untersuchten 183 Unternehmen von acht im Vorjahr auf neun gestiegen. **ATOSS Software, Dermapharm Holding, EINHELL GERMANY, Elmos Semiconductor, Energiekontor, Hypoport, MBB, Shelly Group** und **Wacker Neuson** haben derzeit bzw. weiterhin keine Frau im Aufsichtsrat. Alle diese neun Unternehmen sind im SDAX gelistet und unterliegen nicht der Geschlechterquote im Aufsichtsrat.

Positiv zu verzeichnen ist, dass die Zahl der Unternehmen, die einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent erreichen und damit den Anforderungen der am 27. Dezember 2022 in Kraft getretenen EU-Führungspositionen-Richtlinie² entsprechen, von 78 im Vorjahr auf 80 Unternehmen gestiegen ist. Nach der Richtlinie 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. Deutschland musste die EU-Richtlinie aufgrund der bestehenden Führungspositionengesetze nicht vollständig umsetzen.³

Während die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte in Deutschland nur auf die aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen beschränkt ist und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände nur für lediglich 61 dieser Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern gilt, schließt die EU-Richtlinie börsennotierte Unternehmen ab 250

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

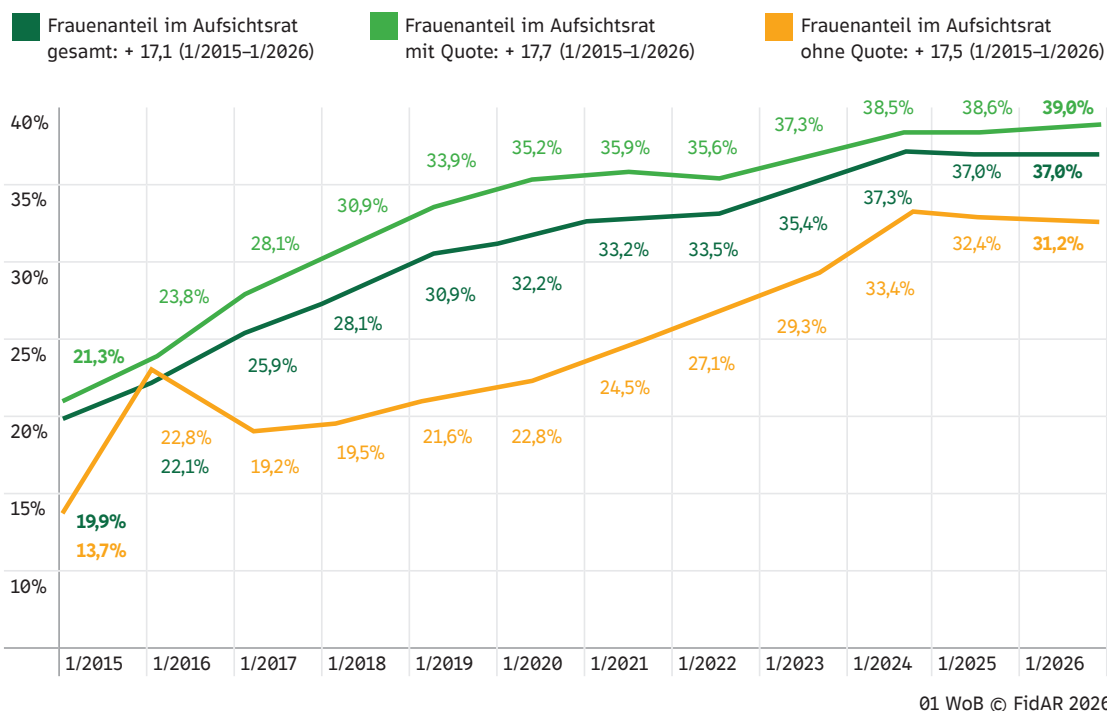
Beschäftigten und einem Jahresumsatz von über 50 Millionen Euro bzw. einer Jahresbilanzsumme von über 43 Millionen Euro ein – und somit deutlich mehr Unternehmen. Damit nimmt in Europa der Wettbewerb um international erfahrene Führungskräfte weiter zu, die für Aufsichtsrats- oder Vorstandspositionen 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.

Die nachfolgende Detailanalyse zeigt, in welchen Bereichen der Frauenanteil in den Aufsichtsräten stagniert oder sinkt – und wo gegen den derzeitigen Trend weiter mehr Frauen in die Aufsichtsgremien gewählt werden.

Frauenanteil im Aufsichtsrat (Gesamtaufsehrsrat)

In der Langzeitbetrachtung zeigt sich, wie der Frauenanteil im Zuge der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte zwischen 2015 und 2022 kontinuierlich gestiegen ist, die Kurve dann aber deutlich abflacht. Seit 2024 geht der Frauenanteil in den Kontrollgremien insgesamt sowie bei den aktuell 82 Unternehmen, die nicht der Quote unterliegen, wieder zurück. Nur bei den aktuell 101 unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen steigt der Frauenanteil weiterhin an, allerdings nur in sehr geringem Umfang. Die feste Quote wirkt also, die Wirkkraft selbst hat aber elf Jahre nach Inkrafttreten der Quotenregelung deutlich nachgelassen.

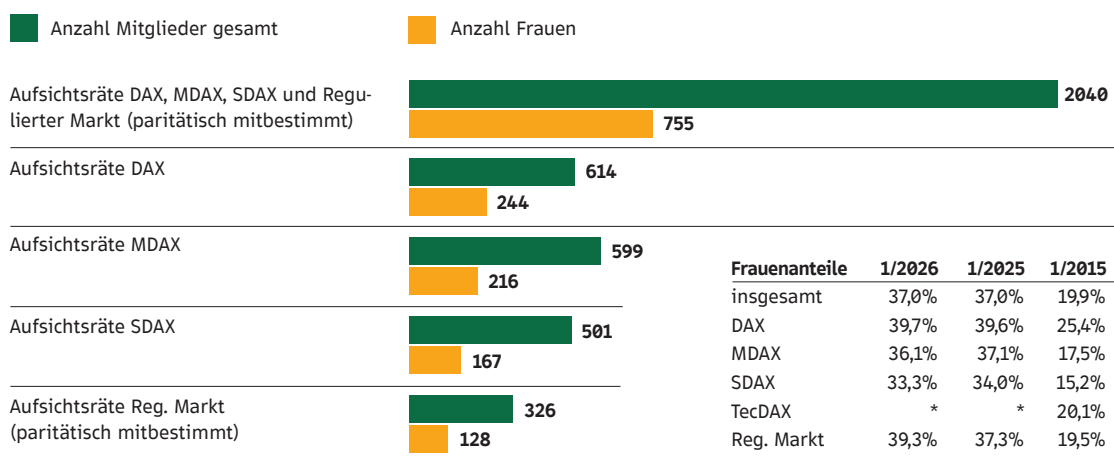
01 Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 101 paritätisch mitbestimmten und den aktuell 82 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2026)



Wesentlicher Faktor für den Rückgang des Frauenanteils in den Aufsichtsräten ist die sinkende Zahl von Frauen in den Kontrollgremien der 82 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Seit 2024 ist hier der durchschnittliche Frauenanteil von niedrigen 33,4 Prozent um 2,2 Prozentpunkte auf 31,2 Prozent gesunken. Zwar liegt das weiterhin auch daran, dass insbesondere

in den SDAX, den Index für kleinere Unternehmen, Kandidaten aufgenommen werden, die über kleine, meist dreiköpfige Aufsichtsräte ohne Frauen verfügen, während Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil, wie etwa die **LPKF Laser & Electronics SE** mit 40 Prozent Frauen im Kontrollgremium, aus den Indizes ausgeschieden sind. Grundsätzlich scheint aber bei diesen kleineren Unternehmen entsprechender Druck und damit die Notwendigkeit zu fehlen, um Fortschritte bei der gleichberechtigten Teilhabe zu erreichen.

02 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufsehrsrar, Stand 01/2026)



02 WoB © FidAR 2026

Betrachtet man die Entwicklung in den Börsenindizes getrennt, ergibt sich ein differenziertes Bild. Während der Frauenanteil insgesamt stagniert, ist die Zahl der Frauen in den Kontrollgremien der paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen um zwei Prozentpunkte gestiegen. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 39,3 Prozent liegen diese Unternehmen nur knapp hinter den DAX-40-Unternehmen, bei denen der Frauenanteil sich kaum verbessert hat – die allerdings mit 39,7 Prozent den höchsten Durchschnittswert erreichen. Bei den in MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen geht der Frauenanteil in den Kontrollgremien dagegen deutlich zurück.

Von den fünf Unternehmen mit einem mindestens paritätisch besetzten Kontrollgremium gehören vier dem DAX-40 an: **Beiersdorf**, **BAYER**, **Fresenius Medical Care** und Aufsteiger **Vonovia**. **Zalando**, die im Vorjahr noch einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hatten, sind mit einem Frauenanteil von 44,4 Prozent im Ranking abgestiegen. 21 weitere DAX-40-Konzerne erreichen einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent im Aufsichtsrat und entsprechen damit den in Deutschland nicht geltenden EU-Vorgaben. Auch im Vorjahr lagen insgesamt 25 der DAX-40-Konzerne über der 40-Prozent-Schwelle. Drei DAX-40-Unternehmen liegen unterhalb des Wertes von 30 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat. **SAP** und **adidas** mit 25 Prozent, die der Aufsichtsratsquote unterliegen, und das nicht der Quote unterliegende Schlusslicht **Porsche SE** mit einem unverändert geringen Frauenanteil von 20 Prozent.

Aus dem MDAX erreichen sogar sechs Unternehmen mindestens 50 Prozent Frauenanteil: **Hugo Boss**, **AUTO1 Group**, **Delivery Hero**, **FUCHS**, **JENOPTIK** und **TAG Immobilien**. Zwei weitere im Vorjahr im MDAX gelisteten Unternehmen mit mindestens 50 Prozent Frauen sind aus dem MDAX ausgeschieden. **Evotec** ist in den SDAX abgestiegen, **Gerresheimer** ist aus den DAX-Indizes ausgeschieden und im Regulierten Markt gelistet.

Weiterhin haben alle im MDAX notierten Unternehmen mindestens eine Frau im Aufsichtsrat. Neun der MDAX-Unternehmen erreichen aber bislang noch nicht einen Frauenanteil von 30 Prozent im Kontrollgremium. **TKMS**, die von thyssenkrupp abgespaltene Marinesparte, bildet mit nur einer Frau – **Jennifer Cooper** – im neunköpfigen Aufsichtsrat und nur 11,1 Prozent Frauenanteil das Schlusslicht.

Im Segment der kleinen Börsenunternehmen SDAX sank der durchschnittliche Frauenanteil wie schon im Vorjahr weiter ab und liegt nun bei 33,3 Prozent. Insgesamt 23 SDAX-Unternehmen erreichen einen Frauenanteil im Aufsichtsrat von mindestens 40 Prozent. 14 der 70 SDAX-Unternehmen haben einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent – die Zahl ist von zehn im Vorjahr nochmals gestiegen. Vier davon, **HORNBACH HOLDING** mit zwei Drittel Frauen im Aufsichtsrat, gefolgt von **Douglas** (58,3 %), **Deutsche Pfandbriefbank** und **HAMBORNER REIT** (beide 55,6 %), liegen sogar über der 50-Prozentmarke. Dafür sind aber auch alle neun Unternehmen mit einem frauenfreien Aufsichtsrat im SDAX gelistet.

An die Spitze der aktuell 23 paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen hat sich mit einem Frauenanteil von 58,3 Prozent der Glas- und Verpackungshersteller **Gerresheimer** gesetzt; gefolgt von drei Unternehmen mit paritätisch besetztem Kontrollgremium: **DMG MORI**, **RHÖN-KLINIKUM** und **WASGAU**. **Maternus-Kliniken** und **Villeroy & Boch**, die im Vorjahr ebenfalls noch einen Frauenanteil von 50 Prozent hatten, sind durch das Ausscheiden von **Andrea Traub** bzw. **Christina Rosenberg** auf Anteilseignerseite mit 41,7 Prozent Frauenanteil nun im oberen Mittelfeld gerankt. Am Ende des Rankings steht weiterhin die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** sowie nun der aus dem SDAX ausgeschiedene Kohlenstoff-Spezialist **SGL Carbon** mit jeweils 25 Prozent Frauenanteil.

Aufsichtsratsvorsitzende

Ein erfreulicher Trend setzt sich trotz der zu beobachtenden Stagnation beim durchschnittlichen Frauenanteil im Aufsichtsrat bei der Zahl der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden fort. Vier weitere Aufsichtsgremien werden nun von Frauen geführt, insgesamt haben jetzt 20 der 183 untersuchten Unternehmen eine Frau an der Spitze des Kontrollgremiums. Sie werden nachfolgend aufgelistet. Seit dem letzten Jahr neu Hinzugekommene sind grün markiert. Bei Unternehmen mit weiblicher Aufsichtsratsvorsitzender, die nach Inkrafttreten des ersten FöPoG im Mai 2015 bestellt wurden, ist das Datum der Bestellung farblich hervorgehoben.

Übersicht der 20 weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden der 183 Unternehmen

Unternehmen	Börsensegment	Name der weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden
Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	Silke Seidel (seit 23. November 2015, seit 25. November 2024 Vorsitzende)
Continental AG	DAX	Sabrina Soussan (seit 22. September 2025, seit 1. Mai 2026 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)
Drägerwerk AG & Co. KGaA	SDAX/TecDAX	Maria Dietz (seit 4. Mai 2018, seit 1. Januar 2025 Vorsitzende)
EVOTEC SE	MDAX/TecDAX	Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 17. Juni 2014, seit 15. Juni 2021)
Henkel AG & Co. KGaA	DAX	Dr. Simone Bagel-Trah (seit 14. April 2008, seit 2009 Vorsitzende)
JENOPTIK AG	MDAX/TecDAX	Daniela Mattheus (seit November 2023, seit 30. Dezember 2025 Vorsitzende)
Jungheinrich AG	MDAX	Kathrin Elisabeth Dahnke (seit Dezember 2022, seit 1. Januar 2026 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)
ProSiebenSat.1 Media SE	SDAX	Maria Kyriacou (seit 28. Mai 2025)
Puma SE	MDAX	Héloise Temple-Boyer (seit 11. Mai 2022)
PVA TePla AG	SDAX	Dr. Myriam Jahn (seit Juli 2023, seit August 2024 Vorsitzende)
Salzgitter AG	MDAX	Ulrike Brouzi (seit 23. Mai 2013, seit 19. März 2026 Vorsitzende)
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)

Dr. Simone Bagel-Trah von Henkel trat im Jahr 2009 als erste Frau in Deutschland das Amt einer Aufsichtsratsvorsitzenden in einem DAX-Konzern an. Mit der Bestellung von Sabrina Soussan bei Continental seit Mai 2026 werden nun fünf der 40 DAX-40-Aufsichtsräte von Frauen geleitet. Im

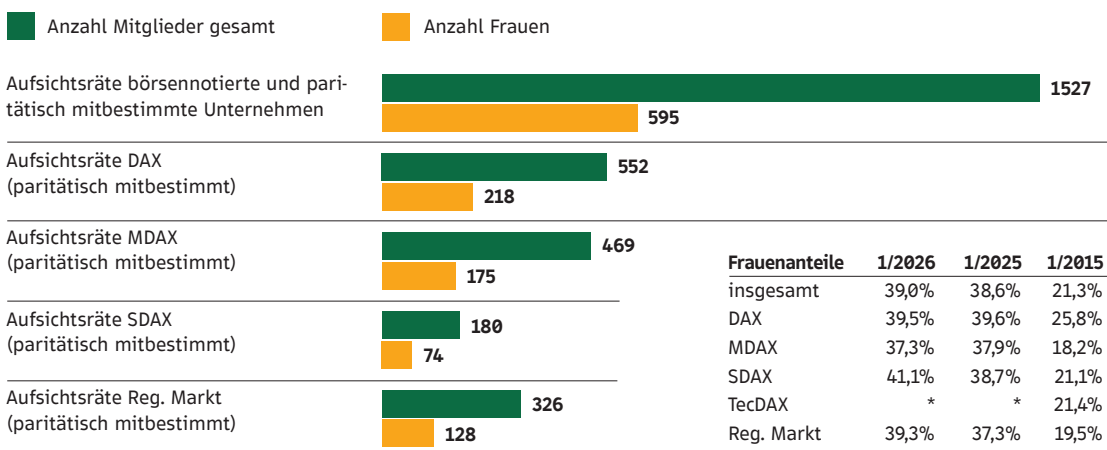
mittleren Börsensegment MDAX sind drei Aufsichtsratsvorsitzende hinzugekommen, insgesamt sind es nun sechs Aufsichtsratsvorsitzende. Zum Jahreswechsel wurden **Daniela Mattheus** bei **JENOPTIK** und **Kathrin Elisabeth Dahnke**⁴ bei **Jungheinrich** zu Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Im März 2026 erfolgte die Wahl von **Ulrike Brouzi** zur Vorsitzenden des niedersächsischen Stahlproduzenten **Salzgitter**. Bei den SDAX-Unternehmen wurde zu Beginn des vergangenen Jahres mit **Maria Dietz** ein langjähriges Mitglied des Aufsichtsrats von **Drägerwerk** zur Vorsitzenden gewählt. Insgesamt werden nun auch sechs SDAX-Aufsichtsräte von weiblichen Vorsitzenden geleitet.

Kerstin Müller-Kirchofs, die erst im Februar 2025 zur Interimsvorsitzenden des Aufsichtsrats der **NORMA Group** gewählt wurde, ist seit 31. Oktober 2025 wieder einfaches Mitglied des weiterhin paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Gremiums.

Frauenanteil im Aufsichtsrat der 101 Quoten- und 82 Nicht-Quotenunternehmen

Wie schon im Vorjahr nehmen die 101 börsennotierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen und die derzeit 82 nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen eine unterschiedliche Entwicklung. Der Frauenanteil in den Kontrollgremien der Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, ist zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte auf 39 Prozent leicht gestiegen. Dagegen sank der Anteil an Frauen bei den Nicht-Quotenunternehmen um weitere 1,2 Prozentpunkte auf 31,2 Prozent. Damit vergrößert sich der Abstand von im Vorjahr 6 auf nun 7,8 Prozentpunkte. Dieser Abstand markiert die Wirkung der gesetzlich verbindlichen Vorgabe der festen Quote für die gleichberechtigte Teilhabe in den Kontrollgremien. Wo keine gesetzliche Vorgabe gilt, sehen die Unternehmen offensichtlich nicht die Notwendigkeit, den Frauenanteil zu erhöhen.

03 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2026)



03 WoB © FidAR 2026

Bei den der Quote unterliegenden DAX-40-Unternehmen ist der durchschnittliche Frauenanteil seit 2024 rückläufig und liegt jetzt bei 39,5 Prozent. Die Stagnation wird von internationalen Personalberatungsunternehmen wie Russell Reynolds, die sich besonders mit der Entwicklung der DAX-40 befassen, sogar als „unglückliches Signal“ bezeichnet, weil Aufsichtsräte eine Vorbildfunktion für die Besetzung von Vorständen und anderen Spitzenpositionen haben.

⁴ Nach Redaktionsschluss wurde bei Jungheinrich im Zuge der Nachwahlen zum Aufsichtsrat auf der Hauptversammlung am 19. Mai 2026 mit Andreas Umbach ein neuer Aufsichtsratsvorsitzender gewählt. Kathrin Elisabeth Dahnke gehört dem Gremium weiterhin an.

