

Pressemitteilung

Neue Studie: Institutionelle Investoren weiterhin wichtige Treiber für mehr Vielfalt in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen

- Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist Diversität in Führungsgremien für institutionelle Investoren nach wie vor ein Kriterium für Investitionsentscheidungen. 2024 forderten fast drei Viertel der Top-30-Investoren einen Mindestanteil von 30% Frauen in Aufsichtsräten.
- Ein Ranking der 30 einflussreichsten Investoren im deutschen Markt zeigt, wie sich die Investoren zu verschiedenen Diversitätsaspekten positionieren. Zu den Spitzenreitern beim Thema gehören Schroders, BlackRock und Union Invest.
- Ihr Engagement in den letzten Jahren hat Wirkung erzielt: Mit durchschnittlich 37% hat der Frauenanteil in den Aufsichtsräten börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen in Deutschland einen neuen Höchststand erreicht.

Berlin, 18.02.2025 – Eine neue Studie des Berliner Instituts für Governance & Leadership e.V. (BIGL) zeigt, dass institutionelle Investoren weiterhin hohe Anforderungen an deutsche Börsenunternehmen stellen, wenn es um das Thema Diversität in den Aufsichtsräten und Führungsgremien geht. Auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten hat der Ruf der wichtigsten Investoren nach größeren Diversitätsanstrengungen nicht nachgelassen – im Gegenteil: Überwiegend wurden die Erwartungen in puncto Diversität in den vergangenen Jahren noch weiter verschärft. So forderten 2024 fast drei Viertel der Top-30-Investoren in ihren Abstimmungsrichtlinien einen Mindestanteil von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat, einige darüberhinausgehend sogar mindestens 35 oder 40 Prozent.

Auch das Verständnis von Diversität hat sich in den vergangenen Jahren weiterentwickelt: Neben dem Geschlecht von Personen in Führungsfunktionen spielen für institutionelle Investoren zunehmend auch Aspekte wie die Herkunft, das Alter und der soziale Hintergrund eine Rolle. Fast ein Drittel der 30 einflussreichsten Investoren schnitt in der Bewertung der Qualität ihrer in den Abstimmungsrichtlinien dargelegten Diversitätsanforderungen mit der Bestnote A ab. Auch der Stimmrechtsberater Glass Lewis erreichte eine sehr gute Bewertung.

Frauenanteil in Aufsichtsräten auf neuem Höchststand

Die Anforderungen, die Investoren an potenzielle Portfoliounternehmen mit Blick auf die Diversität in den Spitzengremien stellen, sind seit 2020 stetig gestiegen – und haben Wirkung gezeigt: Mit 37 Prozent ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten deutscher börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen so hoch wie nie zuvor.

Gleichzeitig berichten Investoren, dass die Motivation in den Unternehmen für weitere Anstrengungen beim Thema Diversität gering ist. Ein wichtiger Grund dafür sind aktuelle Krisen, mit denen die Unternehmen zu kämpfen haben. Dr. Philine Erfurt Sandhu, Vorstandsvorsitzende des BIGL und Mitautorin der Studie, gibt zu bedenken: „Gerade in schwierigen Zeiten ist Diversität wertvoll für die Resilienz eines Unternehmens. Es braucht jedoch Anstrengungen, damit Diversität nicht nur zu einer reinen Compliance-Übung gerät.“

Weitere Ergebnisse der Studie im Überblick

- **40-Prozent-Zielmarke der EU wirkt de facto als Orientierungsgröße:** Die EU-Führungspositionen-Richtlinie, die eine Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte vorsieht, zeichnet sich mittelfristig auch für deutsche Unternehmen als Zielwert ab. Auch wenn die 40-Prozent-Quote hierzulande nicht eingeführt werden muss, sollten sich die Unternehmen darauf einstellen. Grund dafür: Vor allem ausländische Investoren betrachten die EU als einheitlichen Markt und richten ihre Anforderungen entsprechend europäisch aus.
- **Qualifikationsmatrix als Instrument für mehr Transparenz zur Diversität häufig noch ungenutzt:** In die sogenannte Qualifikationsmatrix, anhand derer der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat strukturiert dargestellt werden soll, finden Diversitätsaspekte noch nicht standardmäßig Eingang. Immerhin 67 Prozent der DAX®- und MDAX®-Unternehmen haben inzwischen mindestens ein Diversitätskriterium in ihre Qualifikationsmatrix aufgenommen, jedoch nur 50 Prozent mindestens drei Kriterien.
- **Investoren selbst weiter unter Druck:** Während institutionelle Investoren von ihren Portfoliounternehmen mehr Vielfalt in Top-Gremien fordern, sieht es in den Führungsriege der meisten Asset Manager selbst deutlich schlechter aus. So finden sich unter Portfolio- und Fondsmanagern weiterhin nur wenige Frauen – insbesondere in Deutschland, wo der Frauenanteil bei nur 6 Prozent liegt.