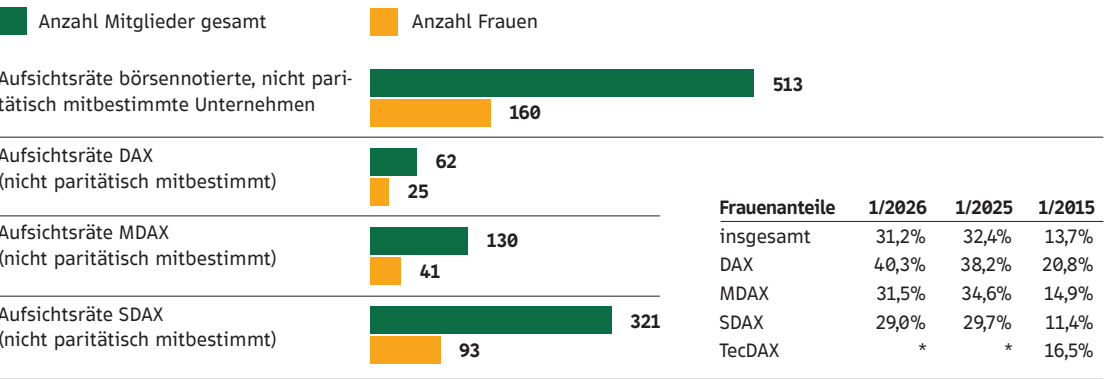
Auch bei den im MDAX gelisteten Quotenunternehmen ist der Frauenanteil um 0,6 Prozentpunkte gesunken und liegt wieder auf dem Niveau von 2024. Bei den MDAX-Unternehmen wird die Verteilung der Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats genauer zu analysieren sein; insbesondere wie viele Aufsichtsratsvorsitze und Vorsitze des Präsidial- bzw. Nominierungsausschusses von Frauen besetzt werden. Denn sie sind zwar häufiger Mitglieder des Aufsichtsrats, übernehmen aber noch nicht im gleichen Maße die einflussreichsten Funktionen.

Den stärksten Zuwachs weisen in diesem Jahr mit plus 2,4 Prozentpunkten die 14 im SDAX gelisteten kleinen Börsenunternehmen auf, die unter die Quote fallen. Sie erreichen mit 41,1 Prozent auch den höchsten bisher gemessenen Durchschnittswert. Während dafür unter anderem Verschiebungen in den Indizes wie der Abstieg von **Drägerwerk** vom MDAX in den SDAX verantwortlich sind, haben auch Unternehmen wie **Fielmann** den Frauenanteil im Aufsichtsrat gesteigert. Auf der Hauptversammlung am 10. Juli 2025 wurde mit **Lara Kufferath** die vierte Frau auf Anteilseignerseite in das Gremium gewählt – der Frauenanteil stieg damit zum Vorjahr von 37,5 auf 43,8 Prozent.

Auch die 23 im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen konnten nach dem Rückgang im Vorjahr wieder zulegen, der durchschnittliche Frauenanteil stieg um 2 Prozentpunkte auf 39,3 Prozent. Zwölf gegenüber neun Unternehmen im Vorjahr liegen bei mindestens 40 Prozent Frauenanteil. So hat **DMG MORI** mit der Wahl von **Jasmin Steinert** als Nachfolgerin von **Dietmar Jansen** auf Arbeitnehmerseite seit 01.01.2026 ein paritätisch mit Frauen und Männern besetztes Aufsichtsgremium. Bei **Mainova** wurde am 30.03.2026 mit **Dr. Katharina Knacker** die fünfte Frau auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsrat gewählt, der Frauenanteil stieg damit auf 45 Prozent.

Auch in den wichtigen Ausschüssen der Aufsichtsgremien, beim Frauenanteil in den Vorständen und bei den festgelegten Zielgrößen zum Frauenanteil weisen die der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen bessere Ergebnisse aus.

04 Anteil Frauen im Aufsichtsrat der aktuell 82 nicht paritätisch mitbestimmten DAX, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2026)



04 WoB © FidAR 2026

Erneut rückläufig ist der ohnehin schon niedrige Frauenanteil in den Kontrollgremien der 82 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Dies trifft allerdings nicht auf die DAX-40 Unternehmen zu, die nicht der Quote unterliegen. Im Vergleich zum Vorjahr erreichen diese sieben Unternehmen erstmals – nach einem deutlichen Rückgang im vergangenen Jahr – einen höheren durchschnittlichen Frauenanteil von 40,3 Prozent als die 33 der Quote unterliegenden DAX-40-Konzerne, bei denen der Frauenanteil stagniert. Ein wesentlicher Faktor für die Entwicklung bei den nicht der Quote unterliegenden DAX-40-Konzernen war die Nachwahl zum Aufsichtsrat von

Vonovia auf der Hauptversammlung am 21.05.2026. Hier wurde mit **Dr. Anne-Marie Großmann-Minkwitz** an der Stelle des ausgeschiedenen **Matthias Hünlein** die fünfte Frau in das Gremium gewählt. Der Aufsichtsrat des nicht unter die Quote fallenden Immobilienunternehmens ist damit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

Bei den MDAX-Unternehmen sank der Frauenanteil bei den nicht unter die Quote fallenden Unternehmen wie schon im Vorjahr deutlich. Wobei der durchschnittliche Rückgang bei den Nicht-Quotenunternehmen mit 3,1 Prozentpunkten höher ausfiel als bei den Quoten-Unternehmen mit 0,6 Prozentpunkten. Waren im Vorjahr noch acht Aufsichtsräte der MDAX-Unternehmen mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, sind es in diesem Jahr nur noch sechs. Der Grund liegt bei den Nicht-Quotenunternehmen im Abstieg von **Evotec** in den SDAX und bei den der Quote unterliegenden MDAX-Unternehmen im Ausscheiden von **Gerresheimer** aus den Indizes.

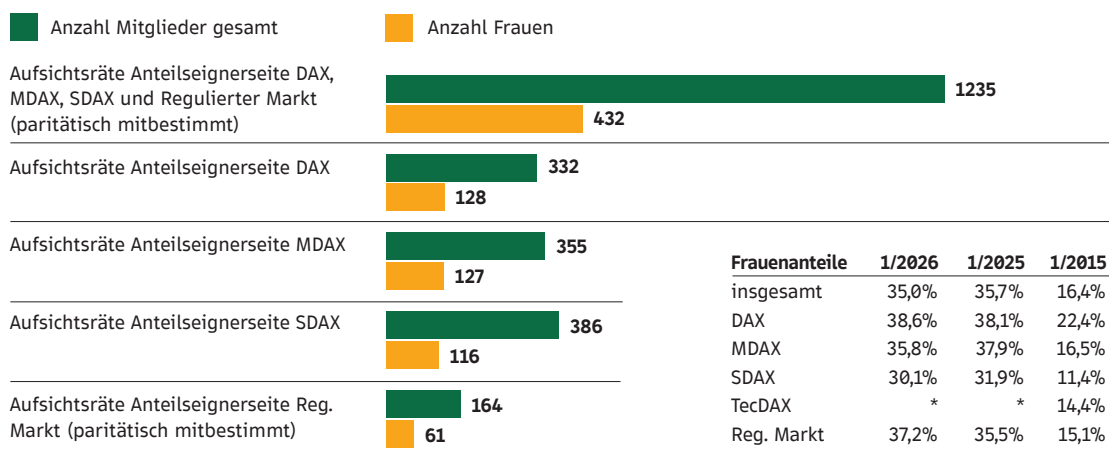
Alle neun Unternehmen mit frauenfreiem Aufsichtsrat sind Unternehmen aus dem SDAX, die nicht der Quote unterliegen. Hinzu kommen 22 Nicht-Quotenunternehmen im SDAX, deren Frauenanteil unterhalb der 30-Prozentmarke liegt. Der durchschnittliche Frauenanteil geht hier im zweiten Jahr in Folge zurück auf nur noch 29 Prozent und liegt 12,1 Prozentpunkte hinter den der Quote unterliegenden SDAX-Unternehmen.

Bei diesen aktuell 82 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen kommt es besonders darauf an, dass die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Kontrollgremium ernster genommen und dafür genutzt wird, Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils zu vereinbaren und konsequent umzusetzen. Alle Unternehmen, die ihren Sitz in Deutschland haben, sollten hier Strategien zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe entwickeln und transparent kommunizieren.

Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat

Dass die Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten stagniert, hat seinen wesentlichen Grund darin, dass auf der Anteilseignerseite der Kontrollgremien die Zahl der Frauen wie schon im Vorjahr rückläufig ist. Während der Frauenanteil bei den Vertretungen der Arbeitnehmerseite erneut stieg, ging der durchschnittliche Anteil bei den durch die Hauptversammlung gewählten Vertreterinnen und Vertretern von 35,7 im Vorjahr auf 35 Prozent zurück.

05 Anteil Frauen auf Anteilseignerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zur Gesamt-anteilseignerseite (Stand 01/2026)



Zwar stieg der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsräte über die Jahre seit dem Inkrafttreten des ersten FüPoG am 1. Mai 2015 – ausgehend von einem niedrigeren Niveau – deutlich stärker als auf der Arbeitnehmerseite. Doch mittlerweile bremst der Rückgang der Zahl der Frauen hier den Fortschritt der gleichberechtigten Teilhabe insgesamt. Denn die Aufsichtsräte berufen die Unternehmensvorstände – und Kontrollgremien ohne oder mit nur wenigen Frauen tendieren eher zur Zurückhaltung bei der Stärkung der Repräsentation von Frauen in den Chefetagen.

Insgesamt betrachtet ging der Frauenanteil um 0,7 Prozentpunkte auf 35 Prozent zur Gesamtanteilseignerseite zurück. Während bei den DAX-40-Konzernen und im Regulierten Markt im Gegensatz zum Vorjahr wieder ein Zuwachs zu verzeichnen war, sank der durchschnittliche Frauenanteil auf der Anteilseignerbank im MDAX im 2. Jahr um insgesamt 2,14 und im SDAX erstmalig um 1,8 Prozentpunkte.

Die Zahl der untersuchten Unternehmen ohne Arbeitnehmerbank ist zum Vorjahr von 62 auf 65 gestiegen. Davon entfallen fünf auf den DAX, 15 auf den MDAX und 45 auf den SDAX. Bei diesen Unternehmen ist der Aufsichtsrat ausschließlich mit Mitgliedern der Anteilseignerseite besetzt, die von den Aktionärinnen und Aktionären auf der Hauptversammlung gewählt werden. Sechs Unternehmen ohne Frauen im Aufsichtsrat haben ein ausschließlich durch die Anteilseignerseite besetztes Kontrollgremium. Hier könnte von den Aktionären und hier besonders von Investoren auf der Hauptversammlung entsprechend Druck für mehr gleichberechtigte Teilhabe ausgeübt werden.

Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat	
DAX	5
MDAX	15
SDAX	45

Weitere 16 Unternehmen haben einen drittelparitätisch besetzten Aufsichtsrat, haben also eine Arbeitnehmervertretung im Gremium, fallen aber dennoch nicht unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat.

EINHELL GERMANY, Elmos Semiconductor und Wacker Neuson sind drittelparitätisch mitbestimmt und haben eine Arbeitnehmerbank im Aufsichtsgremium, aber keine Frau im Aufsichtsrat.

Bei den Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, gilt eine Option, dass der Aufsichtsrat darüber entscheidet, ob die Quote von 30 Prozent Frauen getrennt für Arbeitnehmerseite und Anteilseignerseite oder gemeinsam erfüllt wird. Der Regelfall ist die Gesamterfüllung. Wird dieser widersprochen, gilt die getrennte Erfüllung. Dabei müssen Anteilseignerseite und Arbeitnehmerseite jeweils für sich die Vorgabe von mindestens 30 Prozent erreichen.

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. Weiterhin ist es sehr selten, dass es auf den Hauptversammlungen Kritik oder gar Widerstand gegen die Ersetzung weiblicher Aufsichtsratsmitglieder durch Männer gibt oder bei

fehlenden Frauen dies deutlich eingefordert wird. Bei **adidas** gab es 2025 Unmut gegen die Wahl von **Thomas Rabe** zum Aufsichtsratsvorsitzenden durch Investoren wie die Institutional Shareholder Services, die unter anderem auf den schwachen Frauenanteil im Aufsichtsrat und Ämterhäufung als Grund für die Ablehnung der Wahl hinwiesen.⁵ Zwar forderten laut einer Studie des Berliner Instituts für Governance & Leadership institutionelle Investoren 2024 in ihren Abstimmungsrichtlinien einen Mindestanteil von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat, einige darüberhinausgehend sogar mindestens 35 oder 40 Prozent.⁶ Die 40-Prozent-Marke der EU-Führungspositionen-Richtlinie scheint jedoch nur selten ein Ziel zu sein, das die börsennotierten Gesellschaften hierzulande anstreben. Auch wenn die Richtlinie in Deutschland nicht angewendet wird, sollte man gerade von internationalen Börsenunternehmen erwarten, dass sie sich an den EU-weiten Vorgaben orientieren.

Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat

Ausgehend von einem deutlich höheren Ausgangsniveau wuchs seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes 2015 der Frauenanteil auf den Arbeitnehmerbänken zur Gesamtarbeitnehmerseite um 1,1 Prozentpunkte auf 40,2 Prozent und liegt damit über 5 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite, der auf 35 Prozent abgesackt war.

Dabei ist zu beachten, dass die Unternehmen selbst nur wenig Einflussmöglichkeiten auf die Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank in den Kontrollgremien haben. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite werden in freien Wahlen von den Beschäftigten des Unternehmens gewählt. Die Unternehmensführung hat bei der Aufstellung der Listen kein Mitspracherecht.

Während der Aufsichtsrat das Nominierungsverfahren für die Anteilseignerseite im Corporate Governance Bericht erläutert, sind diese Prozesse für die Arbeitnehmerseite kaum transparent. Auch die für die Anteilseignerseite übliche Berichterstattung in den Medien ist in Bezug auf die Wahlen auf Arbeitnehmerseite kaum existent.

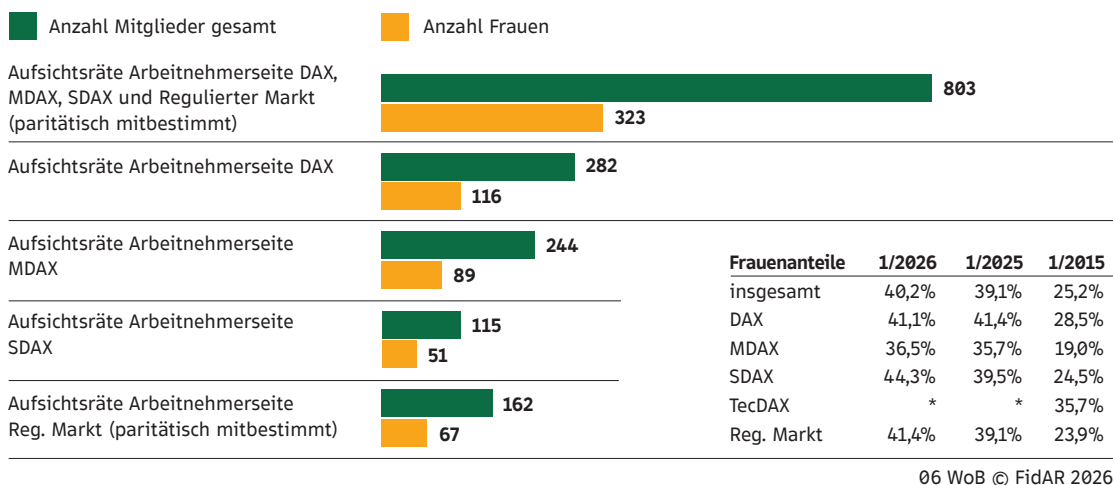
In einigen Branchen und abhängig vom Grad der Mitbestimmung spielen die Gewerkschaften bei der Wahl der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat eine gewichtige Rolle. Sie können in diesem Kontext auch darauf Einfluss nehmen, welche Vertretungen sie selbst auf die Arbeitnehmerbank in den Aufsichtsrat entsenden und gemeinsam mit dem Betriebsrat darauf hinwirken, dass sich genügend Frauen aus dem Unternehmen zur Wahl stellen, um einen hohen Frauenanteil der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sicherzustellen.

In diesem Jahr nehmen die kleinen, im SDAX notierten Börsenunternehmen einen Spitzenplatz ein, hier ging es um knapp 5 Prozentpunkte auf 44,3 Prozent nach oben. Dabei ist zu beachten, dass von den 65 untersuchten Unternehmen, die keine Vertretung der Beschäftigten im Aufsichtsrat haben, 45 auf den SDAX entfallen. Von den 25 SDAX-Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung haben elf eine mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzte Arbeitnehmerbank. Bei den SDAX-Unternehmen **HAMBORNER REIT** und **MLP** sind sogar alle Mitglieder auf der Arbeitnehmerseite Frauen.

⁵ Adidas chair in re-election fight as investors plot revolt, Financial Times, 13.05.2025, <https://www.ft.com/content/eed9617e-5d72-4671-b74b-ee6683724a7e>.

⁶ Diversität in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen unter geänderten Vorzeichen – Die Relevanz von und für Investoren, Berliner Institut für Governance & Leadership e.V., <https://bigl.org/investorenstudie-2025/>.

06 Anteil Frauen auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 01/2026)



Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite von 41,4 Prozent liegen die im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen auf dem zweiten Platz. Hier haben acht Unternehmen eine mindestens paritätisch besetzte Arbeitnehmerseite, bei **DMG MORI** und **Villeroy & Boch** sind zwei Drittel der Beschäftigtenvertretung Frauen.

Einzig bei den DAX-40-Unternehmen ging der Frauenanteil zum Vorjahr geringfügig auf 41,1 Prozent zurück. Dabei haben 13 der DAX-40-Konzerne eine mit mindestens 50 Prozent Frauen besetzte Arbeitnehmerseite. Bei **Beiersdorf**, **Fresenius Medical Care**, **Hannover Rück** und **Zalando** bestehen zwei Drittel der Beschäftigtenvertretung aus Frauen. Allerdings erreichen auch vier DAX-40-Unternehmen nicht die 30-Prozent-Schwelle auf der Arbeitnehmerseite: **Continental** (28,6 %), **adidas** (25 %), **Rheinmetall** (25 %) und **SAP** (22,2 %).

Insgesamt ist die Zahl der mitbestimmten Unternehmen mit einer mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Arbeitnehmerbank zum Vorjahr von 40 auf 44 gestiegen.

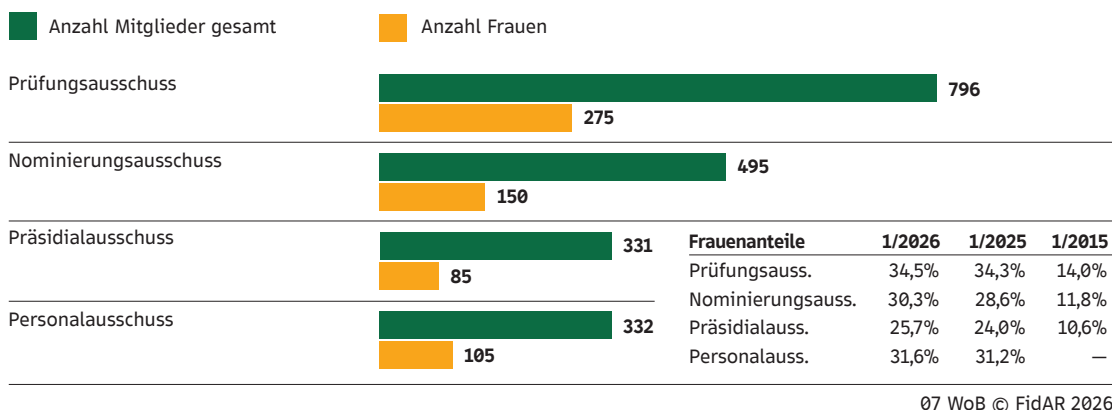
Die Zahl der drittelmitbestimmten Unternehmen, die bislang keine Frauen auf der Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats aufweisen, ist wieder auf fünf gestiegen: Zu **Elmos Semiconductor**, **Puma**, **Vossloh** und **Wacker Neuson** ist nun die in den SDAX aufgestiegene **EINHELL GERMANY** hinzugekommen.

Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsräte

Für die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in der Unternehmensführung kommt es nicht nur auf die zahlenmäßige Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsrat und Vorstand an. Vielmehr sollte die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen auf allen Leitungsebenen der Unternehmen gesteigert werden. Nur so erhalten Frauen auch mehr Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen.

In den Kontrollgremien kommen den Ausschüssen eine herausragende Rolle bei der Vorbereitung von Entscheidungen des Gremiums zu. Daher wird hier der Frauenanteil in den bedeutendsten Ausschüssen der Aufsichtsräte genauer untersucht. Während der Frauenanteil in den Aufsichtsräten insgesamt stagniert, ist die Zahl der Frauen in allen hier untersuchten Ausschüssen zum Vorjahr gestiegen. Auch wenn die Zuwächse teilweise nur geringfügig sind, zeigt dies insge-

07 Anteil Frauen in den Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- und Personalausschüssen der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



samt, dass Frauen mehr Zugang zum Inner Circle der Aufsichtsräte erhalten und damit in den wichtigen Gremien mehr Einfluss gewinnen. Die Werte liegen aber weiterhin deutlich unter dem allgemeinen Frauenanteil in den Aufsichtsräten.

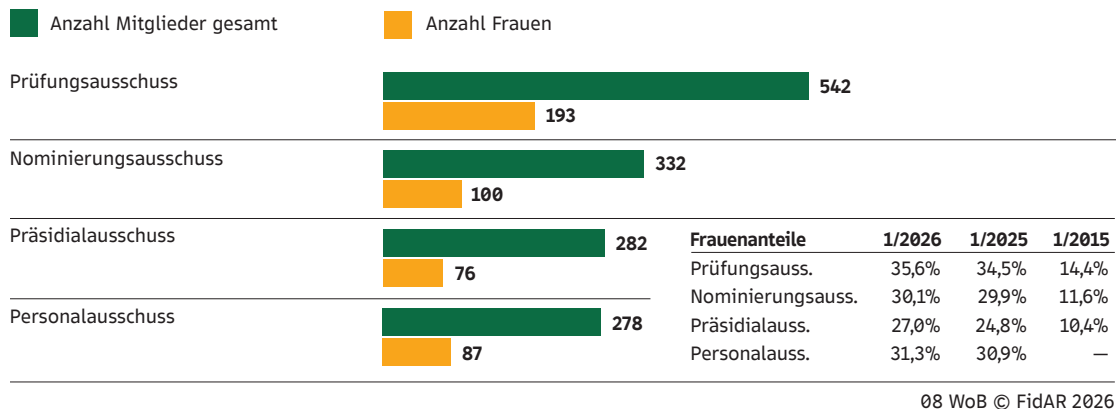
Am stärksten sind Frauen weiterhin in den Prüfungsausschüssen repräsentiert, allerdings nur mit einem sehr geringen Zuwachs zum Vorjahr von 0,2 Prozentpunkten auf 34,5 Prozent.

Ebenfalls nur geringfügig hat sich der durchschnittliche Frauenanteil in den für Personalfragen einflussreichen Personalausschüssen verbessert. Zum Vorjahr beträgt der Anstieg nur 0,4 Prozentpunkte auf 31,6 Prozent. Im Personalausschuss werden für die gleichberechtigte Teilhabe wichtige Themen besprochen, etwa Karrierewege im Konzern, Aufstiegschancen und das Recruiting von Beschäftigten. Auch die Maßnahmen zur Vorbereitung von Führungskräften aus dem obersten Management auf Aufgaben in der Vorstandsetage stehen hier auf der Tagesordnung.

Der Frauenanteil im Nominierungsausschuss ist mit einem Plus von 1,7 Prozentpunkten deutlich stärker gestiegen und hat erstmals die 30-Prozentmarke überschritten. Der Nominierungsausschuss führt unter anderem die Vorwahl der Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat und kann darüber direkten Einfluss auf den Frauenanteil im Kontrollgremium nehmen. Nach der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist das Gremium als einziger Ausschuss ausschließlich mit 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.

Der Präsidialausschuss, das wichtigste Gremium des Aufsichtsrats in dem viele Entscheidungen von strategischer Relevanz getroffen werden, bildet mit nur 25,7 Prozent weiterhin das Schlusslicht im Ranking. Auch hier ist zwar ein stärkeres Plus von 1,7 Prozentpunkten zu verzeichnen, dennoch sind Frauen in diesem bedeutenden Ausschuss weiterhin stark unterrepräsentiert.

08 Anteil Frauen in den Prüfungs-, Nominierungs-, Präsidial- und Personalausschüssen der Aufsichtsräte der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2026)



Zwischen den 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, und der Gesamtbetrachtung der insgesamt untersuchten 183 Unternehmen gibt es nur noch geringfügige Unterschiede. Den stärksten Anstieg des Frauenanteils um 2,2 Prozentpunkte hat es in den Präsidialausschüssen gegeben – hier liegt der Frauenanteil mit 27 Prozent auch über dem Gesamtdurchschnitt. Am höchsten ist auch bei den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen die Repräsentanz von Frauen im Prüfungsausschuss mit 35,6 Prozent – bei einem geringeren Anstieg als im Vorjahr um 1,1 Prozentpunkte. In den Personalausschüssen fällt der Zuwachs ähnlich niedrig aus wie in der Gesamtschau. Und die Nominierungsausschüsse der Quoten-Unternehmen weisen nun ebenfalls einen Frauenanteil über der 30-Prozent-Schwelle auf.

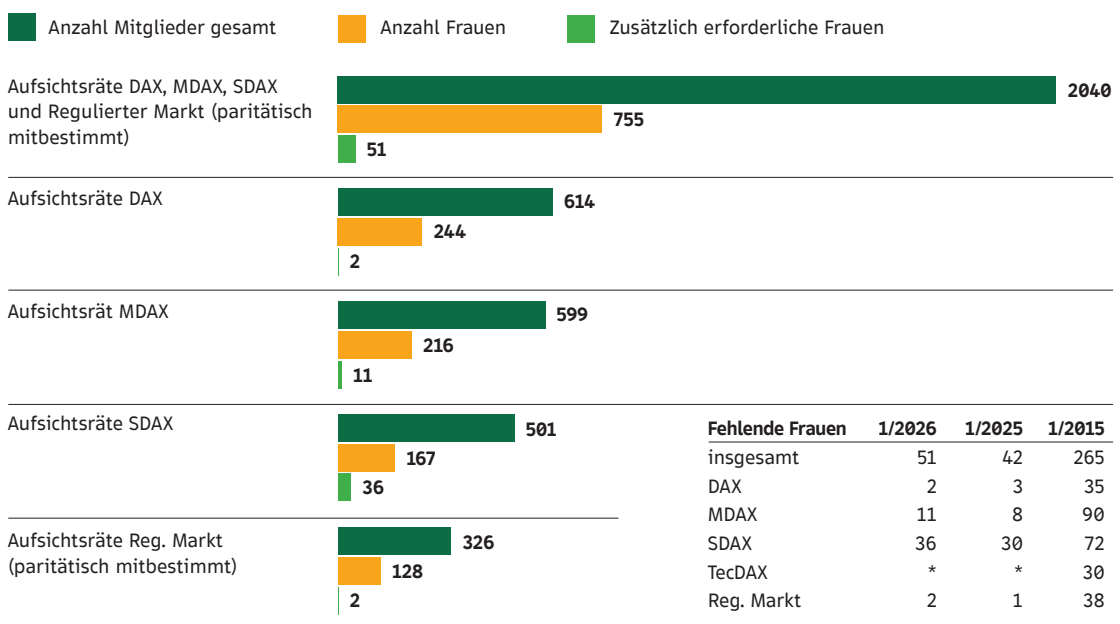
Bei den 82 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen werden deutlich weniger Aufsichtsratsausschüsse gebildet als bei den 101 Quotenunternehmen. Denn sie haben häufig nur einen drei- bis sechsköpfigen Aufsichtsrat, in dem die Entscheidungen von allen Aufsichtsratsmitgliedern gemeinsam gefällt werden.

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte sollte die Einbindung von Frauen in die Ausschussarbeit eine weitaus höhere Priorität erhalten. Es sollte ein strategisches Ziel sein, dass Frauen, die in den Aufsichtsrat gewählt werden, in Ausschüssen mitwirken. Denn dann zeigt sich, ob das Engagement für mehr gleichberechtigte Teilhabe auch bedeutet, unternehmerische Entscheidungen in gemischten Teams von Frauen und Männern treffen zu wollen.

Erforderliche Frauen zur Erreichung der 30-Prozent-Quote

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ersten Führungspositionengesetzes am 1. Mai 2015 fehlten rechnerisch noch 265 Frauen in den Aufsichtsräten der seinerzeit 185 im DAX, MDAX, SDAX, TecDAX sowie den paritätisch mitbestimmten, im Regulierten Markt notierten Unternehmen, damit alle mindestens einen Frauenanteil von 30 Prozent erreichen. Aktuell fehlen dafür noch 51 Frauen – neun mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2024 waren es sogar nur noch 37 fehlende Frauen, seither steigt der Wert wieder deutlich an.

09 Zusätzlich erforderliche Frauen zur Erreichung des 30%-Frauenanteils im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Gesamtaufichtsrat, Stand 01/2026)



09 WoB © FidAR 2026

Insbesondere bei den SDAX-Unternehmen liegen viele unter der 30-Prozent-Schwelle, hier müssten insgesamt 36 Frauen zusätzlich in die Aufsichtsgremien gewählt werden, um die Schwelle zu erreichen.

Von den DAX-40-Konzernen liegen mittlerweile nur noch drei – **adidas** mit 25 Prozent, **Porsche SE** mit 20 Prozent und **SAP** mit 27,8 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat unter der 30-Prozent Schwelle.

Bei der Berechnung der nominell fehlenden Frauen steht nicht der Wert von 30 Prozent im Mittelpunkt, mit dem die gesetzliche Vorgabe erreicht wird. Gemessen wird hier vielmehr, mit wie vielen zusätzlichen Frauen die Schwelle zum Wert von 30 Prozent insgesamt erreicht oder übertroffen wird. 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. Gleiches gilt bei einem achtköpfigen Gremium mit jeweils einer Frau auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite.

Über die elf Jahre seit Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte hat sich gezeigt, dass es nie ein Problem war, ausreichend qualifizierte Frauen für die Aufsichtsgremien zu finden. Auch eine höhere Quotenvorgabe wie 40 Prozent, wie sie etwa die EU-Führungspositionen-Richtlinie bis Mitte 2026 vorgibt, dürfte in Deutschland daher problemlos erreicht werden können – und zwar nicht nur durch die 101 der festen Quote unterliegenden Unternehmen.

4. Frauen in den Vorständen der Unternehmen

Bis zum vergangenen Jahr ist der Frauenanteil in den Vorständen kontinuierlich gestiegen. Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene erste Führungspositionengesetz und das seit 11. August 2021 geltende zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) haben maßgeblich dazu beigetragen, dass mehr Frauen in die Unternehmensvorstände berufen wurden, als jemals zuvor. Doch in diesem Jahr gehen die Frauenanteile erstmals wieder zurück. Fraglich ist, ob es sich nur um einen vorübergehenden Rückgang handelt oder ob es sich um eine dauerhafte Verschlechterung der Entwicklung handelt.

Insgesamt ist der Frauenanteil in den Vorständen seit dem Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte auf 19,1 Prozent gesunken. Wesentlicher Grund ist das Ausscheiden weiblicher Vorstandsmitglieder aus den Gremien, die entweder durch einen Mann ersetzt wurden oder in deren Zuge das Gremium verkleinert wurde.

Mit dem FüPoG II wurde das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern eingeführt. Die Regelung ist seit dem 1. August 2022 anzuwenden. Werden Vorstandspositionen neu besetzt, muss in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein.

Alle 61 Unternehmen, die derzeit unter die Regelung fallen, erfüllen das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot und haben mindestens eine Frau in der Chefetage. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen hat in den vergangenen Jahren erstmals eine Frau in den bis dahin rein männlich besetzten Vorstand berufen. Der Anstieg des Frauenanteils in den vergangenen Jahren geht aber nicht alleine auf das Mindestbeteiligungsgebot zurück. Schon seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes 2015 und der damit verbundenen Einführung der Zielgrößenpflicht für die Vorstandsebene ist der Frauenanteil in den Vorstandsorgans deutlich gestiegen – das gilt auch für Unternehmen, die nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen.

Mindestbeteiligungsgebot

Mit Stand 1. Mai 2026 haben 61 der 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mehr als drei Mitglieder im Vorstand und unterliegen damit dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot. 32 Unternehmen haben drei oder weniger Vorstandsmitglieder und fallen nicht unter die Regelung, zudem sind neun Unternehmen in der Rechtsform einer Stiftung bzw. einer KGaA, von denen eines zudem einen zweiköpfigen Vorstand hat, vom Mindestbeteiligungsgebot ausgeschlossen.

Mit der Berufung von **Dr. Theresa von Fugler** zur Chief Commercial Officer (CCO) am 01.10.2025 erfüllt nun auch das im SDAX notierte Unternehmen **Südzucker**, das einzige, dass im Vorjahr noch keine Frau im Vorstand hatte, das Mindestbeteiligungsgebot.

WoB-Index 61 –

Ranking Mindestbeteiligungsgebot Vorstand

Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern

(Stand 15.01.2026, aktualisiert zum 01.05.2026)

Position 01.05.2026	Unternehmen (Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2026 mindestens eine Frau in den Vorstand berufen haben.)	Notierung	Gesamtzahl AR-Mitglieder	Zahl Frauen AR	Anteil Frauen AR	Gesamtzahl Vorst.Mitgl.	Zahl Frauen Vorstand	Anteil Frauen Vorstand	Vorstand aktuelle Zielgröße
1	Beiersdorf AG	DAX	12	7	58,33%	6	3	50,00%	30,00%
1	HOCHTIEF AG	MDAX	16	6	37,50%	4	2	50,00%	keine Angabe
1	K + S AG	MDAX	16	5	31,25%	4	2	50,00%	25,00%
1	MTU Aero Engines AG	DAX	12	4	33,33%	4	2	50,00%	25,00%
1	Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	4	2	50,00%	keine Angabe
6	Allianz SE	DAX	12	5	41,67%	9	4	44,44%	mind. 1 Frau
7	Commerzbank AG	DAX	20	8	40,00%	7	3	42,86%	mind. 1 Frau
8	BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	16	4	25,00%	5	2	40,00%	keine Angabe
8	E.ON SE	DAX	16	6	37,50%	5	2	40,00%	20,00%
8	Evonik Industries AG	MDAX	20	8	40,00%	5	2	40,00%	25,00%
8	Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	5	2	40,00%	keine Angabe
12	Siemens Energy AG	DAX	20	9	45,00%	6	2	33,33%	30,00%
13	BASF SE	DAX	12	4	33,33%	7	2	28,57%	16,70%
13	BAYER AG	DAX	20	10	50,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
13	Daimler Truck Holding AG	DAX	20	6	30,00%	7	2	28,57%	28,60%
13	Deutsche Börse AG	DAX	16	7	43,75%	7	2	28,57%	keine Angabe
13	Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
13	Siemens AG	DAX	20	8	40,00%	7	2	28,57%	keine Angabe
19	adidas AG	DAX	16	4	25,00%	4	1	25,00%	25,00%
19	Aurubis AG	MDAX	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
19	Continental AG	DAX	16	7	43,75%	4	1	25,00%	28,60%
19	Covestro AG	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	25,00%
19	Delivery Hero SE	MDAX	8	4	50,00%	4	1	25,00%	25,00%
19	Deutsche Bank AG	DAX	20	7	35,00%	12	3	25,00%	keine Angabe
19	Deutsche Post AG (DHL Group)	DAX	20	8	40,00%	8	2	25,00%	keine Angabe
19	ElringKlinger AG	Reg. Markt	12	5	41,67%	4	1	25,00%	33,00%
19	Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	12	4	33,33%	4	1	25,00%	keine Angabe
19	Jungheinrich AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	keine Angabe
19	LANXESS AG	MDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	25,00%
19	Rheinmetall AG	DAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	mind. 1 Frau
19	Sartorius AG	MDAX / TecDAX	12	5	41,67%	4	1	25,00%	keine Angabe
19	Wacker Chemie AG	MDAX	16	5	31,25%	4	1	25,00%	mind. 1 Frau
33	Bechtle AG	MDAX / TecDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	25,00%
33	Deutsche Lufthansa AG	MDAX	20	8	40,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	Reg. Markt	20	7	35,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Fielmann Group AG	SDAX	16	7	43,75%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Fraport AG	MDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	25,00%
33	Hapag-Lloyd AG	Reg. Markt	16	5	31,25%	5	1	20,00%	20,00%
33	Indus Holding AG	SDAX	12	6	50,00%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Infineon Technologies AG	DAX / TecDAX	16	7	43,75%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Knorr-Bremse AG	MDAX	12	4	33,33%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Krones AG	MDAX	16	6	37,50%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	Südzucker AG	SDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	20,00%
33	Symrise AG	DAX	12	5	41,67%	5	1	20,00%	keine Angabe
33	thyssenkrupp AG	MDAX	20	7	35,00%	5	1	20,00%	33,00%
33	TUI AG	MDAX	20	9	45,00%	5	1	20,00%	33,33%
33	Uniper SE	Reg. Markt	12	4	33,33%	5	1	20,00%	keine Angabe
48	Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	19	9	47,37%	11	2	18,18%	27,27%

Position 01.05.2026	Unternehmen	(Grün markiert sind Unternehmen, die seit Januar 2026 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
49	AUMOVIO SE		MDAX	16	6	37,50%	6	1	16,67%	mind. 1 Frau
49	Fresenius Medical Care AG		DAX	12	6	50,00%	6	1	16,67%	keine Angabe
49	GEA Group AG		DAX	12	4	33,33%	6	1	16,67%	mind. 1 Frau
49	KION GROUP AG		MDAX	16	5	31,25%	6	1	16,67%	keine Angabe
49	SAP SE		DAX / TecDAX	18	5	27,78%	6	1	16,67%	28,60%
54	Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft (BMW AG)		DAX	20	6	30,00%	7	1	14,29%	14,20%
54	Talanx AG		MDAX	16	4	25,00%	7	1	14,29%	14,00%
54	TRATON SE		MDAX	20	7	35,00%	7	1	14,29%	keine Angabe
57	Mercedes-Benz Group AG		DAX	20	9	45,00%	8	1	12,50%	keine Angabe
57	Porsche AG		MDAX	20	8	40,00%	8	1	12,50%	keine Angabe
57	Volkswagen AG		DAX	20	9	45,00%	8	1	12,50%	11,10%
60	Heidelberg Materials AG		DAX	12	5	41,67%	9	1	11,11%	11,11%
60	Schaeffler AG		MDAX	20	6	30,00%	9	1	11,11%	mind. 1 Frau
Ergebnis (alle 61 Unternehmen):				984	373	37,91%	353	87	24,65%	

Frauenanteil im Vorstand

Seit dem vergangenen Jahr ist der Frauenanteil in den Vorständen der untersuchten 183 Unternehmen rückläufig, und zwar sowohl bei den der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen als auch bei den Unternehmen, die nicht unter die Quote fallen. Zwar sind alleine seit Jahresbeginn 2026 bereits acht Frauen neu in die Vorstände der Unternehmen berufen worden. Diese Zugänge können aber die Zahl der gleichzeitig aus den Vorstandsgremien ausgeschiedenen neun Frauen nicht ausgleichen. Vier der acht 2026 hinzugekommenen Frauen entfallen auf Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen. Sie werden im Ranking oben farblich hervorgehoben.