Daniela Heyer, Senior Advisor am BIGL und Mitautorin der Studie: „Diese Diskrepanz zwischen dem externen Anspruch der Investoren und dem, was sie in puncto Diversität selbst leben und anstreben, schwächt die Glaubwürdigkeit der Asset Manager in diesem Bereich.“

Diversität bleibt wichtig für Unternehmensstabilität

Die Studie macht auch deutlich: Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, wie wichtig vielseitige Perspektiven in Führungsgremien sind. Dr. Philine Erfurt Sandhu: „In Phasen der Ungewissheit sind unterschiedliche Sichtweisen an der Spitze besonders wertvoll. Aus der Forschung wissen wir, dass diversere Boards Risiken besser und früher erkennen und auch bei der Identifizierung neuer Geschäftschancen besser abschneiden.“

Die Ergebnisse der Trendanalyse bestätigen zudem erneut, dass institutionelle Investoren eine Schlüsselrolle spielen können, wenn es darum geht, den Fortschritt beim Thema Vielfalt in Aufsichtsräten und Vorständen weiter voranzutreiben. Gleichzeitig müssen sie ihre eigene Glaubwürdigkeit in diesem Bereich stärken, um weiterhin Einfluss ausüben zu können.

Über die Studie

Die Studie „Diversität in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen unter geänderten Vorzeichen – Die Relevanz von und für Investoren: Trendanalyse 2020-24“ basiert auf einer Analyse der Abstimmungsrichtlinien der 30 einflussreichsten institutionellen Investoren im DAX® und MDAX® hinsichtlich der darin enthaltenen Anforderungen zur Diversität in den Spitzengremien von börsennotierten Unternehmen. Begleitend dazu hat das Autorinnenteam Hintergrundgespräche mit zahlreichen Vertreter:innen deutscher und internationaler Asset Manager geführt.

Die Studie wurde bereits zum dritten Mal durchgeführt und ermöglicht damit eine Trendanalyse der Entwicklungen seit 2020. Zusätzlich ist eine Untersuchung der Richtlinien der führenden Stimmrechtsberater ISS und Glass Lewis sowie der Beteiligungshinweise staatlicher Ankerinvestoren in die Untersuchung miteingeflossen. In einem Exkurs wurden zudem die Qualifikationsmatrizen der Aufsichtsräte aller DAX®- und MDAX®-Unternehmen ausgewertet.

Die Studie wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Weitere Kooperationspartner waren Forvis Mazars sowie die EQS Group. Die vollständige Publikation kann unter www.bigl.org/forschung/#investorenstudie2025 heruntergeladen werden.

Über das Berliner Institut für Governance & Leadership

Das Berliner Institut für Governance & Leadership e.V. (BIGL) schafft ein Netzwerk aus engagierten Personen in Aufsichtsgremien und Corporate-Governance-Expert:innen, die sich für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung starkmachen.

Als gemeinnütziger und unabhängiger Thinktank entwickelt das BIGL gute Governance durch Aktivitäten in den drei Säulen Forschung, Dialog und Akademie systematisch weiter. Aufsichtsratsmitglieder und Aktionär:innen versteht das Institut dabei als Zukunftsgestalter für den Dreiklang Profit, People, Planet, die entsprechende Herausforderungen aktiv angehen.

Gegründet im März 2024, ist das BIGL mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht assoziiert. Geleitet wird das Institut von Dr. Philine Erfurt Sandhu und Katarina Wagner.

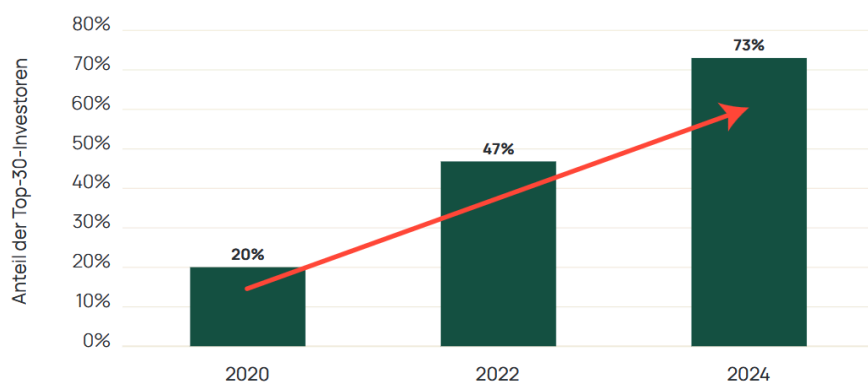
Weiterführende Informationen gibt es unter www.bigl.org.

Pressekontakt:

Philine Erfurt Sandhu
Berliner Institut für Governance & Leadership
philine.erfurtsandhu@bigl.org
+49 176 2333 0885

Bildmaterial:

Entwicklung des Anteils der Top-30-Investoren, die mindestens 30 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat fordern (im Zeitraum 2020–2024)



Diversitätsangaben in den Qualifikationsmatrizen der DAX®- und MDAX®-Unternehmen