Der überwiegende Teil der Unternehmen gleicht damit das Ausscheiden einer Frau aus dem Vorstand aus oder erhöht den Frauenanteil weiter. Nur die im April 2026 in den SDAX aufgestiegene **Shelly Group** berief mit **Iliyana Krushkova** 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

- 1 der 40 DAX-Konzerne
- 14 der 50 MDAX-Konzerne
- 45 der 70 SDAX-Konzerne
- 13 der 23 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 73 von 183 Konzernen haben eine frauenfreie Vorstandsetage

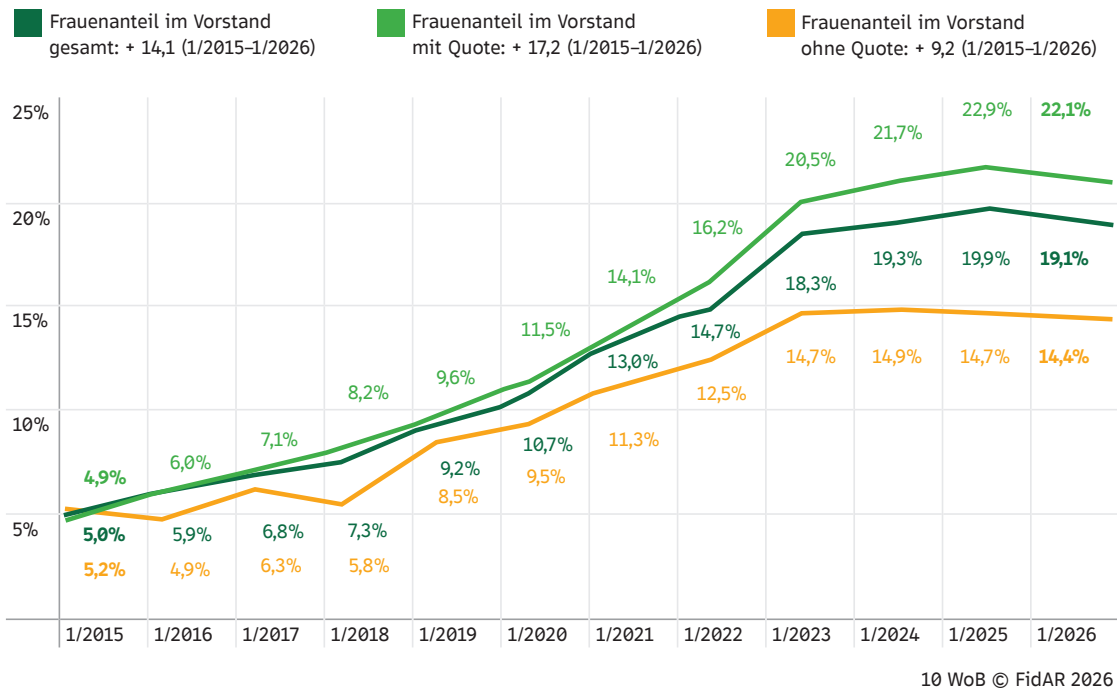
Anzahl der unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen

- 29 der 40 DAX-Konzerne
- 21 der 50 MDAX-Konzerne
- 3 der 70 SDAX-Konzerne
- 8 der 23 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 61 der 183 Konzerne fallen unter das Mindestbeteiligungsgebot

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

- 21 der 29 DAX-Konzerne
- 16 der 21 MDAX-Konzerne
- 2 der 3 SDAX-Konzerne
- 5 der 8 im Regulierten Markt notierten Konzerne
- 44 der 61 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen haben seit Jahresbeginn 2023 eine Frau, sechs davon haben zwei Frauen in den Vorstand berufen

10 Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen seit Januar 2015 – Vergleich der Veränderungen bei den 101 paritätisch mitbestimmten und den aktuell 82 nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2026)



Trotz des aktuellen Rückgangs zeigt der Jahresüberblick seit dem Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes 2015, dass vor allem die aktuell 101 paritätisch mitbestimmten, unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen für die Steigerung des durchschnittlichen Frauenanteils in den Vorständen verantwortlich sind. Über die elf Jahre haben sie den Anteil der Frauen – ausgehend von einem Ausgangswert von 4,9 Prozent – um 17,2 Prozentpunkte gesteigert und dabei mehr als vervierfacht.

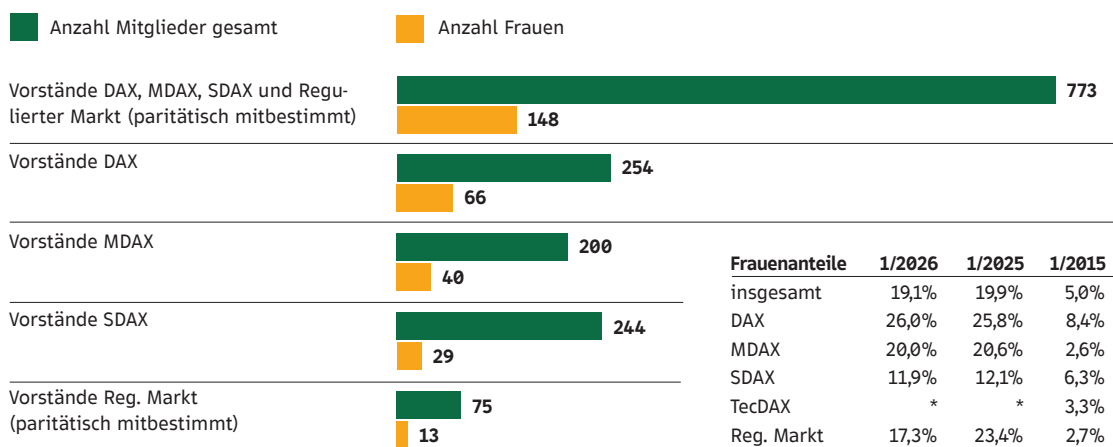
In derselben Zeit haben die nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden 82 Unternehmen lediglich einen Zuwachs von 9,2 Prozentpunkten erreicht – von einem mit 5,2 Prozent sogar etwas höheren Ausgangsniveau. In diesem Jahr ist der Frauenanteil auf 14,4 Prozent gesunken und liegt damit wieder unter dem 2023 erstmals erreichten Höchstwert von nur 14,7 Prozent. Die Aufsichtsräte dieser 82 Unternehmen sollten alles daransetzen, Strategien für eine Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in den Führungspositionen zu entwickeln und umzusetzen.

An dem unterschiedlichen Umfang der Entwicklung der 101 unter die Aufsichtsratsquote fallenden und der 82 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen zeigt sich, dass die Geschlechterquote für die Aufsichtsräte sich auch auf die Vorstandsbesetzungen ausgewirkt hat. Die Wirkung wurde dann durch das FüPoG II bei den 61 unter das Mindestbeteiligungsgebot fallenden Unternehmen nochmals verstärkt.

Trotz des insgesamt Rückgangs sind auch positive Entwicklungen zu beobachten. So sind aktuell 14 Unternehmensvorstände der untersuchten 183 Unternehmen mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. An der Spitze stehen der Stahlkonzern **Salzgitter** und die **ÜS-TRA Hannoversche Verkehrsbetriebe**, die beide nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, mit jeweils zwei Frauen im dreiköpfigen Vorstand. Bei **ÜS-TRA** ist eine Frau, **Regina Oelfke**, im September 2025 aus dem bis dahin rein mit Frauen besetzten Gremium ausgeschieden. Das im SDAX gelistete Biotechnologieunternehmen **Evotec** hat im Mai 2026 mit **Claire Hinshelwood**

als CFO und **Dr. Ingrid Müller** als COO gleich zwei zusätzliche Frauen in den Vorstand berufen und den Frauenanteil damit auf 60 Prozent erhöht. Einen paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Vorstand haben **Beiersdorf, HAMBORNER REIT, HOCHTIEF, JENOPTIK, K + S, MTU Aero Engines, NORMA Group, PVA TePla, Siemens Healthineers, Springer Nature** und **TAG Immobilien**.

11 Anteil Frauen im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



11 WoB © FidAR 2026

Vergleicht man die Entwicklung in den einzelnen Börsensegmenten, fällt insbesondere der starke Rückgang bei den im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen auf. Der durchschnittliche Frauenanteil ist hier im Vergleich zum Vorjahr um 6,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Grund dafür ist, dass fünf Frauen seit Mai 2025 aus den Vorständen ausgeschieden sind: **Sucheta Govil** bei **Covestro** zum 31.07.2025, **Angela Titzrath**, CEO der **Hamburger Hafen und Logistik** zum 30.09.2025, **Verena Amann** bei **MVV Energie** zum 30.09.2025, **Dr. Jutta A. Dönges** bei **Uniper** zum 31.10.2025 sowie **Regina Oelfke** bei **ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe** zum 30.09.2025.

Auch bei den kleinen, im SDAX notierten Unternehmen, ist der ohnehin schon sehr niedrige Frauenanteil in den Vorständen weiter rückläufig. Lediglich 29 der 244 Vorstandsmitglieder sind Frauen. 45 der 70 SDAX-Unternehmen haben eine frauenfreie Vorstandsetage. Auch bei einigen SDAX-Unternehmen schieden die einzigen weiblichen Vorstände aus und wurden nicht durch Frauen ersetzt: **Melanie Wiese** bei **Deutsche Beteiligungs AG** zum 31.12.2025, **Margarita Mamberger** bei **Elmos Semiconductor** zum 31.03.2026, **Mi-Young Miehler** bei **Medios** zum 30.06.2025, **Annette Stieve** bei der **NORMA Group** zum 01.04.2026 sowie **Dr. Almuth Steinkühler** bei **SCHOTT PHARMA** zum 31.07.2025. Fünf SDAX-Unternehmen haben einen mindestens zweiköpfigen, paritätisch besetzten Vorstand: **Evotec, HAMBORNER REIT, NORMA Group, PVA TePla** und **Springer Nature**. **Evotec** und **Springer Nature** sind auch die einzigen Unternehmen im SDAX mit mehr als einer Frau im Vorstand – **Evotec** hat drei Frauen im fünfköpfigen, **Springer Nature** vier Frauen im sechsköpfigen Vorstandsgremium.

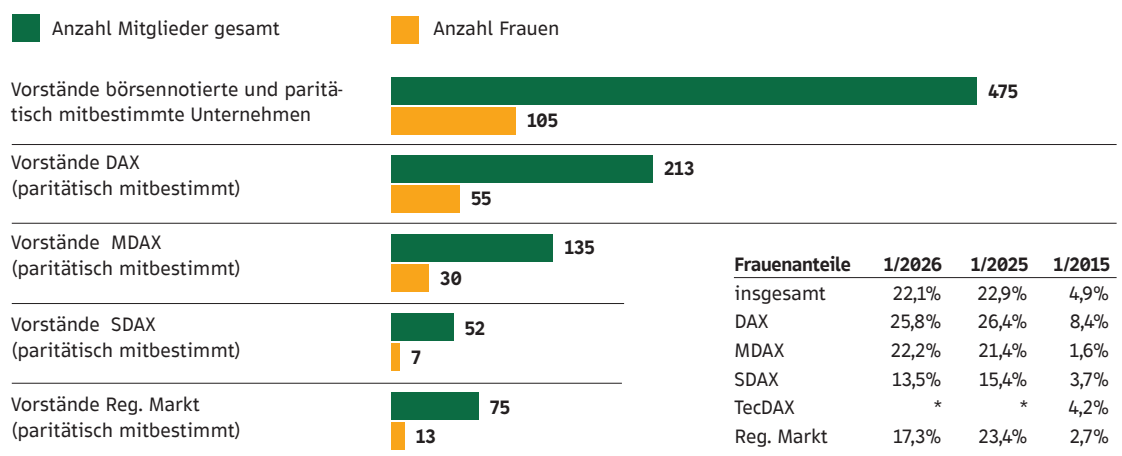
Im Segment der mittelgroßen Unternehmen MDAX ist der Frauenanteil in den Vorständen zum Vorjahr ebenfalls leicht rückläufig und sinkt um 0,6 Prozentpunkte auf 20 Prozent. 14 der 50 MDAX-Unternehmen haben einen frauenfreien Vorstand. Nur vier der 35 Unternehmen mit gemischt besetzter Chefetage haben zwei Frauen im Vorstand: **Salzgitter, HOCHTIEF, K + S** und **Evonik Industries**. In der Langzeitbetrachtung ist bei den MDAX-Unternehmen der Frauenanteil seit 2015 von einem geringen Niveau von 2,6 Prozent jedoch am stärksten gestiegen und hat sich über die elf Jahre fast verachtfacht.

Während in allen anderen Segmenten ein Rückgang zu verzeichnen ist, setzt sich die positive Entwicklung der im Top-Segment DAX-40 gelisteten großen Konzerne weiter fort. Auch wenn der Anstieg zum Vorjahr mit 0,2 Prozentpunkten minimal ausfällt, ist der Frauenanteil von 26 Prozent der höchste bislang gemessene Wert in den Vorstandsetagen. Mit **Brenntag** hat lediglich ein DAX-40-Konzern eine frauenfreie Vorstandsetage. Dagegen haben 20 DAX-40-Konzerne mindestens zwei Frauen im Vorstand, fünf davon – **Airbus, Beiersdorf, Commerzbank, Deutsche Bank** und **Hannover Rück** – haben drei, die **Allianz** hat sogar vier Frauen im neunköpfigen Vorstandsgremium. Die Vorstände von **Beiersdorf** und **Siemens Healthineers** sind paritätisch besetzt.

Nach dem Ausscheiden von **Belén Garijo** als CEO von **Merck** stehen weiterhin drei Frauen an der Spitze von DAX-40-Konzernen: Bei der **Commerzbank** ist 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. Zudem ist **Helen Giza** seit Dezember 2022 CEO des wieder in die DAX-40 aufgestiegenen Gesundheitskonzerns **Fresenius Medical Care**.

Seit Jahresbeginn 2026 kamen fünf Frauen in den DAX-40-Unternehmen neu hinzu: **Dr. Mary Kurian** ist seit 01.05.2026 Vorstandsmitglied bei **BASF**, **Judith Hartmann** wurde zum CFO von **BAYER** ab dem 01.06.2026 berufen, **Marie-Jeanne Deverdun** ist seit 01.05.2026 Chief Technology, Data and Innovation Officer und damit das dritte weibliche Vorstandsmitglied der **Deutschen Bank**, **Dr. Nadine Sterley** ist seit 01.01.2026 Chief People & Sustainability Officer und Arbeitsdirektorin der **GEA Group** und **Anna Dimitrova** nahm am 01.01.2026 ihre Tätigkeit als CFO bei **Zalando** auf.

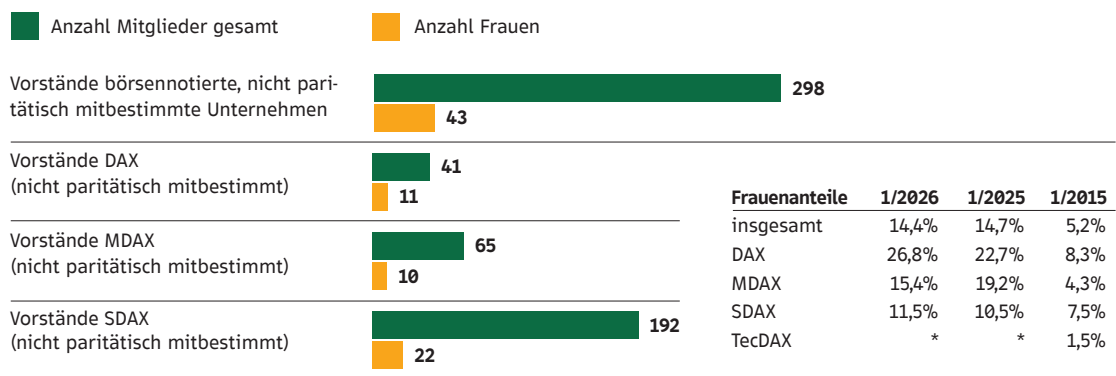
12 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 101 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (Stand 01/2026)



12 WoB © FidAR 2026

Die Repräsentanz von Frauen in den Vorständen der aktuell 101 paritätisch mitbestimmten, der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen hat sich wesentlich stärker erhöht als in den 82 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Der Abstand hat sich durch die Einführung des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände 2022, das allerdings nur für 61 der 101 Unternehmen gilt, nochmals verstärkt. Zwar ist der Rückgang des Frauenanteils in nahezu allen Segmenten zu beobachten, unter dem Strich liegt aber der Frauenanteil bei den Quotenunternehmen mit 22,1 Prozent wesentlich höher als bei den Nicht-Quotenunternehmen mit 14,4 Prozent.

13 Anteil Frauen im Vorstand der aktuell 82 nicht paritätisch mitbestimmten DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen (Stand 01/2026)



13 WoB © FidAR 2026

Während allerdings der Frauenanteil in den Vorständen der DAX-40-Unternehmen, die unter die Quote fallen, um 0,6 Prozentpunkte zurückgegangen ist, verzeichnen die sieben weder der Aufsichtsratsquote noch dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegenden DAX-40-Konzerne ein Plus von 4,1 Prozentpunkten auf 26,8 Prozent. Neben dem oben beschriebenen Anstieg des Frauenanteils bei **Zalando** sind dafür der Wechsel von **Scout24** aus dem MDAX in den DAX und die Verkleinerung des Vorstands von **Brenntag** ausschlaggebend.

Der starke Rückgang bei den nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden MDAX-Unternehmen geht sowohl auf den Wechsel von **Scout24** aus dem MDAX in den DAX als auch auf das Ausscheiden von **Dr. Ing. Petra Mayer** bei **Deutz**, **Maike Schuh** bei **Evonik Industries**, **Anke Giesen** bei **Fraport**, **Nicole Engenhardt-Gillé** bei **freenet** und **Isabelle Adelt** bei **FUCHS** in der zweiten Jahreshälfte 2025 zurück.

Die Stagnation und die Rückschritte bei der Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen insgesamt markieren einen Wendepunkt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen liegen die Frauenanteile in nahezu allen Börsensegmenten bei den 82 Unternehmen, die nicht der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegen, deutlich niedriger als bei den 101 Unternehmen, die unter die Aufsichtsratsquote fallen.

Hinzu kommt, dass sich die Frauenanteile bei den kleinen, im SDAX notierten Unternehmen, weitaus schlechter entwickeln als bei den großen, in DAX und MDAX gelisteten Konzernen. Von den 70 SDAX-Unternehmen haben 45 eine frauenfreie Vorstandsetage. Um dies zu ändern sind auch weitgehende gesetzlich verbindliche Vorgaben erforderlich, damit auch in diesen kleinen Börsenunternehmen mehr Frauen in die Vorstände berufen werden.

Frauen in den Vorständen

In den Vorständen der im WoB-Index untersuchten 183 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind mit Stand 1. Mai 2026 von insgesamt 773 Vorstandsmitgliedern 148 Frauen. Der Frauenanteil ist seit 2025 um 0,8 Prozentpunkte von durchschnittlich 19,9 auf 19,1 Prozent gesunken.

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 148 weiblichen Vorstandsmitglieder der untersuchten 183 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 FöPoG II geregelten Mindestbeteiligungsgebots im August 2022 berufen wurden, sind farblich hervorgehoben.

Übersicht der 148 weiblichen Vorstände der 183 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) 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)
AUMOVIO SE	MDAX	Jutta Dönges – CFO (seit 1. November 2025)
Aurubis AG	MDAX	Inge Hofkens – Chief Operations Officer Multimetal Recycling (seit 1. Januar 2023)
BASF SE	DAX	Dr. Katja Scharpwinkel (seit 1. Februar 2024) Dr. Mary Kurian (seit 1. Mai 2026)
BAYER AG	DAX	Heike Prinz – Arbeitsdirektorin (seit 1. September 2023) Judith Hartmann – CFO (seit 1. Mai 2026)
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)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA	SDAX	Svenja Schlenker (seit 12. Dezember 2025)
BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877–	Reg. Markt	Ulrike Riedel – Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2020) Christine Hein – Finanzvorstand (seit 1. November 2020)
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, seit 1. Oktober 2024 CEO) Sabine Mlnarsky – Group Human Resources (seit 1. Januar 2023) Christiane Vorspel – IT-Vorständin (seit 1. September 2024)
Continental	DAX	Ulrike Hintze – Personalvorständin (seit 1. Juli 2025)
Covestro AG	Reg. Markt	Monique Buch (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 – Chief Compliance und Anti-Financial Crime Officer (seit 1. Juli 2024) Marie-Jeanne Deverdun – Chief Technology, Data and Innovation Officer (seit 1. Mai 2026)
Deutsche Börse AG	DAX	Heike Eckert – HR (Arbeitsdirektorin) & Compliance (seit Juli 2020) Dr. 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 (DHL Group)	DAX	Melanie Kreis – CFO (seit 31. Oktober 2014) Nikola Hagleitner – Post & Paket Deutschland (seit Juli 2022)
Deutsche Telekom AG	DAX / TecDAX	Birgit Bohle – Personalvorstand und Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2019) Dominique Leroy – Segment Europa (seit 1. November 2020)
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)
ElringKlinger AG	Reg. Markt	Isabelle Damen (seit 1. August 2025)
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	Lauren Kjeldsen – COO Custom Solutions (seit 1. April 2025) Claudine Mollenkopf – COO Advanced Technologies (seit 1. April 2025)
Evotec SE	MDAX / TecDAX	Claire Hinshelwood – CFO (seit 1. Mai 2026) Dr. Ingrid Müller – Chief Operating Officer (seit 1. Mai 2026) 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)
Fraport AG	MDAX	Julia Kranenberg – Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2022)

Unternehmen	Börsen-segment	Namen der weiblichen Vorstände
Fresenius Medical Care AG	DAX	Helen Giza - CFO/CEO (seit 1. November 2019, seit 6. Dezember 2022 CEO)
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	Sara Hennicken - CFO (seit 1. September 2022)
FUCHS SE	MDAX	Esma Saglik - CFO (seit Mai 2025)
GEA Group AG	DAX	Dr. Nadine Sterley - Chief People & Sustainability Officer, Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2026)
GRENKE AG	SDAX	Isabel Tufet Bayona - COO (seit 1. September 2025)
HAMBORNER REIT AG	SDAX	Sarah Verheyen - COO/CIO (seit 1. Oktober 2022)
Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA)	Reg. Markt	Annette Geiß (ehem. 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)
HENSOLDT AG	MDAX	Inka Tews - Chief Human Resources Officer (seit 1. Mai 2026)
HOCHTIEF AG	MDAX	Martina Steffen - Arbeitsdirektorin (seit September 2021) Christa Andresky - CFO (seit Juli 2025)
HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA	SDAX	Joanna Kowalska - CFO (seit 15. August 2025)
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)
JENOPTIK AG	MDAX / TecDAX	Dr. Prisca Havranek-Kosicek - CFO (seit 1. April 2023)
Jungheinrich AG	MDAX	Nadine Despineux - Vertrieb (seit 15. Juli 2024)
K + S AG	MDAX	Dr. Carin-Martina Tröltzsch - Produktions- und Vertriebsvorständin (seit 20. Februar 2023) Christina Daske - Arbeitsdirektorin - Human Resources, IT, Supply (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)
Mercedes-Benz Group AG	DAX	Britta Seeger - Personal und Arbeitsdirektorin (seit 1. Januar 2017)
Merck KGaA	DAX	Helene von Roeder - CFO (seit 1. Juli 2023) Khadija Ben Hammada - Chief People Officer (seit März 2025)
MLP SE	SDAX	Angelika Zinkgräf - Personalvorständin (seit 1. Dezember 2025)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
MTU Aero Engines AG	DAX	Dr. Silke Maurer - OEM Operations (seit 1. Februar 2023) Katja Garcia-Vila - CFO (seit 1. April 2025 , seit 1. Juli 2025 CFO)
Münchener Rückversiche- rungsgesellschaft AG (Munich Re)	DAX	Clarisse Kopff - Europe and Latin America (seit 1. Dezember 2022) Mari-Lizette Malherbe - Life and Health (seit 1. Januar 2023)
Nagarro SE	SDAX / TecDAX	Annette Mainka - Custodian of regulatory compliance (seit Juli 2020)
Nemetschek SE	MDAX / TecDAX	Louise Öfverström - CFO (seit 1. Januar 2023)
NORMA Group SE	SDAX	Brigit Seeger (seit 1. November 2025)
Porsche AG	MDAX	Vera Schalwig - Personal- und Sozialwesen (seit 1. September 2025)
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-Siebjé - CFO (seit 1. Oktober 2024)
Rheinmetall AG	DAX	Dr. Vera Saal - Personalvorständin (seit 1. September 2025)
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)
Scout24 SE	MDAX	Dr. Gesa Crockford - CCO (seit 1. April 2024)
secunet Security Networks AG	SDAX	Jessica Nospers - CFO (seit Juni 2024)
Shelly Group SE	SDAX	Iliyana Krushkova - CFO (seit 12. Januar 2026)
Siemens AG	DAX	Judith Wiese - Arbeitsdirektorin (seit 1. Oktober 2020) Veronika Bienert (1. Oktober 2024 , seit 1. April 2026 CFO)
Siemens Energy AG	DAX	Maria Ferraro - CFO (seit 1. Mai 2020) Anne-Laure Parrical de Chamard - Transformation of industry (seit 1. November 2022)
Siemens Healthineers AG	DAX / TecDAX	Darleen Caron - Chief Human Resources Officer (CHRO) (seit 1. Februar 2021; seit April 2024 Arbeitsdirektorin) Elisabeth Staudinger - Technology Excellence, weltweiter Kundenservice, Qualität, Zugang zu Gesundheitsversorgung und Regionen Asien-Pazifik- Japan und China (seit 1. Dezember 2021)

Unternehmen	Börsen- segment	Namen der weiblichen Vorstände
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 , seit 1. Januar 2024 CFO)
Südzucker AG	SDAX	Dr. Theresa von Fugler - CCO (seit 1. Oktober 2025)
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 SE	MDAX / TecDAX	Mei Dent - CPTO (seit 31. August 2023)
thyssenkrupp AG	MDAX	Ilse Henne - Segment Materials Services, Sustainability, Cyber Defense Center, IT Strategy & Governance (seit 1. Januar 2024)
TKMS AG & Co KGaA	MDAX	Angelika Kambeck - Personalvorständin (seit Juni 2025)
tonies SE	SDAX	Ginny McCormick (seit 2. September 2024)
TRATON SE	MDAX	Catharina Modahl Nilsson - Group Product Management (seit 1. April 2023)
TUI AG	MDAX	Sybilie Reiß - Personal/Arbeitsdirektorin (seit 1. Juli 2021)
Uniper SE	Reg. Markt	Fabienne Tweleemann - Arbeitsdirektorin (seit 1. November 2025)
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, seit 2021 CEO) Regina Oelfke - Finanzen und Recht (seit 1. Juni 2021)
Villeroy & Boch AG	Reg. Markt	Gabi Schupp - Dining and Lifestyle (seit 1. Februar 2019, seit 1. Januar 2024 CEO) Esther Jehle - HR/Organisationsentwicklung (seit 1. Januar 2023)
Volkswagen AG	DAX	Hauke Stars - IT (seit 1. Februar 2022)
Vonovia SE	DAX	Ruth Werhahn - Chief Human Resources Officer (seit 1. Oktober 2023)
Zalando SE	DAX	Anna Dimitrova - CFO (seit 1. Januar 2026) Astrid Arndt - Chief People Officer, Corporate Functions (CPO) (seit 1. April 2021)

5. Zielgrößen zum Frauenanteil

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst im Mai 2015 wurden alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen in Deutschland verpflichtet, individuelle Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und offenzulegen. Für die Erreichung der Zielgrößen sind Fristen festzulegen, sie dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Zu veröffentlichen sind die Zielgrößen im Lagebericht bzw. in einer Erklärung zur Unternehmensführung als Teil des Lageberichts des Unternehmens.

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. Unterliegen die Unternehmen dem mit dem zweiten Führungspositionengesetz eingeführten Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände, das seit August 2022 anzuwenden ist, sind sie zudem von der Pflicht befreit, Zielgrößen für das Vorstandsgremium festzulegen. Es steht diesen Unternehmen aber offen, freiwillig Zielgrößen für den Aufsichtsrat oberhalb der gesetzlichen Quote sowie für den Vorstand jenseits der Mindestbeteiligung zu benennen.

Darüber hinaus wurden durch die Richtlinie 2014/95/EU der Europäischen Union große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dazu verpflichtet, ein Diversitätskonzept zu erstellen und in den Geschäftsbericht aufzunehmen. Mit dem im April 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde die Regelung 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.

Mit dem 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. Zielgröße Null soll nach Ansicht des Gesetzgebers die absolute Ausnahme bleiben. Die Festlegung einer Zielgröße von Null ist zwar weiterhin zulässig, muss aber nachvollziehbar begründet werden. In der jährlichen Berichtserstattung ist darzustellen, welche Umstände Vorstand bzw. Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielgröße Null gewürdigt haben und wie sie gewichtet wurden.

Verstoßen Unternehmen gegen die gesetzlichen Regelungen zu den Zielgrößen, sollen diese sanktioniert werden. Das gilt insbesondere, wenn unvollständige oder fehlerhafte Angaben zu den Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung gemacht werden. Bei nachgewiesenen Verstößen müssen die verantwortlichen Organe mit einem Bußgeld rechnen. Unvollständige oder fehlerhafte Angaben liegen etwa vor, wenn keine Zielgrößen festgelegt werden oder die Festlegung der Zielgröße Null nicht nachvollziehbar begründet wird. Allerdings sind bisher keine Fälle bekannt geworden, in denen tatsächlich Bußgelder wegen des Verstoßes gegen die Zielgrößenpflicht verhängt wurden.

Betrachtet werden in dieser Studie grundsätzlich die zuletzt festgelegten, aktuell geltenden Zielgrößen. Teilweise wurden im Rahmen der Befragung der Unternehmen Zielgrößen benannt, die zu einem späteren Zeitpunkt in diesem Jahr im Geschäftsbericht 2025 veröffentlicht werden. Die Fristen dürfen maximal fünf Jahre betragen, in diesem Jahr können daher Zielgrößen zum

im Jahr 2031 angestrebten Frauenanteil festgelegt werden. Zu beobachten ist aber, dass viele Unternehmen ihre Zielgrößen mit kürzeren Fristen festlegen und häufiger als alle fünf Jahre anpassen.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit der von den Unternehmen festgelegten Zielgrößen sind nach wie vor nicht immer zufriedenstellend. Insbesondere ist bei vielen Unternehmen in der Erklärung zur Unternehmensführung häufig nicht erkennbar, wann genau die Zielgrößen festgelegt wurden und wie hoch der Frauenanteil bei der Festlegung war. Damit ist nicht oder kaum zu erschließen, ob mit den Zielgrößen eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt wird oder ob das Planziel unter dem bereits erreichten Wert liegt. Damit könnte ein Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot vorliegen, 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 ausschließlich auf den in der Befragung zum WoB-Index gemachten Angaben, die häufig über die im Geschäftsbericht publizierten Angaben hinausgehen.

Seit dem Inkrafttreten des FöPoG II fallen die Begründungen zu den Zielgrößen 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.

Die Zielgrößenpflicht gilt für fast alle der untersuchten 183 Unternehmen. Ausgenommen sind elf an der Börse in Frankfurt notierte Gesellschaften nach ausländischem Recht mit Sitz außerhalb Deutschlands: 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. Neu hinzugekommen sind die in den SDAX aufgestiegenen Unternehmen **Shelly Group** mit Sitz in Bulgarien, **tonies** mit Sitz in Luxemburg und **Verve Group** mit Sitz in Schweden. **Airbus**, **Redcare Pharmacy** und die **RTL Group** haben 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 61 Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand fallen, zudem auch von der Pflicht zur Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil in der Vorstandsebene befreit.

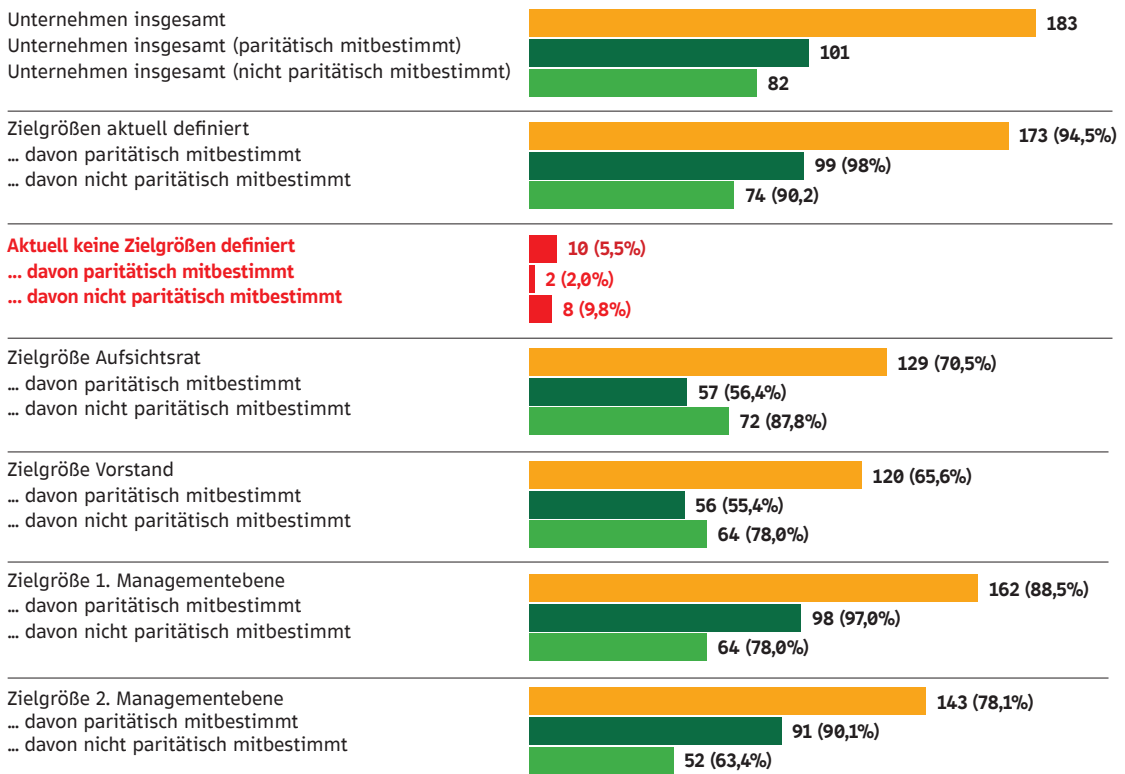
Aktuell definierte Zielgrößen

Von den aktuell 183 im DAX, MDAX und SDAX sowie im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben 173 (94,5 %) 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 74 (90,2 %) der 82 nicht unter die Quote fallenden Unternehmen.

Zwei der der Geschlechterquote im Aufsichtsrat und dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegenden Unternehmen haben keine Zielgrößen festgelegt, weil sie dazu nicht verpflichtet sind. Beide Unternehmen, die **BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT** und die **Indus Holding**, sind von der Zielgrößenpflicht für den Aufsichtsrat und den Vorstand ausgenommen. Zudem haben die

Unternehmen keine Führungsebenen unterhalb des Vorstands, die BLG hat außer dem Vorstand als Organ keine Beschäftigten.

14 Aktuell definierte Zielgrößen für den Frauenanteil der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen gesamt (Stand 01/2026)



14 WoB © FidAR 2026

Vor dem Hintergrund, dass Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, keine Zielgrößen für das Kontrollgremium festlegen müssen, geht die Zahl der Quotenunternehmen mit Zielgröße weiter zurück. Nur 57 der 101 Unternehmen (56,4 %) geben eine Zielgröße an, obwohl sie dazu nicht verpflichtet sind (2025: 61 / 60,4 %). Dabei handelt es sich aber in den meisten Fällen um die Angabe „30 Prozent“, also den Verweis auf die gesetzliche Geschlechterquote.

Auch die Zahl der Unternehmen, die für die Vorstandsebene Zielgrößen festgelegt haben, geht zurück, insbesondere weil Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegen, dazu nicht mehr verpflichtet sind. Von den 101 unter die Geschlechterquote fallenden Unternehmen legen 56 eine Zielgröße für den Vorstand fest (55,4 %; 2025: 59 / 58,4 %). Darunter sind auch 33 der 61 Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, und freiwillig eine Zielgröße angeben, obwohl sie dazu nicht mehr verpflichtet sind. Hierbei handelt es sich oft um in den Vorjahren festgelegte Zielgrößen, die seit der Einführung des Mindestbeteiligungsgebots noch nicht verändert wurden.

Zielgröße Null bei Vorständen

Bei der Einführung des Führungspositionengesetzes im Jahr 2015 legten 104 und damit knapp zwei Drittel der 160 Unternehmen mit Vorstandszielgröße, die zu diesem Zeitpunkt keine Frau im Vorstand hatten, Zielgröße Null für die Vorstandsebene fest. Damit machten die Unternehmen

deutlich, dass sie die Chance, mit dem Instrument der Zielgrößen strategisch mehr Frauen in die Führungsebene zu holen, nicht nutzen wollten. Das Ziel des Gesetzgebers, dass das Instrument der Zielgrößen von den Unternehmen genutzt würde, ihr Engagement für mehr gleichberechtigte Teilhabe auch in den Unternehmensvorständen zu unterstreichen, wurde dadurch unterlaufen. Frauenverbände sahen sich in ihrer kritischen Betrachtung der individuellen Zielgrößenpflicht bestätigt, da es der freiwilligen Selbstverpflichtung nahekam und diese nachweislich zu keinem positiven Ergebnis geführt hatte.

Bis zum vergangenen Jahr ging die Zahl der Unternehmen, die mit einer frauenfreien Führungsetage planten, langsam zurück, blieb aber auf einem zu hohen Niveau. Entsprechend hatte der Gesetzgeber reagiert und mit dem FüPoG II die Regelungen für die Vorstandsebene verschärft. Das seit August 2022 geltende Mindestbeteiligungsgebot verpflichtet börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern dazu, mindestens eine Frau bei Neubesetzungen in den Vorstand zu berufen. Zudem wurde eine aussagekräftige Begründungspflicht für die Festlegung von Zielgröße Null eingeführt, um den Handlungsdruck auf die Unternehmen zu erhöhen, die weiterhin ohne Frauen für den Vorstand planten.

Erstmals seit Einführung der Zielgrößenpflicht im Jahr 2015 ist die Zahl der Unternehmen mit Zielgröße Null für den Vorstand wieder gestiegen. Schon im vergangenen Jahr war der Rückgang zum Erliegen gekommen. Aktuell planen 27 und damit 22,5 Prozent der 120 Unternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand angeben, mit einer frauenfreien Vorstandsetage. Nachdem in den drei Jahren nach Inkrafttreten des FüPoG II die Zahl noch von 44 auf 23 zurückgegangen war, zeigen die Verschärfungen durch die gesetzliche Neuregelung keine Wirkung mehr.

Die Zahl der der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen, die Zielgröße Null für den Vorstand festlegen, ist von fünf im Vorjahr auf sieben gestiegen. Bei den nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen ist die Zahl derjenigen mit Zielgröße Null auf 20 gestiegen. Damit ist der Anteil der Unternehmen mit frauenfreier Führungsetage und Zielgröße Null mehr als dreimal so hoch als bei den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen.

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 82 nicht der Quote unterliegenden Unternehmen (Stand 01/2026)

Zielgröße Null und Status quo Null bei Festlegung gesamt: – 77 Unternehmen (2015–2026)	2015		104 (65,0%)
	2025		23 (18,9%)
	2026		27 (22,5%)
Zielgröße Null und Status quo Null bei Festlegung mit Quote: – 54 Unternehmen (2015–2026)	2015		61 (63,5%)
	2025		5 (8,5%)
	2026		7 (12,5%)
Zielgröße Null und Status quo Null bei Festlegung ohne Quote: – 23 Unternehmen (2015–2026)	2015		43 (67,2%)
	2025		18 (28,6%)
	2026		20 (31,3%)

15 WoB © FidAR 2026

Neu hinzugekommen zu der Zahl der Unternehmen, die Zielgröße Null festlegen, sind seit dem Vorjahr sechs Unternehmen, **Deutsche Beteiligungs AG, EINHELL GERMANY, Evotec, freenet, Knaus Tabbert** und **United Internet**. Der Finanzdienstleister **flatexDEGIRO** hat im letzten Jahr eine Vorstandzielgröße von 25 Prozent festgelegt, die dem aktuellen Frauenanteil im Vorstand entspricht. Das Technologieunternehmen **LPKF Laser & Electronics**, dass weiterhin Zielgröße Null für den Vorstand definiert hat, ist wieder aus dem SDAX ausgeschieden und daher nicht mehr in der Studie vertreten.

Übersicht der Unternehmen mit Zielgröße Null im Vorstand

Nachfolgend werden alle 27 im MDAX und SDAX sowie die 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 Frauen in den Vorstand berufen. Eine Begründung für die Festlegung von Zielgröße Null liegt von allen 27 Unternehmen vor.

Unternehmen mit Zielgröße Null und frauenfreiem Vorstand bei Zielgrößenfestlegung

Unternehmen	Börsen-segment	Frauenanteil Vorstand bei Festlegung ZG	Vorstand Zielgröße	Anteil Frauen Vorstand 1/2026
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	Reg. Markt	0,00%	0,00%	33,33%
ATOSS Software AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Carl Zeiss Meditec AG	SDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Deutsche Beteiligungs AG	SDAX	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%
EINHELL GERMANY VZO O.N.	SDAX	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%
Evotec SE	SDAX/TecDAX	0,00%	0,00%	60,00%
freenet AG	MDAX / TecDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Hypoport SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Knaus Tabbert AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	0,00%
Koenig & Bauer AG	Reg. Markt	0,00%	0,00%	0,00%
PNE AG	SDAX	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	Reg. Markt	0,00%	0,00%	0,00%
Sixt SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
Stabilus SE	SDAX	0,00%	0,00%	0,00%
United Internet AG	MDAX/TecDAX	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%

16 WoB © FidAR 2026

Begründungen für Zielgröße Null im Vorstand

Mit dem seit August 2022 geltenden FöPoG II hat der Gesetzgeber die Regelungen zu den Zielgrößen verschärft und verpflichtet Unternehmen, die mit Zielgröße Null planen, ihre 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 erhöht, nachvollziehbare Gründe dafür zu benennen, warum das Unternehmen auch künftig ohne Frauen im Top-Management plant.

Die Darstellungen der Unternehmen zur Entscheidungsfindung für die Festlegung von Zielgröße Null für den Vorstand sind seither viel ausführlicher. Dennoch ist ein Umdenken dahingehend, die Zielgrößenfestlegung auch als Teil der strategischen Personalplanung für mehr Frauen in Führungspositionen zu nutzen, weiterhin nicht erkennbar.

Wie schon in den Vorjahren gibt der überwiegende Teil der Unternehmen mit Zielgröße Null an, dass zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen keine Veränderungen in der Zusammensetzung des (frauenfreien) Vorstands geplant seien.

Entsprechend verweist der Aufsichtsrat des neu in den SDAX aufgenommenen Unternehmens **Verbio** darauf, dass die Zusammensetzung des Vorstands nicht geändert werden soll:

„Der Aufsichtsrat vertritt die Auffassung, dass der Unternehmenserfolg von Verbio widerspiegelt, dass sich das bestehende Vorstandsteam bewährt hat und hält an diesem Status quo fest. In seiner Sitzung am 6. Mai 2022 hat der Aufsichtsrat daher entschieden, den ursprünglichen Beschluss vom 21. September 2015 beizubehalten, wonach die Zielquote für den Frauenanteil im Vorstand mindestens 0 Prozent betragen soll.“⁷

In der Begründung von **Amadeus Fire**, die im Regulierten Markt gelistet sind, werden gleich zwei Zielgrößen genannt, was es schwierig macht, ein eindeutiges Planungsziel herauszufiltern:

„Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Vorstand der Amadeus Fire AG am 2. August 2022 erneut eine Zielgröße von 0 Prozent festgelegt. Im Falle der Erweiterung des Vorstands legt der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 25 Prozent fest. Hinsichtlich einer möglichen Festlegung einer Quote über diesen Status quo hinaus findet zum 30. Juni 2027 eine Überprüfung durch den Aufsichtsrat statt. Zum aktuellen Zeitpunkt besteht der Vorstand der Gruppe aus zwei Mitgliedern. Um im Hinblick auf die entsprechende Zuständigkeitsaufteilung sowie das Geschäftsvolumen auch in Zukunft souverän und handlungsfähig aufgestellt zu sein, soll der Vorstand zukünftig wieder mit drei Mitgliedern besetzt werden.“⁸

Der Aufsichtsrat von **Einhell Germany**, die erst in diesem Jahr erstmals in den SDAX aufgestiegen sind, beharrt in der Begründung der Zielgröße Null auf der Auswahl nach fachlicher und persönlicher Eignung:

„Für den Frauenanteil im Vorstand der Gesellschaft hat er eine Zielgröße von 0 Prozent beschlossen. Damit wurde der aktuelle Stand zum Zeitpunkt der Beschlussfassung festgehalten. [...] Grundsätzlich wird eine gleichberechtigte Berücksichtigung von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, wie gesetzlich gefordert, auch von Seiten des Aufsichtsrats als richtig erachtet. Vorgelagert der geschlechtlichen Unterscheidung muss jedoch die fachliche und persönliche Eignung betrachtet werden. Die tatsächliche Verfügbarkeit von qualifizierten

⁷ Verbio SE, Geschäftsbericht 2024/2025, 22.09.2025, S. 70.

⁸ Amadeus Fire AG, Geschäftsbericht 2023, 19.03.2024, S. 21.

Kandidatinnen mit den erforderlichen einschlägigen Branchen- und Führungserfahrungen muss in die Entscheidung mit einbezogen werden. Grundsätzlich hat sich der Aufsichtsrat bisher bei der Bestellung von Vorstandsmandaten ausschließlich von der fachlichen und persönlichen Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten im ausschließlichen Interesse des Unternehmens leiten lassen. Dies soll auch in Zukunft oberste Richtschnur bei der Auswahl der Vorstandsmitglieder sein, auch wenn bei zukünftigen Vorstandsvakanzen ein besonderes Augenmerk auf Identifizierung qualifizierter Kandidatinnen gelegt werden soll.“⁹

Auch der Aufsichtsrat des SDAX-Unternehmens **Wacker Neuson** verweist auf die prioritäre Auswahl nach Qualifikation:

„Bei der Auswahl und Bestellung von Vorstandsmitgliedern steht für den Aufsichtsrat die individuelle fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Kandidatinnen und Kandidaten unter besonderer Beachtung der unternehmensspezifischen Situation im Vordergrund, so dass er dem Geschlecht in diesem Zusammenhang keine prioritäre Entscheidungsrelevanz zuweist. Derzeit sind im Vorstand der Wacker Neuson SE keine Frauen vertreten (Ist-Quote 0 Prozent). Da der Aufsichtsrat sich im Hinblick auf die vorerwähnte Maßgeblichkeit der Qualifikation nicht durch einen Geschlechterproporz selbst binden will, hat er bei seinem entsprechenden Beschluss in 2021 davon abgesehen, für den Frauenanteil im Vorstand, den er bis zum 31. Dezember 2026 erreichen will, eine vom Status quo abweichende Zielgröße festzulegen (d. h. Ziel-Quote bleibt 0 Prozent).“¹⁰

Das forschende Pharmaunternehmen **Evotec**, das mittlerweile im Vorstand einen Frauenanteil von 60 Prozent erreicht hat, belässt dennoch die vor der Berufung von Frauen in die Vorstandsebene festgelegte Zielgröße Null:

„Im Hinblick auf die Vielfalt (Diversity) innerhalb des Vorstands ist zu berücksichtigen, dass der Aufsichtsrat die Vorstandsmitglieder anhand von Qualifikation und Berufshintergrund auswählt („Vielfalt der Gedanken“). Gemäß § 111 Absatz 5 AktG legte der Aufsichtsrat der Evotec SE eine Frauenquote für den Vorstand fest, die aufgrund der zum Zeitpunkt der Festlegung gegebenen Konstellation von vier männlichen Vorstandsmitgliedern mit laufenden Verträgen 0 % betrug. Evotec hat beschlossen, auch weiterhin keine feste Frauenquote für den Vorstand festzulegen und alle Entscheidungen zur Bestellung von Vorstandsmitgliedern ausschließlich auf der Grundlage der Leistung und der Qualifikation zu treffen. Der Aufsichtsrat hat jedoch am 15. Juni 2024 Aurélie Dalbiez zum neuen Chief People Officer bestellt. Daher war im Jahr 2025 eines der vier Mitglieder des Vorstands weiblich.“¹¹

Die hier exemplarisch aufgeführten Beispiele zeigen, dass die mit dem FüPoG II eingeführte Pflicht, die Festlegung von Zielgröße Null für den Vorstand „klar und verständlich zu begründen“, von den Unternehmen beachtet wird. Die von den Unternehmen vorgelegten Begründungen lassen jedoch durchgehend den Ehrgeiz vermissen, die Zielgrößen als strategisches Element zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe zu nutzen.

⁹ Einhell Germany AG, Erklärung zur Unternehmensführung, Januar 2026, S. 3.

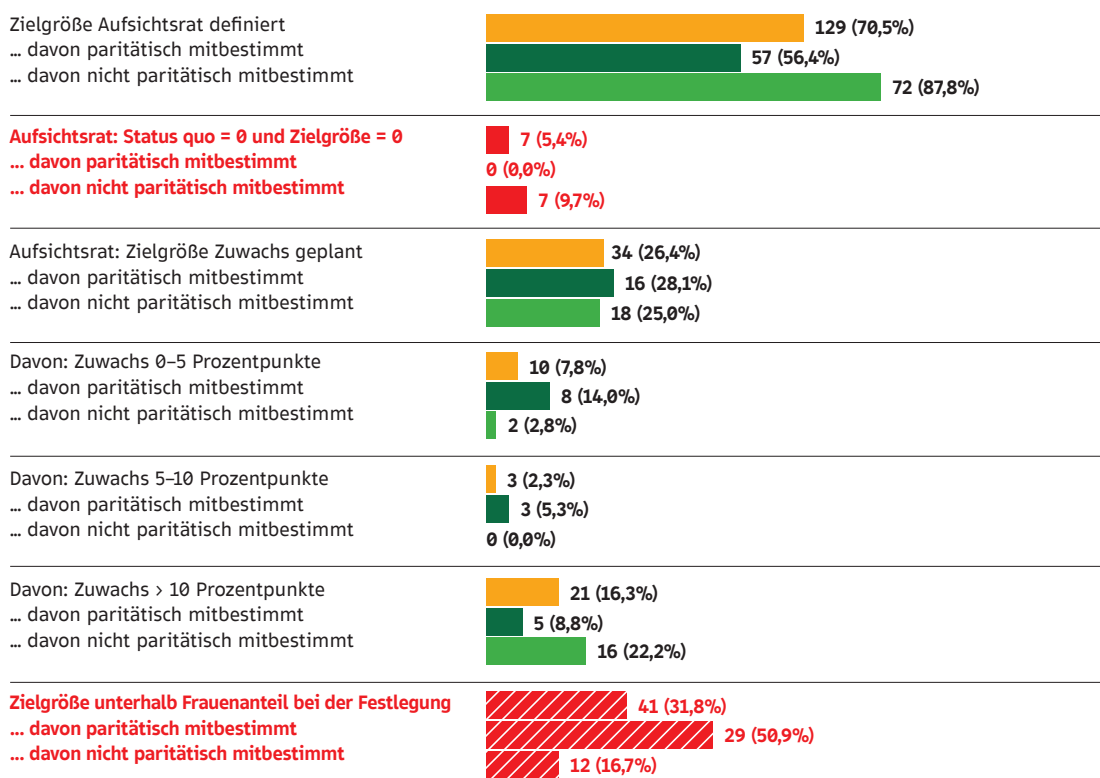
¹⁰ Wacker Neuson SE, Geschäftsbericht 2025, 26.03.2026, S. 12.

¹¹ Evotec SE, Erklärung zur Unternehmensführung, 17.04.2026, S. 3.

Aktuell definierte Zielgrößen für den Aufsichtsrat

Seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes im Mai 2015 sind börsennotierte oder der Mitbestimmung unterliegende deutsche Unternehmen dazu verpflichtet, eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festzulegen und zu veröffentlichen. Unternehmen, die unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallen, sind von der Pflicht ausgenommen. Zudem gilt diese Pflicht nicht für ausländische, in Deutschland börsennotierte Unternehmen. Von den hier untersuchten 183 Unternehmen unterliegen 71 der Zielgrößenpflicht im Aufsichtsrat. Dennoch haben mit 129 deutlich mehr Unternehmen – teilweise auf freiwilliger Basis – eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Sie verweisen aber in der Regel auf die gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent, die in den meisten Fällen bereits erreicht oder schon übertroffen wird.

17 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



17 WoB © FidAR 2026

Angeichts der Stagnation bei der Entwicklung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten wird es umso wichtiger, die Entwicklung der Zielgrößenfestlegung zu verfolgen und auf die Umsetzung der Sanktionen hinzuwirken. Derzeit liegen nur die Zielgrößen von 18 (25 %) dieser Unternehmen über dem Frauenanteil bei Festlegung. Auch wenn der Anteil zum Vorjahr etwas gestiegen ist: Mit diesen Zielvorgaben lässt sich eine strategische Steigerung des Frauenanteils kaum erreichen. Ehrgeizigere Zielgrößen wären hier ein wichtiges Commitment für die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe.

Sieben (9,7 %) der nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit einem frauenfreien Kontrollgremium legt Zielgröße Null fest, strebt also nicht an, dass Frauen in den Aufsichtsrat gewählt werden sollen. Die Zahl ist zum Vorjahr nur marginal zurückgegangen.

Bei 41 und damit 31,8 Prozent der Unternehmen liegt die Zielgröße unterhalb des Frauenanteils zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele. Zwar handelt es sich bei 29 um die unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit freiwilliger Zielgröße, die auf den gesetzlich vorgegebenen Frauenanteil von 30 Prozent verweisen, zum Zeitpunkt der Festlegung aber schon einen deutlich höheren Frauenanteil im Kontrollgremium hatten. Dennoch liegt auch bei 12 (16,7 %) der nicht unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen die Zielgröße für den Aufsichtsrat niedriger als der schon erreichte Frauenanteil. Doch auch bei diesen 12 Unternehmen lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielgröße über 30 Prozent.

Neun der elf Gesellschaften ausländischen Rechts, die nicht der Zielgrößenpflicht unterliegen, haben kein Planziel für das Kontrollgremium festgelegt: **Airbus, Aroundtown, Befesa, Grand City Properties, Kontron, RTL Group, Shelly Group, tonies** und **Verve Group**. Nur der DAX-Konzern **QIAGEN** und die im MDAX gelistete **Redcare Pharmacy** haben in diesem Jahr freiwillig Zielgrößen für den Aufsichtsrat angegeben.

Ein Umdenken scheint zumindest bei Unternehmen einzusetzen, die eine Zielgröße von mindestens 40 Prozent definieren und damit der in Deutschland nicht umgesetzten Quote der EU-Führungspositionen-Richtlinie entsprechen.

So hat der im MDAX gelistete Finanzdienstleister **flatexDEGIRO**, der bis zum vergangenen Jahr noch mit Zielgröße Null für Aufsichtsrat und Vorstand geplant hatte, im September 2025 ein neues Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat beschlossen, das eine Zielgröße von 40 Prozent für das Kontrollgremium vorsieht, die bei einer Verkleinerung oder Vergrößerung des Aufsichtsrats auf den „prozentualen Frauenanteil als Zielgröße“ angepasst werden soll:

„Es ist eine angemessene Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts, derzeit von Frauen, anzustreben. Für den Frauenanteil im Aufsichtsrat wird die Erreichung der jeweils festgelegten Zielgröße innerhalb der beschlossenen Zielerreichungsfrist angestrebt. Der Aufsichtsrat hat zuletzt mit Beschluss vom 17. September 2025 als neue Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine prozentuale Größe von 40% auf Basis der Aufsichtsratsgröße von fünf Personen festgelegt; das entspricht einer Personenzahl von zwei Frauen im fünfköpfigen Aufsichtsrat. Bei Erweiterung oder Verkleinerung des Aufsichtsrats innerhalb der festgelegten Zielerreichungsfrist bis zum 25. Oktober 2028 gilt der prozentuale Frauenanteil als Zielgröße, der sich durch zwei weibliche Aufsichtsratsmitglieder ergibt.“¹²

Ein weiteres Beispiel für den strategischen Einsatz von Zielgrößen ist das im SDAX notierte Maschinenbauunternehmen **SUSS MicroTec**. Der Aufsichtsrat legte im Juli 2022 bei einem Frauenanteil von 25 Prozent eine Zielgröße von 40 Prozent für das Kontrollgremium fest, die bis zum 30.6.2027 erreicht werden sollte, derzeit aber schon vorzeitig erreicht wird:

„Der Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE hat in seiner Sitzung am 2. März 2022 mit Wirkung zum 1. Juli 2022 beschlossen, dass von seinen insgesamt fünf Mitgliedern bis zum 30. Juni 2027 zwei Personen weiblichen Geschlechts sein sollen. Daraus ergibt sich eine rechnerische Frauenzielquote von 40,0 Prozent. [...] Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Gremiums ein Diversitätskonzept erarbeitet. Der Aufsichtsrat strebt eine hinreichende Vielfalt (Diversität) bei seiner Besetzung an, und zwar im Hinblick auf Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Altersverteilung, aber auch im Hinblick auf Internationalität, Persönlichkeit, Fachkenntnisse und Erfahrungen, und berücksichtigt für seine Zusammensetzung die folgenden Kriterien: [...] Bei Aufsichtsratswahlen ist zu beachten, dass neben deren Eignung nach persönlicher und fachlicher Kompetenz weibliche, wie auch männliche Persönlichkeiten

¹² flatexDEGIRO SE, Diversitätskonzept 2025, S. 4.

im Aufsichtsrat vertreten sind. Dabei hat sich die Zusammensetzung an den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben auszurichten bzw. anhand der definierten Zielgrößen auf Basis des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.“¹³

Als einziges der 183 Unternehmen setzt die im SDAX gelistete **HORNBACH Holding** weiterhin das Ziel Parität im Aufsichtsrat. Wobei die paritätische Besetzung bereits erreicht war, als die Zielgröße 50 Prozent gesetzt wurde. Aktuell führt der Baumarktkonzern das Ranking nach dem Frauenanteil im Aufsichtsrat mit 66,7 Prozent Frauen an. Die Begründung für das Planziel ein Bekenntnis für gleichberechtigte Teilhabe:

„Die HORNBACH 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 %. [...] HORNBACH 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. Die gegenwärtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats erfüllt alle Aspekte des Diversitätskonzepts. I“¹⁴

Die Zahl der Unternehmen, die Zielgröße Null für den Aufsichtsrat festgelegt haben, ist zum Vorjahr von acht auf sieben Unternehmen gesunken. Sie fallen alle nicht unter die Aufsichtsratsquote. Damit zeigt sich die Wirkung der gesetzlichen Vorgabe einer verbindlichen Quote.

Der Aufsichtsrat des SDAX-Unternehmens **Dermapharm Holding** macht in der Begründung deutlich, dass sich das Unternehmen auch künftig ausschließlich an der „individuellen fachlichen und persönlichen Kompetenz“ orientieren will:

„Zum Zeitpunkt der Festlegung am 10. Januar 2018 bestand der Aufsichtsrat der Dermapharm Holding SE aus insgesamt drei Mitgliedern. Auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 wurden die Aufsichtsratsmitglieder jeweils für eine weitere Amtszeit erneut in den Aufsichtsrat gewählt. [...] Eine Änderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats während der laufenden Amtsperiode ist nicht vorgesehen. Vom Aufsichtsrat wurde die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 0 % mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2027 festgelegt. [...] Hinsichtlich der Besetzung des Aufsichtsrats steht für den Aufsichtsrat die individuelle fachliche und persönliche Kompetenz möglicher Kandidatinnen und Kandidaten unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation im Vordergrund, so dass für ihn in diesem Zusammenhang das Geschlecht keine prioritäre Entscheidungsrelevanz hat. Bei Vorschlägen für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern wird allein auf die besondere Kompetenz und Qualifikation Wert gelegt. Weitere Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Herkunft, nationale Zugehörigkeit, Bildungs- und Berufshintergrund waren und sind für diese Entscheidungen ohne Bedeutung. Es ist beabsichtigt, daran auch in Zukunft festzuhalten.“¹⁵

13 SUSS MicroTec SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2026, S. 16-18.

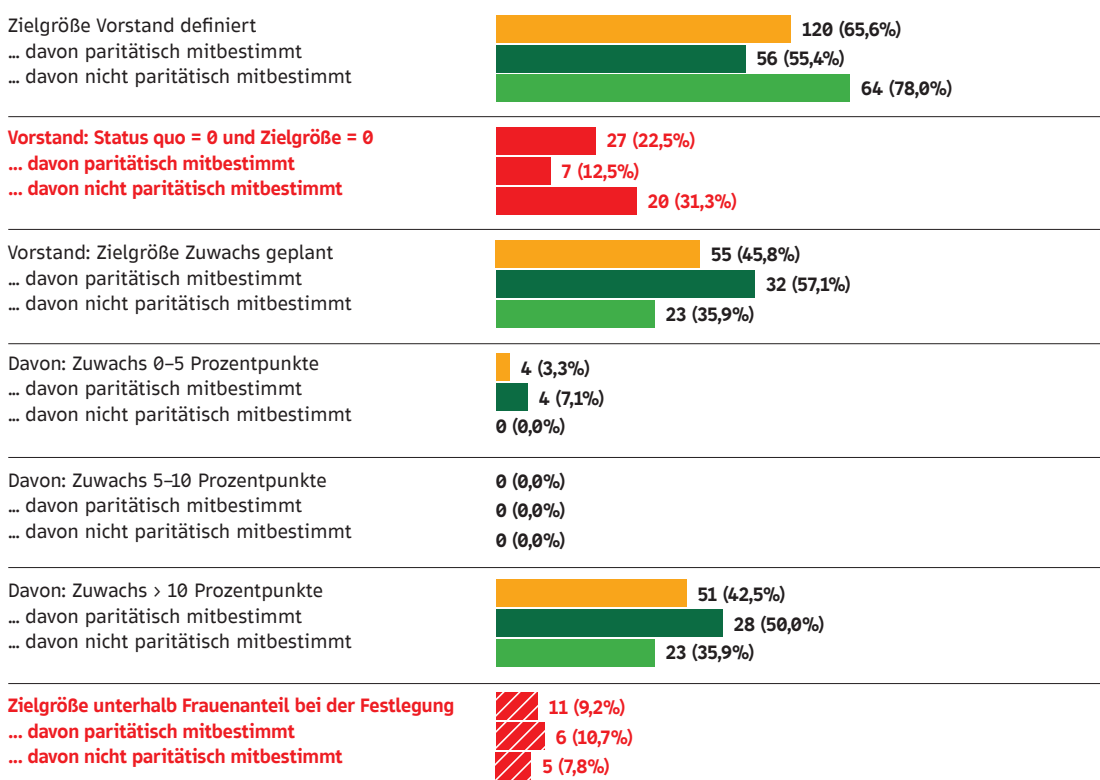
14 HORNBACH HOLDING AG & Co. KGaA, Geschäftsbericht 2025, S. 21.

15 Dermapharm Holding SE, Geschäftsbericht 2025, S. 90.

Aktuell definierte Zielgrößen für den Vorstand

Der Rückgang beim Frauenanteil in den Vorständen rückt die Bedeutung des Instruments der Zielgrößen bei der nachhaltigen Verbesserung der Repräsentation von Frauen in den Führungsetagen noch stärker in den Fokus. Denn die feste Vorgabe des seit August 2022 geltenden Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände gilt nur für aktuell 61 Konzerne, sie sind von der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für die Chefetage befreit. Auch die 19 Unternehmen in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) sind ausgenommen. Alle anderen hier untersuchten Unternehmen mit Sitz in Deutschland – derzeit 92 –, unterliegen der Zielgrößenpflicht für den Vorstand. In diesem Jahr haben 120 Unternehmen eine Zielgröße für die Vorstandsebene festgesetzt und veröffentlicht.

18 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



18 WoB © FidAR 2026

Während die Zahl der Unternehmen, die mit Zielgröße Null für den Vorstand planen, wie oben gezeigt auf 27 gestiegen ist, ging die Zahl der Unternehmen, deren Zielgröße eine Steigerung des Frauenanteils vorsieht, von 66 im Vorjahr auf 55 (45,8 %) zurück.

Als eines der wenigen Unternehmen plant die mittlerweile in den MDAX aufgestiegene **AUTO1 Group** mit einem paritätisch besetzten Vorstand – wobei es sich dabei um den rechnerischen Wert der Zielgröße von mindestens einer Frau bei einem aktuell zweiköpfigen Vorstand handelt. Das Unternehmen geht in der Begründung ausführlich auf die Neubesetzung einer Vorstandsposition im vergangenen Jahr ein, bei der letztendlich keine Frau berufen wurde:

„Zum 1. Januar 2026 bestand der Vorstand der Gesellschaft aus den beiden Mitgliedern Christian Bertermann (CEO) und Christian Wallentin (CFO). [...] Die Amtszeit des bisherigen Vorstandsmitglieds und CFO, Markus Boser, endete zum 31. Dezember 2025. Bei der Suche nach einem Nachfolger für die CFO-Position hat sich der Aufsichtsrat eines Executive Search-Unternehmens bedient. Dabei war es die klare Absicht, vorzugsweise eine Kandidatin mit den für die Position des CFO erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu finden. Von den zunächst identifizierten 250 Kandidatinnen und Kandidaten waren ca. 20 % Frauen. Unter den 63 Kandidatinnen und Kandidaten, die in eine engere Auswahl gezogen wurden, befanden sich sechs Frauen. Von diesen sechs Kandidatinnen konnte letztendlich jedoch keine in die engere Wahl gezogen werden, da es ihnen an Kompetenz/Eignung, Verfügbarkeit, Interesse usw. mangelte. Trotz einer intensiven und gründlichen Suche konnte daher keine geeignete Kandidatin gefunden werden, die die Anforderungen der Gesellschaft an die Position des CFO vollständig erfüllte. Zur Erreichung der Zielgröße wäre grundsätzlich auch eine Erweiterung des aus zwei Personen bestehenden Vorstands auf drei oder mehr Vorstandsmitglieder denkbar gewesen. Vor dem Hintergrund der etablierten und bewährten Organisations- und Ressortstruktur eines zweiköpfigen Vorstands sowie der damit verbundenen effizienten Entscheidungsprozesse wurde jedoch davon abgesehen, die bestehende Vorstandsgröße zu verändern. Eine Erweiterung des Vorstands ist aus den vorgenannten Gründen auch derzeit nicht beabsichtigt.“¹⁶

In vielen Fällen legen die Unternehmen keine zahlenmäßige Zielgröße, sondern lediglich das Ziel fest, „mindestens eine Frau“ und/bzw. „mindestens einen Mann“ im Vorstand zu haben. Die in den DAX aufgestiegene **GEA Group** legte 2021 als Zielgröße für den Frauenanteil in der Vorstandsetage „mindestens 25 Prozent bzw. einer Frau im Vorstand“ fest. Mittlerweile ist eine Frau im zum 01.01.2026 auf sechs Mitglieder erweiterten Gremium vertreten, die Zielgröße „eine Frau“ wird also erreicht:

„In seiner Sitzung vom 16. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat für die Zeit ab dem 1. Januar 2023 eine neue Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 25 Prozent bzw. einer Frau im Vorstand festgelegt. Diese Zielgröße soll bis zum 31. Dezember 2026 erreicht werden.“¹⁷

Schwierig bleibt die Einordnung von Zielgrößen, die abhängig von der Zahl der Mitglieder des Vorstands flexibel sind. Neben dem oben zitierten Beispiel **Amadeus Fire** legt auch das MDAX-Unternehmen **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 2025 ausschließlich aus (drei) Männern zusammen. Der Aufsichtsrat glaubt an die Vorteile von Diversity und hat sich nach umfassenden und sorgfältigen Erwägungen dennoch entschlossen, die Zielgröße auf „0“ festzulegen, um die Kontinuität der erfolgreichen Zusammenarbeit des jetzigen Vorstands sicherzustellen – gerade auch vor dem Hintergrund der herausfordernden Zeiten, die ein eingespieltes Team erforderlich machen. Gleichzeitig wurde entschieden, dass für den Fall einer weiteren Vergrößerung des Vorstands die Zielgröße für den Frauenanteil auf 25 % festgelegt wird. [...] Sowohl hinsichtlich des Frauenanteils im Aufsichtsrat als auch im Vorstand behält sich der Aufsichtsrat vor, über die Zielgröße innerhalb der Frist zur Erreichung erneut zu beschließen, sollte sich eine Neubesetzung abzeichnen.“¹⁸

16 AUTO1 Group SE, Erklärung zur Unternehmensführung 2026, S. 9.

17 GEA Group, Geschäftsbericht 2024, S. 277.

18 United Internet AG, Geschäftsbericht 2025, 25.03.2025, S. 259.

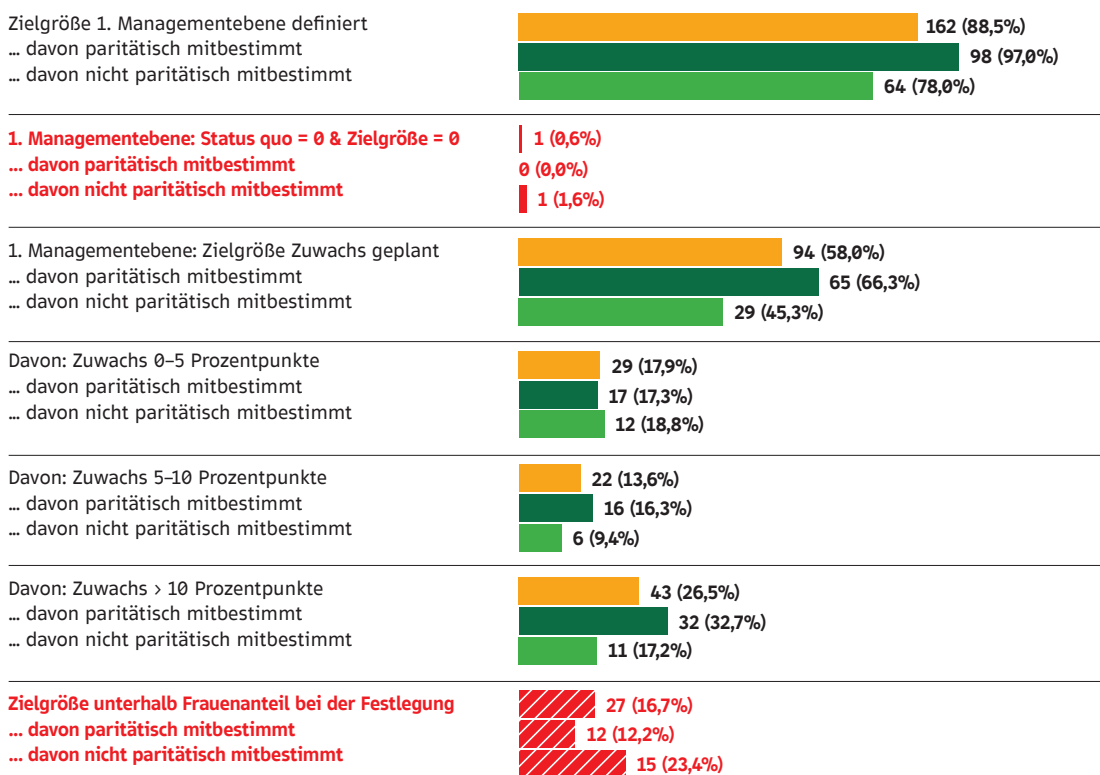
Hier werden also zwei Zielgrößen – Null bei unverändertem Vorstand, 25 Prozent bei Vergrößerung des Gremiums – gleichzeitig festgelegt. Dabei ist zu beachten, dass Zielgrößen auf Veränderungen im Gremium bei Neubesetzungen abzielen, aber keine zwingende Anpassung der bestehenden Zusammensetzung erfordern.

Insgesamt haben die mit dem FöPoG II eingeföhrten, verschärften Regelungen zur Begründung der Zielgrößen zwar zu wortreicheren Erklärungen, nicht aber zu mehr Transparenz bei den veröffentlichten Zielgrößen geführt. Nur wenige Unternehmen geben eindeutig nachvollziehbar an, zu welchem Zeitpunkt die Zielgrößen festgelegt wurden und wie hoch der Frauenanteil zu diesem Zeitpunkt auf der jeweiligen Führungsebene war. Fehlen diese Angaben lässt sich nicht erfassen, ob mit der Zielgröße ein Zuwachs oder ob mit dem Status quo geplant wird. Die Unternehmen sollten diese Informationen transparent benennen, damit man ihre Zielsetzungen für die gleichberechtigte Teilhabe besser nachvollziehen kann.

Aktuell definierte Zielgrößen für die 1. Managementebene

Ein großer Teil der untersuchten 183 Unternehmen sind aufgrund der Geschlechterquote im Aufsichtsrat und des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände nicht verpflichtet, für die Aufsichtsrats- und Vorstandsebene Zielgrößen festzulegen. Daher kommt den Zielgrößen für die beiden obersten Managementebenen unterhalb des Vorstands noch größere Bedeutung zu. Diese Führungsebenen spielen eine wichtige Rolle für die Rekrutierung künftiger Vorstände und Aufsichtsräte. Aus der Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe bei der Besetzung der ersten und zweiten Managementebene ergeben sich damit auch bessere Chancen für die gleichberechtigte Teilhabe in den Konzernen insgesamt.

19 Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 1. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



Die Anzahl der Unternehmen, die für die 1. Führungsebene Zielgrößen festlegen und veröffentlichen, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. 98 (97 %) und damit fast alle der 101 unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat fallenden Unternehmen sowie 64 (78 %) der 82 nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen geben eine Zielgröße an. 94 (58 %) davon legen eine Zielgröße fest, die über dem Frauenanteil bei der Festlegung liegt. Etwa ein Viertel (43 / 26,5 %) der Unternehmen strebt eine Steigerung des Frauenanteils auf der 1. Führungsebene von über 10 Prozentpunkten an, davon gehören 32 und damit etwa ein Drittel (32,7 %) zu den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen mit Zielgröße. Die nicht der Aufsichtsratsquote unterliegenden Unternehmen sind dagegen deutlich weniger ambitioniert. Nur elf (17,2 %) dieser Unternehmen, die eine Zielgröße für die 1. Managementebene festgelegt haben, setzen sich ein Steigerungsziel von über 10 Prozentpunkten. Die Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals zurückgegangen.

Einige Unternehmen zeigen mit den Zielgrößen für die obersten Managementebenen, dass sie strategisch die gleichberechtigte Teilhabe verbessern und den Frauenanteil gezielt steigern wollen. So hat der DAX-Konzern **Bayer** eine Zielgröße von 35 Prozent für die erste Führungsebene definiert, ausgehend von einem Wert von 26,6 Prozent bei der Festlegung im Jahr 2022. Darüber hinaus bekennt sich das Unternehmen zu globalen Zielen beim Frauenanteil in Führungspositionen:

„Es gibt Talente in vielen Formen. Daher engagieren wir uns dafür, die bestqualifizierten Mitarbeitenden durch faire, konsistente und inklusive Talentprozesse zu identifizieren, zu entwickeln und zu fördern. Im Jahr 2025 blieb der Frauenanteil im Topmanagement gleich und lag zum Jahresende bei 35,1 % (2024: 35,1 %). Der durchschnittliche Anteil an Frauen auf allen Managementebenen betrug 2025 44,2 % (2024: 44,1 %). Demnach haben wir unsere Aspiration erreicht, bis 2025 den weltweiten Anteil von Frauen im Topmanagement auf 33 % zu erhöhen. Ab dem Berichtsjahr 2026 wird Bayer keine quantifizierten Vorgaben zur Zielerreichung der Geschlechterrepräsentation offenlegen, sondern über unser Bestreben berichten, auf jeder Managementebene ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, und die jährlichen Fortschritte darlegen.“¹⁹

Auch die im DAX notierte **Münchener Rückversicherungsgesellschaft** setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe global ehrgeizige Ziele. Insgesamt wird ein Frauenanteil auf allen Führungsebenen von 40 Prozent angestrebt. Laut den im Januar 2026 definierten Zielgrößen soll der Frauenanteil auf der ersten Managementebene bis Ende 2030 aber lediglich von 22,9 auf 25 Prozent gesteigert werden.

„Im Rahmen der Ambition 2025 wurde das Ziel festgelegt, bis zum 31. Dezember 2025 über alle Führungsebenen hinweg einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen. Dabei handelt es sich um ein konzernweites Ziel, regionale Ziele wurden nicht festgelegt und alle geltenden lokalen rechtlichen Vorgaben wurden eingehalten. Zum 31. Dezember 2025 wurde dieses selbst gesetzte Ziel mit einem Anteil von insgesamt 40,5 % erfüllt. Damit erhöhte sich der Frauenanteil in Führungsfunktionen im Vergleich zum Vorjahr von 39,5 % um 1,0 Prozentpunkte.“²⁰

Insgesamt 27 Unternehmen legen für die 1. Managementebene eine Zielgröße fest, die unterhalb des erreichten Frauenanteils bei deren Festlegung liegt. Bei elf dieser Unternehmen lag der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent. Hier könnte ein Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot vorliegen. Sie werden in der nachfolgenden Übersicht aufgelistet.²¹

¹⁹ Bayer AG, Geschäftsbericht 2025, 03.03.2026, S. 200.

²⁰ Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG (Munich Re), Geschäftsbericht 2025, S. 210. Die Zielgröße wird in der Erklärung zur Unternehmensführung benannt: „Zum 31. Dezember 2025 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 22,9 % und in der zweiten Führungsebene 31,3 %. [...] Der Vorstand hat mit Wirkung zum 1. Januar 2026 beschlossen, die Zielgrößen für die beiden nachfolgenden Führungsebenen festzulegen. Für die erste Führungsebene wurde eine Zielgröße von 25 % und für die zweite Führungsebene von 35 % festgelegt, jeweils mit einer Frist bis zum 31. Dezember 2030.“ (S. 209 f.)

²¹ 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.

Unternehmen mit einer Zielgröße für die 1. Managementebene unterhalb des Frauenanteils bei Festlegung

Unternehmen	Börsen-segment	Frauenanteil bei Zielgrößen-festlegung	Geplante Zielgröße 1. Führungs-ebene	1. Führungsebene Abweichung zum Frauenanteil bei Festlegung	Frist für Erreichung der Zielgröße
CANCOM SE	SDAX/TecDAX	25,00%	14,29%	-10,71%	30.06.2027
CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	16,70%	11,10%	-5,60%	31.12.2026
DEUTZ AG	MDAX	27,00%	20,00%	-7,00%	30.06.2027
GEA Group AG	DAX	21,05%	17,10%	-3,95%	31.12.2026
Grammer AG	Reg. Markt	16,30%	15,00%	-1,30%	30.09.2030
HELLA GmbH & Co. KGaA	MDAX	8,14%	7,00%	-1,14%	30.06.2027
Nemetschek SE	MDAX/TecDAX	28,60%	25,00%	-3,60%	30.11.2030
Porsche AG	MDAX	29,09%	28,00%	-1,09%	31.12.2030
Stabilus SE	SDAX	13,33%	10,00%	-3,33%	30.09.2027
Talanx AG	MDAX	9,10%	0,00%	-9,10%	30.06.2027
Wacker Neuson SE	SDAX	29,40%	22,30%	-7,10%	31.12.2026

Der MDAX-Konzern **DEUTZ** geht auf die Gründe für die Zielgröße unterhalb des 2022 bei Festlegung erreichten Niveaus nicht ein. Es wird aber im Geschäftsbericht darauf hingewiesen, dass sich das Unternehmen um eine Steigerung des Frauenanteils bemüht:

„Mit Blick auf die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen hat die DEUTZ AG ein Personalentwicklungskonzept beschlossen. Vorstand und Personalabteilung sind darum bemüht, für alle frei werdenden Stellen auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands immer mindestens eine Frau in die engere Wahl zu nehmen (Nr. A.2. DCGK in der Fassung vom 28. April 2022). Zum Ende des Berichtsjahres 2025 belief sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 20,00 % und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 14,71 %. Damit hat die DEUTZ AG ihre für 2027 avisierten Ziele für die erste und zweite Führungsebene bereits erreicht.“²²

Beim MDAX-Unternehmen **Talanx**, das für die erste Führungsebene Zielgröße Null festgelegt hat, ergibt sich die Unterschreitung durch eine Umstrukturierung, nach der die Ebene nur noch aus einer Person besteht:

„Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands gilt eine Zielgröße von 0 % und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 25 %. Die Zielgröße von 0 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wird ausschließlich damit begründet, dass diese für die Talanx AG aufgrund der Überführung des ganz überwiegenden Teils der inländischen Mitarbeiter in die HDI AG aus nur einer Person besteht.“²³

Insgesamt betrachtet erfüllen die von den untersuchten 183 Unternehmen festgelegten Zielgrößen für die 1. Managementebene nur bei wenigen Unternehmen den Anspruch des strategischen Ziels, den Frauenanteil in Führungspositionen systematisch zu steigern. Dabei ist ein hoher Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands ein entscheidender Faktor zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe im Unternehmen insgesamt. Im Wettbewerb um weibliche Führungskräfte und für die Schaffung eines Pools möglicher Kandidatinnen für die Vorstands- und Aufsichtsratssebene sind ehrgeizige Zielgrößen für den Frauenanteil zudem ein sichtbares Zeichen, dass das Unternehmen gleichberechtigte Aufstiegschancen für Frauen und Männer anstrebt.

²² DEUTZ AG, Geschäftsbericht 2025, 24.03.2026, S. 24.

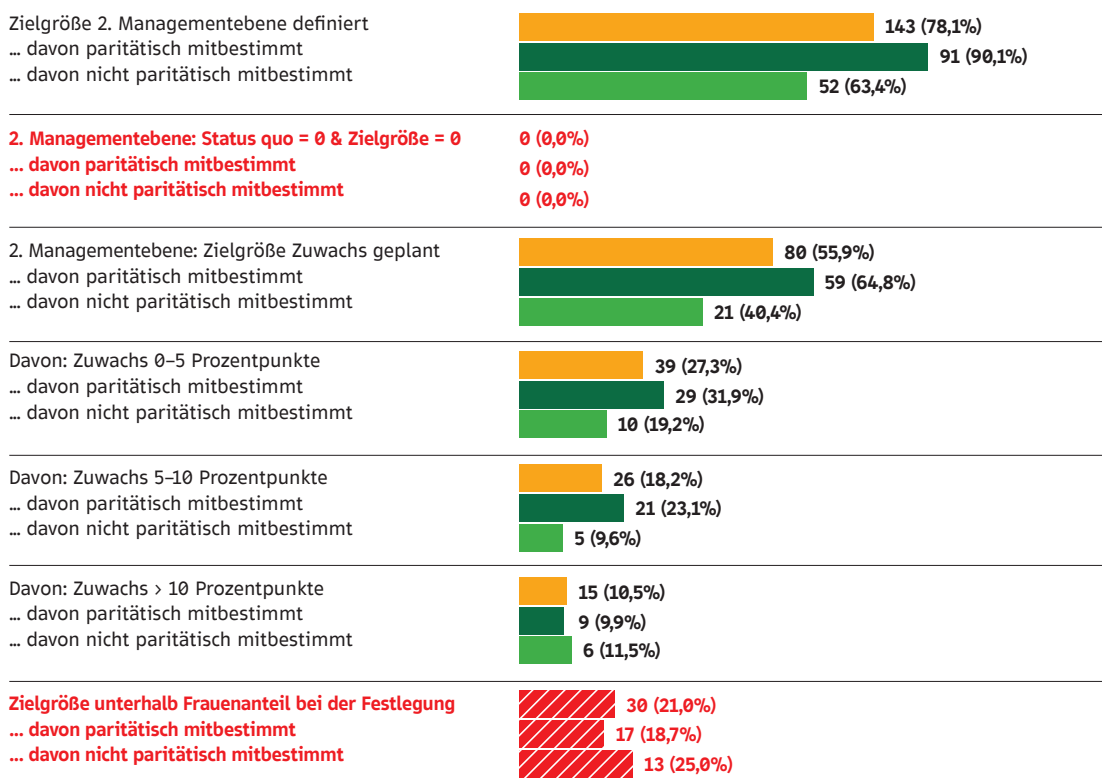
²³ Talanx AG, Geschäftsbericht 2025, 18.03.2026, S. 30.

Hier entsteht der Eindruck, dass einige Unternehmen der Zielgrößen-Nennung wieder weniger Bedeutung einräumen. Das Instrument könnte eine neue Wirksamkeit entfalten, wenn die gesetzlich hinterlegten Sanktionsmöglichkeiten bei fehlenden Zielgrößen oder unzureichenden Begründungen konsequent und öffentlichkeitswirksam verhängt werden.

Aktuell definierte Zielgrößen für die 2. Managementebene

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands hat in großen, global tätigen Konzernen weiterhin erhebliche Bedeutung für die Gewinnung von Führungskräften – insbesondere für das obere Management und den Vorstand. Dennoch bekommt die zweite nicht die gleiche Aufmerksamkeit wie die erste Managementebene. Da kleinere Unternehmen häufig auch nur eine Managementebene unterhalb des Vorstands haben, liegen für die zweite Ebene deutlich weniger Zielgrößen vor bzw. werden dazu weniger Angaben gemacht.

20 Zielgrößen für den Frauenanteil auf der 2. Managementebene der 160 im DAX, MDAX, SDAX und der 23 paritätisch mitbestimmten im Regulierten Markt notierten Unternehmen (Stand 01/2026)



20 WoB © FidAR 2026

Insgesamt liegen von 143 Unternehmen Zielgrößen für die 2. Managementebene unterhalb des Vorstands vor. Die Zahl der Unternehmen, die eine Erhöhung des Frauenanteils auf der 2. Managementebene anstreben, ist auf 80 (55,9 %) gesunken. Nur noch jedes Zehnte der 91 paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit Zielgröße für die 2. Managementebene plant einen Zuwachs von mindestens 10 Prozentpunkten (9 / 9,9 %). Bei den 52 Nicht-Quotenunternehmen mit Zielgröße für die 2. Führungsebene streben nur 6 (11,5 %) eine entsprechend deutliche Erhöhung des Frauenanteils an. 33 Unternehmen definieren dagegen für die 2. Managementebene den erreichten Frauenanteil als Zielgröße.

Für die angestrebte Steigerung des Frauenanteils auf der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands fordert der DAX-Konzern **Vonovia** eine „noch konsequentere Nachfolgeplanung“ sowie aktive Frauenförderung im Unternehmen, da der Frauenanteil bislang noch nicht ausreichend gesteigert wurde, um die festgelegte Zielquote zu erreichen:

„Die Zielquote von 30 % Frauenanteil bis zum 31. Dezember 2026 für beide Führungsebenen erfordert weiterhin eine noch konsequentere Nachfolgeplanung, um Frauen aktiv zu fördern und ihnen vor dem Hintergrund des geplanten Ausbaus technischer Dienstleistungen bei Vonovia auch zunehmend Wege in Führungspositionen im technischen Bereich zu öffnen. In Deutschland bestehen im Berichtsjahr mit dem Frauennetzwerk, dem Female Leadership Forum und einem Mentorenprogramm für Top-Potenzialträgerinnen bereits drei Programme zur Förderung von Chancengleichheit. Diese Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind als fortwährender und kontinuierlicher Prozess angelegt, sodass jedes Programm gemäß den aktuellen Begebenheiten weiterentwickelt und nachhaltig genutzt wird.“²⁴

Insgesamt zeigt sich bei der Analyse der Zielgrößen und deren Begründungen für die obersten Managementebenen, dass die hier untersuchten 183 Unternehmen die Festlegung von Planzielen als strategisches Instrument zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe stärker 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 entspricht über die elf Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes aber nicht den Erwartungen des Gesetzgebers, denn der hatte verstärkt auf das freiwillige Engagement der Unternehmen gebaut. Inwieweit öffentlicher Druck und die angekündigte Sanktionierung bei Nichterfüllung dazu führen werden, die Transparenz weiter zu erhöhen, kann derzeit allerdings noch nicht abschließend bewertet werden. Bevorzugt würde die Haltungsänderung und Einsicht der Unternehmensleitungen, dass sie aus eigenem Antrieb und gesamtwirtschaftlichen Überlegungen auf die gleichberechtigte Teilhabe in den Führungsebenen nicht mehr verzichten können. Dann wäre dieser Teil des FüPoG als voller Erfolg zu werten.

6. Das Führungspositionengesetz aus Unternehmenssicht

Auch in diesem Jahr wurden die Unternehmen im Rahmen der Befragung zu dieser Studie nach ihrer Sicht auf die Führungspositionengesetze befragt. Im Kern ging es darum, wie die Börsenunternehmen den Einfluss der gesetzlichen Maßnahmen im Verhältnis zu eigenen Initiativen für mehr gleichberechtigte Teilhabe bewerten. Zwar haben nur 70 der 183 Unternehmen (38,3 %) Angaben hierzu gemacht, immerhin eine Steigerung von 4,2 Prozentpunkten zum Vorjahr. Die Antworten sind nicht repräsentativ, dennoch vermitteln sie einen Eindruck davon, wie die Unternehmen die gesetzlichen Regelungen einschätzen.

Die Fragestellung: „Vor 11 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 aus der Sicht Ihres Unternehmens zutreffen (Mehrfachnennungen möglich).“

21 Auswirkungen der Führungspositionengesetze aus Unternehmenssicht

Antworten Befragung insgesamt	70 (38,3%)
Die Steigerung des Frauenanteils beruht auf unseren unternehmensübergreifenden Zielen für die gleichberechtigte Teilhabe.	52 (74,3%)
Die Pflicht, Zielgrößen festzulegen und zu veröffentlichen, hat zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit der gleichberechtigten Teilhabe geführt.	39 (55,7%)
Die feste Aufsichtsratsquote hat zu einem Anstieg des Frauenanteils im Kontrollgremium beigetragen.	24 (34,3%)
Es besteht weiterhin Bedarf dafür, die Regelungen der Führungspositionengesetze für die Umsetzung praktikabler zu gestalten.	14 (20,0%)
Die feste Aufsichtsratsquote hatte darüber hinaus positiven Einfluss auf die Entwicklung des Frauenanteils im Vorstand und den oberen Führungsebenen.	10 (14,3%)
Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände hat dazu beigetragen, den Frauenanteil im Geschäftsführungsorgan zu steigern.	9 (12,9%)
113 der 183 (61,7 %) Unternehmen haben zu diesen Fragen keine Angaben gemacht	

21 WoB © FidAR 2026

Drei Viertel der Unternehmen (52 / 74,3 %), die geantwortet haben, geben an, dass die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen auf den eigenen, unternehmensübergreifenden Zielen für die gleichberechtigte Teilhabe beruht. Schon während der Diskussion im Vorfeld der Verabschiedung des ersten Führungspositionengesetzes hatten viele Unternehmen argumentiert, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung ausreichen würde, um eine stärkere 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.

Über die Hälfte (39 / 55,7 %) der antwortenden Unternehmen sieht eine bedeutende Wirkung der gesetzlichen Regelung darin, dass die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung individueller Zielgrößen zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit der gleichberechtigten Teilhabe im Unternehmen geführt hat. Hintergrund ist, dass Vorstand und Aufsichtsrat über die Zielgrößen beraten, diese festsetzen und darüber im Geschäftsbericht Auskunft geben müssen. Die Analyse der Zielgrößen zeigt, dass die verpflichtende Begründung insbesondere von Zielgröße Null die Gremien beschäftigt hat, um mögliche Sanktionen zu vermeiden.

Dass nur 24 (34,3 %) der Antwortenden der Aussage zustimmen, 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 elf Jahre seit Inkrafttreten des ersten Führungspositionengesetzes verwundern. Gleiches gilt für die lediglich neun (12,9 %) Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände einen Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils im Geschäftsführungsorgan zumessen.

Lediglich 14 (20 %) Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass weiterhin Bedarf dafür besteht, die Regelungen der Führungspositionengesetze für die Umsetzung praktikabler zu gestalten. Daraus könnte interpretiert werden, dass mögliche Ansätze und Maßnahmen zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe bekannt sind und nur auf Umsetzung warten.

Auch wenn die Aussagen dieser Befragung nicht repräsentativ sind, zeigen sie doch, dass eine überwiegende Zahl der Unternehmen in ihrer Selbstwahrnehmung den eigenen Maßnahmen zur Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe mehr Wirkung zuspricht als den gesetzlichen Vorgaben durch die Führungspositionengesetze. Das deckt sich zwar nicht mit der Entwicklung des Frauenanteils in den Führungspositionen seit 2015, die die Wirkung der gesetzlichen Maßnahmen eindeutig aufzeigt. Aber zumindest die Wirkung der Zielgrößenpflicht wird mehrheitlich bestätigt – als Maßnahme, die zum Umdenken in Aufsichtsrat und Vorstand bei der strategischen Planung des Frauenanteils geführt hat.

Fazit und Danksagung

Die Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe in der Privatwirtschaft hat in diesem Jahr Rückschritte zu verkraften. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten stagniert, in den Vorständen geht die Zahl der Frauen sogar zurück. Die Geschlechterquote für Aufsichtsräte wird zwar von den betroffenen Unternehmen ebenso erfüllt wie das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände. Es ist aber bei vielen Unternehmen kein Engagement erkennbar, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus die gleichberechtigte Teilhabe zu erhöhen. Dennoch macht der aktuelle WoB-Index deutlich: Trotz Stagnation und Rückgang liegt der Frauenanteil bei den Unternehmen, die seit 2015 der festen Quote im Aufsichtsrat unterliegen, signifikant höher.

Keine Bewegung in den Aufsichtsgremien

Über drei Viertel der untersuchten Unternehmen erfüllen die Aufsichtsratsquote, 80 Unternehmen erreichen das 40-Prozent-Ziel der EU-Führungspositionen-Richtlinie. Insgesamt aber stagniert die Entwicklung in den Kontrollgremien, bedingt insbesondere durch den Rückgang bei den nicht unter die Quote fallenden Unternehmen. Das Ziel der paritätischen Besetzung der Aufsichtsgremien rückt damit wieder weiter in die Ferne.

Rückwärtsgang bei den Vorständen

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des FüPoG II geht der Frauenanteil in den Vorständen erstmals zurück. Das Mindestbeteiligungsgebot wird zwar nun von allen betroffenen Unternehmen erfüllt. Aber gleichzeitig werden mehr Frauen in Vorständen nach ihrem Ausscheiden durch Männer ersetzt. Immer noch haben 73 Unternehmen eine frauenfreie Chefetage – nur 29 haben mehr als eine Frau im Vorstand. Das ist weiterhin zu wenig, um die gleichberechtigte Teilhabe nachhaltig zu verankern und weiterzuentwickeln.

„Comeback“ von Zielgröße Null

Es ist ein Alarmzeichen, dass die Zahl der Unternehmen mit frauenfreier Führungsetage, die mit einer Zielgröße von Null Frauen im Vorstand planen, wieder gestiegen ist. Die Begründungspflicht alleine reicht offensichtlich nicht aus, die Unternehmen zu einer strategischen Planung mit mehr Frauen in der Führung zu bewegen. Hier sind neue Ansätze notwendig, damit die Zielgrößen stärker als strategisches Instrument zur Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe verstanden und auch genutzt werden. Dafür müssen die Sanktionen bei Verstößen konsequent angewendet werden. Sonst nehmen die Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben nicht ernst.

Gesetzliche Quoten müssen für mehr Unternehmen gelten

Trotz der Rückschläge sind die festen Geschlechterquoten ein erfolgreiches Mittel zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Ihr Geltungsbereich sollte daher über den kleinen Kreis der 101 der Aufsichtsratsquote und der 61 dem Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand unterliegenden Unternehmen ausgeweitet werden und für alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen gelten. Analog zur EU-Richtlinie sollte darüber hinaus die Geschlechterquote im Aufsichtsrat auf 40 Prozent erhöht und das Mindestbeteiligungsgebot in eine Quote für Vorstände überführt werden. So könnte das im Grundgesetz verankerte Ziel der gleichberechtigten Teilhabe endlich auch in der Wirtschaft erreicht werden.

An dieser Stelle danken wir den Unternehmen, die im Rahmen der Recherche aktiv bei der Datenerhebung und -prüfung mitwirken. 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 wird aus den Zahlen von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten sowie der aktuell 23 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 **15.01.2026**. Änderungen in der Besetzung der Aufsichtsräte wurden bis zum **01.05.2026** berücksichtigt, einschließlich der am 04.03.2026 mit Wirkung zum 23.03.2026 erfolgten Änderungen in der Zusammensetzung der Indizes der **Deutschen Börse**²⁵ sowie diverser außerplanmäßiger Anpassungen der Indizes, insbesondere der Herausnahme der **Gerresheimer AG** aus dem SDAX am 08.04.2026²⁶ sowie des Ausscheidens der **Deutsche Wohnen SE** aus dem MDAX zum 09.03.2026.²⁷

Die Liste der von der Geschlechterquote im Aufsichtsrat nach dem FöPoG 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 23 im Regulierten Markt notierte Unternehmen paritätisch mitbestimmt. Mit dem Börsengang der **Aumovio SE** (ehemalige Automotive-Sparte von Continental) am 18.09.2025 fallen aktuell 101 Unternehmen unter die Aufsichtsratsquote.

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. **70 Prozent** der angeschriebenen Unternehmen haben ihre Daten geprüft und so aktiv die Untersuchung unterstützt. Rückmeldungen wurden bis zum Redaktionsschluss der Studie am **1. Mai 2026** 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.

²⁵ Berücksichtigt wurden die Veränderungen für die Auswahlindizes der Deutschen Börse vom 04.03.2026, die zum 23.03.2026 wirksam wurden: Deutz AG, Salzgitter AG und Jenoptik AG steigen in den MDAX auf und ersetzen TeamViewer SE, Fielmann Group AG und Carl Zeiss Meditec AG, die in den SDAX absteigen. Zudem ersetzte init innovation in traffic systems SE die PSI Software SE im SDAX. STOXX gibt Neuzusammensetzung der DAX Blue-Chip-Indizes bekannt, 4. März 2026 (<https://stox.com/stoxx-gibt-neuzusammensetzung-der-dax-blue-chip-indizes-bekannt-4-mar-2026/>).

²⁶ Außerplanmäßige Anpassungen im SDAX, 8. April 2026, (<https://stox.com/auserplanmasige-anpassungen-im-sdax-8-apr-2026/>).

²⁷ Außerplanmäßige Wechsel in MDAX und SDAX, 4. März 2026 (<https://stox.com/auserplanmasige-wechsel-in-mdax-und-sdax-4-mar-2026/>).

Unternehmensauswahl

Untersucht werden in dieser Studie die 160 im DAX, MDAX und SDAX notierten Unternehmen sowie die aktuell 23 im Regulierten Markt notierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. 101 dieser Unternehmen fallen unter die Geschlechterquote im Aufsichtsrat, 82 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 „voll 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.

Volle Mitbestimmung

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

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 Regelter 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 ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen²⁸

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.

²⁸ 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 ca. 1.500 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
Mobil: +49 (172) 311 68 12
E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

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

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend