

**Fünfte Jährliche Information der Bundesregierung
über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils
an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirt-
schaft und des öffentlichen Dienstes**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis zum Teil C) Gremien des Bundes	9
Einleitung	10
Zusammenfassung	14
I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft ...	15
II. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – oberste Bundesbehörden	22
III. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz.....	23
A) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG	24
I. Ergebnisse	24
II. Umsetzung des Gesetzes	27
1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FÜPoG	27
2. Aufsichtsrat.....	28
a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern	28
b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat	30
c. Der Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	32
d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat.....	35
e. Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	35
3. Vorstand	36
a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern	36
b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	37
c. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand	41
d. Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	41
4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	42
a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern	43
b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	43
c. Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	45
d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	46

5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	46
a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern	46
b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	47
c. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands	48
d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	49
III. Struktur der Unternehmen.....	50
1. Branchen	50
a. Aufsichtsrat	50
b. Vorstand.....	51
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	52
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	53
2. Beschäftigte.....	54
a. Aufsichtsrat	54
b. Vorstand.....	55
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	56
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	57
3. Umsatzerlöse.....	58
a. Aufsichtsrat	58
b. Vorstand.....	59
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	60
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	61
IV. Erreichungsgrad aller erfassten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Frauenanteile (Soll-Ist-Quotenvergleich).....	62
V. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018.....	62
1. Aufsichtsrat.....	63
a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	63
b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich	64
c. Aufsichtsrat im Vergleich der festen Quoten.....	65
d. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	67
e. Aufsichtsrat bei börsennotierten Unternehmen	67
f. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	68
2. Vorstand.....	69
a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	69

b.	Vorstand im Ost-West-Vergleich.....	69
c.	Vorstand im Vergleich der Unternehmen mit festen Quoten für den Aufsichtsrat	70
d.	Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	72
e.	Vorstand bei börsennotierten Unternehmen	73
f.	Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen.....	73
3.	Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat	74
a.	Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen.....	74
b.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	76
c.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für paritätisch mitbestimmte Unternehmen.	77
d.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen	78
e.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen.....	79
4.	Vergleich der Zielgrößen im Vorstand.....	81
a.	Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen.....	81
b.	Zielgrößen im Vorstand für Unternehmen, die der festen Quote unterliegen	82
c.	Zielgrößen im Vorstand für Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	84
d.	Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen.....	85
e.	Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte Unternehmen	86
f.	Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen.....	87
5.	Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstand	89
VI.	Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2019	92
VIII.	Methodische Grundlagen	112
1.	Zusammenfassung	112
2.	Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik.....	112
3.	Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft	113
a)	Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung.....	113
b)	Identifizierung börsennotierter Unternehmen	116
c)	Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen.....	117
d)	Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gem. § 96 Abs. 2 und 3 AktG unterliegen	117
B)	Öffentlicher Dienst – oberste Bundesbehörden.....	118

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2020 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre	119
C) Gremien des Bundes.....	123
I. Einführung.....	123
II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz	123
III. Überblick	124
IV. Aufsichtsgremien.....	124
1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes	125
2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes	125
3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien.....	126
4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	126
V. Wesentliche Gremien	127
1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann	128
2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann	128
3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien.....	129
4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	129
VI. Alle Gremien zusammen	130
1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	130
2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	131
VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft	133
VIII. Methodik.....	134
Anhang: Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder	135
Anhang: Gleichstellungsindex 2020	147

Abkürzungsverzeichnis des Berichts der Bundesregierung

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
AA	Auswärtiges Amt
Abs.	Absatz
AdAR	Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V.
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes)
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien)
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
bspw.	beispielsweise
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
E	Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten
eG	eingetragene Genossenschaft
EU	Europäische Union
f.	folgend
ff.	fortfolgend
Fn.	Fußnote
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
gem.	gemäß
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz)
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
i.e.	mit anderen Worten (aus dem lateinischen "id est")
i.S.	im Sinne

i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
insb.	insbesondere
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
MgVG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
Mio.	Millionen
MitbestErgG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
Montan-MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Montan-Mitbest-ErgG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Nr.	Nummer
PCGK	Public Corporate Governance Kodex
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Europäische Gesellschaft
sog.	sogenannt
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Tabellenverzeichnis zum Teil C) Gremien des Bundes

Tabelle 1:	Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	Seite 126
Tabelle 2:	Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	Seite 127
Tabelle 3:	Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	Seite 129
Tabelle 4:	Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	Seite 130
Tabelle 5:	Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	Seite 131
Tabelle 6:	Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	Seite 132
Tabelle 7:	Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes	Seite 133

Einleitung

Am 1. Mai 2015 ist das **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)** in Kraft getreten. Am 12. August 2021 ist das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor signifikant zu erhöhen und damit dem in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG verankerten Förderungsgebot: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ Rechnung zu tragen.

Das FüPoG trifft Regelungen in drei Bereichen, um dieses Ziel zu erreichen:

Für die Privatwirtschaft sieht das Gesetz vor, dass seit dem 1. Januar 2016 für Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, ein fester Mindestanteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts von 30 Prozent zu erreichen ist (feste Quote).

Gesellschaften, die *entweder* börsennotiert sind *oder* die unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen und nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben, müssen Zielgrößen¹ für den Frauenanteil im geschäftsführenden Organ, im Aufsichtsrat sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festlegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (spätestens zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen durften. Die darauffolgenden Fristen dürfen einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (spätestens also 30. Juni 2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet ist, in einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung öffentlich berichten.

Zudem wurde das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) novelliert. U.a. wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan konkretisiert und in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Zudem wurde eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten verankert, indem nun bis zu drei Stellvertreterinnen in großen Dienststellen vorgesehen sind. Wahlberechtigt und wählbar sind nur die weiblichen Beschäftigten. Außerdem wurde die Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden durch die Einführung des Gleichstellungsindex gestärkt.

Der Bund wurde mit dem ebenfalls novellierten Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund

¹ Mit Zielgrößen ist der Frauenanteil in dem jeweiligen Gremium bzw. auf der jeweiligen Führungsebene am Ende der festgelegten Frist gemeint. Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen erfolgt üblicherweise in einem Prozentsatz.

mindestens drei Sitze zustehen, seit dem Jahr 2016 bis zum Ende des Jahres 2017 sukzessiv eine Geschlechter-Mindestquote von jeweils 30 Prozent Frauen und Männern zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Seit dem Jahr 2018 soll dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht werden. Bei wesentlichen Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, haben die Institutionen des Bundes grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen wird oder erhalten bleibt. Bis Ende 2017 sollte mindestens eine 30-prozentige Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

Um die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen zu informieren, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert gem. Artikel 23 Abs. 1 FÜPoG bzw. mit Inkrafttreten des FÜPoG II nach dem dortigen Artikel 26 jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die Erste Jährliche Information für das Jahr 2015 wurde am 8. März 2017 vom Bundeskabinett beschlossen und anschließend als BT-Drucks. veröffentlicht.²

Am 10. August 2017 erfolgte nach Maßgabe des Artikels 23 Abs. 2 FÜPoG die Veröffentlichung des Berichts an den Deutschen Bundestag, der im Rahmen der Transparenz- und Berichtspflichten des Gesetzes eine Sonderstellung einnimmt.³ Er unterscheidet sich von den übrigen Berichten insoweit, als dass er einmalig, zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes nach Artikel 24 Abs. 2 Satz 1 FÜPoG, vorgelegt wurde und die Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft und die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG und § 39 BGleiG zusammenführte. Die Zweite Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes wurde darin integriert.

Vorliegend handelt es sich um die Fünfte Jährliche Information.⁴ Sie stellt die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft bis zum Geschäftsjahr 2018 bzw. 2019 (für börsennotierte Unternehmen) sowie im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes bis Ende 2019 dar.

Die drei Berichtsteile zur Privatwirtschaft, zum öffentlichen Dienst und zu den Gremien des Bundes beruhen auf unterschiedlichen Datengrundlagen, die im Folgenden näher dargestellt werden.

Datengrundlage des Berichts für die Situation in der Privatwirtschaft sind die von den Unternehmen nach § 289f Abs. 2 Nummer 4 und 5, Abs. 3 und 4 HGB und nach § 336 Abs. 2 Satz 1 Nummer 3 HGB veröffentlichten Daten in den Lageberichten, Konzernlageberichten bzw. den gesonderten Erklärungen zur Unternehmensführung.

Für den privatwirtschaftlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 2.209 börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FÜPoG verpflichtet sind. Die Auswertung und der Vergleich be-

² Siehe BT-Drucks. 18/11500 vom 9. März 2017.

³ Siehe BT-Drucks. 18/13333 vom 10. August 2017.

⁴ Die bisherigen Veröffentlichungen sind abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/quote/>

ziehen sich auf die veröffentlichten Daten zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 derjenigen Gesellschaften, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Für börsennotierte Unternehmen konnten zusätzlich die Angaben zu dem Geschäftsjahr 2019 ausgewertet werden.⁵

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit der Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung beauftragt, die vom AdAR unter der wissenschaftlichen Leitung von Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb (Universität zu Köln) fachlich unterstützt wird. Dieser Teil des Berichts findet sich unter A.

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen auf dem Gleichstellungsindex nach § 38 Abs.3 Nr. 2 BGleiG.⁶ Das Statistische Bundesamt erstellt und veröffentlicht seit Inkrafttreten des FÜPoG in 2015 jährlich im Auftrag des BMFSFJ einen Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden, der durch aussagekräftige Kennzahlen die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen messen soll.⁷ Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2020 enthält zum Stichtag 30. Juni 2020 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern, zusätzlich unterteilt nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der politischen Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sowie
- für den Berichtszeitraum 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 nach dem beruflichen Aufstieg.

In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2020 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter B.

Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind gem. § 7 Abs. 2 BGremBG die nach § 6 Abs. 2 Satz 3 BGremBG gemeldeten Daten. Die Institutionen hatten bis zum 31. März 2020 die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern an das Statistische

⁵ Diese Auswertungen finden sich unter VI. und VII. Alle anderen Auswertungen betreffen den genannten Zeitraum der Geschäftsjahre von 2015 bis 2018.

⁶ Erfasst werden danach Daten zu den Beschäftigten der Dienststellen i.S.d. § 3 Nummer 5 BGleiG. Die Personalstandstatistik liefert Daten über die Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- und Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung stehen, und kann daher zu anderen Ergebnissen kommen.

⁷ Grundlage für die Erhebung bildet § 38 Abs. 2, Abs. 3 Nr. 2 und Abs. 4 des im Rahmen des FÜPoG novellierten BGleiG i.V.m. der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV).

Bundesamt zu melden (Stichtag 31. Dezember 2019). Für die Gremien des Bundes bietet diese Information darüber hinaus eine Zusammenstellung der Gremien des Bundes und die Zahl der vom Bund bestimmten Mitglieder.

Dieser Teil des Berichts findet sich unter C.

Die so geschaffene Transparenz setzt weitere Impulse für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Für den Bereich der Privatwirtschaft können sich die Unternehmen selbst, aber auch Beschäftigte und die Öffentlichkeit über die Fortschritte informieren. Dies soll zu einem positiven Wettbewerb führen. Denn immer deutlicher nimmt die Öffentlichkeit wahr, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den verschiedenen Führungsebenen zu erreichen.

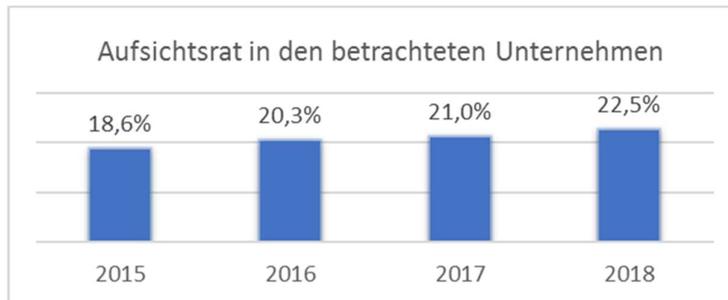
Die Bundesregierung unterstützt dies zusätzlich durch ein interaktives Datentool, das europaweit einmalig ist.⁸ Es veranschaulicht, wie sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten sowie die selbst festgelegten Zielgrößen in den Unternehmen entwickeln. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird dargestellt, wie sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden verändert. Für die Gremien des Bundes zeigt das Tool den durchschnittlichen Anteil von Frauen an jenen Sitzen, die der Bund bestellt. Die umfangreichen Daten aus dem gesetzlichen Monitoring werden transparent und nutzerfreundlich aufbereitet und informativ dargestellt. Die Kernelemente des Gesetzes werden anschaulich erklärt und durch Filtermöglichkeiten kann man sich über die Entwicklungen in verschiedenen Branchen, Managementebenen oder Unternehmensgrößen informieren. Durch diese Transparenz möchte der Bund seiner Vorbildfunktion gerecht werden und zugleich neue Impulse setzen. Außerdem wirkt das interaktive Datentool wettbewerbsfördernd und stimuliert den Kulturwandel in den Unternehmen bzw. Behörden, da diese sich direkt miteinander vergleichen können.

⁸ Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/quote.

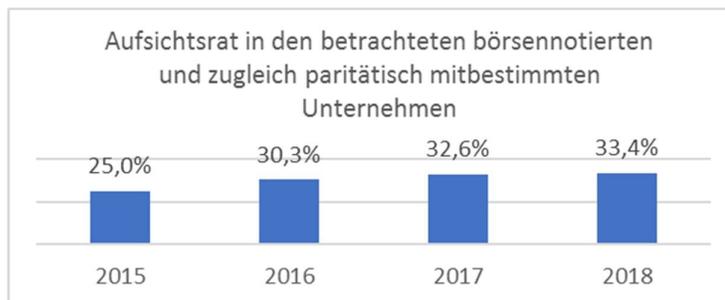
Zusammenfassung

Der Frauenanteil in Führungsebenen der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes ist seit Inkrafttreten des FÜPoG insgesamt gestiegen.

Eine Steigerung um 3,9 Prozentpunkte zeigt sich in den **Aufsichtsräten** der betrachteten Unternehmen.



Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent erfüllen müssen, ergibt sich eine Steigerung von 8,4 Prozentpunkten.



Der Frauenanteil in den **Vorständen** der betrachteten Unternehmen bewegt sich insgesamt auf einem niedrigen Niveau.



Erfreulich ist allerdings, dass Frauenanteile in den Aufsichtsgremien im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind. Auch bei den wesentlichen Gremien des Bundes, in denen der

Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, wurden die gesetzlichen Mindestanteile ganz überwiegend erreicht und im Vergleich zum Vorjahr gesteigert. In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen konnte, betrug der Frauenanteil bei den vom Bund bestimmenden Mandaten 46,6 Prozent. Und bei über der Hälfte dieser Gremien war entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz zum Stichtag erreicht.

Im Bereich der obersten Bundesbehörden besteht noch deutlicher Verbesserungsbedarf. In den obersten Bundesbehörden waren 2020 insgesamt 37 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt.

Einen Fortschritt in der Gleichstellung zeigte zwar der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden. Der höhere Dienst bildet eine wichtige Auswahlgrundlage für die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vorjahresvergleich insgesamt wieder um einen Prozentpunkt auf 47 Prozent, nachdem er zuvor im Jahre 2018 um einen Prozentpunkt gesunken war (2015: 44 Prozent, 2016: 45 Prozent, 2017: 46 Prozent, 2018: 45, 2019: 46 Prozent). Insgesamt lag in allen obersten Bundesbehörden jedoch der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft⁹

Die Quote wirkt!

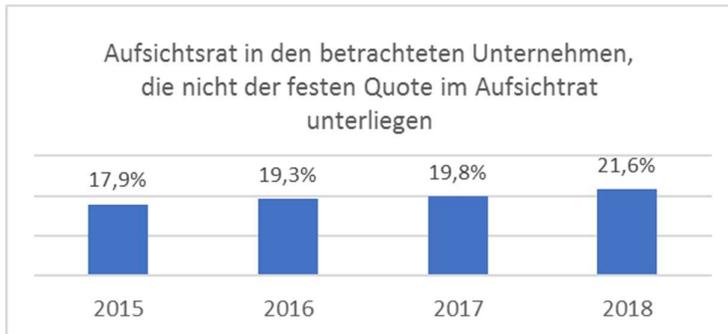
Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, ist vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2018 deutlich angestiegen. Von 25,0 Prozent im Geschäftsjahr 2015 erhöhte sich der Frauenanteil im absoluten Vergleich bis zum Geschäftsjahr 2018 auf 33,4 Prozent.



⁹ Bei allen folgenden Auswertungen ist zu beachten, dass Rundungsdifferenzen möglich sind; diese Differenzen beeinträchtigen die Qualität der folgend getroffenen Aussagen nicht.

Dies entspricht einer Zunahme um 8,4 Prozentpunkte.

Demgegenüber stieg in den börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfallen, der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im absoluten Vergleich von 17,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 21,6 Prozent im Geschäftsjahr 2018.¹⁰



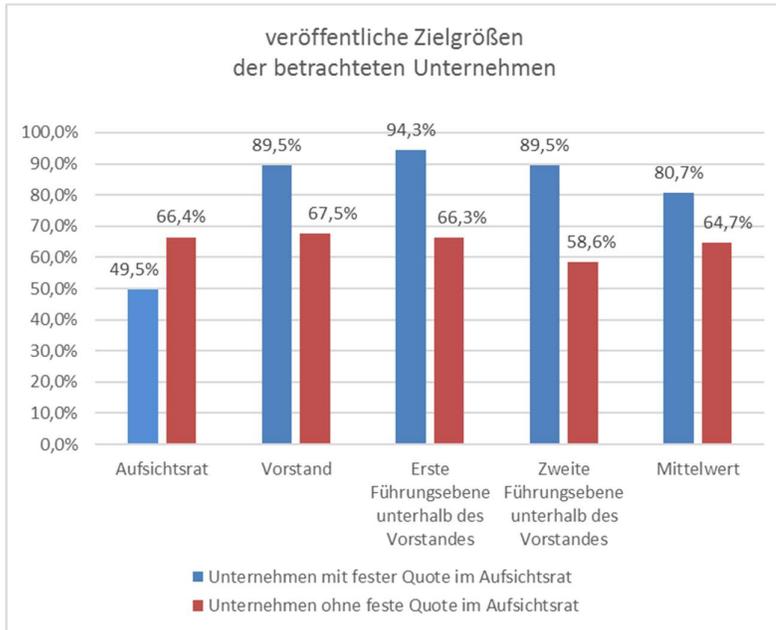
Dies entspricht einer Zunahme um 3,7 Prozentpunkte.

Die feste Quote strahlt darüber hinaus auch positiv in die erfassten Unternehmen hinein. 80,7 Prozent der Unternehmen, die unter ihren Anwendungsbereich fallen, haben im Geschäftsjahr 2018 Zielgrößen für alle Ebenen festgelegt. Die Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen, haben keine Verpflichtung sich für den Aufsichtsrat eine Zielgröße zu setzen. Dennoch haben sich viele dieser Unternehmen Zielgrößen für den Aufsichtsrat gesetzt. Diese liegen teilweise höher als 30 Prozent. Zudem kommen diese Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Setzung von Zielgrößen für den Vorstand und den ersten beiden Ebenen unterhalb des Vorstandes eher nach als die anderen Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen.

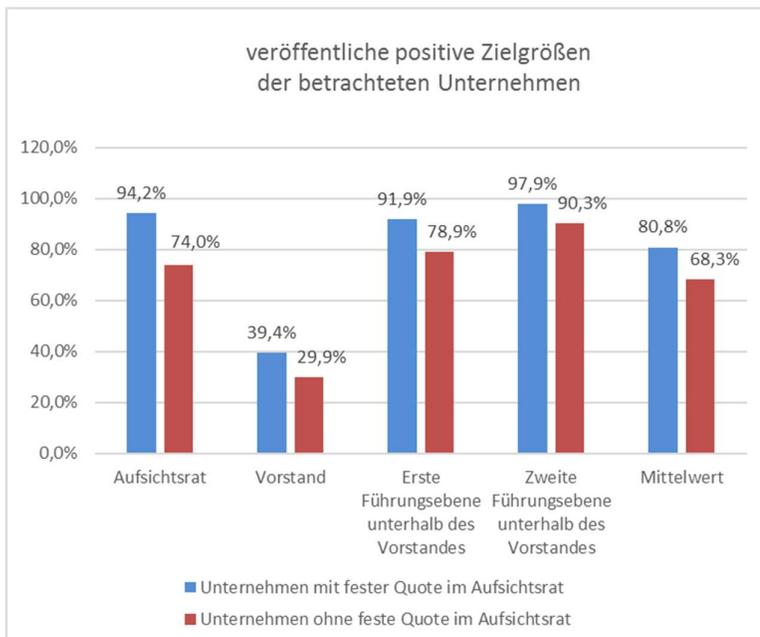
Bei den übrigen Unternehmen sind es nur 64,7 Prozent.¹¹

¹⁰ Insgesamt stieg über alle betrachteten Unternehmen hinweg der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 22,5 Prozent im Geschäftsjahr 2018.

¹¹ Siehe dazu die Übersichten zur „Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FÜPoG“ unter A) II. mit ebendiesem Titel.



Die Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, veröffentlichten im Geschäftsjahr 2018 über alle Ebenen deutlich ambitioniertere Zielgrößen als die übrigen Unternehmen.



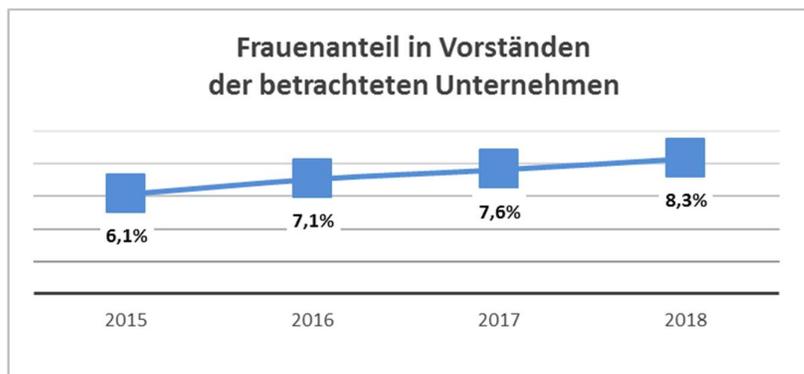
Auch auf der Ebene des Vorstands ist bei den Unternehmen, die unter die feste Quote für den Aufsichtsrat fallen, eine höhere Veröffentlichung positiver Zielgrößen festzustellen.

Allerdings haben hier nur 39,4 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, sowie 29,9 Prozent, der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen, positive Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands haben 91,9 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen und Zielgrößen festgelegt haben, eine Zielgröße größer Null Prozent festgelegt und veröffentlicht. Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands liegt der Anteil der unter die feste Quote fallenden Unternehmen mit positiven Zielgrößen bei 97,9 Prozent. Demgegenüber haben 78,9 Prozent der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfallen, für die erste Führungsebene und 90,3 Prozent für die zweite Führungsebene eine positive Zielgröße festgelegt.

Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert

In den Vorständen aller untersuchten Unternehmen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Auf Vorstandsebene erhöhte sich der Frauenanteil von 6,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 8,3 Prozent im Geschäftsjahr 2018 und bewegt sich insgesamt auf einem niedrigen Niveau.



79,5 Prozent der untersuchten Unternehmen (1 757 von 2 209) haben für das Geschäftsjahr 2018 keine Frau im Vorstand.

68,5 Prozent der untersuchten Unternehmen haben eine Zielgröße für den Vorstand veröffentlicht (1 514 Unternehmen von insgesamt 2 209 Unternehmen). Von diesen 1 514 Unternehmen haben wiederum etwa 70 Prozent (1 053 von 1 514 Unternehmen) von der Zielgröße Null Gebrauch gemacht. 30 Prozent der Unternehmen (461 von 1 514 Unternehmen) haben positive Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht.

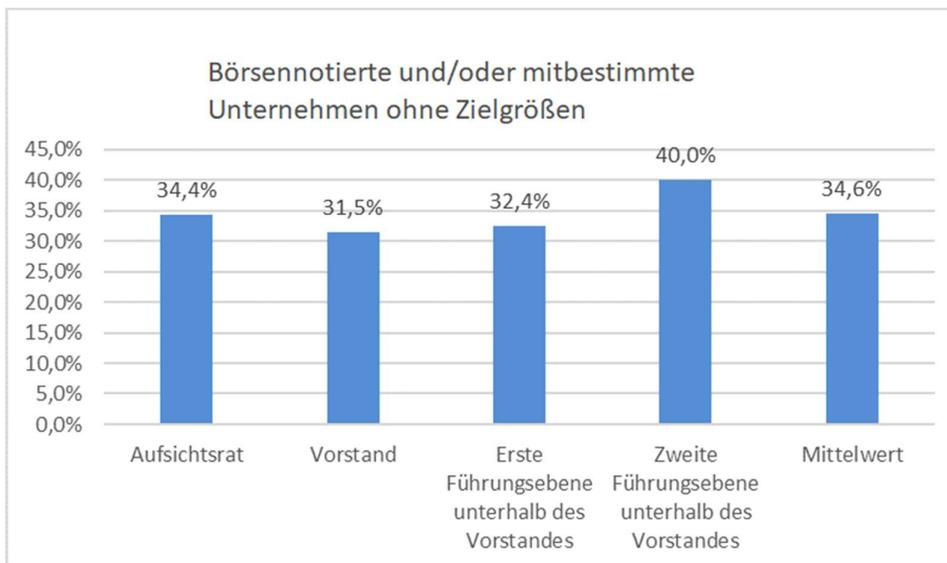
79,1 Prozent der untersuchten Unternehmen (1 748 Unternehmen) haben für das Geschäftsjahr 2018 gar keine Zielgröße oder die Zielgröße Null für den Vorstand veröffentlicht.

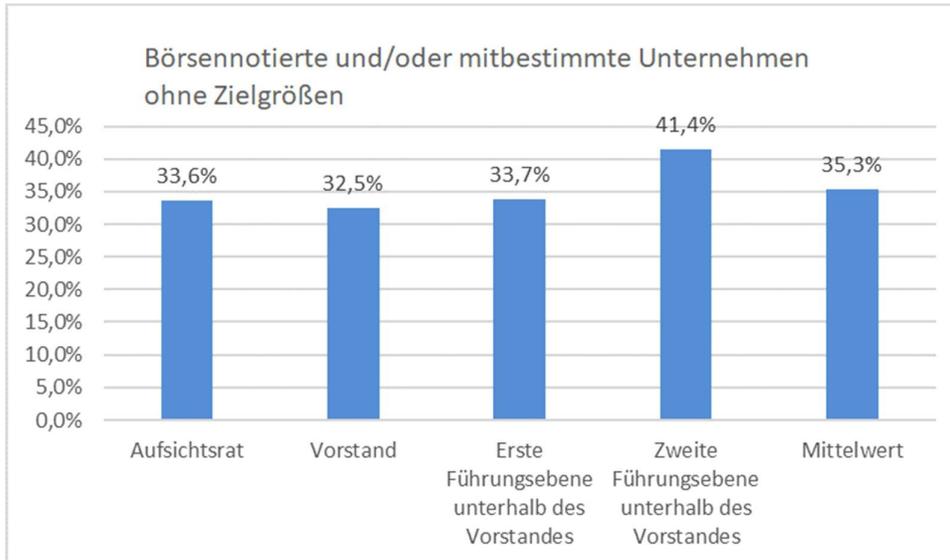
Für die Vorstände in Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat konnte bis zum Geschäftsjahr 2018 eine positivere Entwicklung festgestellt werden: Der Frauenanteil nahm von 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 3,5 Prozentpunkte auf insgesamt 8,9 Prozent zu.



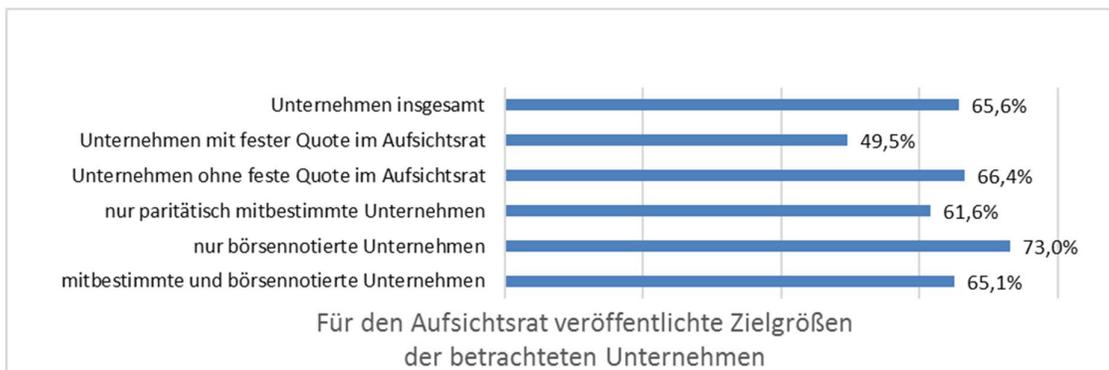
Rund ein Drittel der dazu verpflichteten Unternehmen setzen sich nicht auf allen Ebenen Zielgrößen

Im Mittelwert haben rund 35 Prozent der Unternehmen, die zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstandes verpflichtet sind, im Geschäftsjahr 2018 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen festgelegt oder veröffentlicht. Die Unternehmen, die unter die Regelung der festen Quote fallen, haben dabei keine Verpflichtung sich für den Aufsichtsrat eine Zielgröße zu setzen. Dennoch haben sich viele dieser Unternehmen eine Zielgröße für den Aufsichtsrat gesetzt.

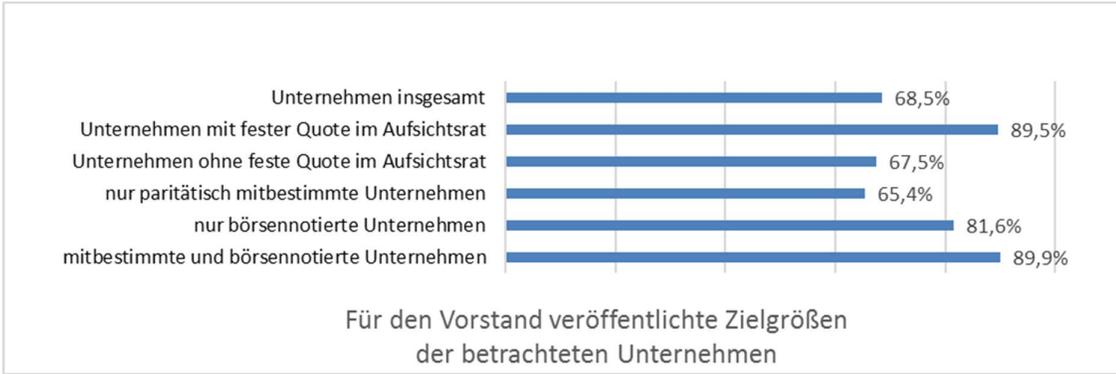




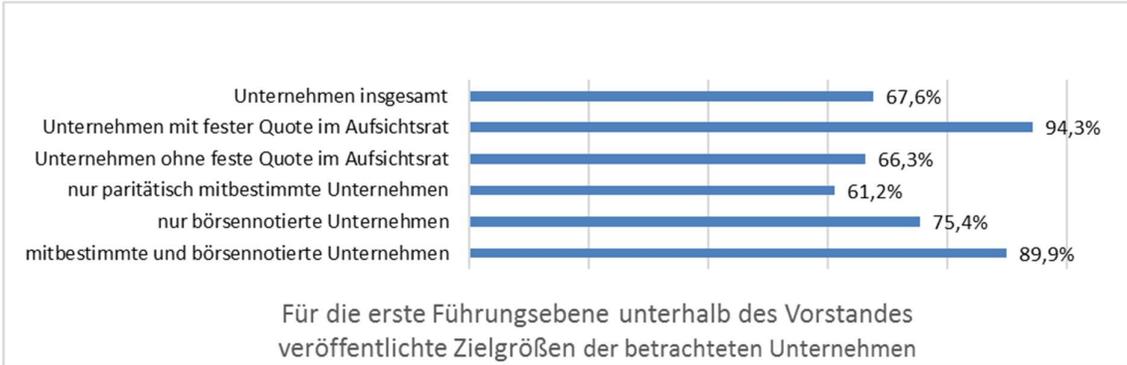
Soweit für den **Aufsichtsrat** Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht wurden, ist ein vergleichsweise einheitliches Bild (ca. 65 Prozent) festzustellen. Die nur börsennotierten Unternehmen veröffentlichen mit rund 73 Prozent Angaben zu Zielgrößen. Von den Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, veröffentlichen dennoch rund 50 Prozent eine Zielgröße auch für den Aufsichtsrat trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung.



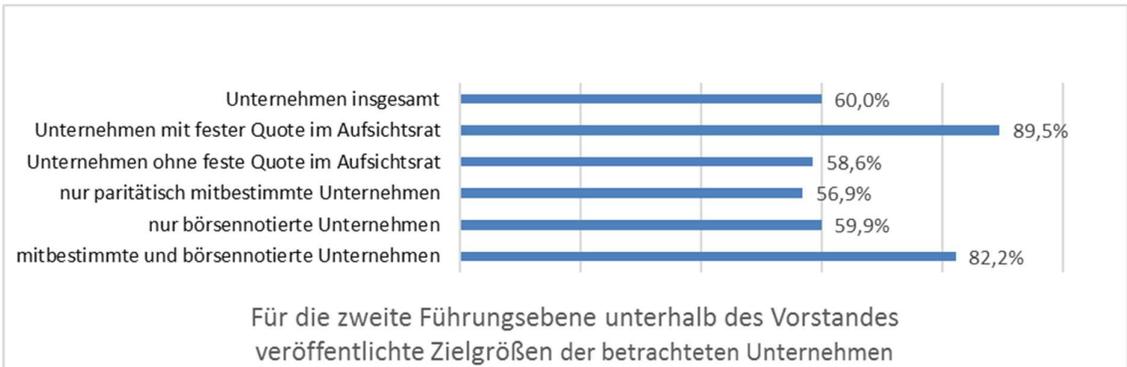
Für den **Vorstand** haben im Geschäftsjahr 2018 rund 69 Prozent der 2 209 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht. Unternehmen, die unter die feste Quote für den Aufsichtsrat fallen, sowie mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen, zeigen auch hier erfreulichere Werte als die übrigen Unternehmen: Von ihnen machten jeweils rund 90 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand.



Für die **erste Führungsebene unterhalb des Vorstands** haben im Geschäftsjahr 2018 rund 68 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße veröffentlicht. Von den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, sind es dagegen 94 Prozent. Für Unternehmen, die börsennotiert sind und der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen, werden Angaben zu Zielgrößen von rund 90 Prozent der Unternehmen veröffentlicht.



Für die **zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands** veröffentlichten rund 60 Prozent aller betrachteten Unternehmen Zielgrößen für das Geschäftsjahr 2018. Hier ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene haben. Erneut stehen die Unternehmen mit fester Quote durch eine Zielgrößenveröffentlichung von rund 90 Prozent hervor. Bezieht man in diese Gruppe sämtliche Formen der unternehmerischen Mitbestimmung ein, veröffentlichen rund 82 Prozent Zielgrößen.



II. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – oberste Bundesbehörden

Deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei den Staatssekretärinnen und Staatssekretären

37 Prozent der mit **Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden waren 2020 weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr stieg somit der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt (2015: 33 Prozent, 2016: 34 Prozent, 2017: 35 Prozent, 2018: 34 Prozent, 2019: 36 Prozent). Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitungs- hin zur Abteilungsleitungsebene und zur Ebene der Staatssekretärinnen / Staatssekretäre), desto geringer ist der Frauenanteil an Führungspositionen. Ein deutlicher Anstieg ist aber auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre zu verzeichnen. Der Anteil an Frauen dort erreichte eine gesteigerte Anzahl von 25 Prozent.¹²

Einen Fortschritt zeigt der Vorjahresvergleich mit Blick auf den **Frauenanteil im höheren Dienst** in den obersten Bundesbehörden (ohne BKK). Er erhöhte sich im Vorjahresvergleich insgesamt wieder um einen Prozentpunkt auf 47 Prozent, nachdem er zuvor im Jahr 2018 um einen Prozentpunkt gesunken war (2015: 44 Prozent, 2016: 45 Prozent, 2017: 46 Prozent, 2018: 45 Prozent, 2019: 46 Prozent). Die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, sank im Vergleich zum Vorjahr auf 12 Behörden (2015: 17 Behörden, 2018: 15 Behörden; 2019: 14 Behörden). Insgesamt überstieg in 16 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe den Vorjahreswert.

Bei den **beruflichen Aufstiegen**¹³ lag der Frauenanteil insgesamt bei rund 53 Prozent und blieb damit gegenüber den Vorjahren gleich (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017: 58 Prozent, 2018: 53 Prozent, 2019: 53 Prozent). Der Anteil entsprach somit beinahe dem allgemeinen Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung von 54 Prozent in den obersten Bundesbehörden.

Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten weiterhin auf hohem Niveau

¹² Auf der Ebene der Referatsleitungen stieg der Frauenanteil seit 2015 insgesamt um drei Prozentpunkte auf 38 Prozent an und verbesserte sich damit um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr (2015: 35 Prozent; 2016: 36 Prozent; 2017: 37 Prozent; 2018: 36 Prozent; 2019: 37 Prozent). Bei den Unterabteilungsleitungen stieg der Frauenanteil mit aktuell 33 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte (2015: 23 Prozent; 2016: 26 Prozent; 2017: 27 Prozent; 2018: 25 Prozent; 2019: 30 Prozent). Bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren konnte mit 32 Prozent der positive Trend der Vorjahre fortgesetzt werden (2015: 25 Prozent; 2016: 28 Prozent; 2017: 29 Prozent; 2018: 29 Prozent; 2019: 31 Prozent). Schließlich wiederum wurde mit aktuell 25 Prozent auf Staatssekretärebene ein deutlicher Anstieg um sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr beim Frauenanteil verzeichnet, nachdem er dort in den Vorjahren gesunken war (2015: 18 Prozent; 2016: 20 Prozent; 2017: 21 Prozent; 2018: 15 Prozent; 2019: 18 Prozent).

¹³ Definition für „Aufstieg“ im Sinne des BGlG (§ 3 Nr. 3): Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreitungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten belief sich wie im Vorjahr auf 81 Prozent, nachdem er zuvor jährlich um einen Prozentpunkt gesunken war (2015: 84 Prozent, 2016: 83 Prozent; 2017: 82 Prozent, 2018: 81 Prozent, 2019: 81 Prozent) und bewegt sich weiter auf hohem Niveau. Deutlich zu erkennen ist weiterhin: Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen wie auch in den Vorjahren ab. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Unterabteilungsleiterinnen ist mit 2 Prozent um gut 21 Prozentpunkte niedriger als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Referatsleiterinnen (23 Prozent).

Wie im Vorjahr arbeiteten alle Frauen auf der Ebene der Abteilungsleitung (einschließlich der Direktorinnen) in Vollzeit. Genauso befanden sich in der darüber liegenden Führungsebene (Staatssekretärinnen und Staatssekretäre) weder Frauen noch Männer in Teilzeit. **Teilzeit ist damit weiterhin ein Hemmnis für die Betrauung mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.**

Im Übrigen wird auf den Gleichstellungsindex 2020 im Anhang verwiesen.

III. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz

Geschlechterverhältnis in Gremien stetig ausgeglichener

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2019 **556 Gremien** gemeldet. Von diesen waren 350 Aufsichtsgremien und 206 wesentliche Gremien, für die jeweils unterschiedliche gesetzliche Vorgaben gelten.

Der Bund konnte in diesen 556 Gremien insgesamt 2.451 Mitglieder bestimmen. 1.113 der Mitglieder waren Frauen (45,4 Prozent) und 1.338 Männer (54,6 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Frauenanteil um 0,8 Prozentpunkte erhöht. In den 241 Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2.024 Mitglieder bestimmen kann, waren 940 Frauen (46,4 Prozent) und 1.084 Männer (53,6 Prozent) vertreten. Hier ist der Frauenanteil um einen Prozentpunkt gestiegen.

Frauenanteil in allen Aufsichtsgremien auf über 44 Prozent gestiegen

350 Gremien von 556 Gremien (62,9 Prozent) wurden als Aufsichtsgremien mit 871 vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet.

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 44,5 Prozent (388 Köpfe), der Männeranteil betrug 55,5 Prozent (483 Köpfe). Hier ist der Frauenanteil um 3,7 Prozentpunkte gestiegen.

Bei 103 der 350 Aufsichtsgremien (29,4 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 533 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 533 Mandaten 252 (47,3 Prozent) von Frauen und 281 (52,7 Prozent) von Männern wahrgenommen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil um 5,7 Prozentpunkte gestiegen.

In 85 der 103 Aufsichtsgremien (82,5 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 453 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile von 30 Prozent eingehalten. Dies bedeutet nochmals eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (76,0 Prozent). Das Verhältnis war 219 Frauen (48,3 Prozent) zu 234 Männer (51,7 Prozent). In 70 der 103 Auf-

sichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 162 Frauen und 176 Männern.

Entwicklung der wesentlichen Gremien mit mindestens drei vom Bund bestimmten Mitgliedern

206 Gremien von 556 Gremien (37,1 Prozent) wurden als wesentliche Gremien mit 1.580 vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet.

Bei 138 (67 Prozent) der 206 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei der 1.491 Mitglieder bestimmen. Von den 1.491 Mitgliedern waren 688 Frauen (46,1 Prozent) und 803 Männer (53,8 Prozent). Im Vorjahr war das Verhältnis der Geschlechter mit 46,6 Prozent zu 53,4 Prozent minimal ausgewogener.

In 79 der 138 wesentlichen Gremien (57,2 Prozent) mit insgesamt 735 Sitzen des Bundes war entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz – und somit bereits die zweite Stufe des § 5 Abs. 2 Satz 2 BGremBG – zum Stichtag erreicht. 363 Mandate (49,4 Prozent) wurden von Frauen und 372 (50,6 Prozent) von Männern wahrgenommen. In weiteren 40 dieser 138 Gremien (29 Prozent) mit insgesamt 563 Sitzen war die erste Stufe des § 5 Abs. 2 Satz 2 BGremBG von 30 Prozent erreicht.

Die gesetzlichen Mindestanteile waren also in insgesamt 119 wesentlichen Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, erreicht (86,2 Prozent); im Vorjahr war dies in 83,0 Prozent der Fall.

A) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG

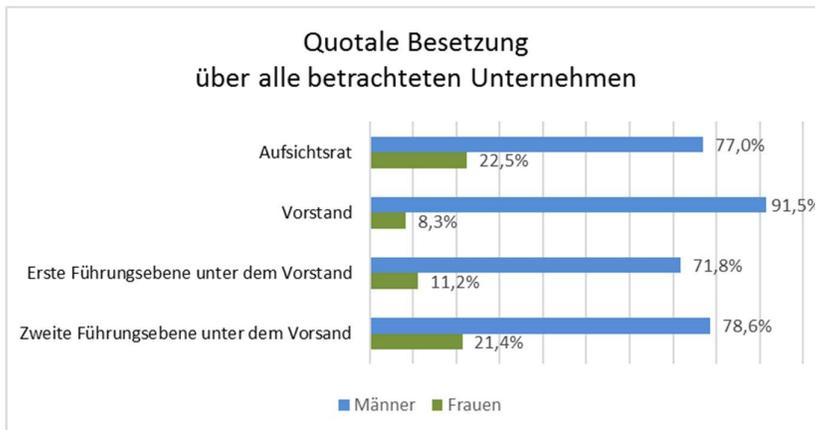
I. Ergebnisse

Über alle betrachteten Unternehmen beträgt der Anteil der weiblichen Besetzung im Geschäftsjahr 2018 für den **Aufsichtsrat** 22,5 Prozent, während dieser bei **Vorständen** 8,3 Prozent beträgt.

Auf der **ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** sind rund 72 Prozent männliche Personen; auf der **zweiten Führungsebene** entspricht die Verteilung im Groben der allgemeinen Quotation im Aufsichtsrat.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Mitglieder insgesamt	18 921	6 234	678	2 010
<i>männliche Mitglieder</i>	14 569	5 702	487	1 579
<i>Anteil in %</i>	77,0%	91,5%	71,8%	78,6%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4 264	519	76	431
<i>Anteil in %</i>	22,5%	8,3%	11,2%	21,4%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes

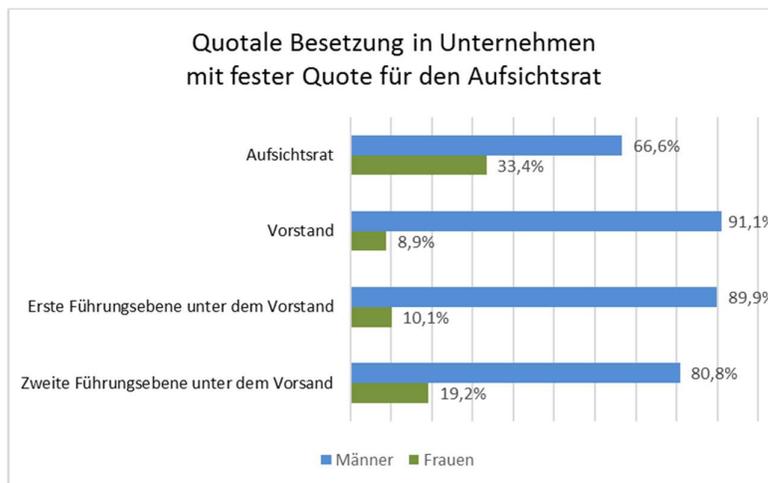


Betrachtet man die **Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat**, ist hier die gesetzliche Mindestvorgabe im Durchschnitt mit 33,4 Prozent übertroffen worden.

Der Anteil der weiblichen Vorstände ist bei diesen Unternehmen mit 8,9 Prozent etwas höher als in der Gesamtschau.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	1 570	483	198	762
<i>männliche Mitglieder</i>	1 046	440	178	616
<i>Anteil in %</i>	66,6%	91,1%	89,9%	80,8%
<i>weibliche Mitglieder</i>	524	43	20	146
<i>Anteil in %</i>	33,4%	8,9%	10,1%	19,2%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes



Der Frauenanteil auf Ebene der **Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen**, entspricht im Wesentlichen der quotalen Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2018.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	17 351	5 751	480	1 248
<i>männliche Mitglieder</i>	13 523	5 262	309	963
<i>Anteil in %</i>	77,9%	91,5%	64,4%	77,2%
<i>weibliche Mitglieder</i>	3 740	476	56	285
<i>Anteil in %</i>	21,6%	8,3%	11,7%	22,8%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes



II. Umsetzung des Gesetzes

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FÜPoG

Das FÜPoG ist auf folgende Gesellschaftsformen anwendbar:

- die Aktiengesellschaft (AG),
- die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA),
- die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH),
- die eingetragene Genossenschaft (eG),
- den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG),
- die Europäische Gesellschaft (SE) mit Sitz im Inland,
- die Europäische Genossenschaft (SCE) mit Sitz im Inland.

Das FÜPoG sieht für die Privatwirtschaft zwei Förderungsmaßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vor: die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent (feste Quote) für Aufsichtsräte und die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, dem Leitungsorgan¹⁴ und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Die feste Quote für Aufsichtsräte findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung¹⁵ unterliegen. Diese Voraussetzungen können nur die AG, die KGaA und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert i.S.d. § 3 Abs. 2 AktG sein können.¹⁶ Hinzu kommen noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind, bei de-

¹⁴ Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

¹⁵ Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

¹⁶ Börsennotiert sind danach Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.

nen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht.

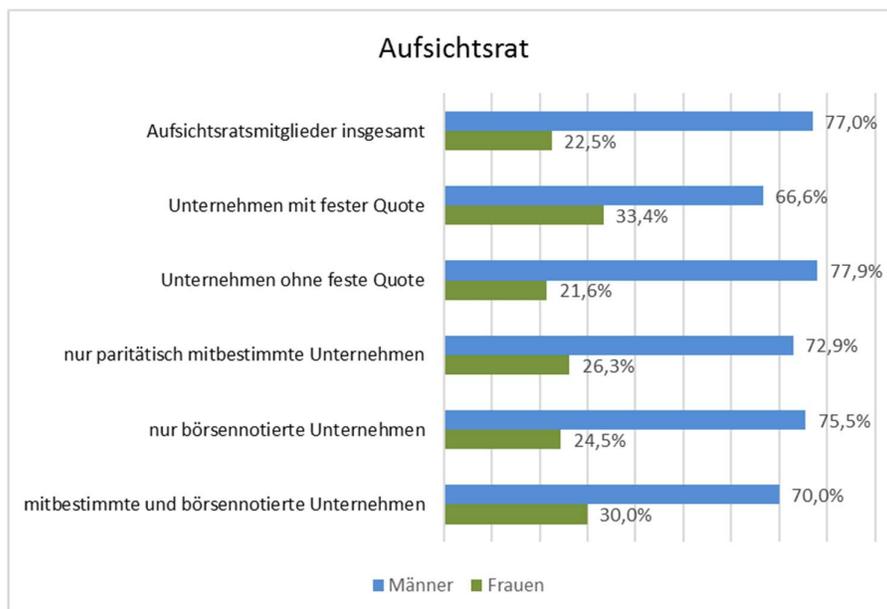
Die Pflicht zur Veröffentlichung von Zielgrößen trifft – mit Ausnahme der Aufsichtsrats-ebene – auch die Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen.

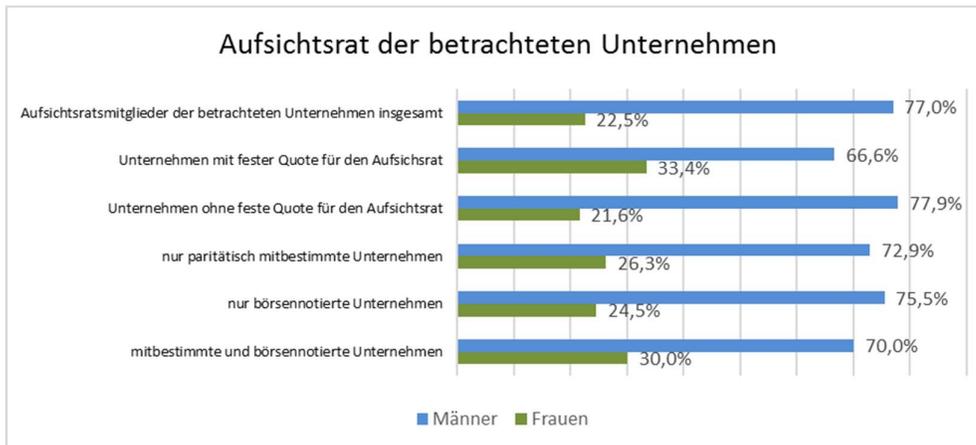
2. Aufsichtsrat

a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

In den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, beträgt der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten im Geschäftsjahr 2018 33,4 Prozent; in den anderen betrachteten Unternehmen 21,6 Prozent. Betrachtet man die Besetzung der (in jeglicher Form) mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, liegt der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsposten bei 30,0 Prozent.

Im Allgemeinen beträgt der Anteil 22,5 Prozent.





Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die betrachteten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 folgendes Bild:

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten Unternehmen	18 921	14 569	4 264	88	77,0%	22,5%	0,5%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	1 570	1 046	524	0	66,6%	33,4%	0,0%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	17 351	13 523	3 740	88	77,9%	21,6%	0,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9 313	6 788	2 445	80	72,9%	26,3%	0,9%
nur börsennotierte Unternehmen	3 030	2 288	742	0	75,5%	24,5%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1 967	1 377	590	0	70,0%	30,0%	0,0%

Für die Darstellung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerbanken ist zu berücksichtigen, dass die mitbestimmten Unternehmen teilweise keine Zuordnung der Aufsichtsräte zu einem Geschlecht und zu einer Bankzugehörigkeit vorgenommen haben.

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Anteilseignerbank	10 892	7 880	1 894	1 118	72,3%	17,4%	10,3%
Arbeitnehmerbank	7 232	4 667	1 677	888	64,5%	23,2%	12,3%
ohne Angabe einer Bank	797	0	0	797	0,0%	0,0%	100,0%
	18 921	12 547	3 571	2 803	66,3%	18,9%	14,8%

Quote unter Außerachtlassung der nicht bekannten Zugehörigkeit zu einer Bank und nicht bekannten Geschlechtszuordnung	insgesamt	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anteilseignerbank	9 774	7 880	1 894	80,6%	19,4%
Arbeitnehmerbank	6 344	4 667	1 677	73,6%	26,4%
	16 118	12 547	3 571	77,8%	22,2%

In den Arbeitnehmerbänken ist danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 26,4 Prozent deutlich höher als in den Anteilseignerbänken (19,4 Prozent).

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

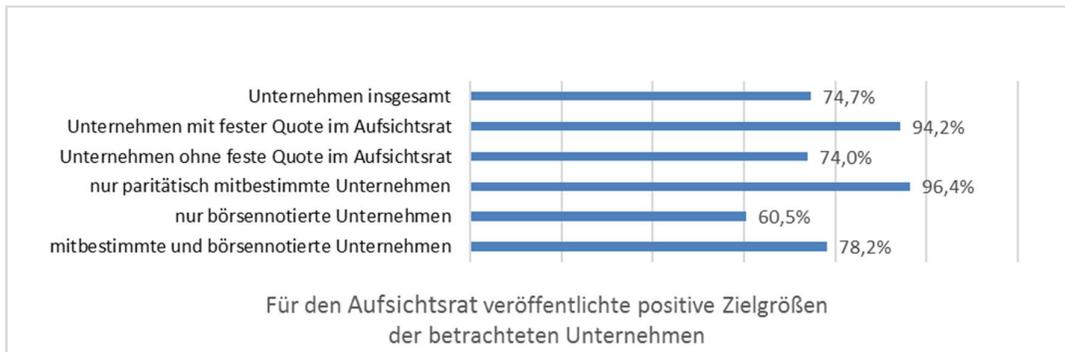
Alle vom FÜPoG erfassten Unternehmen, die nicht bereits die feste Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, sind gem. § 111 Abs. 5 Satz 1 AktG, § 52 Abs. 2 GmbHG, § 9 Abs. 4 GenG zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet.

*Von den 2 209 ausgewerteten Unternehmen unterliegen 2 104 Unternehmen nicht der festen Quote. 144 dieser Unternehmen (6,8 Prozent) haben trotz der **Verpflichtung zur Aufstellung und Benennung von Aufsichtsräten** keine Angaben zur Zusammensetzung und der Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen 144 Unternehmen veröffentlichen 130 Unternehmen (90,3 Prozent) keine Angaben zu den Zielgrößen. Von den übrigen 1 960 Unternehmen, die Angaben über die Besetzung des Aufsichtsrates veröffentlicht haben, haben 1 384 Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht; das sind 70,6 Prozent der erfassten Unternehmen. Entsprechend haben 576 Unternehmen (29,4 Prozent) keine Angaben zu Zielgrößen gemacht oder eine Angabe für die Zielgrößen des Aufsichtsrates nicht veröffentlicht.*

Anhand der veröffentlichten Zielgrößen lässt sich ablesen, in welchem Maße die Ziele des FÜPoG von den Unternehmen tatsächlich umgesetzt werden. In der nachfolgenden Grafik ist das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit veröffentlichten Zielgrößen dargestellt. Diese Angaben berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null.



Erweitert man die Betrachtung auf die Unternehmen, die sich eine **positive Zielgröße** gesetzt haben, tritt die Umsetzung deutlicher hervor:



Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, müssen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festlegen. Von den 2 104 Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen haben 1 398 Unternehmen (66,4 Prozent) eine Zielgröße veröffentlicht. Knapp drei Viertel dieser 1 398 Unternehmen (74,0 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, haben Zielgrößen größer Null veröffentlicht, die restlichen 26,0 Prozent haben die Zielgröße Null angegeben.

Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese **ambitioniert** aus. So haben 38,8 Prozent der Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen und eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt haben, eine Zielgröße von 30 Prozent und mehr festgelegt und veröffentlicht.

Soweit es sich um nur paritätisch mitbestimmte, nur börsennotierte oder (nicht paritätisch) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen handelt, ist der Anteil der Unternehmen, die eine positive Zielgröße gesetzt haben, entsprechend hoch.

Niveau der gesetzten 1. Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	Betrachtete Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote für den Aufsichtsrat		Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	357	16,2%	53	50,5%	304	14,4%
mit ablehnender Angabe	402	18,2%	0	0,0%	402	19,1%
mit Angaben	1 450	65,6%	52	49,5%	1.398	66,4%
Unternehmen	2 209		105	100,0%	2.104	
Ziel = 0 %	367	25,3%	3	5,8%	364	26,0%
Ziel > 0 %	1 083	74,7%	49	94,2%	1.034	74,0%
Unternehmen mit Zielen	1 450		52	100,0%	1.398	
Ziel bis 15 % incl.	181	16,7%	1	2,0%	180	17,4%
Ziel bis 20 % incl.	310	28,6%	4	8,2%	306	29,6%
Ziel bis 25 % incl.	134	12,4%	0	0,0%	134	13,0%
Ziel bis 30 %	13	1,2%	0	0,0%	13	1,3%
Ziel 30 % oder mehr	445	41,1%	44	89,8%	401	38,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1 083		49	100,0%	1.034	

Niveau der gesetzten 1. Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
	ohne Angaben	96	14,2%	101	24,1%	57
mit ablehnender Angabe	164	24,2%	12	2,9%	2	1,2%
mit Angaben	417	61,6%	306	73,0%	110	65,1%
Unternehmen	677		419		169	
Ziel = 0 %	15	3,6%	121	39,5%	24	21,8%
Ziel > 0 %	402	96,4%	185	60,5%	86	78,2%
Unternehmen mit Zielen	417		306		110	
Ziel bis 15 % incl.	76	18,9%	10	5,4%	4	4,7%
Ziel bis 20 % incl.	89	22,1%	64	34,6%	27	31,4%
Ziel bis 25 % incl.	69	17,2%	12	6,5%	2	2,3%
Ziel bis 30 %	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	168	41,8%	98	53,0%	53	61,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	402		185		86	

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zu Zielgrößen, jedoch keine Angabe einer festgelegten Zielgröße. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielgröße abgelehnt¹⁷ oder lediglich Angaben zur Ist-Besetzung gemacht.

c. Der Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates

Soweit die Unternehmen einer festen Mindestquote für den Aufsichtsrat unterliegen, erreichen 81,9 Prozent der 105 Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 eine tatsächliche Frauenquote von 30 Prozent oder mehr. Von diesen 86 Unternehmen wurden bei 13 Unternehmen mehr als 40 Prozent und bei zwei Unternehmen mehr als 50 Prozent der Aufsichtsratspositionen weiblich besetzt.

¹⁷ Dies erfolgt am häufigsten mit dem Verweis auf laufende Mandate, dem Mangel an geeigneten Kandidatinnen oder mit der Begründung, eine entsprechende Zielgröße für eine Frauenquote wird angestrebt.

Ähnlich positiv ist das Bild bei den insgesamt mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, bei denen 60,9 Prozent der Unternehmen eine weibliche Besetzung des Aufsichtsrats von 30 Prozent oder mehr erreichen.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	Betrachtete Unternehmen	Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat
Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen	2 209	105	2 104
keine Angaben	152	0	152
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	552	0	552
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Ist-Quote < 30 %	808	19	789
Unternehmen mit einer Quote von 30 % oder mehr	697	86	611
	2 209	105	2 104
keine Angaben	6,9%	0,0%	7,2%
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	25,0%	0,0%	26,2%
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Ist-Quote < 30 %	36,6%	18,1%	37,5%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 % und < 40%	22,9%	67,6%	20,6%
Unternehmen mit einer Quote > 40 % und < 50 %	4,3%	12,4%	3,9%
Unternehmen mit einer Quote >= 50 %	4,4%	1,9%	4,5%
Unternehmen mit einer tatsächlichen Quote < 30 %	68,4%	18,1%	71,0%
Unternehmen mit einer tatsächlichen Quote >= 30 %	31,6%	81,9%	29,0%
Zahl der Unternehmen mit Angaben zur Besetzung	2 057	105	1 952
davon in % aller Unternehmen	93,1%	100,0%	92,8%
Aufschlüsselung zu den Unternehmen mit einer Quote >30%	697	86	611
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote von 30 % bis 40 %	505	71	434
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote von 40 % bis 50 %	95	13	82
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote mehr als 50 %	97	2	95

Von 2 057 der 2 209 erfassten Unternehmen (93,1 Prozent) konnten Angaben zur konkreten Ist-Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Köpfe) ausgewertet werden. Über alle betrachteten Unternehmen hinweg liegt bei 697 Unternehmen (31,6 Prozent) der tatsächliche Anteil der Frauen im Aufsichtsrat laut den Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung bei 30 Prozent oder mehr im Geschäftsjahr 2018.

Insgesamt haben 86 (81,9 Prozent) der unter die feste Quote fallenden Unternehmen zum Stichtag 31. Dezember 2018 einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat. Bei den Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen (611), sind es 29,0 Prozent.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	nur börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen	677	419	169
keine Angaben	18	4	0
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	22	156	24
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Ist-Quote < 30 %	340	98	42
Unternehmen, einer Quote von 30 % oder mehr	297	161	103
	677	419	169
keine Angaben	2,7%	1,0%	0,0%
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	3,2%	37,2%	14,2%
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Ist-Quote < 30 %	50,2%	23,4%	24,9%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 % und < 40%	30,3%	32,0%	50,3%
Unternehmen mit einer Quote > 40 % und < 50 %	9,3%	4,1%	8,3%
Unternehmen mit einer Quote >= 50 %	4,3%	2,4%	2,4%
Unternehmen mit einer tatsächlichen Quote < 30 %	56,1%	61,6%	39,1%
Unternehmen mit einer tatsächlichen Quote >= 30 %	43,9%	38,4%	60,9%
Zahl der Unternehmen mit Angaben zur Besetzung	659	415	169
davon in % aller Unternehmen	97,3%	99,0%	100,0%
Aufschlüsselung zu den Unternehmen mit einer Quote >30%	297	161	103
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote von 30 % bis 40 %	205	134	85
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote von 40 % bis 50 %	63	17	14
Zahl der Unternehmen mit einer Ist-Quote mehr als 50 %	29	10	4

Bei den paritätisch mitbestimmten, aber nicht zugleich börsennotierten Unternehmen liegt bei 297 Unternehmen der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat bei 30 Prozent oder mehr. Das entspricht 43,9 Prozent der betreffenden Unternehmen insgesamt. Beachtenswert ist zudem, dass der Anteil der Unternehmen mit einer tatsächlichen weiblichen Besetzung von 50 Prozent oder mehr von 29 Unternehmen (4,3 Prozent der paritätisch mitbestimmten Unternehmen) vollzogen ist.

Die börsennotierten und nicht zugleich der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen weisen bei 161 Unternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr im Aufsichtsrat auf, was 38,4 Prozent der betreffenden Unternehmen insgesamt entspricht. Auf diese 161 Unternehmen entfallen 134 Unternehmen mit einer faktischen Quote von 30-40 Prozent, 17 Unternehmen von 40-50 Prozent und zehn Unternehmen mit mehr als 50 Prozent.

Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen haben im Aufsichtsrat bei 103 Unternehmen einen Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr. Das entspricht 60,9 Prozent der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen insgesamt.

d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Eine genaue Darstellung der von den Unternehmen mitgeteilten Fristsetzungen kann wegen unzureichender Datenlage nicht erfolgen. Bei der Auswertung der Mitteilungen zeigte sich zum einen eine für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt deutlich geringere Beteiligung der Unternehmen. Zum anderen ergeben sich auch innerhalb der vorliegenden Angaben zahlreiche Widersprüche, die die Aussagekraft der Angaben nochmals reduzieren. Vor diesem Hintergrund sieht der Bericht von einer Information über die Mitteilung von Fristsetzungen in den betrachteten Unternehmen ab.

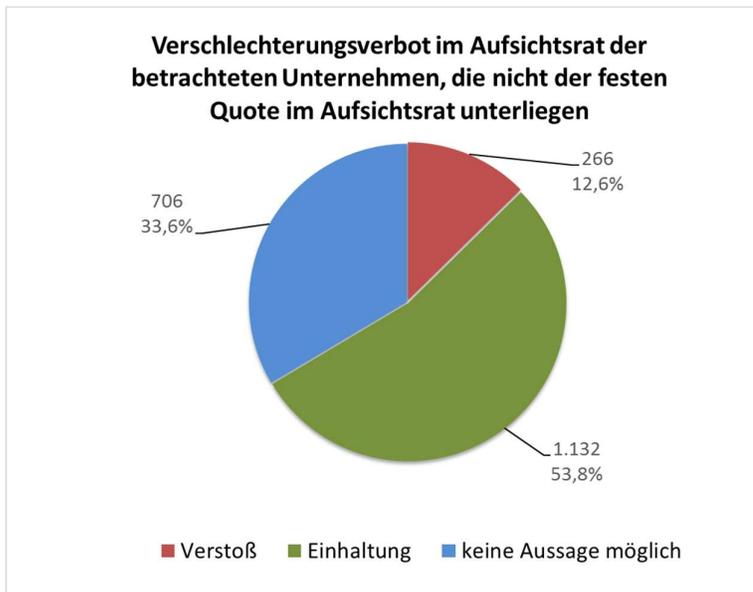
e. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Soweit Unternehmen zur Angabe von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet sind, ist eine Mindestzielgröße in Höhe einer bestimmten Prozentangabe nicht vorgesehen.

Die Unternehmen können die Zielgrößen selbst festlegen und an ihren Strukturen ausrichten. Sie haben dabei jedoch die folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent, so dürfen die künftigen Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben (sog. Verschlechterungsverbot).

Von den Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen (2 104 Unternehmen), halten sich 53,8 Prozent (1 132 Unternehmen) an das Verschlechterungsverbot. 12,6 Prozent der Unternehmen (266 Unternehmen) haben das Verschlechterungsverbot hingegen nicht beachtet.

Von den übrigen 706 Unternehmen (33,6 Prozent), die keine Zielgröße zur Beurteilung des Verschlechterungsverbot veröffentlicht haben, haben 510 Unternehmen (72,2 Prozent) einen weiblichen Anteil im Aufsichtsrat von weniger als 30 Prozent und 196 Unternehmen (27,8 Prozent) einen Anteil von 30 Prozent oder mehr.



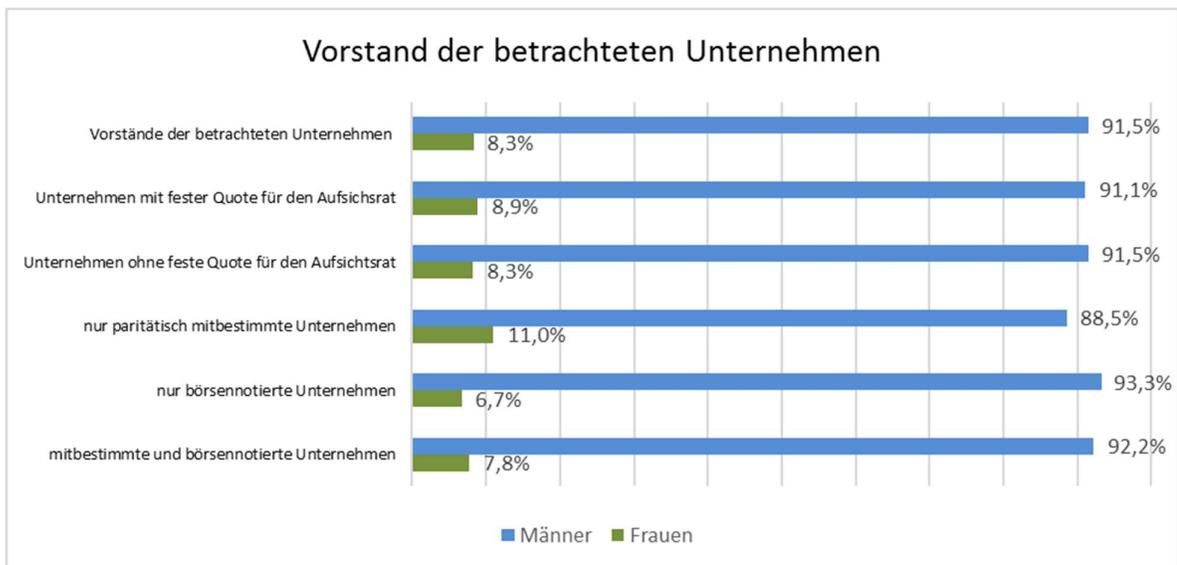
3. Vorstand

Besonderes Augenmerk bei der Auswertung der Zielgrößen liegt auf dem Vorstand. Ihm kommt im Unternehmen eine herausragende Rolle zu, da er das operative Leitungsorgan ist.

a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern

Auf Ebene des Vorstands ist im Vergleich zu den Daten der letzten jährlichen Information nur eine geringe Bewegung festzustellen. Dabei stechen bezüglich des **Anteils der weiblichen Besetzung** der Vorstände die **paritätisch mitbestimmten, nicht aber zugleich börsennotierten Unternehmen** (11,0 Prozent) und die **Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat** (8,9 Prozent) hervor.

Die nur **börsennotierten Unternehmen** bilden bei den untersuchten Unternehmen mit 6,7 Prozent das Schlusslicht.



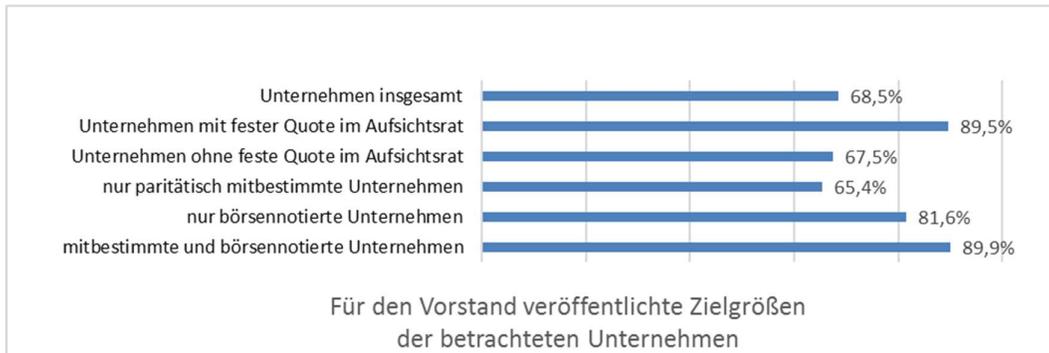
Bezogen auf die **Verteilung der Köpfe** ergibt sich folgendes Bild:

Vorstände	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Vorstände der betrachteten Unternehmen	6 234	5 702	519	13	91,5%	8,3%	0,2%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	483	440	43	0	91,1%	8,9%	0,0%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	5 751	5 262	476	13	91,5%	8,3%	0,2%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2 269	2 009	250	10	88,5%	11,0%	0,4%
nur börsennotierte Unternehmen	1 270	1 185	85	0	93,3%	6,7%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	656	605	51	0	92,2%	7,8%	0,0%

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Der **Grad der Umsetzung der Ziele des FÜPoG** lässt sich am Umfang der veröffentlichten Zielgrößen ablesen, wenngleich sich die Ziele auf einem niedrigen Niveau bewegen.

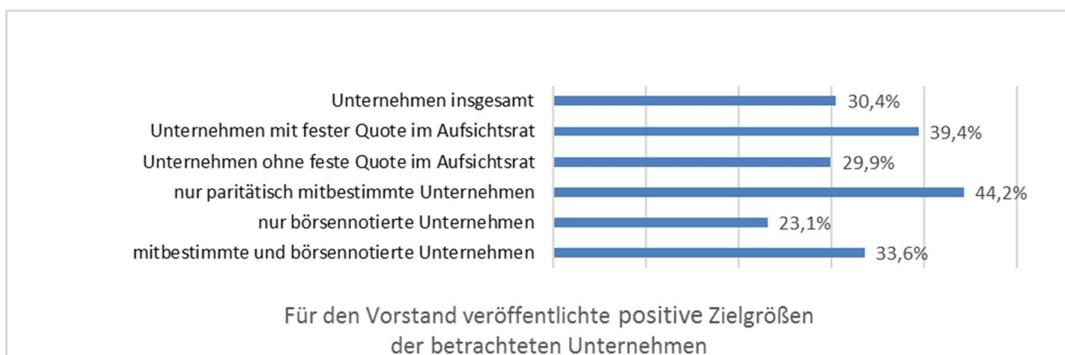
Das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit veröffentlichten Zielgrößen ist in der nachfolgenden Grafik abgebildet. Dabei ist zu beachten, dass die hier veröffentlichten Zielgrößen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße von Null berücksichtigen.



Mit Blick auf die Unternehmen, die eine **positive Zielgröße** veröffentlicht haben, wird deutlich, dass diese Möglichkeit sehr wenig genutzt wird:

Anders als im Aufsichtsrat (siehe Punkt A. II. 2. b.) gibt es einen hohen Anteil an Unternehmen, die für die Ebene des Vorstands eine Zielgröße Null festlegen und veröffentlichen. Von den insgesamt betrachteten 2 209 Unternehmen haben 1 514 Unternehmen (= 68,5 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben sich lediglich 30,4 Prozent, also 461 Unternehmen eine positive Zielgröße gesetzt. Die übrigen 1 053 Unternehmen haben sich die Zielgröße Null gesetzt.

Entsprechendes ergibt sich bei Einzelbetrachtung bestimmter Untergruppen:



Von den 1 053 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, haben 953 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (für das Geschäftsjahr 2018). Für die entweder paritätisch mitbestimmten oder börsennotierten Unternehmen verweisen wir auf nachstehende Tabelle:

Vorstand und Zielgrößen	Alle betrachteten Unternehmen		paritätisch mitbestimmt		nur börsennotiert	
		in %		in %		in %
Unternehmen, die für den Vorstand eine Zielgröße von 0 % definiert haben	1 053		247		263	
Unternehmen mit bis zu 4 Vorstandmitgliedern	953	90,5%	195	78,9%	238	90,5%
davon weibliche Vorstände	72	7,6%	21	10,8%	14	5,9%
davon mit 1 Vorstandsposten	173	16,4%	9	3,6%	38	14,4%
davon weibliche Vorstände	12	6,9%	1	11,1%	3	7,9%
davon mit 2 Vorstandsposten	357	33,9%	75	30,4%	74	28,1%
davon weibliche Vorstände	18	5,0%	6	8,0%	2	2,7%
davon mit 3 Vorstandsposten	270	25,6%	63	25,5%	84	31,9%
davon weibliche Vorstände	24	8,9%	7	11,1%	4	4,8%
davon mit 4 Vorstandsposten	153	14,5%	48	19,4%	42	16,0%
davon weibliche Vorstände	18	11,8%	7	14,6%	5	11,9%
davon mit mehr als 4 Vorstandsposten	86	8,2%	41	16,6%	25	9,5%
davon weibliche Vorstände	17	19,8%	9	22,0%	7	28,0%
davon ohne Angabe zum Vorstandsposten	14	1,3%	11	4,5%	0	0,0%

Von den 461 Unternehmen, die sich eine positive Zielgröße gesetzt haben, haben 330 Unternehmen maximal vier Vorstandmitglieder (im Geschäftsjahr 2018). Für die entweder paritätisch mitbestimmten oder börsennotierten Unternehmen sei auf die nachstehende Tabelle verweisen:

Vorstand und Zielgrößen	Alle betrachteten Unternehmen		paritätisch mitbestimmt		nur börsennotiert	
		in %		in %		in %
Unternehmen, die für Vorstände eine Zielgröße > 0 % definiert haben	461		196		79	
Unternehmen mit bis zu 4 Vorstandmitgliedern	330	71,6%	120	61,2%	52	65,8%
davon weibliche Vorstände	153	46,4%	69	57,5%	17	32,7%
davon mit 1 Vorstandsposten	23	5,0%	4	2,0%	1	1,3%
davon weibliche Vorstände	3	13,0%	0	0,0%	0	0,0%
davon mit 2 Vorstandsposten	107	23,2%	32	16,3%	18	22,8%
davon weibliche Vorstände	37	34,6%	15	46,9%	6	33,3%
davon mit 3 Vorstandsposten	117	25,4%	48	24,5%	19	24,1%
davon weibliche Vorstände	58	49,6%	29	60,4%	5	26,3%
davon mit 4 Vorstandsposten	83	18,0%	36	18,4%	14	17,7%
davon weibliche Vorstände	55	66,3%	25	69,4%	6	42,9%
davon ohne Angabe zum Vorstandsposten	3	0,7%	3	1,5%	0	0,0%
davon weibliche Vorstände	0	0,0%	0	0,0%	0	#DIV/0!
davon mit mehr als 4 Vorstandsposten	128	27,8%	73	37,2%	27	34,2%
davon weibliche Vorstände	91	71,1%	57	78,1%	24	88,9%

Bei der Betrachtung dieser Zahlen sind jedoch einige Spezifika der Vorstandsebene zu beachten. Zum einen ist die Zahl an Vorstandmitgliedern gegenüber der Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern in einem Unternehmen häufig deutlich geringer. Zum anderen ist

die Zielgröße Null teilweise damit zu begründen, dass laufende Vorstandsbestellungen zu berücksichtigen sind.

Detailliert stellen sich die **veröffentlichten Zielgrößen** auf Vorstandsebene wie folgt dar:

Niveau der gesetzten 1. Zielvorgaben für den Vorstand	Betrachtete Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote für den Aufsichtsrat		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
	Betrachtete Unternehmen	2 209		105		2104
ohne Angaben	293	13,3%	11	10,5%	282	13,4%
mit ablehnender Angabe	402	18,2%	0	0,0%	402	19,1%
mit Angaben	1 514	68,5%	94	89,5%	1 420	67,5%
Davon Unternehmen mit Zielgröße	1 514		94		1 420	
Ziel = 0 %	1 053	69,6%	57	60,6%	996	70,1%
Ziel > 0 %	461	30,4%	37	39,4%	424	29,9%
Davon Unternehmen mit Zielgröße > 0%	461		37		424	
Ziel bis 15 % incl.	68	14,8%	14	37,8%	54	12,7%
Ziel bis 20 % incl.	112	24,3%	15	40,5%	97	22,9%
Ziel bis 25 % incl.	86	18,7%	3	8,1%	83	19,6%
Ziel bis 30 %	3	0,7%	1	2,7%	2	0,5%
Ziel 30 % oder mehr	192	41,6%	4	10,8%	188	44,3%

Die Zielgrößensetzung in den **Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen** und Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht haben, ist ambitionierter. 39,4 Prozent dieser Unternehmen haben Zielgrößen größer Null festgelegt. Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen (23 von 37 Unternehmen insgesamt) hat sich sogar das Ziel gesetzt, Frauen zu mehr als 15 Prozent im Vorstand zu etablieren. Das zeigt, dass eine verbindliche Vorgabe für eine Ebene im Unternehmen dazu führt, dass ein Unternehmen insgesamt mehr Anstrengungen für einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen unternimmt.

Demgegenüber ist festzustellen, dass bei den **Unternehmen, die nicht der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, der Anteil der Unternehmen mit Veröffentlichung einer positiven Zielgröße bei insgesamt 29,9 Prozent liegt. Damit ist der Anteil prozentual deutlich geringer als bei den Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat. Soweit die Unternehmen hier jedoch eine positive Zielgröße festlegen und veröffentlichen, ist diese mit einem Anteil von 44,3 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr signifikant höher.

Bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist gegenüber den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen der Anteil der Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht haben und eine Zielgröße größer als Null gewählt haben, mit 44,2 Prozent am stärksten ausgeprägt.

Niveau der gesetzten 1. Zielvorgaben für den Vorstand	nur paritätisch Mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	677		419		169	
ohne Angaben	70	10,3%	65	15,5%	15	8,9%
mit ablehnender Angabe	164	24,2%	12	2,9%	2	1,2%
mit Angaben	443	65,4%	342	81,6%	152	89,9%
Unternehmen	677		419		169	
Ziel = 0 %	247	55,8%	263	76,9%	101	66,4%
Ziel > 0 %	196	44,2%	79	23,1%	51	33,6%
Unternehmen mit Zielen	443		342		152	
Ziel bis 15 % incl.	35	17,9%	14	17,7%	14	27,5%
Ziel bis 20 % incl.	58	29,6%	23	29,1%	18	35,3%
Ziel bis 25 % incl.	35	17,9%	12	15,2%	5	9,8%
Ziel bis 30 %	2	1,0%	1	1,3%	1	2,0%
Ziel 30 % oder mehr	66	33,7%	29	36,7%	13	25,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	196		79		51	

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FÜPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zu Zielgrößen, jedoch keine Angabe einer festgelegten Zielgröße. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielgröße abgelehnt oder lediglich Angaben zur Ist-Besetzung gemacht.

c. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Eine genaue Darstellung der von den Unternehmen mitgeteilten Fristsetzungen kann wegen unzureichender Datenlage nicht erfolgen. Bei der Auswertung der Mitteilungen zeigte sich zum einen eine für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt deutlich geringere Beteiligung der Unternehmen. Zum anderen ergeben sich auch innerhalb der vorliegenden Angaben zahlreiche Widersprüche, die die Aussagekraft der Angaben nochmals reduzieren. Vor diesem Hintergrund sieht der Bericht von einer Information über die Mitteilung von Fristsetzungen in den betrachteten Unternehmen ab.

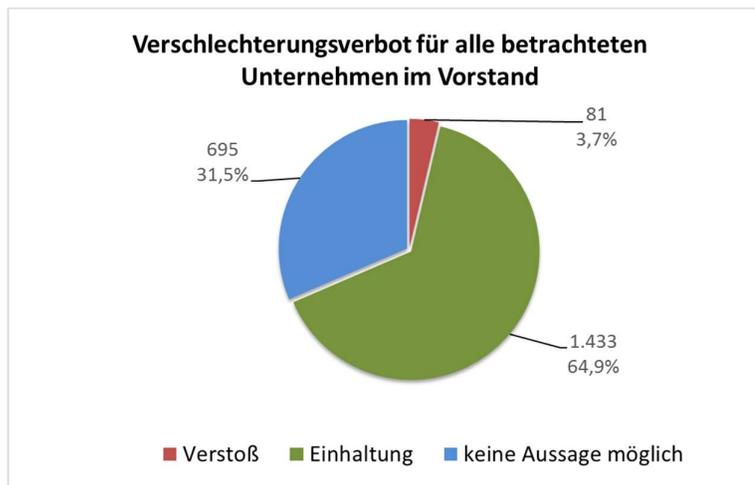
d. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Eine Mindestzielgröße i.S. einer bestimmten Prozentangabe ist auch hinsichtlich der Vorstandszusammensetzung nicht vorgesehen.

Die Unternehmen können sich selbst eine geeignete Zielgröße setzen und diese an ihren Strukturen ausrichten. Zu beachten ist auch hier das Verschlechterungsverbot, wonach die Zielgrößen bei Festlegung nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben dürfen, wenn der Frauenanteil im Vorstand unter 30 Prozent liegt.

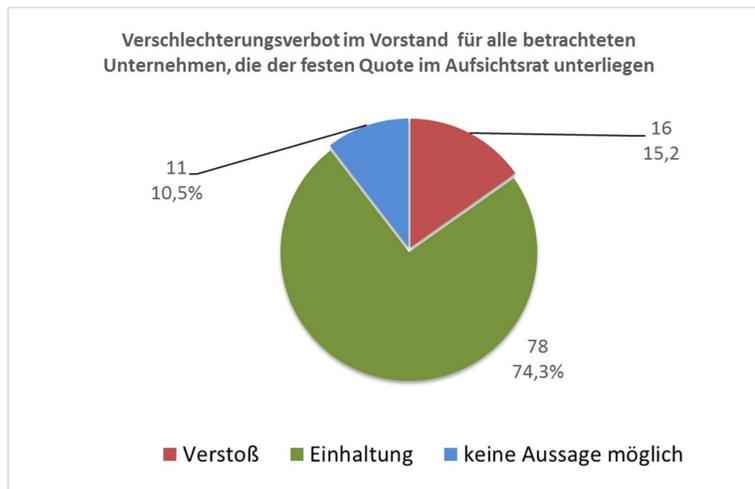
Von den **insgesamt betrachteten Unternehmen** beachten 64,9 Prozent (1 433 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot, während lediglich 3,7 Prozent (81 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben.

Die übrigen 695 Unternehmen (31,5 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit und eine Beurteilung des Verschlechterungsverbot ist nicht valide möglich; für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (620 Unternehmen; 89,2 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufweist.

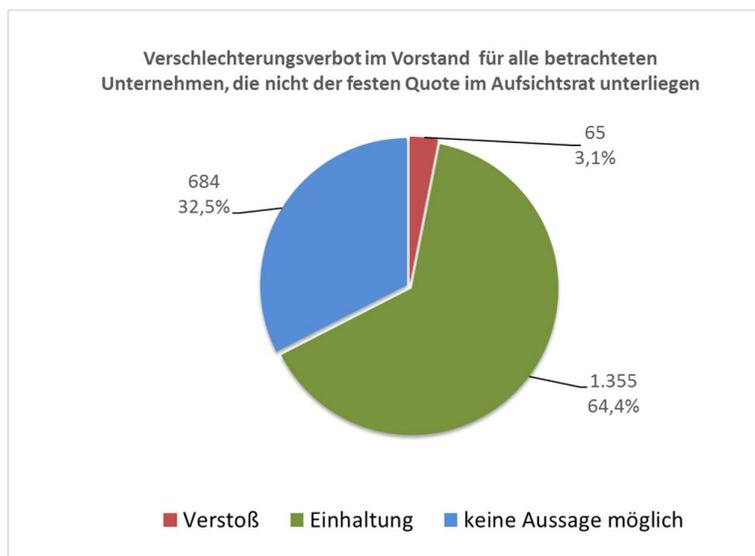


Von den insgesamt 105 **Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, halten sich 74,3 Prozent an das Verschlechterungsverbot (78 Unternehmen). 16 Unternehmen (15,2 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 11 Unternehmen (10,5 Prozent) ist eine Zielgröße nicht festgelegt bzw.

veröffentlicht worden; sie haben einen tatsächlichen Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder von weniger als 30 Prozent.



Bezogen auf die **Unternehmen, die nicht der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen** (2 104 Unternehmen) und Zielgrößen für den Aufsichtsrat festgelegt haben, halten sich 64,4 Prozent (1 355 Unternehmen) an das Verschlechterungsverbot. Nicht beachtet wird es von lediglich 3,1 Prozent (65 Unternehmen). Für 684 Unternehmen (32,5 Prozent) war keine Aussage möglich. Davon ist bei 89,1 Prozent (609 Unternehmen) die tatsächliche Besetzung des Vorstands mit Frauen geringer als 30 Prozent.



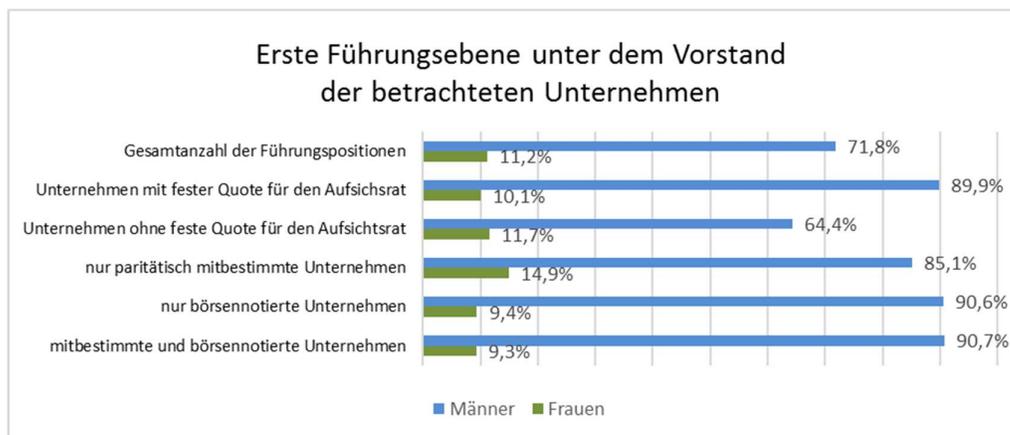
4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für eine mittel- und längerfristig angelegte Veränderung i.S. eines unternehmerischen Kulturwandels ist auch der Blick auf die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wesentlich.

Um den Frauenanteil auf der Vorstandsebene perspektivisch deutlich zu erhöhen, ist auch eine wesentliche Steigerung des Frauenanteils auf den obersten Managementebenen von großer Bedeutung. Denn aus diesen Führungsebenen werden vorrangig Mitglieder für die Unternehmensleitung berufen. Dem trägt das FÜPoG Rechnung, indem es die Unternehmen verpflichtet, auch für diesen Bereich Zielgrößen festzulegen und zu veröffentlichen.

a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern

Verglichen mit den übrigen untersuchten Gruppen stechen bezüglich des Anteils der weiblichen Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands die paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert sind, mit 14,9 Prozent sowie die Unternehmen, die nicht der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen, mit 11,7 Prozent hervor. Die übrigen Referenzgruppen schwanken zwischen 9,3 Prozent und 10,1 Prozent auf ungefähr gleichem Niveau.



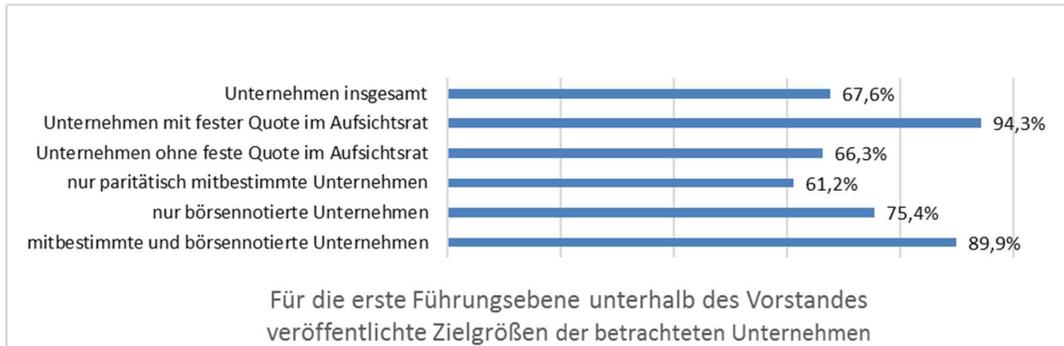
Bezogen auf die Verteilung nach Köpfen ergibt sich folgendes Bild:

Erste Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt	Gesamtzahl (absolut)			Anteil (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Gesamtanzahl der Führungspositionen	678	487	76	115	71,8%	11,2%	17,0%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	198	178	20	0	89,9%	10,1%	0,0%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	480	309	56	115	64,4%	11,7%	24,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	315	268	47	0	85,1%	14,9%	0,0%
nur börsennotierte Unternehmen	255	231	24	0	90,6%	9,4%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	216	196	20	0	90,7%	9,3%	0,0%

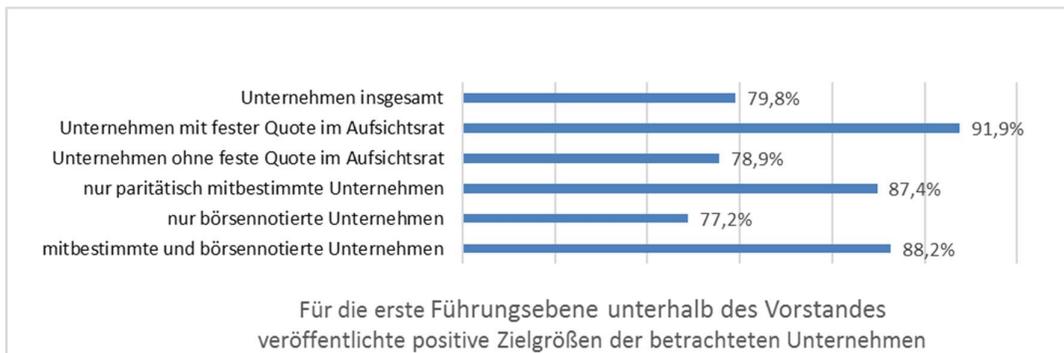
b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, sind – abhängig vom Betrachtungspunkt – die **Akzeptanz und der Umsetzungsgrad der Vorgaben des FÜPoG** sehr hoch. Sie erreichen mit 94,3 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

Die nachfolgende Grafik stellt sich das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2018 Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlicht haben. Dabei ist erneut zu beachten, dass hier die veröffentlichten Zielgrößen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße von Null berücksichtigen.



Besonders deutlich hervor tritt die Akzeptanz bei Erweiterung der Betrachtung auf die Unternehmen, die sich eine **positive Zielgröße** gesetzt haben.



Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass sich fast alle Unternehmen (79,8 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, Zielgrößen über Null Prozent festlegen. Zum Niveau der festgelegten Zielgrößen:

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	Betrachtete Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote für den Aufsichtsrat		Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	314	14,2%	6	5,7%	308	14,6%
mit ablehnender Angabe	402	18,2%	0	0,0%	402	19,1%
mit Angaben	1 493	67,6%	99	94,3%	1 394	66,3%
Unternehmen	2 209		105		2 104	
Ziel = 0 %	302	20,2%	8	8,1%	294	21,1%
Ziel > 0 %	1 191	79,8%	91	91,9%	1 100	78,9%
Unternehmen mit Zielen	1 493		99		1 394	
Ziel bis 15 % incl.	515	43,2%	44	48,4%	471	42,8%
Ziel bis 20 % incl.	229	19,2%	22	24,2%	207	18,8%
Ziel bis 25 % incl.	159	13,4%	13	14,3%	146	13,3%
Ziel bis 30 %	47	3,9%	2	2,2%	45	4,1%
Ziel 30 % oder mehr	241	20,2%	10	11,0%	231	21,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1 191		91		1 100	

Die Festlegung von Zielgrößen erfolgt dabei in den Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen und Zielgrößen für die erste Führungsebene festgelegt und veröffentlicht haben, ambitionierter. 91,9 Prozent dieser Unternehmen haben Zielgrößen größer Null Prozent festgelegt. Im Vergleich dazu sind es nur 78,9 Prozent der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen.

Bei den Unternehmen, die paritätisch mitbestimmt oder die börsennotiert sind, bzw. bei den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist der Anteil der Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht haben und eine Zielgröße größer als Null gewählt haben, ähnlich stark ausgeprägt.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	677		419		169	
ohne Angaben	99	14,6%	91	21,7%	15	8,9%
mit ablehnender Angabe	164	24,2%	12	2,9%	2	1,2%
mit Angaben	414	61,2%	316	75,4%	152	89,9%
Unternehmen	677		419		169	
Ziel = 0 %	52	12,6%	72	22,8%	18	11,8%
Ziel > 0 %	362	87,4%	244	77,2%	134	88,2%
Unternehmen mit Zielen	414		316		152	
Ziel bis 15 % incl.	176	48,6%	92	37,7%	62	46,3%
Ziel bis 20 % incl.	68	18,8%	55	22,5%	29	21,6%
Ziel bis 25 % incl.	49	13,5%	37	15,2%	20	14,9%
Ziel bis 30 %	13	3,6%	8	3,3%	5	3,7%
Ziel 30 % oder mehr	56	15,5%	52	21,3%	18	13,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	362		244		134	

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zu Zielgrößen, jedoch keine Angabe einer festgelegten Zielgröße. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielgröße abgelehnt oder lediglich Angaben zur Ist-Besetzung gemacht.

c. Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Von den 2 209 erfassten Unternehmen haben 33 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 33 Unternehmen haben insgesamt 678 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet.

Vor diesem Hintergrund sind belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der ersten Führungsebene nicht vorhanden. Daher ist insoweit auch keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich. Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht.

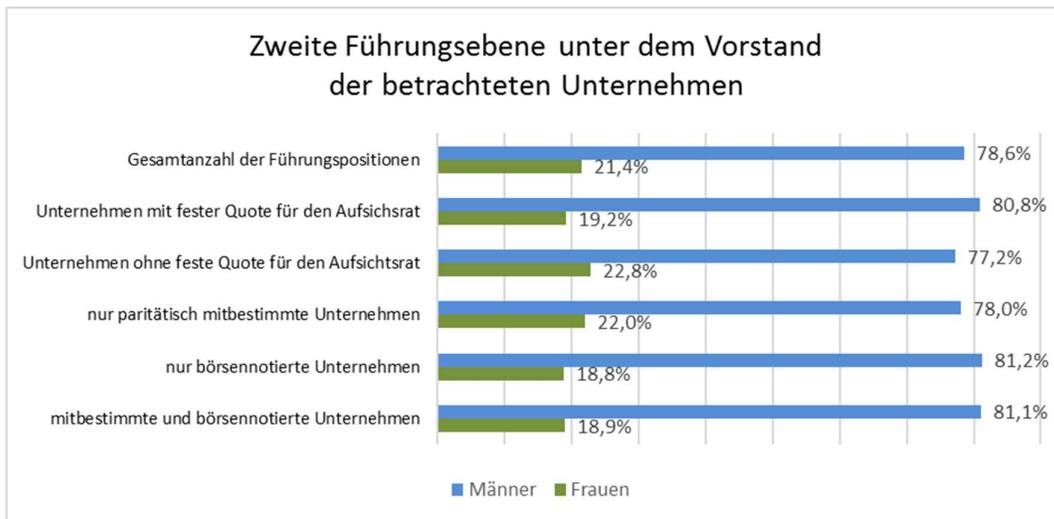
d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Eine genaue Darstellung der von den Unternehmen mitgeteilten Fristsetzungen kann wegen unzureichender Datenlage nicht erfolgen. Bei der Auswertung der Mitteilungen zeigte sich zum einen eine für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt deutlich geringere Beteiligung der Unternehmen. Zum anderen ergeben sich auch innerhalb der vorliegenden Angaben zahlreiche Widersprüche, die die Aussagekraft der Angaben nochmals reduzieren. Vor diesem Hintergrund sieht der Bericht von einer Information über die Mitteilung von Fristsetzungen in den betrachteten Unternehmen ab.

5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern

Bei allen betrachteten Gruppen von Unternehmen ist der Anteil der weiblichen Besetzung der zweiten Führungsebene grob um 20 Prozent verteilt. Den höchsten Anteil erreichen die Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat mit 22,8 Prozent und die paritätisch mitbestimmten, aber nicht zugleich börsennotierten Unternehmen mit 22,0 Prozent.



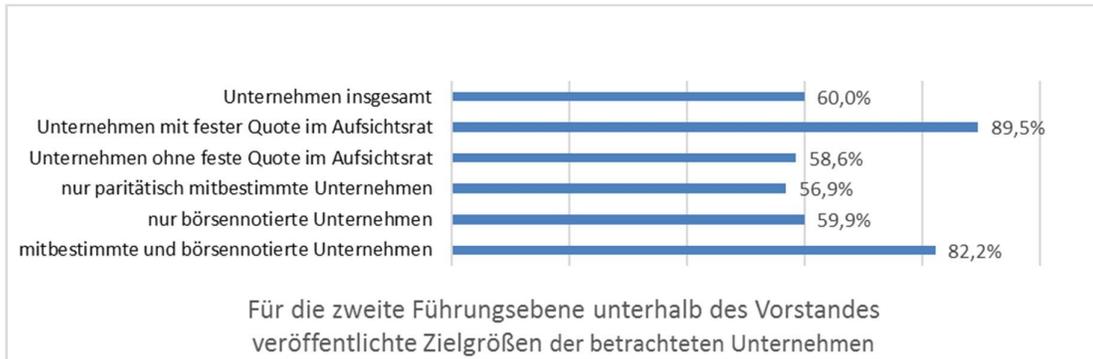
Bezogen auf die Verteilung auf Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Zweite Führungsebene	Betrachtete Unternehmen	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamtanzahl der Führungspositionen	2 010	1 579	431	78,6%	21,4%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	762	616	146	80,8%	19,2%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	1 248	963	285	77,2%	22,8%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	896	699	197	78,0%	22,0%
nur börsennotierte Unternehmen	883	717	166	81,2%	18,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	787	638	149	81,1%	18,9%

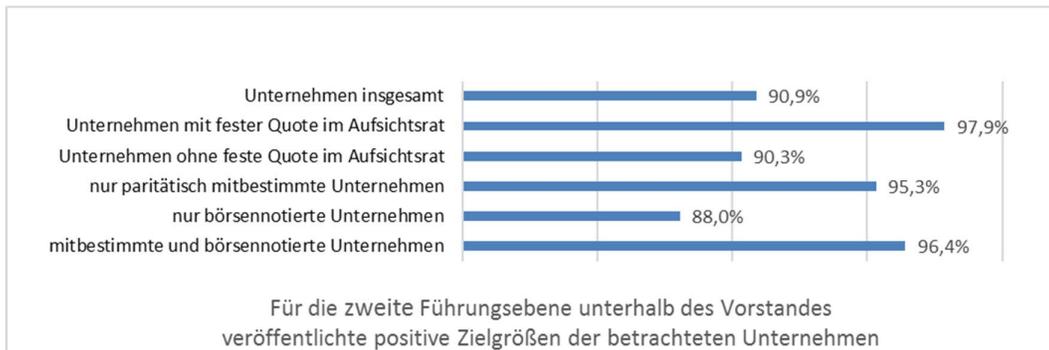
b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Die **Akzeptanz der Vorgaben des FÜPoG** ist in den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, sehr hoch. Sie erreichen mit 89,5 Prozent einen hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

In der nachfolgenden Grafik stellt sich das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit veröffentlichten Zielgrößen dar. Auch hier ist zu beachten, dass die veröffentlichten Zielgrößen die Veröffentlichung einer Zielgröße von Null berücksichtigen.



Erweitert man die Betrachtung auf die Unternehmen, die sich eine **positive Zielgröße** gesetzt haben, tritt die Umsetzung sehr deutlich hervor. Besonders die Unternehmen mit einer festen Quote für den Aufsichtsrat veröffentlichen mit 97,9 Prozent positive Zielgrößen.



Insbesondere im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und die erste Führungsebene fällt auf, dass sich mit 90,9 Prozent fast alle Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, Zielgrößen größer Null Prozent festlegen.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	Betrachtete Unternehmen		Unternehmen mit einer festen Quote für den Aufsichtsrat		Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	2 209		105		2 104	
ohne Angaben	481	21,8%	11	10,5%	470	22,3%
mit ablehnender Angabe	402	18,2%	0	0,0%	402	19,1%

mit Angaben	1 326	60,0%	94	89,5%	1 232	58,6%
Unternehmen	2 209	100,0%	105	100,0%	2 104	100,0%
Ziel = 0 %	121	9,1%	2	2,1%	119	9,7%
Ziel > 0 %	1 205	90,9%	92	97,9%	1 113	90,3%
Unternehmen mit Zielen	1 326	100,0%	94	100,0%	1 232	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	445	36,9%	36	39,1%	409	36,7%
Ziel bis 20 % incl.	225	18,7%	15	16,3%	210	18,9%
Ziel bis 25 % incl.	153	12,7%	12	13,0%	141	12,7%
Ziel bis 30 %	59	4,9%	6	6,5%	53	4,8%
Ziel 30 % oder mehr	323	26,8%	23	25,0%	300	27,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1 205	100,0%	92	100,0%	1 113	100,0%

Erneut ist die Zielgrößensetzung in den Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen und Zielgrößen für die zweite Führungsebene festgelegt und veröffentlicht haben, mit 97,9 Prozent ambitionierter im Vergleich zu dem Anteil von 90,3 Prozent bei den Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen.

Ähnlich stark ausgeprägt ist der Anteil der paritätisch mitbestimmten oder der börsennotierten Unternehmen bzw. der mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht haben und eine Zielgröße größer als Null gewählt haben.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	677		419		169	
ohne Angaben	128	18,9%	156	37,2%	28	16,6%
mit ablehnender Angabe	164	24,2%	12	2,9%	2	1,2%
mit Angaben	385	56,9%	251	59,9%	139	82,2%
Unternehmen	677	100,0%	419	100,0%	169	100,0%
Ziel = 0 %	18	4,7%	30	12,0%	5	3,6%
Ziel > 0 %	367	95,3%	221	88,0%	134	96,4%
Unternehmen mit Zielen	385	100,0%	251	100,0%	139	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	140	38,1%	71	32,1%	54	40,3%
Ziel bis 20 % incl.	73	19,9%	38	17,2%	22	16,4%
Ziel bis 25 % incl.	54	14,7%	26	11,8%	18	13,4%
Ziel bis 30 %	17	4,6%	11	5,0%	8	6,0%
Ziel 30 % oder mehr	83	22,6%	75	33,9%	32	23,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	367	100,0%	221	100,0%	134	100,0%

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zu Zielgrößen, jedoch keine Angabe einer festgelegten Zielgröße. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielgröße abgelehnt oder lediglich Angaben zur Ist-Besetzung gemacht.

c. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands

24 der gesamt 2 209 erfassten Unternehmen haben Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Von

diesen 24 Unternehmen wurden insgesamt 2 010 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet.

Belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der Zweiten Führungsebene sind aufgrund dessen nicht vorhanden und lassen folglich keine Aussage über das Verschlechterungsverbot zu. Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht.

d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands

Eine genaue Darstellung der von den Unternehmen mitgeteilten Fristsetzungen kann wegen unzureichender Datenlage nicht erfolgen. Bei der Auswertung der Mitteilungen zeigte sich zum einen eine für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt deutlich geringere Beteiligung der Unternehmen. Zum anderen ergeben sich auch innerhalb der vorliegenden Angaben zahlreiche Widersprüche, die die Aussagekraft der Angaben nochmals reduzieren. Vor diesem Hintergrund sieht der Bericht von einer Information über die Mitteilung von Fristsetzungen in den betrachteten Unternehmen ab.

III. Struktur der Unternehmen

1. Branchen

Im Interesse einer besseren Lese- und Vergleichbarkeit wurden die in der Datenbank erfassten Branchenklassen (WZ-Code 2008 des Statistischen Bundesamtes) zu 19 übergeordneten Hauptbranchen zusammengefasst. Die Branche einer als Holding tätigen Konzernobergesellschaft wurde derjenigen Hauptbranche zugeordnet, die am ehesten dem operativen Geschäft des Konzerns entspricht.

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	74	58	78,4%	16	21,6%
Bergbau	161	136	84,5%	25	15,5%
Verarbeitendes Gewerbe	3 865	3 127	80,9%	738	19,1%
Energieversorgung	1 618	1 256	77,6%	362	22,4%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	244	193	79,1%	51	20,9%
Baugewerbe	219	165	75,3%	54	24,7%
Handel	1 487	1 181	79,4%	306	20,6%
Verkehr und Lagerei	1 378	1 035	75,1%	343	24,9%
Gastgewerbe	79	49	62,0%	30	38,0%
Information und Kommunikation	676	502	74,3%	174	25,7%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3 749	2 898	77,3%	851	22,7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	319	247	77,4%	72	22,6%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	3 220	2 449	76,1%	771	23,9%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	905	668	73,8%	237	26,2%
öffentliche Verwaltung	27	21	77,8%	6	22,2%
Erziehung und Unterricht	27	22	81,5%	5	18,5%
Gesundheit und Sozialwesen	453	310	68,4%	143	31,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	37	28	75,7%	9	24,3%
Sonstige Dienstleistungen	295	224	75,9%	71	24,1%
	18 833	14 569	77,4%	4 264	22,6%

Besonders hervor sticht das Gastgewerbe, in dem 38,0 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt wurden. Mit 31,6 Prozent ebenfalls hoch ist der weibliche Anteil im Aufsichtsrat im Bereich Gesundheit und Sozialwesen; gefolgt von den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 26,2 Prozent und der Informations- und Kommunikationsbranche mit 25,7 Prozent. Hingegen ist der Anteil im Bergbau am niedrigsten: Hier sind nur 15,5 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt.

Bei der Berechnung sind die prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, außer Acht gelassen worden.

b. Vorstand

Vorstandsmitglieder	insgesamt	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	22	20	90,9%	2	9,1%
Bergbau	37	33	89,2%	4	10,8%
Verarbeitendes Gewerbe	1 614	1 509	93,5%	105	6,5%
Energieversorgung	279	259	92,8%	20	7,2%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	38	36	94,7%	2	5,3%
Baugewerbe	79	74	93,7%	5	6,3%
Handel	612	569	93,0%	43	7,0%
Verkehr und Lagerei	301	262	87,0%	39	13,0%
Gastgewerbe	24	19	79,2%	5	20,8%
Information und Kommunikation	261	236	90,4%	25	9,6%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 320	1 202	91,1%	118	8,9%
Grundstücks- und Wohnungswesen	97	84	86,6%	13	13,4%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	1 048	969	92,5%	79	7,5%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	238	219	92,0%	19	8,0%
öffentliche Verwaltung	8	6	75,0%	2	25,0%
Erziehung und Unterricht	12	9	75,0%	3	25,0%
Gesundheit und Sozialwesen	115	91	79,1%	24	20,9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	6	6	100,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	110	99	90,0%	11	10,0%
	6 221	5 702	91,7%	519	8,3%

Weibliche Vorstandsmitglieder sind in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (24 Mitglieder, 20,9 Prozent) und im Gastgewerbe (5 Mitglieder, 20,8 Prozent) aus relativer Sicht am stärksten vertreten. Rein prozentual finden sich die meisten weiblichen Vorstandsmitglieder dagegen in den Branchen der öffentlichen Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht mit jeweils 25,0 Prozent, allerdings ist die tatsächliche Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder hier auch mit 2 bzw. 3 Mitgliedern am geringsten.

Bei der Berechnung sind die prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, außer Acht gelassen worden.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Führungspositionen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	männliche		weibliche		
	insgesamt	Führungspersonen	in %	Führungspersonen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	0	0	0,0%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	272	240	88,2%	32	11,8%
Energieversorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Baugewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Handel	48	45	93,8%	3	6,3%
Verkehr und Lagerei	9	7	77,8%	2	22,2%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	35	31	88,6%	4	11,4%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	66	59	89,4%	7	10,6%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2	2	100,0%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	9	9	100,0%	0	0,0%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	105	80	76,2%	25	23,8%
öffentliche Verwaltung	0	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	0	0	0,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	3	2	66,7%	1	33,3%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	14	12	85,7%	2	14,3%
	563	487	86,5%	76	13,5%

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sticht bezüglich des Anteils der weiblichen Führungspersonen der Bereich Gesundheit und Sozialwesen mit 33,3 Prozent heraus. Im Vergleich zu den übrigen Bereichen fallen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 23,8 Prozent und der Bereich Verkehr und Lagerei mit 22,2 Prozent auf.

Anzumerken ist allerdings, dass für die erste Führungsebene keine umfassende Datengrundlage vorliegt. Bei der Berechnung sind die prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, erneut außer Acht gelassen worden.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Führungspositionen auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Männliche		weibliche Füh-		
	insgesamt	Führungspersonen	in %	rungspersonen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	46	41	89,1%	5	10,9%
Verarbeitendes Gewerbe	1 100	856	77,8%	244	22,2%
Energieversorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Baugewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Handel	90	74	82,2%	16	17,8%
Verkehr und Lagerei	10	8	80,0%	2	20,0%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	122	103	84,4%	19	15,6%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	437	364	83,3%	73	16,7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	0	0	0,0%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	26	21	80,8%	5	19,2%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	103	60	58,3%	43	41,7%
öffentliche Verwaltung	0	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	0	0	0,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	49	28	57,1%	21	42,9%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	27	24	88,9%	3	11,1%
	2.010	1.579	78,6%	431	21,4%

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands fallen bezüglich des Anteils weiblicher Führungspersonen der Bereich Gesundheit und Sozialwesen (42,9 Prozent) und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (41,7 Prozent) besonders auf. Diese Bereiche werden gefolgt von dem verarbeitenden Gewerbe, in dem ein weiblicher Anteil von 22,2 Prozent besteht.

Anzumerken ist allerdings, dass für die erste Führungsebene keine umfassende Datengrundlage vorliegt. Bei der Berechnung sind die prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, erneut außer Acht gelassen worden.

2. Beschäftigte

Zur besseren Einordnung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz der erfassten Unternehmen wurden diese in Größenklassen hinsichtlich der Beschäftigten und der Umsatzerlöse eingeteilt.

Anders als bei der Frage der Mitbestimmung wurde für die Einteilung in Größenklassen nicht zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten differenziert. Eine solche Differenzierung ist für die Einordnung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Relevanz der erfassten Unternehmen nicht dienlich, da die Evaluierung der Lageberichte gezeigt hat, dass lediglich die globale Unternehmensgröße ein geeignetes Kriterium ist, um Rückschlüsse auf die Unternehmenskultur zu ziehen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Vorgaben des FÜPoG mittelbar auf eine sehr große Zahl an Beschäftigten wirken.

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Mitarbeiterklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Mitarbeiter	mehr als 500 bis 2.000 Mitarbeiter	mehr als 2.000 Mitarbeiter
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	18 921	2 737	4 890	7 311	3 983
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4 264	619	1 045	1 519	1 081
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	22,5%	22,6%	21,4%	20,8%	27,1%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	1 570	54	446	314	756
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	524	20	147	103	254
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	33,4%	37,0%	33,0%	32,8%	33,6%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	17 351	2 683	4 444	6 997	3 227
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	3.740	599	898	1.416	827
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	21,6%	22,3%	20,2%	20,2%	25,6%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9 313	2 176	2 042	1 604	3 491
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	2 445	529	558	388	970
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	26,3%	24,3%	27,3%	24,2%	27,8%
nur börsennotierte Unternehmen	3 030	218	1 495	540	777
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	742	42	289	152	259
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,5%	19,3%	19,3%	28,1%	33,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1 967	62	666	477	762
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	590	23	177	134	256
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	30,0%	37,1%	26,6%	28,1%	33,6%

Die Unternehmen mit fester Quote haben die Quote von 30 Prozent im Aufsichtsrat erfüllt und sogar übertroffen. Die Unternehmen in der Klasse von mehr als 2 000 Mitarbeitern weisen dabei mit 33,6 Prozent den höchsten Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder auf.

Entsprechende prozentuale Anteil erreichen die Gruppe aller mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen (33,6 Prozent) sowie die Gruppe der nur börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2 000 Mitarbeitern (33,3 Prozent).

b. Vorstand

Vorstand und Mitarbeiterklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Mitarbeiter	mehr als 500 bis 2.000 Mitarbeiter	mehr als 2.000 Mitarbeiter
Vorstandsmitglieder insgesamt	6 234	624	1 537	2 821	1 252
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	519	64	98	210	147
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,3%	10,3%	6,4%	7,4%	11,7%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	483	20	120	94	249
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	43	3	7	7	26
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,9%	15,0%	5,8%	7,4%	10,4%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	5 751	604	1 417	2 727	1 003
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	476	61	91	203	121
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,3%	10,1%	6,4%	7,4%	12,1%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2 269	393	445	411	1 020
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	250	46	43	35	126
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	11,0%	11,7%	9,7%	8,5%	12,4%
nur börsennotierte Unternehmen	1.270	114	687	210	259
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	85	14	32	13	26
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	6,7%	12,3%	4,7%	6,2%	10,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	656	27	209	167	253
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	51	4	11	10	26
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	7,8%	14,8%	5,3%	6,0%	10,3%

Mit ansteigender Mitarbeiterzahl erhöht sich grundsätzlich auch der Anteil der weiblichen Vorstände; ausgenommen ein Ausreißer bei den paritätisch mitbestimmten Unternehmen, dort sinkt in der Klasse von mehr als 500 bis 2 000 Mitarbeiter entgegen dem Trend der Anteil der weiblichen Vorstände im Vergleich zu der Klasse bis zu 500 Mitgliedern.

In der Mitarbeiterklasse von mehr als 2 000 Mitarbeitern werden jeweils die höchsten Anteile weiblicher Vorstände verzeichnet.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Erste Führungsebene und Mitarbeiterklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Mitarbeiter	mehr als 500 bis 2.000 Mitarbeiter	mehr als 2.000 Mitarbeiter
Führungspersonen insgesamt	678	0	76	371	231
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	76	0	8	36	32
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	11,2%	0,0%	10,5%	9,7%	13,9%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	198	0	0	0	198
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	20	0	0	0	20
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	10,1%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	480	0	76	371	33
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	56	0	8	36	12
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	11,7%	0,0%	10,5%	9,7%	36,4%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	315	0	12	77	226
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	47	0	2	15	30
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	14,9%	0,0%	16,7%	19,5%	13,3%
nur börsennotierte Unternehmen	255	0	57	0	198
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	24	0	4	0	20
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,4%	0,0%	7,0%	0,0%	10,1%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	216	0	18	0	198
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	20	0	0	0	20
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,3%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%

Augenfällig ist der Anteil weiblicher Mitglieder in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands für die Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen. Dort werden in Unternehmen mit mehr als 2 000 Mitarbeitern 36,4 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt.

Anzumerken ist allerdings auch hier, dass für die erste Führungsebene keine ausgeprägte Datenlage vorliegt.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Zweite Führungsebene und Mitarbeiterklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Mitarbeiter	mehr als 500 bis 2.000 Mitarbeiter	mehr als 2.000 Mitarbeiter
Führungspersonen insgesamt	2 010	0	152	1 024	834
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	431	0	28	228	175
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	21,4%	0,0%	18,4%	22,3%	21,0%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	762	0	0	0	762
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	146	0	0	0	146
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,2%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	1 248	0	152	1 024	72
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	285	0	28	228	29
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	22,8%	0,0%	18,4%	22,3%	40,3%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	896	0	31	31	834
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	197	0	8	14	175
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	22,0%	0,0%	25,8%	45,2%	21,0%
nur börsennotierte Unternehmen	883	0	121	0	762
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	166	0	20	0	146
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,8%	0,0%	16,5%	0,0%	19,2%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	787	0	25	0	762
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	149	0	3	0	146
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,9%	0,0%	12,0%	0,0%	19,2%

Auffällig – ähnlich der ersten Führungsebene – ist der Anteil weiblicher Mitglieder in der zweiten Führungsebene für die Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen. Dort werden in Unternehmen mit mehr als 2 000 Mitarbeitern 40,3 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt. Für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen liegt in der Mitarbeiterklasse von mehr als 500 bis 2 000 Mitarbeitern ein Anteil von 45,2 Prozent der weiblichen Besetzung vor.

Anzumerken ist auch für die zweite Führungsebene, dass die Datenlage nicht ausgeprägt stark ist.

3. Umsatzerlöse

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	18 921	5 817	1 522	1 368	10 214
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4 264	1 363	317	325	2 259
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	22,5%	23,4%	20,8%	23,8%	22,1%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	1 570	152	140	157	1 121
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	524	51	51	50	372
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	33,4%	33,6%	36,4%	31,8%	33,2%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	17 351	5 665	1 382	1 211	9 093
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	3 740	1 312	266	275	1 887
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	21,6%	23,2%	19,2%	22,7%	20,8%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9 313	3 086	560	616	5 051
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	2 445	762	157	174	1 352
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	26,3%	24,7%	28,0%	28,2%	26,8%
nur börsennotierte Unternehmen	3 030	337	785	281	1 627
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	742	88	133	65	456
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,5%	26,1%	16,9%	23,1%	28,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1 967	188	267	172	1 340
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	590	64	71	50	405
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	30,0%	34,0%	26,6%	29,1%	30,2%

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich ein uneinheitliches Bild.

Für die Unternehmen mit fester Quote werden mit 36,4 Prozent in dem Cluster „bis 12 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsräte verzeichnet. Bei den Unternehmen ohne feste Quote gilt das mit 22,7 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Entsprechendes trifft auch auf die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 28,2 Prozent zu.

Währenddessen sind für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen mit 30,2 Prozent und bei den nur börsennotierten Unternehmen mit 28,0 Prozent die weibliche Besetzung der Aufsichtsratsposten im Cluster „mehr als 40 Mio. €“ am stärksten.

b. Vorstand

Vorstand und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Vorstandsmitglieder insgesamt	6 234	1 622	590	384	3 638
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	519	159	40	36	284
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,3%	9,8%	6,8%	9,4%	7,8%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	483	56	40	40	347
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	43	8	2	3	30
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,9%	14,3%	5,0%	7,5%	8,6%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	5 751	1 566	550	344	3 291
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	476	151	38	33	254
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	8,3%	9,6%	6,9%	9,6%	7,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2 269	675	128	132	1 334
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	250	78	11	16	145
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	11,0%	11,6%	8,6%	12,1%	10,9%
nur börsennotierte Unternehmen	1 270	150	391	114	615
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	85	18	20	7	40
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	6,7%	12,0%	5,1%	6,1%	6,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	656	70	97	46	443
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	51	10	6	3	32
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	7,8%	14,3%	6,2%	6,5%	7,2%

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich auch für die Vorstände ein uneinheitliches Bild.

Für die Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat werden mit 8,6 Prozent in dem Cluster „mehr als 40 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsräte verzeichnet. Bei den Unternehmen ohne feste Quote gilt dies mit 9,6 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Entsprechendes trifft auch auf die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 12,1 Prozent zu.

Währenddessen sind für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen mit 7,2 Prozent und bei den nur börsennotierten Unternehmen mit 6,5 Prozent die weibliche Besetzung des Vorstands im Cluster „mehr als 40 Mio. €“ am stärksten.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Erste Führungsebene und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Führungspersonen insgesamt	678	40	28	2	608
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	76	6	4	1	65
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	11,2%	15,0%	14,3%	50,0%	10,7%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	198	35	0	0	163
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	20	5	0	0	15
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	10,1%	14,3%	0,0%	0,0%	9,2%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	480	5	28	2	445
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	56	1	4	1	50
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	11,7%	20,0%	14,3%	50,0%	11,2%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	315	35	0	0	280
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	47	5	0	0	42
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	14,9%	14,3%	0,0%	0,0%	15,0%
nur börsennotierte Unternehmen	255	35	28	0	192
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	24	5	4	0	15
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,4%	14,3%	14,3%	0,0%	7,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	216	35	2	0	179
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	20	5	0	0	15
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,3%	14,3%	0,0%	0,0%	8,4%

Für die Umsatzklassifikation ergibt sich erneut ein uneinheitliches Bild, allerdings aus einem anderen Grund: Die Datenlage für die erste Führungsebene ist nicht ausgeprägt stark.

Bezüglich des Clusters „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit exakt 50 Prozent für die Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat am stärksten. Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Personen in dem Cluster ist eine allgemein valide Aussage jedoch nicht zu treffen.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Zweite Führungsebene und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Führungspersonen insgesamt	2 010	381	26	0	1 603
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	431	62	5	0	364
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	21,4%	16,3%	19,2%	0,0%	22,7%
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	762	381	0	0	381
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	146	62	0	0	84
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,2%	16,3%	0,0%	0,0%	22,0%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	1 248	0	26	0	1 222
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	285	0	5	0	280
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	22,8%	0,0%	19,2%	0,0%	22,9%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	896	381	0	0	515
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	197	62	0	0	135
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	22,0%	16,3%	0,0%	0,0%	26,2%
nur börsennotierte Unternehmen	883	381	26	0	476
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	166	62	5	0	99
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,8%	16,3%	19,2%	0,0%	20,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	787	381	0	0	406
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	149	62	0	0	87
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,9%	16,3%	0,0%	0,0%	21,4%

Die Umsatzklassifikation der zweiten Führungsebene weist mangels ausgeprägter Datenlage ebenfalls ein schlicht uneinheitliches Bild auf.

Für das Cluster „bis 12 Mio.“ ist – soweit es die Datenlage erlaubt – die weibliche Besetzung der zweiten Führungsebene mit rund 19 Prozent zu bemerken. Für das Cluster „mehr als 40 Mio. €“ stechen mit 26,2 Prozent, die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen heraus.

IV. Erreichungsgrad aller erfassten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Frauenanteile (Soll-Ist-Quotenvergleich)

Eine genaue Darstellung des Erreichungsgrads der erfassten Unternehmen hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Frauenanteile kann wegen unzureichender Datenlage für das Geschäftsjahr 2018 nicht erfolgen. Bei der Auswertung der Mitteilungen zeigte sich zum einen eine für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt deutlich geringere Beteiligung der Unternehmen. Zum anderen ergeben sich auch innerhalb der vorliegenden Angaben zahlreiche Widersprüche, die die Aussagekraft der Angaben nochmals reduzieren. Aufgrund dieser unzureichenden Datenlage sieht der Bericht von einer Information über den Erreichungsgrad aller erfassten Unternehmen ab.

V. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018

Mit den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 konnten insgesamt vier vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien betrachtet werden. Die Geschäftsjahre 2016 bis 2018 werden im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über den Zeitraum 2015 bis 2018, ist im **Aufsichtsrat** bei den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, die deutlichste Steigerung der Frauenquote von 25,2 Prozent auf 33,3 Prozent zu verzeichnen. Dies entspricht einer Erhöhung der Quote um 8,1 Prozentpunkte. Bei den übrigen Unternehmen (ohne feste Quote) war eine Verbesserung von 17,8 Prozent auf 21,4 Prozent zu erkennen.

Aufsichtsrat	Alle Unternehmen	Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
2015	18,6%	25,2%	17,8%	21,0%	19,8%	23,3%
2016	20,5%	30,3%	19,4%	23,3%	23,3%	27,5%
2017	21,4%	32,7%	20,0%	24,7%	25,1%	29,5%
2018	22,6%	33,3%	21,4%	26,2%	25,2%	30,0%
Änderung	4,0%	8,1%	3,6%	5,2%	5,4%	6,7%

Entsprechendes gilt für die Besetzung der **Vorstände** mit Frauen: Die Vorstandsposten bei den Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen, stiegen im Zeitraum 2015 bis 2018 von 5,3 auf 9,0 Prozent, während in den übrigen Unternehmen (ohne feste Quote) der Anteil der weiblichen Besetzung von 6,3 Prozent auf 8,6 Prozent anstieg.

Vorstand	Alle Unternehmen	Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
----------	------------------	---	---	--------------------------------------	----------------------------	---

2015	6,2%	5,3%	6,3%	7,4%	5,1%	5,3%
2016	7,0%	8,2%	6,9%	9,1%	6,3%	7,7%
2017	7,7%	8,4%	7,7%	10,0%	6,4%	7,6%
2018	8,6%	9,0%	8,6%	11,4%	6,5%	7,9%
Änderung	2,4%	3,7%	2,3%	4,0%	1,4%	2,6%

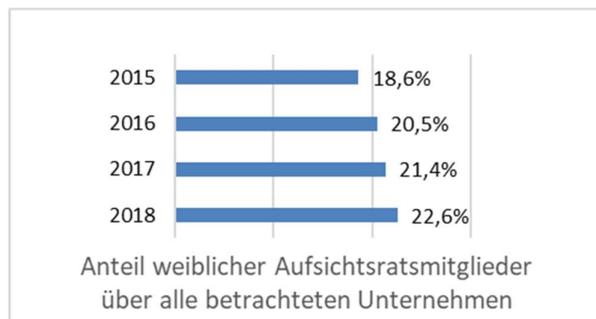
Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den **Geschäftsjahren 2015 bis 2018 identisch** waren oder **Rechtsnachfolger** der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Eine derartige Veränderung der Struktur kann in einem Börsen-Delisting, einer Änderung der Mitbestimmung aufgrund veränderter Mitarbeiterzahlen oder in einem Standortwechsel begründet sein. Insgesamt werden 1 592 Unternehmen verglichen.

	2015		2016		2017		2018	
betrachtete Unternehmen	1 592		1 592		1 592		1 592	
Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat	102	6,4%	103	6,5%	105	6,6%	100	6,3%
Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat	1 490	93,6%	1 489	93,5%	1 487	93,4%	1 492	93,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	517	32,5%	520	32,7%	516	32,4%	508	31,9%
nur börsennotierte Unternehmen mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	379	23,8%	369	23,2%	368	23,1%	360	22,6%
nur mitbestimmte Unternehmen	1 276	80,2%	1 305	82,0%	1 305	82,0%	1 293	81,2%
nur ostdeutsche Unternehmen	184	11,6%	187	11,7%	189	11,9%	189	11,9%
nur westdeutsche Unternehmen	1 408	88,4%	1 405	88,3%	1 403	88,1%	1 403	88,1%

1. Aufsichtsrat

a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte** der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Mitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 22,6 Prozent im Geschäftsjahr 2018.

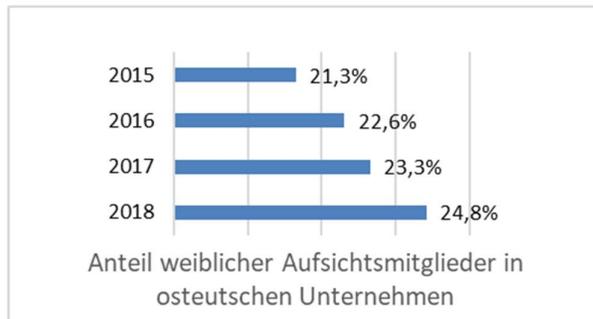


Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bezogen auf alle erfassten Unternehmen demnach um 4,0 Prozentpunkte.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	14 325	11 419	79,7%	2 670	18,6%	236	1,6%
2016	14 571	11 511	79,0%	2 989	20,5%	71	0,5%
2017	14 575	11 401	78,2%	3 113	21,4%	61	0,4%
2018	14 487	11 150	77,0%	3 277	22,6%	60	0,4%
Änderung	162	-269	-2,7%	607	4,0%	-176	-1,2%

b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich

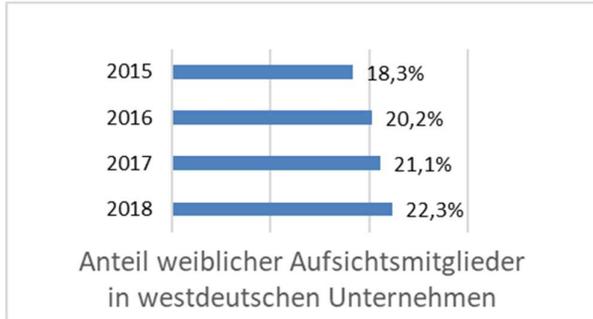
Ein **Ost-West-Vergleich** ergibt, dass die Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei den betrachteten ostdeutschen Unternehmen zwar in der absoluten Zahl mit 72 Personen geringer als der bundesweite Trend ausfällt, die Quote der weiblichen Aufsichtsräte in **ostdeutschen Unternehmen** konnte jedoch von 21,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,8 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gesteigert werden.



Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen erhöhte sich demnach um 3,5 Prozentpunkte.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 604	1 247	77,7%	341	21,3%	16	1,0%
2016	1 654	1 280	77,4%	374	22,6%	0	0,0%
2017	1 661	1 274	76,7%	387	23,3%	0	0,0%
2018	1 663	1 248	75,0%	413	24,8%	2	0,1%
Änderung	59	1	-2,7%	72	3,5%	-14	-0,9%

Die betrachteten **westdeutschen Unternehmen** erreichten eine Steigerung der absoluten Zahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 535 Personen, die leicht unter dem bundesdeutschen Trend liegt. In den betrachteten westdeutschen Unternehmen konnte vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2018 der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte von 18,3 Prozent auf 22,3 Prozent gesteigert werden.



Die Quote der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten westdeutschen Unternehmen nahm somit um 4,0 Prozentpunkte zu.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	12 721	10 172	80,0%	2 329	18,3%	220	1,7%
2016	12 917	10 231	79,2%	2 615	20,2%	71	0,5%
2017	12 914	10 127	78,4%	2 726	21,1%	61	0,5%
2018	12 824	9 902	77,2%	2 864	22,3%	58	0,5%
Änderung	103	-270	-2,8%	535	4,0%	-162	-1,2%

c. Aufsichtsrat im Vergleich der festen Quoten

Bei **Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte von 25,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 33,3 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 113 Personen.



In den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, konnte seit 2015 der deutlichste Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder festgestellt werden. Die Quote stieg um 8,1 Prozentpunkte gegenüber dem Geschäftsjahr 2015.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 529	1 143	74,8%	386	25,2%
2016	1 534	1 069	69,7%	465	30,3%
2017	1 572	1 058	67,3%	514	32,7%
2018	1 500	1 001	66,7%	499	33,3%
Änderung	-29	-142	-8,1%	113	8,1%

Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, steigerten die Quote der weiblichen Aufsichtsräte moderat auf 21,4 Prozent im Geschäftsjahr 2018. Zuvor wurde im Geschäftsjahr 2015 eine Quote von 17,8 Prozent erreicht.



Die Quote stieg um 3,6 Prozentpunkte gegenüber dem Geschäftsjahr 2015. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 494 Personen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	12 796	10 276	80,3%	2 284	17,8%	236	1,8%
2016	13 037	10 442	80,1%	2 524	19,4%	71	0,5%
2017	13 003	10 343	79,5%	2 599	20,0%	61	0,5%
2018	12 987	10 149	78,1%	2 778	21,4%	60	0,5%
Änderung	191	-127	-2,2%	494	3,6%	-176	-1,3%

d. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 21,0 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 26,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018.

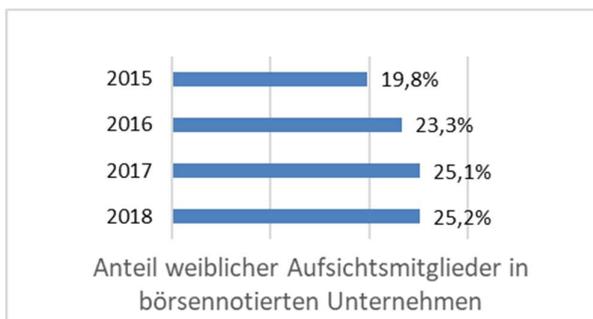


Die Quote der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich somit um 5,2 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 412 Personen. Der Anstieg liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat					
		in paritätisch mitbestimmten Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	7 031	5 330	75,8%	1 474	21,0%	227	3,2%
2016	7 283	5 514	75,7%	1 698	23,3%	71	1,0%
2017	7 289	5 429	74,5%	1 799	24,7%	61	0,8%
2018	7 188	5 250	73,0%	1 886	26,2%	52	0,7%
Änderung	157	-80	-2,8%	412	5,2%	-175	-2,5%

e. Aufsichtsrat bei börsennotierten Unternehmen

In den Aufsichtsräten der **börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 19,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 25,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018 (5,4 Prozentpunkte).

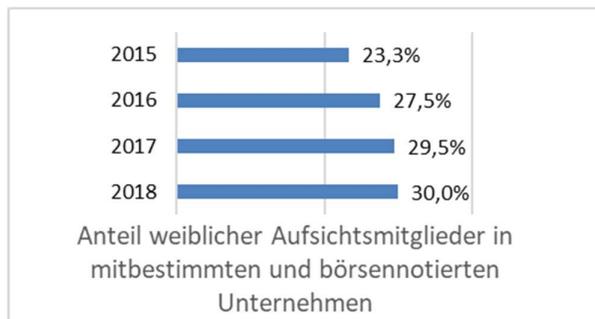


Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 123 Personen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2 847	2 283	80,2%	564	19,8%
2016	2 810	2 154	76,7%	656	23,3%
2017	2 824	2 115	74,9%	709	25,1%
2018	2 729	2 042	74,8%	687	25,2%
Änderung	-118	-241	-5,4%	123	5,4%

f. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bei **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** von 23,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 30,0 Prozent im Geschäftsjahr 2018 (6,7 Prozentpunkte).



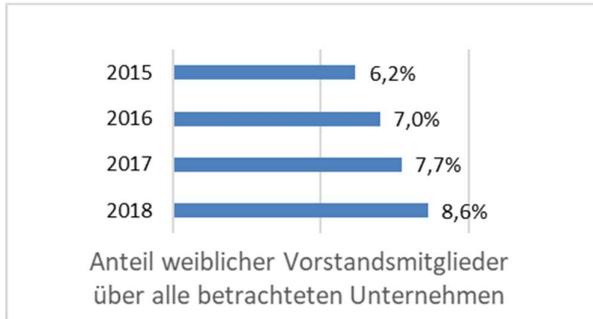
Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 106 Personen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 940	1 488	76,7%	452	23,3%
2016	1 925	1 395	72,5%	530	27,5%
2017	1 958	1 381	70,5%	577	29,5%
2018	1 862	1 304	70,0%	558	30,0%
Änderung	-78	-184	-6,7%	106	6,7%

2. Vorstand

a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der **Vorstände** der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 6,2 Prozent auf 8,6 Prozent. Der Anstieg der Quote ist mit 2,4 Prozentpunkten moderat.

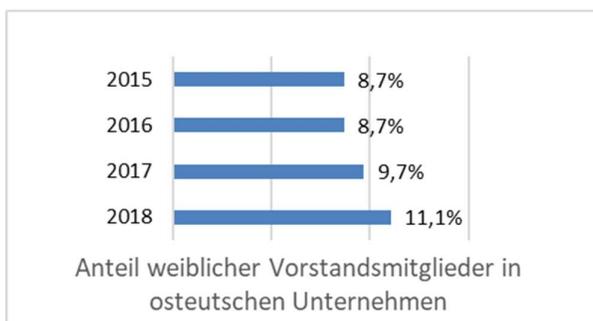


Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 112 Personen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	4 721	4 407	93,4%	292	6,2%	22	0,5%
2016	4 778	4 431	92,7%	335	7,0%	12	0,3%
2017	4 773	4 395	92,1%	369	7,7%	9	0,2%
2018	4 685	4 274	91,2%	404	8,6%	7	0,2%
Änderung	-36	-133	-2,1%	112	2,4%	-15	-0,4%

b. Vorstand im Ost-West-Vergleich

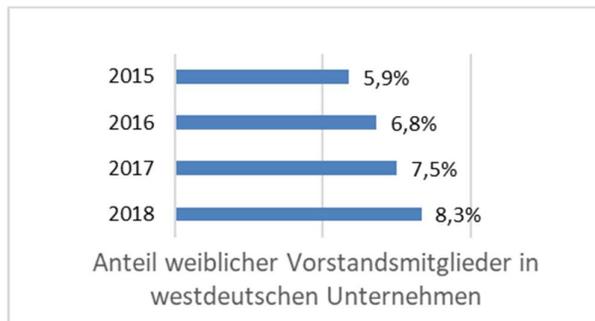
Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleichs** konnte in den betrachteten **ostdeutschen Unternehmen** der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten auf 11,1 Prozent gesteigert werden. Der Anteil der weiblichen Vorstände in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8,6 Prozent.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand			
		in ostdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	469	428	91,3%	41	8,7%
2016	472	431	91,3%	41	8,7%
2017	475	429	90,3%	46	9,7%
2018	478	425	88,9%	53	11,1%
Änderung	9	-3	-2,4%	12	2,4%

Bei den betrachteten **westdeutschen Unternehmen** ist zwar ein moderat höherer Fortschritt um 2,4 Prozentpunkte auf 8,3 Prozent zu verzeichnen, aber der Anteil der weiblichen Vorstände bleibt hinter dem der ostdeutschen Unternehmen zurück.

Hier gilt es jedoch zu beachten, dass die Anzahl der betrachteten ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, sodass die Aussagekraft des Vergleiches als gering einzustufen ist.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand					
		in westdeutschen Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	4 252	3 979	93,6%	251	5,9%	22	0,5%
2016	4 306	4 000	92,9%	294	6,8%	12	0,3%
2017	4 298	3 966	92,3%	323	7,5%	9	0,2%
2018	4 207	3 849	91,5%	351	8,3%	7	0,2%
Änderung	-45	-130	-2,1%	100	2,4%	-15	-0,3%

c. Vorstand im Vergleich der Unternehmen mit festen Quoten für den Aufsichtsrat

In **Unternehmen, die der festen Quote** für den Aufsichtsrat **unterliegen**, steigerte sich die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,3 Prozent auf 9,0 Prozent im Geschäftsjahr 2018. Mit einem Anstieg von 3,7 Prozentpunkten liegt diese

Quote damit deutlich über dem bundeweiten Durchschnitt einer Erhöhung von 2,4 Prozentpunkten.



Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 18 Frauen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand in Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	456	432	94,7%	24	5,3%
2016	473	434	91,8%	39	8,2%
2017	477	437	91,6%	40	8,4%
2018	466	424	91,0%	42	9,0%
Änderung	10	-8	-3,7%	18	3,7%

In den betrachteten **Unternehmen, die nicht der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, wurde die Quote der weiblichen Vorstände um 2,3 Prozentpunkte von 6,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 moderat auf 8,6 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gesteigert.



Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 94 Frauen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand					
		in Unternehmen ohne feste Quote für den Aufsichtsrat					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	4 265	3 975	93,2%	268	6,3%	22	0,5%
2016	4 305	3 997	92,8%	296	6,9%	12	0,3%
2017	4 296	3 958	92,1%	329	7,7%	9	0,2%
2018	4 219	3 850	91,3%	362	8,6%	7	0,2%
Änderung	-46	-125	-1,9%	94	2,3%	-15	-0,3%

d. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 7,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11,4 Prozent im Geschäftsjahr 2018.

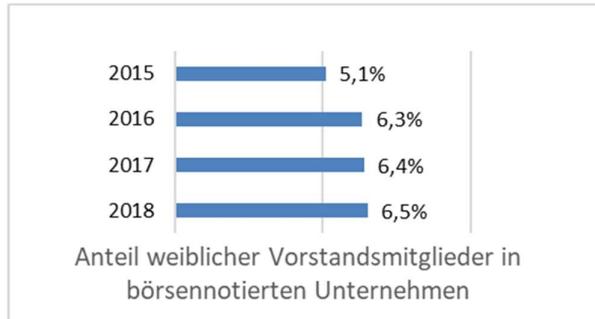


Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich damit um 4,0 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 75 Frauen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand					
		in paritätisch mitbestimmten Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 878	1 729	92,1%	139	7,4%	10	0,5%
2016	1 938	1 751	90,4%	177	9,1%	10	0,5%
2017	1 937	1 736	89,6%	194	10,0%	7	0,4%
2018	1 875	1 654	88,2%	214	11,4%	7	0,4%
Änderung	-3	-75	-3,9%	75	4,0%	-3	-0,1%

e. Vorstand bei börsennotierten Unternehmen

In den Vorständen der **nur börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 5,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 6,5 Prozent im Geschäftsjahr 2018 (1,4 Prozentpunkte).

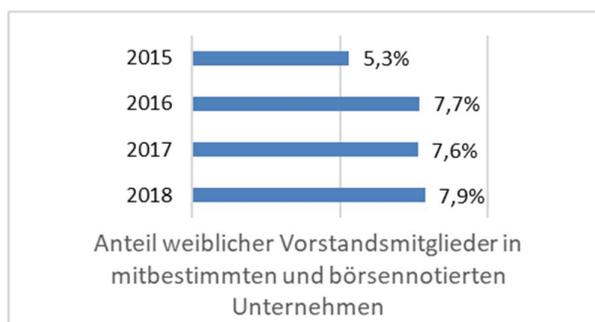


Der Anteil der weiblichen Vorstände der nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich um 1,4 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 15 Frauen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand			
		in börsennotierten Unternehmen		Frauen	
		Männer		(Köpfe)	(in %)
2015	1 141	1 083	94,9%	58	5,1%
2016	1 152	1 079	93,7%	73	6,3%
2017	1 139	1 066	93,6%	73	6,4%
2018	1 119	1 046	93,5%	73	6,5%
Änderung	-22	-37	-1,4%	15	1,4%

f. Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 5,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 7,9 Prozent im Geschäftsjahr 2018 (2,6 Prozentpunkte).



Das entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl um 16 Frauen.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	619	586	94,7%	33	5,3%
2016	637	588	92,3%	49	7,7%
2017	642	593	92,4%	49	7,6%
2018	622	573	92,1%	49	7,9%
Änderung	3	-13	-2,6%	16	2,6%

3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat

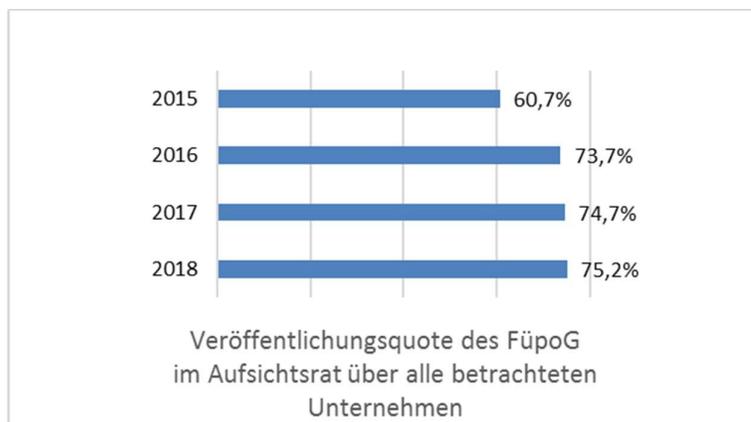
Die **Anwendung des FÜPoG** äußert sich auch in einer allgemeinen Steigerung der festgelegten Zielgrößen für die Aufsichtsräte und Vorstände.

a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Der **Grad der Umsetzung der Vorgaben des FÜPoG** lässt sich am Umfang der veröffentlichten Zielgrößen ablesen.

In den nachfolgenden Grafiken wird das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit **veröffentlichten Zielgrößen für den Aufsichtsrat** im Allgemeinen, d. h. für alle untersuchten Unternehmen dargestellt. Diese Zielgrößen berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null.

Die Zahl der Unternehmen, die eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 60,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gestiegen. Das entspricht einer Steigerung von 14,5 Prozentpunkten in vier Jahren.



Erweitert man den Betrachtungspunkt auf die Unternehmen, die sich für den Aufsichtsrat eine **positive Zielgröße** gesetzt haben, so ist ein Stillstand zu vermerken. Der prozentuale Anteil der Unternehmen nahm von 77,0 Prozent im Geschäftsjahr 2015 sogar um 0,8 Prozentpunkte auf 76,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018 ab.



Über alle betrachteten Unternehmen hinweg stellt sich die Entwicklung der Zielgrößen für den Aufsichtsrat wie folgt im Detail dar:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	966	60,7%	424	26,6%	202	12,7%	966	60,7%	1 592	100,0%	222	23,0%	744	77,0%	966	100,0%
2016	1 174	73,7%	270	17,0%	148	9,3%	1.174	73,7%	1 592	100,0%	278	23,7%	896	76,3%	1 174	100,0%
2017	1 189	74,7%	265	16,7%	138	8,7%	1.189	74,7%	1 592	100,0%	285	24,0%	904	76,0%	1 189	100,0%
2018	1 197	75,2%	197	12,4%	198	12,4%	1.197	75,2%	1 592	100,0%	285	23,8%	912	76,2%	1 197	100,0%
Änderung	231	14,5%	-227	-14,2%	-4	-0,3%	231	14,5%			63	0,8%	168	-0,8%	231	

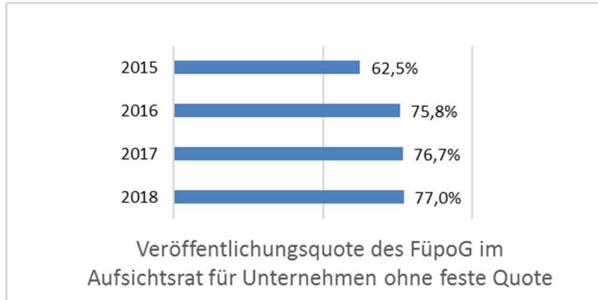
Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2018 ist der Anteil der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, mit knapp 40 Prozent im Wesentlichen unverändert.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	744	100,0%	137	18,4%	217	29,2%	94	12,6%	10	1,3%	286	38,4%
2016	896	100,0%	159	17,8%	255	28,5%	113	12,6%	12	1,3%	357	39,8%
2017	904	100,0%	163	18,0%	257	28,4%	111	12,3%	12	1,3%	361	39,9%
2018	912	100,0%	164	18,0%	260	28,5%	113	12,4%	13	1,4%	362	39,7%
Änderung	168	0,0%	27	-0,4%	43	-0,7%	19	-0,2%	3	0,1%	76	1,3%

b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen

Die Zahl der **Unternehmen, die nicht der festen Quote** unterliegen und eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 62,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 77,0 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gestiegen.

Dies entspricht einer Steigerung von 14,5 Prozentpunkten.



Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **positiven Zielgröße** von 76,4 Prozent leicht auf 75,4 Prozent gesunken ist.



Im Detail ergibt sich für die Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen:

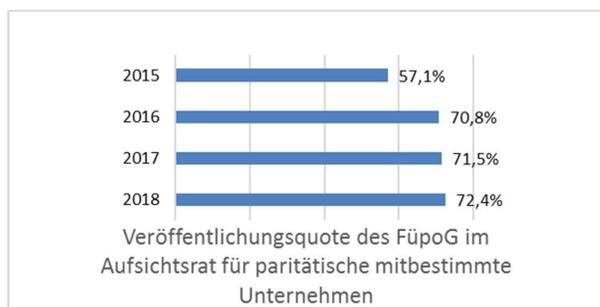
Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für Unternehmen nicht der festen Quote unterliegen																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	931	62,5%	359	24,1%	200	13,4%	931	62,5%	1 490	100,0%	220	23,6%	711	76,4%	931	100,0%
2016	1 128	75,8%	213	14,3%	148	9,9%	1 128	75,8%	1 489	100,0%	277	24,6%	851	75,4%	1 128	100,0%
2017	1 140	76,7%	209	14,1%	138	9,3%	1 140	76,7%	1 487	100,0%	284	24,9%	856	75,1%	1 140	100,0%
2018	1 149	77,0%	145	9,7%	198	13,3%	1 149	77,0%	1 492	100,0%	283	24,6%	866	75,4%	1 149	100,0%
Änderung	218	14,5%	-214	-14,4%	-2	-0,1%	218	14,5%			63	1,0%	155	-1,0%	218	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	Ziel bis 15 % incl.	Ziel bis 20 % incl.	Ziel bis 25 % incl.	Ziel bis 30 %	Ziel 30 % oder mehr
------	----------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------	---------------------

	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	711	100,0%	136	19,1%	216	30,4%	93	13,1%	10	1,4%	256	36,0%
2016	851	100,0%	158	18,6%	252	29,6%	113	13,3%	12	1,4%	316	37,1%
2017	856	100,0%	162	18,9%	253	29,6%	111	13,0%	12	1,4%	318	37,2%
2018	866	100,0%	163	18,8%	256	29,6%	113	13,1%	13	1,5%	321	37,1%
Änderung	155	0,0%	27	-0,3%	40	-0,8%	20	0,0%	3	0,1%	65	1,1%

c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die zugleich auch eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 57,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 72,4 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 15,3 Prozentpunkten.



Der Anteil der Unternehmen mit einer **positiven Zielgröße** ist bei 97 Prozent unverändert hoch.



Im Detail ergibt sich für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	295	57,1%	177	34,2%	45	8,7%	295	57,1%	517	100,0%	8	2,7%	287	97,3%	295	100,0%

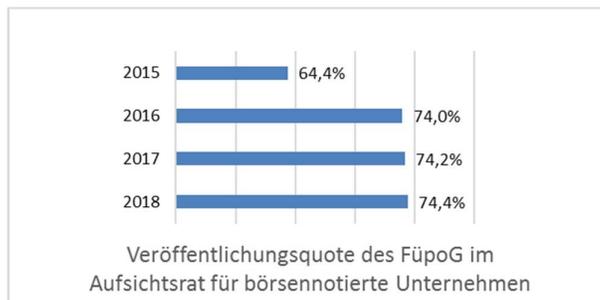
2016	368	70,8%	102	19,6%	50	9,6%	368	70,8%	520	100,0%	11	3,0%	357	97,0%	368	100,0%
2017	369	71,5%	95	18,4%	52	10,1%	369	71,5%	516	100,0%	11	3,0%	358	97,0%	369	100,0%
2018	368	72,4%	75	14,8%	65	12,8%	368	72,4%	508	100,0%	11	3,0%	357	97,0%	368	100,0%

Änderung	73	15,3%	-102	19,4%	-	20	4,1%	73	15,3%	3	0,3%	70	-0,3%	73		
-----------------	-----------	--------------	-------------	--------------	----------	-----------	-------------	-----------	--------------	----------	-------------	-----------	--------------	-----------	--	--

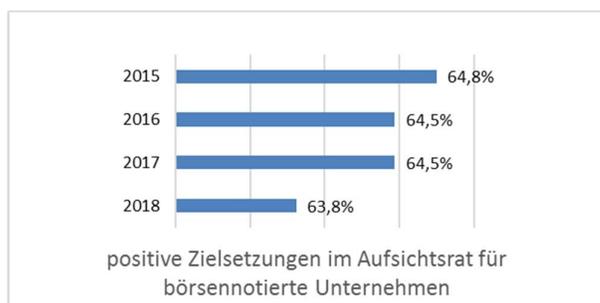
Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	287	100,0%	60	20,9%	63	22,0%	49	17,1%	0	0,0%	115	40,1%
2016	357	100,0%	70	19,6%	79	22,1%	63	17,7%	0	0,0%	145	40,6%
2017	358	100,0%	69	19,3%	80	22,4%	61	17,0%	0	0,0%	148	41,3%
2018	357	100,0%	68	19,1%	80	22,4%	59	16,5%	0	0,0%	150	42,0%
Änderung	70	0,0%	8	-1,8%	17	0,4%	10	-0,6%	0	0,0%	35	1,9%

d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der **börsennotierten Unternehmen**, die zugleich auch eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 64,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 74,4 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 10,0 Prozentpunkten.



Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einem **positiven Ziel** von 64,8 Prozent leicht auf 63,8 Prozent gesunken ist.



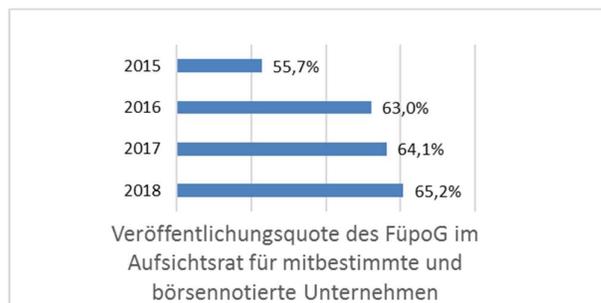
Im Detail ergibt sich für die börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	244	64,4%	89	23,5%	46	12,1%	244	64,4%	379	100,0%	86	35,3%	158	64,8%	244	100,0%
2016	273	74,0%	89	24,1%	7	1,9%	273	74,0%	369	100,0%	97	35,5%	176	64,5%	273	100,0%
2017	273	74,2%	90	24,5%	5	1,4%	273	74,2%	368	100,0%	97	35,5%	176	64,5%	273	100,0%
2018	268	74,4%	88	24,4%	4	1,1%	268	74,4%	360	100,0%	97	36,2%	171	63,8%	268	100,0%
Änderung	24	10,0%	-1	0,9%	-42	-11,0%	24	10,0%			11	0,9%	13	-1,0%	24	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	158	100,0%	9	5,7%	55	34,8%	12	7,6%	1	0,6%	81	51,3%
2016	176	100,0%	10	5,7%	60	34,1%	9	5,1%	1	0,6%	96	54,6%
2017	176	100,0%	10	5,7%	59	33,5%	9	5,1%	1	0,6%	97	55,1%
2018	171	100,0%	10	5,9%	59	34,5%	9	5,3%	1	0,6%	92	53,8%
Änderung	13	0,0%	1	0,2%	4	-0,3%	-3	-2,3%	0	0,0%	11	2,5%

e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**, die zugleich auch eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 55,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 65,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 9,5 Prozentpunkten.



Der Anteil der Unternehmen mit einem **positiven Ziel** befindet sich im vierjährigen Betrachtungszeitraum bei etwa 80 Prozent.



Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

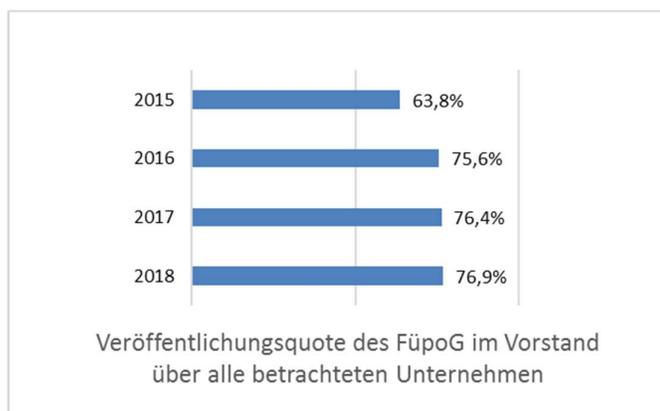
Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen																
Jahr	Veröffentli- chungs- quote		ohne Angaben		mit ablehnen- der Angabe		mit Anga- ben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	93	55,7%	68	40,7%	6	3,6%	93	55,7%	167	100,0%	19	20,4%	74	79,6%	93	100,0%
2016	104	63,0%	60	36,4%	1	0,6%	104	63,0%	165	100,0%	21	20,2%	83	79,8%	104	100,0%
2017	107	64,1%	59	35,3%	1	0,6%	107	64,1%	167	100,0%	22	20,6%	85	79,4%	107	100,0%
2018	103	65,2%	54	34,2%	1	0,6%	103	65,2%	158	100,0%	22	21,4%	81	78,6%	103	100,0%
Änderung	10	9,5%	-14	-6,5%	-5	-3,0%	10	9,5%			3	1,0%	7	-1,0%	10	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	74	100,0%	4	5,4%	23	31,1%	4	5,4%	0	0,0%	43	58,1%
2016	83	100,0%	4	4,8%	26	31,3%	2	2,4%	0	0,0%	51	61,5%
2017	85	100,0%	4	4,7%	27	31,8%	2	2,4%	0	0,0%	52	61,2%
2018	81	100,0%	4	4,9%	26	32,1%	2	2,5%	0	0,0%	49	60,5%
Änderung	7	0,0%	0	-0,5%	3	1,0%	-2	-2,9%	0	0,0%	6	2,4%

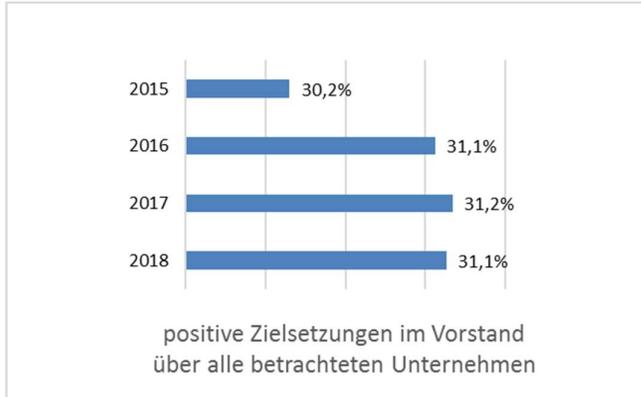
4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand

a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Bei den **Vorstandsposten** ist die Quote der Unternehmen, die eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 63,8 Prozent auf 76,9 Prozent gestiegen, was einer Erhöhung um 13,1 Prozentpunkte entspricht.



Der Anteil der Unternehmen mit einem **positiven Ziel** ist von 30,2 Prozent leicht auf 31,1 Prozent gestiegen.



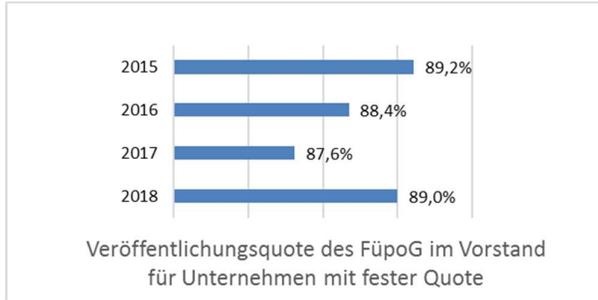
Für die **Vorstandsposten** ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	1 015	63,8%	375	23,6%	202	12,7%	1.015	63,8%	1 592	100,0%	709	69,9%	306	30,2%	1 015	100,0%
2016	1 204	75,6%	240	15,1%	148	9,3%	1.204	75,6%	1 592	100,0%	830	68,9%	374	31,1%	1 204	100,0%
2017	1 216	76,4%	238	15,0%	138	8,7%	1.216	76,4%	1 592	100,0%	837	68,8%	379	31,2%	1 216	100,0%
2018	1 224	76,9%	170	10,7%	198	12,4%	1.224	76,9%	1 592	100,0%	843	68,9%	381	31,1%	1 224	100,0%
Änderung	209	13,1%	-205	-12,9%	-4	-0,3%	209	13,1%			134	-1,0%	75	0,9%	209	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	306	100,0%	50	16,3%	84	27,5%	61	19,9%	2	0,7%	109	35,6%
2016	374	100,0%	58	15,5%	93	24,9%	72	19,3%	3	0,8%	148	39,6%
2017	379	100,0%	58	15,3%	94	24,8%	71	18,7%	3	0,8%	153	40,4%
2018	381	100,0%	59	15,5%	94	24,7%	71	18,6%	3	0,8%	154	40,4%
Änderung	75	0,0%	9	-0,8%	10	-2,8%	10	-1,3%	1	0,1%	45	4,8%

b. Zielgrößen im Vorstand für Unternehmen, die der festen Quote unterliegen

Bei den Vorstandsposten ist die Quote der **Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen** und die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, nach einer leichten Abnahme in den Jahren 2016 und 2017 im Geschäftsjahr 2018 bei 89,0 Prozent nahezu auf Anfangsniveau gestiegen.



Zu bemerken ist, dass der Anteil der Unternehmen mit einem **positiven Ziel** von 37,4 Prozent auf 39,3 Prozent gestiegen ist.



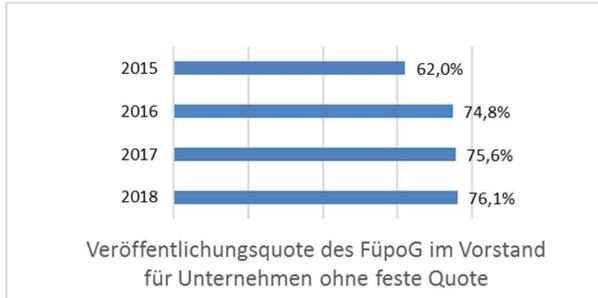
Für die **Vorstandsposten** ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für Unternehmen mit fester Quote																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	91	89,2%	9	8,8%	2	2,0%	91	89,2%	102	100,0%	57	62,6%	34	37,4%	91	100,0%
2016	91	88,4%	12	11,7%	0	0,0%	91	88,4%	103	100,0%	56	61,5%	35	38,5%	91	100,0%
2017	92	87,6%	13	12,4%	0	0,0%	92	87,6%	105	100,0%	56	60,9%	36	39,1%	92	100,0%
2018	89	89,0%	11	11,0%	0	0,0%	89	89,0%	100	100,0%	54	60,7%	35	39,3%	89	100,0%
Änderung	-2	-0,2%	2	2,2%	-2	-2,0%	-2	-0,2%			-3	-1,9%	1	1,9%	-2	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	34	100,0%	12	35,3%	13	38,2%	4	11,8%	2	5,9%	3	8,8%
2016	35	100,0%	14	40,0%	13	37,1%	3	8,6%	1	2,9%	4	11,4%
2017	36	100,0%	14	38,9%	14	38,9%	3	8,3%	1	2,8%	4	11,1%
2018	35	100,0%	14	40,0%	14	40,0%	2	5,7%	1	2,9%	4	11,4%
Änderung	1	0,0%	2	4,7%	1	1,8%	-2	-6,1%	-1	-3,0%	1	2,6%

c. Zielgrößen im Vorstand für Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen

Bei den Vorstandsposten ist die Quote der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen und die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 62,0 Prozent auf 76,1 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 14,1 Prozentpunkte.



Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **positiven Zielgröße** von 29,4 Prozent nur leicht auf 30,5 Prozent gestiegen ist.



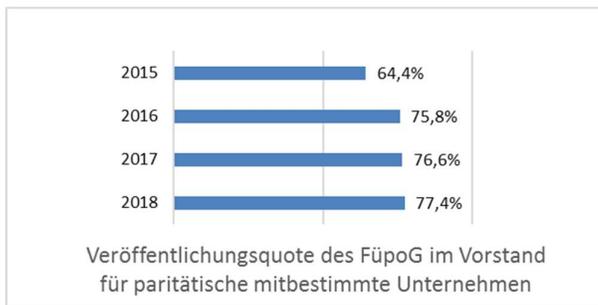
Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für Unternehmen ohne feste Quote																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	924	62,0%	366	24,6%	200	13,4%	924	62,0%	1 490	100,0%	652	70,6%	272	29,4%	924	100,0%
2016	1 113	74,8%	228	15,3%	148	9,9%	1.113	74,8%	1 489	100,0%	774	69,5%	339	30,5%	1 113	100,0%
2017	1 124	75,6%	225	15,1%	138	9,3%	1.124	75,6%	1 487	100,0%	781	69,5%	343	30,5%	1 124	100,0%
2018	1 135	76,1%	159	10,7%	198	13,3%	1.135	76,1%	1 492	100,0%	789	69,5%	346	30,5%	1 135	100,0%
Änderung	211	14,1%	-207	-13,9%	-2	-0,1%	211	14,1%			137	-1,1%	74	1,1%	211	

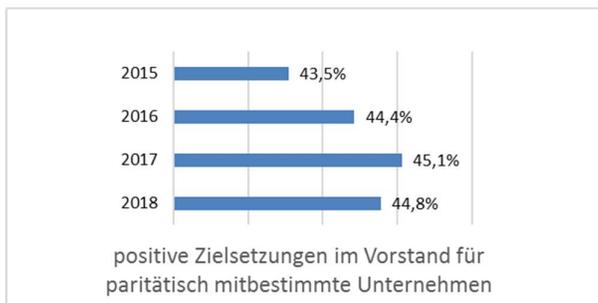
Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	272	100,0%	38	14,0%	71	26,1%	57	21,0%	0	0,0%	106	39,0%
2016	339	100,0%	44	13,0%	80	23,6%	69	20,4%	2	0,6%	144	42,5%
2017	343	100,0%	44	12,8%	80	23,3%	68	19,8%	2	0,6%	149	43,4%
2018	346	100,0%	45	13,0%	80	23,1%	69	19,9%	2	0,6%	150	43,4%
Änderung	74	0,0%	7	-1,0%	9	-3,0%	12	-1,1%	2	0,6%	44	4,4%

d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist die Quote der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 64,4 Prozent auf 77,4 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 13,0 Prozentpunkte.



Der Anteil der Unternehmen mit einer **positiven Zielgröße** ist von 43,5 Prozent auf 44,8 Prozent gestiegen.



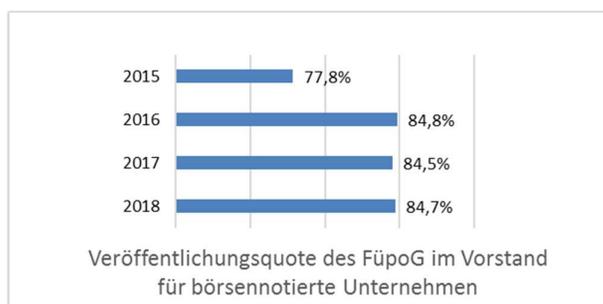
Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	333	64,4%	139	26,9%	45	8,7%	333	64,4%	517	100,0%	188	56,5%	145	43,5%	333	100,0%
2016	394	75,8%	76	14,6%	50	9,6%	394	75,8%	520	100,0%	219	55,6%	175	44,4%	394	100,0%
2017	395	76,6%	69	13,4%	52	10,1%	395	76,6%	516	100,0%	217	54,9%	178	45,1%	395	100,0%
2018	393	77,4%	50	9,8%	65	12,8%	393	77,4%	508	100,0%	217	55,2%	176	44,8%	393	100,0%
Änderung	60	13,0%	-89	-17,1%	20	4,1%	60	13,0%			29	-1,3%	31	1,3%	60	

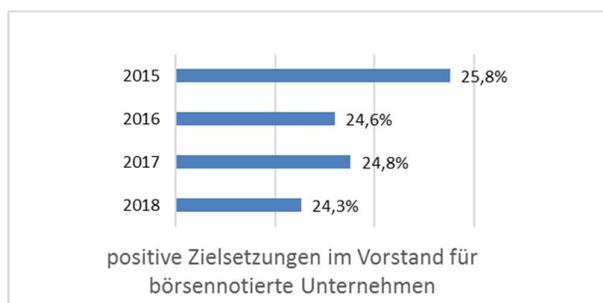
Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	145	100,0%	30	20,7%	48	33,1%	25	17,2%	2	1,4%	40	27,6%
2016	175	100,0%	34	19,4%	51	29,1%	31	17,7%	2	1,1%	57	32,6%
2017	178	100,0%	34	19,1%	53	29,8%	32	18,0%	2	1,1%	57	32,0%
2018	176	100,0%	34	19,3%	52	29,6%	29	16,5%	2	1,1%	59	33,5%
Änderung	31	0,0%	4	-1,4%	4	-3,5%	4	-0,7%	0	-0,3%	19	5,9%

e. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist die Quote für die **börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 77,8 Prozent auf 84,7 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 6,9 Prozentpunkte.



Der Anteil der Unternehmen mit einem **positiven Ziel** ist von 25,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,3 Prozent im Geschäftsjahr 2018 um 1,5 Prozentpunkte gesunken.



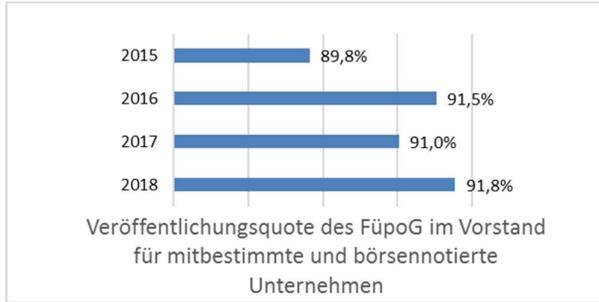
Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte Unternehmen																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	295	77,8%	38	10,0%	46	12,1%	295	77,8%	379	100,0%	219	74,2%	76	25,8%	295	100,0%
2016	313	84,8%	49	13,3%	7	1,9%	313	84,8%	369	100,0%	236	75,4%	77	24,6%	313	100,0%
2017	311	84,5%	52	14,1%	5	1,4%	311	84,5%	368	100,0%	234	75,2%	77	24,8%	311	100,0%
2018	305	84,7%	51	14,2%	4	1,1%	305	84,7%	360	100,0%	231	75,7%	74	24,3%	305	100,0%
Änderung	10	6,9%	13	4,2%	-42	-11,0%	10	6,9%			12	1,5%	-2	-1,5%	10	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	76	100,0%	12	15,8%	21	27,6%	14	18,4%	2	2,6%	27	35,5%
2016	77	100,0%	14	18,2%	22	28,6%	11	14,3%	1	1,3%	29	37,7%
2017	77	100,0%	14	18,2%	22	28,6%	11	14,3%	1	1,3%	29	37,7%
2018	74	100,0%	14	18,9%	21	28,4%	9	12,2%	1	1,4%	29	39,2%
Änderung	-2	0,0%	2	3,1%	0	0,8%	-5	-6,2%	-1	-1,2%	2	3,7%

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist die Quote für die **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 89,8 Prozent auf 91,8 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 2,0 Prozentpunkte.



Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **positiven Zielgröße** von 34,0 Prozent leicht auf 33,1 Prozent (0,9 Prozentpunkte) gesunken ist.



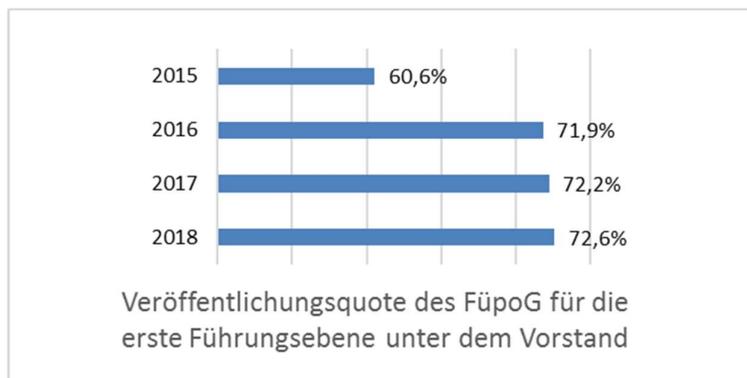
Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	150	89,8%	11	6,6%	6	3,6%	150	89,8%	167	100,0%	99	66,0%	51	34,0%	150	100,0%
2016	151	91,5%	13	7,9%	1	0,6%	151	91,5%	165	100,0%	100	66,2%	51	33,8%	151	100,0%
2017	152	91,0%	14	8,4%	1	0,6%	152	91,0%	167	100,0%	101	66,5%	51	33,6%	152	100,0%
2018	145	91,8%	12	7,6%	1	0,6%	145	91,8%	158	100,0%	97	66,9%	48	33,1%	145	100,0%
Änderung	-5	2,0%	1	1,0%	-5	-3,0%	-5	2,0%			-2	0,9%	-3	-0,9%	-5	

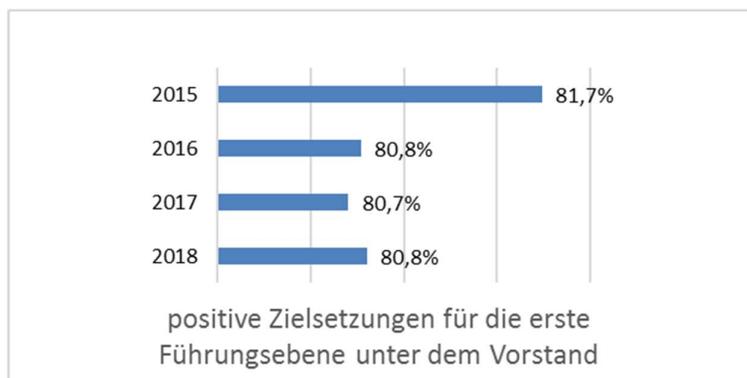
Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	51	100,0%	12	23,5%	16	31,4%	8	15,7%	2	3,9%	13	25,5%
2016	51	100,0%	14	27,5%	16	31,4%	6	11,8%	1	2,0%	14	27,5%
2017	51	100,0%	14	27,5%	16	31,4%	6	11,8%	1	2,0%	14	27,5%
2018	48	100,0%	14	29,2%	16	33,3%	4	8,3%	1	2,1%	13	27,1%
Änderung	-3	0,0%	2	5,7%	0	1,9%	-4	-7,4%	-1	-1,8%	0	1,6%

5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstand

Auf der **ersten Führungsebene unter dem Vorstand** ist die Quote der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben deutlich gestiegen: von 60,6 Prozent auf 72,6 Prozent.



Positive Ziele werden mit rund 81 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 stabil gesetzt und veröffentlicht. Zu verzeichnen ist aber, dass das Hoch aus dem Geschäftsjahr 2015 (81,7 Prozent) nicht mehr erreicht werden konnte.

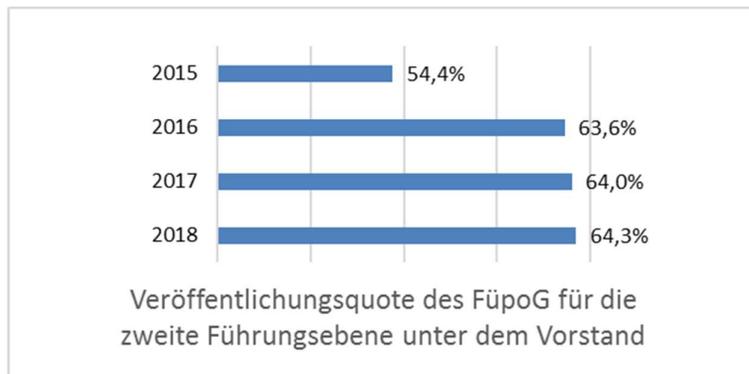


Im Detail ergibt sich auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand folgendes Bild:

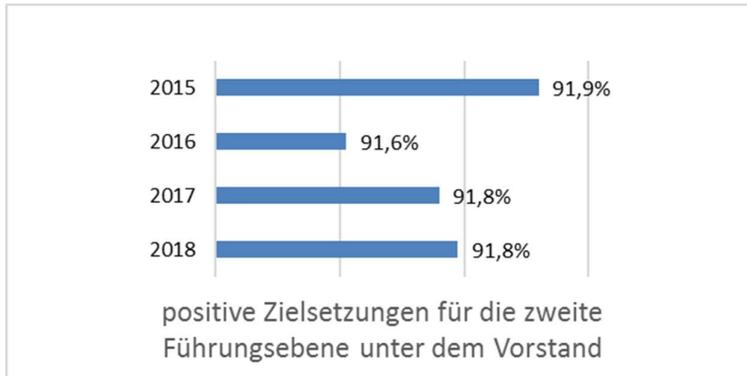
Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen)																
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	964	60,6%	426	26,8%	202	12,7%	964	60,6%	1 592	100,0%	176	18,3%	788	81,7%	964	100,0%
2016	1 144	71,9%	300	18,8%	148	9,3%	1.144	71,9%	1 592	100,0%	220	19,2%	924	80,8%	1.144	100,0%
2017	1 150	72,2%	304	19,1%	138	8,7%	1.150	72,2%	1 592	100,0%	222	19,3%	928	80,7%	1.150	100,0%
2018	1 156	72,6%	238	15,0%	198	12,4%	1.156	72,6%	1 592	100,0%	222	19,2%	934	80,8%	1.156	100,0%
Änderung	192	12,0%	-188	-11,8%	-4	-0,3%	192	12,0%			46	0,9%	146	-0,9%	192	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	788	100,0%	351	44,5%	158	20,1%	119	15,1%	24	3,1%	136	17,3%
2016	924	100,0%	412	44,6%	175	18,9%	130	14,1%	31	3,4%	176	19,1%
2017	928	100,0%	412	44,4%	175	18,9%	129	13,9%	34	3,7%	178	19,2%
2018	934	100,0%	414	44,3%	177	19,0%	131	14,0%	34	3,6%	178	19,1%
Änderung	146	0,0%	63	-0,2%	19	-1,1%	12	-1,1%	10	0,5%	42	1,8%

Auf der **zweiten Führungsebene unter dem Vorstand** ist die Quote der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 54,4 Prozent deutlich auf 64,3 Prozent gestiegen.



Auf hohem Niveau werden positive Ziele mit rund 92 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 gesetzt und veröffentlicht.



Im Detail ergibt sich auf der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand für die gewählten und veröffentlichten Zielgrößen folgendes Bild:

Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen)																
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	866	54,4%	524	32,9%	202	12,7%	866	54,4%	1 592	100,0%	70	8,1%	796	91,9%	866	100,0%
2016	1 013	63,6%	431	27,1%	148	9,3%	1 013	63,6%	1 592	100,0%	85	8,4%	928	91,6%	1 013	100,0%
2017	1 019	64,0%	435	27,3%	138	8,7%	1 019	64,0%	1 592	100,0%	84	8,2%	935	91,8%	1 019	100,0%
2018	1 023	64,3%	371	23,3%	198	12,4%	1 023	64,3%	1 592	100,0%	84	8,2%	939	91,8%	1 023	100,0%
Änderung	157	9,9%	-153	-9,6%	-4	-0,3%	157	9,9%			14	0,1%	143	-0,1%	157	

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	796	100,0%	304	38,2%	143	18,0%	109	13,7%	38	4,8%	202	25,4%
2016	928	100,0%	347	37,4%	175	18,9%	117	12,6%	44	4,7%	245	26,4%
2017	935	100,0%	348	37,2%	177	18,9%	115	12,3%	45	4,8%	250	26,7%
2018	939	100,0%	349	37,2%	177	18,9%	116	12,4%	45	4,8%	252	26,8%
Änderung	143	0,0%	45	-1,0%	34	0,9%	7	-1,3%	7	0,0%	50	1,4%

VI. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2019

Die Entwicklung der Frauenanteils in Aufsichtsräten ist bei den börsennotierten Unternehmen mit fester Quote am deutlichsten. Seit dem Geschäftsjahr 2015 konnte die Frauenquote von 25,3 Prozent auf 34,7 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2019 gesteigert werden. Dies entspricht einem Zuwachs von 9,4 Prozentpunkten. Demgegenüber stellen die börsennotierten Unternehmen ohne feste Quote mit einem Anteil von 16,9 Prozent weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern das Schlusslicht dar.

Entsprechendes ist auch für die Vorstände zu beobachten. Bei den börsennotierten Unternehmen mit fester Quote für den Aufsichtsrat ist der Frauenanteil im Vorstand von 5,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 10,4 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gewachsen, während bei börsennotierten Unternehmen ohne feste Quote nur ein Wachstum um 0,7 Prozentpunkte von 4,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2019 zu verzeichnen ist.

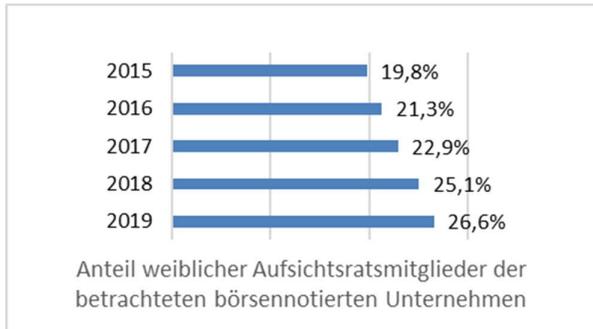
Die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2019 von 360 börsennotierten Unternehmen konnten einem fünfjährigen Vergleich unterzogen werden, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Dabei wurden die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2019 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger darstellen.

börsennotierte Unternehmen 2015	405
in 2015 in Liquidation befindliche Unternehmen	-2
ausgeschiedene Unternehmen in 2016	-23
ausgeschiedene Unternehmen in 2017	-9
ausgeschiedene Unternehmen in 2018	-3
ausgeschiedene Unternehmen in 2019	-8
betrachtete börsennotierte Unternehmen	360

Unter dem Aspekt von Strukturmerkmalen ergibt sich die nachstehende Verteilung der betrachteten Unternehmen:

Unternehmen	2015	2016	2017	2018	2019
börsennotierte Unternehmen	360	360	360	360	360
-davon mitbestimmte Unternehmen	157	165	158	156	155
davon der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegend	95	95	97	98	98
davon nicht der festen Quote unterliegend	265	265	263	262	262
davon ostdeutsche Unternehmen	41	41	44	44	44
davon westdeutsche Unternehmen	318	319	316	316	316

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte aller betrachteten börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 19,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 26,6 Prozent im Geschäftsjahr 2019.



Das entspricht einer kontinuierlichen Steigerung von insgesamt 6,8 Prozentpunkten über fünf Jahre. Zugleich bedeutet dies bei allen betrachteten börsennotierten Unternehmen einen Anstieg um tatsächlich 193 weibliche Aufsichtsratsmitglieder.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2 683	2 153	80,2%	530	19,8%
2016	2 677	2 107	78,7%	570	21,3%
2017	2 703	2 083	77,1%	620	22,9%
2018	2 708	2 029	74,9%	679	25,1%
2019	2 723	2 000	73,4%	723	26,6%
Änderung	40	-153	-6,8%	193	6,8%

Ein **Ost-West-Vergleich** ergibt, dass die Quote bei **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** mit knapp 17 Prozent seit fünf Jahren (ausgenommen einer statistischen Verzerrung im Jahr 2016) unverändert ist und der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten unter dem Bundesdurchschnitt liegt.

Seit 2019 ist jedoch ein Fortschritt erkennbar.

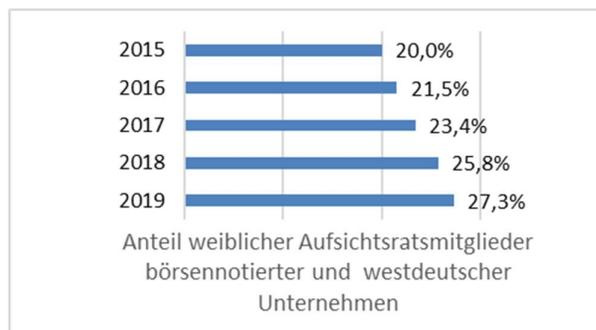


Die tatsächliche Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder bei ostdeutschen börsennotierten Unternehmen wurde nur um absolut insgesamt 4 Personen gesteigert.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat börsennotierte, ostdeutsche Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	191	159	83,2%	32	16,8%
2016	189	155	82,0%	34	18,0%
2017	208	173	83,2%	35	16,8%
2018	197	165	83,8%	32	16,2%
2019	205	169	82,4%	36	17,6%
Änderung	14	10	-0,8%	4	0,8%

Bei **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** wurde eine Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 7,3 Prozentpunkte - höher als der bundesweite Gesamttrend (6,8 Prozentpunkte) - auf insgesamt 27,3 Prozent erreicht.

Die tatsächliche Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder stieg somit absolut um 190 Personen an.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat börsennotierte, westdeutsche Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2 486	1 989	80,0%	497	20,0%
2016	2 488	1 952	78,5%	536	21,5%
2017	2 495	1 910	76,6%	585	23,4%
2018	2 511	1 864	74,2%	647	25,8%
2019	2 518	1 831	72,7%	687	27,3%
Änderung	32	-158	-7,3%	190	7,3%

Bei den **börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote unterliegen**, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte von 25,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2019 auf 34,7 Prozent gesteigert werden, was einer Steigerung von 9,4 Prozentpunkten und einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 151 Personen entspricht.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen mit fester Quote			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 431	1 069	74,7%	362	25,3%
2016	1 432	1 041	72,7%	391	27,3%
2017	1446	1 011	69,9%	435	30,1%
2018	1 469	981	66,8%	488	33,2%
2019	1 478	965	65,3%	513	34,7%
Änderung	47	-104	-9,4%	151	9,4%

Bei den **börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen**, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte von 13,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2019 auf 16,9 Prozent gesteigert werden. Dies entspricht einer Steigerung von 3,5 Prozentpunkten und einem Anstieg der absoluten Anzahl um 42 Personen.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 252	1 084	86,6%	168	13,4%
2016	1 245	1 066	85,6%	179	14,4%
2017	1 257	1 072	85,3%	185	14,7%
2018	1 239	1 048	84,6%	191	15,4%
2019	1 245	1 035	83,1%	210	16,9%

Änderung	-7	-49	-3,5%	42	3,5%
-----------------	-----------	------------	--------------	-----------	-------------

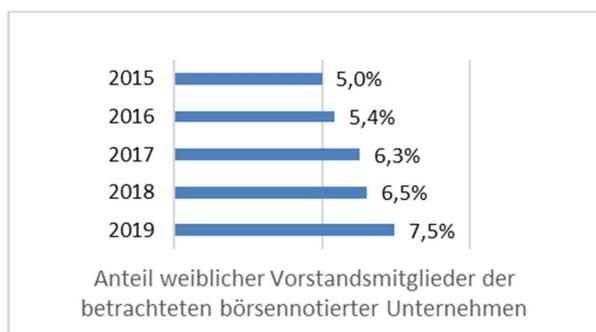
Ein ähnlich gutes Bild der Wirkung des FÜPoG konnte bei den Unternehmen, erreicht werden, die **börsennotiert sind und zugleich der Mitbestimmung unterliegen**. Der Anteil der weiblichen Besetzung konnte seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,4 Prozent um 8,1 Prozentpunkte auf 31,5 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gesteigert werden, was einem absoluten Anstieg um 149 Personen entspricht.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.822	1.395	76,6%	427	23,4%
2016	1.871	1.406	75,1%	465	24,9%
2017	1.831	1.332	72,7%	499	27,3%
2018	1.831	1.283	70,1%	548	29,9%
2019	1.827	1.251	68,5%	576	31,5%

Änderung	5	-144	-8,1%	149	8,1%
-----------------	----------	-------------	--------------	------------	-------------

Bei der Besetzung der **Vorstände aller betrachteten börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2019 von 5,0 Prozent auf 7,5 Prozent (2,5 Prozentpunkte).

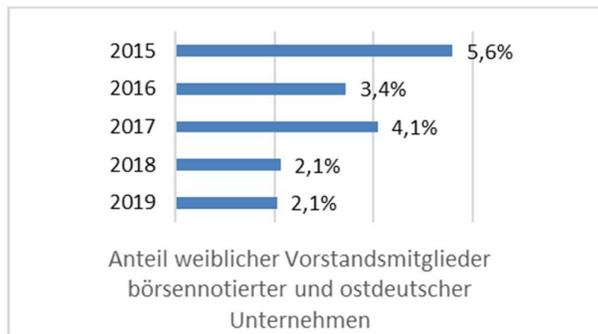


Die Anzahl der weiblichen Vorstände nahm moderat um absolut 29 Personen zu.

Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1 086	1 032	95,0%	54	5,0%
2016	1 088	1 027	94,4%	59	5,4%
2017	1 117	1 047	93,7%	70	6,3%
2018	1 119	1 046	93,5%	73	6,5%
2019	1 113	1 027	92,3%	83	7,5%
Änderung	27	-5	-2,7%	29	2,5%

Die Differenz zwischen der Gesamtkopfzahl und den männlichen und weiblichen Mitgliedern ist aus Gründen der Lesbarkeit nicht dargestellt; entsprechende Differenzen können sich in der Summe der Kopfzahl und den Prozentangaben ergeben.

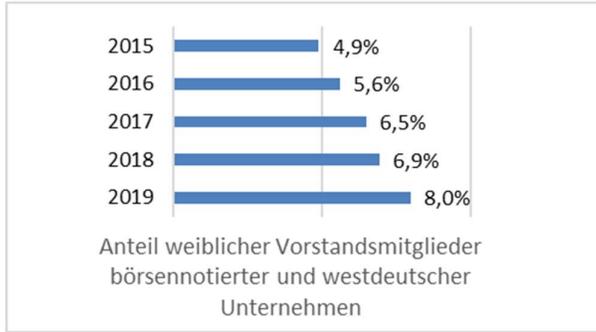
Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleiches** sank in **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten von 5,6 Prozent deutlich auf 2,1 Prozent und somit um absolut 3 Personen.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand börsennotierte, ostdeutsche Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	89	84	94,4%	5	5,6%
2016	87	82	94,3%	3	3,4%
2017	98	94	95,9%	4	4,1%
2018	94	92	97,9%	2	2,1%
2019	97	92	94,8%	2	2,1%
Änderung	8	8	0,4%	-3	-3,5%

Die Differenz zwischen der Gesamtkopfzahl und den männlichen und weiblichen Mitgliedern ist aus Gründen der Lesbarkeit nicht dargestellt; entsprechende Differenzen können sich in der Summe der Kopfzahl und den Prozentangaben ergeben.

Bei **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** ist ein deutlicher Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 von 4,9 Prozent auf 8,0 Prozent (3,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen, was mit einem Anstieg der tatsächlichen Anzahl weiblicher Vorstände um 32 Personen einhergeht.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand börsennotierte, westdeutsche Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	994	945	95,1%	49	4,9%
2016	1 001	945	94,4%	56	5,6%
2017	1 019	953	93,5%	66	6,5%
2018	1 025	954	93,1%	71	6,9%
2019	1 016	935	92,0%	81	8,0%
Änderung	22	-10	-3,1%	32	3,1%

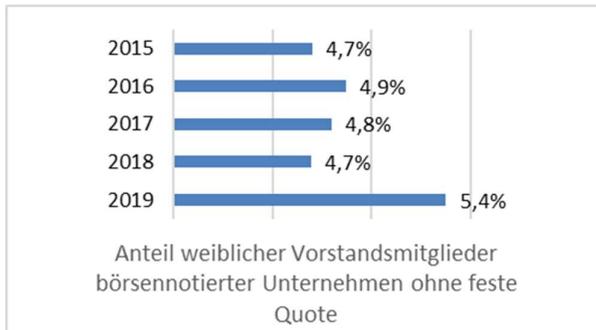
Bei den **börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, konnte die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,3 Prozent auf 10,4 Prozent im Geschäftsjahr 2019 um insgesamt 5,1 Prozentpunkte kontinuierlich gesteigert werden. Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Anzahl um 25 Personen.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand börsennotierte Unternehmen mit fester Quote			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	430	407	94,7%	23	5,3%
2016	431	404	93,7%	27	6,3%
2017	450	412	91,6%	38	8,4%
2018	459	417	90,8%	42	9,2%
2019	462	414	89,6%	48	10,4%

Änderung	32	7	-5,1%	25	5,1%
-----------------	-----------	----------	--------------	-----------	-------------

Bei den **börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen**, konnte die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 4,7 Prozent auf 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2019 um insgesamt 0,7 Prozentpunkte minimal gesteigert werden. Der Anstieg der absoluten Zahl liegt damit bei 4 Frauen.



Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand			
		börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote		Frauen	
		Männer (Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	656	625	95,3%	31	4,7%
2016	657	623	94,8%	32	4,9%
2017	667	635	95,2%	32	4,8%
2018	660	629	95,3%	31	4,7%
2019	651	613	94,2%	35	5,4%

Änderung	-5	-12	-1,1%	4	0,7%
-----------------	-----------	------------	--------------	----------	-------------

Die Differenz zwischen der Gesamtkopfzahl und den männlichen und weiblichen Mitgliedern ist aus Gründen der Lesbarkeit nicht dargestellt; entsprechende Differenzen können sich in der Summe der Kopfzahl und den Prozentangaben ergeben.

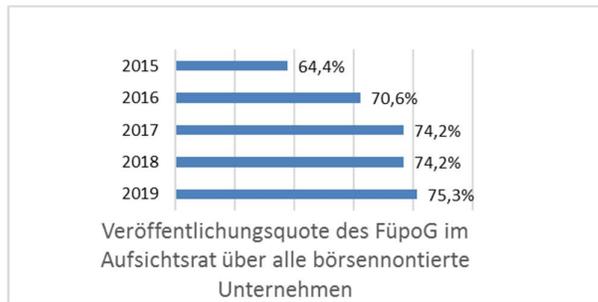
Ein den Unternehmen, die der festen Quoten unterliegen ähnlich gutes Bild ist in den **börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen**, anzutreffen. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,3 Prozent auf 9,4 Prozent (+ 4,1 Prozentpunkte) und um eine absolute Anzahl von 26 Frauen gesteigert werden.



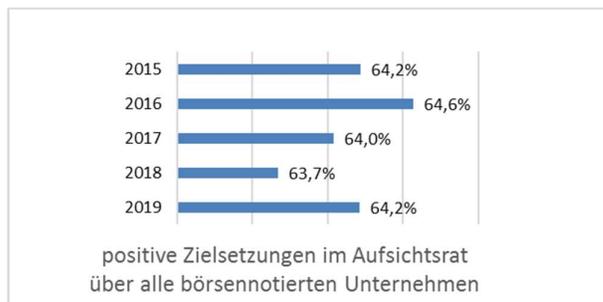
Jahr	Köpfe (gesamt)	Vorstand			
		börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen		Frauen	
		Männer (Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	587	556	94,7%	31	5,3%
2016	612	574	93,8%	38	6,2%
2017	610	563	92,3%	47	7,7%
2018	615	566	92,0%	49	8,0%
2019	605	548	90,6%	57	9,4%
Änderung	18	-8	-4,1%	26	4,1%

Die **Wirkung des FÜPoG** äußert sich auch in einer allgemeinen Steigerung der gesetzten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände.

Für den **Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen** ist eine deutliche Steigerung (10,9 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 64,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,3 Prozent im Geschäftsjahr 2019 zu bemerken.



Bei den veröffentlichten positiven Zielen ist mit rund 64 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2019 allerdings kaum eine Veränderung eingetreten.



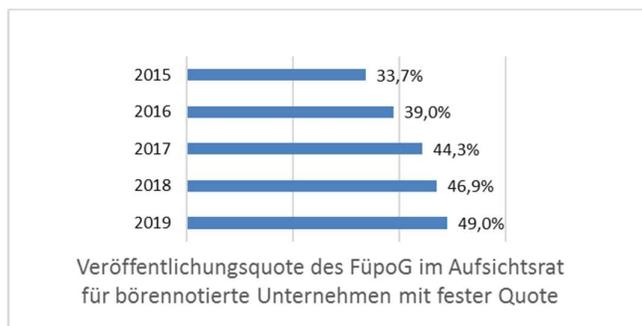
Im Detail ergibt sich für den Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	232	64,4%	84	23,3%	44	12,2%	232	64,4%	360	100,0%	83	35,8%	149	64,2%	232
2016	254	70,6%	78	21,7%	28	7,8%	254	70,6%	360	100,0%	90	35,4%	164	64,6%	254
2017	267	74,2%	87	24,2%	6	1,7%	267	74,2%	360	100,0%	96	36,0%	171	64,0%	267
2018	267	74,2%	89	24,7%	4	1,1%	267	74,2%	360	100,0%	97	36,3%	170	63,7%	267
2019	271	75,3%	67	18,6%	22	6,1%	271	75,3%	360	100,0%	97	35,8%	174	64,2%	271
Änderung	39	10,9%	-17	-4,7%	-22	-6,1%	39	10,9%			14	0,0%	25	0,0%	39

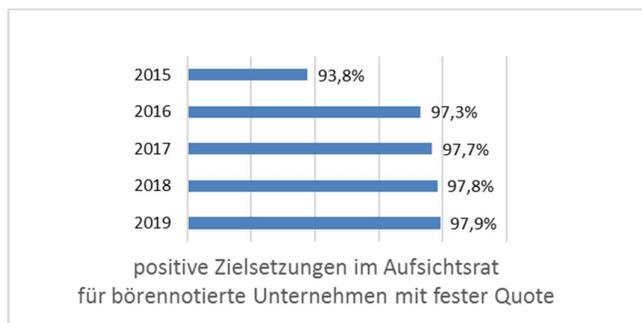
Von den Unternehmen, die sich tatsächlich positive Ziele gesetzt haben, wählen mit moderatem Zuwachs mehr als 50 Prozent eine Zielgröße von mehr als 30 Prozent.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	149	100,0%	7	4,7%	54	36,2%	12	8,1%	1	0,7%	75	50,3%
2016	164	100,0%	10	6,1%	60	36,6%	10	6,1%	1	0,6%	83	50,6%
2017	171	100,0%	10	5,9%	60	35,1%	9	5,3%	1	0,6%	91	53,2%
2018	170	100,0%	10	5,9%	59	34,7%	9	5,3%	1	0,6%	91	53,5%
2019	174	100,0%	10	5,8%	59	33,9%	9	5,2%	1	0,6%	95	54,6%
Änderung	25		3	1,1%	5	-2,3%	-3	-2,9%	0	-0,1%	20	4,3%

Für den **Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen, die einer festen Quote unterliegen**, ist - auf deutlich niedrigerem Grundniveau als für die börsennotierten Unternehmen im Allgemeinen - eine Steigerung (15,3 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 33,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 49,0 Prozent im Geschäftsjahr 2019 zu bemerken.



Jedoch werden im Geschäftsjahr 2019 weiterhin von 51 Prozent der börsennotierten Unternehmen keine Zielgrößen veröffentlicht. Soweit von den börsennotierten Unternehmen, die einer festen Quote unterliegen, für den Aufsichtsrat positive Zielgrößen veröffentlicht werden, ist eine Steigerung in den Geschäftsjahren 2015 bis 2019 von 93,8 Prozent auf 97,9 Prozent (4,1 Prozentpunkte) festzustellen.



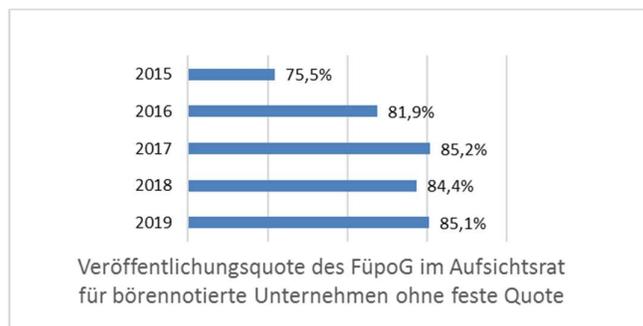
Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnen-der Angabe		mit Anga-ben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unterneh-men mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	32	33,7%	61	64,2%	2	2,1%	32	33,7%	95	100,0%	2	6,3%	30	93,8%	32
2016	37	39,0%	56	59,0%	2	2,1%	37	39,0%	95	100,0%	1	2,7%	36	97,3%	37
2017	43	44,3%	54	55,7%	0	0,0%	43	44,3%	97	100,0%	1	2,3%	42	97,7%	43
2018	46	46,9%	52	53,1%	0	0,0%	46	46,9%	98	100,0%	1	2,2%	45	97,8%	46
2019	48	49,0%	50	51,0%	0	0,0%	48	49,0%	98	100,0%	1	2,1%	47	97,9%	48
Änderung	16	15,3%	-11	-13,2%	-2	-2,1%	16	15,3%			-1	-4,2%	17	4,1%	16

Von den Unternehmen, die sich tatsächlich positive Ziele gesetzt haben, wählen rund 90 Prozent eine Zielgröße von mehr als 30 Prozent.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	30	100,0%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	0	0,0%	27	90,0%
2016	36	100,0%	2	5,6%	1	2,8%	1	2,8%	0	0,0%	32	88,9%
2017	42	100,0%	1	2,4%	3	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	38	90,5%
2018	45	100,0%	1	2,2%	4	8,9%	0	0,0%	0	0,0%	40	88,9%
2019	47	100,0%	1	2,1%	4	8,5%	0	0,0%	0	0,0%	42	89,4%
Änderung	17		0	-1,2%	3	5,2%	-1	-3,3%	0	0,0%	15	-0,6%

Für den **Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen, die nicht einer festen Quote unterliegen** ist eine Steigerung (+ 9,6 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben von 75,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 85,1 Prozent im Geschäftsjahr 2019 zu bemerken.



Soweit von den börsennotierten Unternehmen, die nicht einer festen Quote unterliegen, für den Aufsichtsrat positive Zielgrößen veröffentlicht werden, ist eine Verminderung seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 59,5 Prozent auf nun mehr noch 57,0 Prozent (- 2,5 Prozentpunkte) festzustellen.



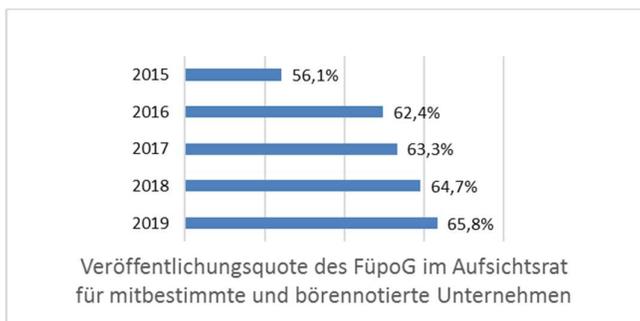
Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	200	75,5%	23	8,7%	42	15,9%	200	75,5%	265	100,0%	81	40,5%	119	59,5%	200
2016	217	81,9%	22	8,3%	26	9,8%	217	81,9%	265	100,0%	89	41,0%	128	59,0%	217
2017	224	85,2%	33	12,6%	6	2,3%	224	85,2%	263	100,0%	95	42,4%	129	57,6%	224
2018	221	84,4%	37	14,1%	4	1,5%	221	84,4%	262	100,0%	96	43,4%	125	56,6%	221
2019	223	85,1%	17	6,5%	22	8,4%	223	85,1%	262	100,0%	96	43,1%	127	57,0%	223
Änderung	23	9,6%	-6	-2,2%	-20	-7,5%	23	9,6%			15	2,6%	8	-2,5%	23

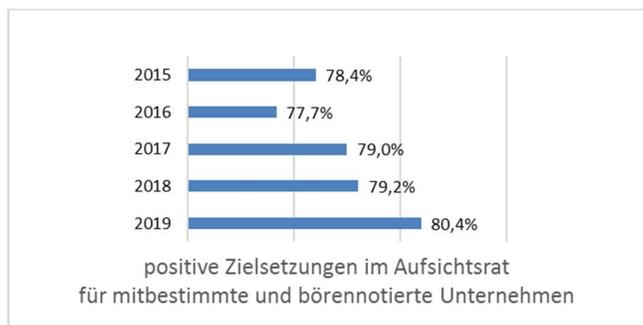
Soweit jedoch positive Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählen im Mittel rund 40 Prozent der Unternehmen Ziele von 30 Prozent oder mehr.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	119	100,0%	6	5,0%	53	44,5%	11	9,2%	1	0,8%	48	40,3%
2016	128	100,0%	8	6,3%	59	46,1%	9	7,0%	1	0,8%	51	39,8%
2017	129	100,0%	9	7,0%	57	44,2%	9	7,0%	1	0,8%	53	41,1%
2018	125	100,0%	9	7,2%	55	44,0%	9	7,2%	1	0,8%	51	40,8%
2019	127	100,0%	9	7,1%	55	43,3%	9	7,1%	1	0,8%	53	41,7%
Änderung	8		3	2,1%	2	-1,2%	-2	-2,1%	0	0,0%	5	1,4%

Für den **Aufsichtsrat der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** ist eine Steigerung (9,7 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 56,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 65,8 Prozent im Geschäftsjahr 2019 zu bemerken.



Soweit von den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen für den Aufsichtsrat positive Zielgrößen veröffentlicht werden, ist eine sehr moderate Steigerung in den Geschäftsjahren 2015 bis 2019 auf 80,4 Prozent (2,0 Prozentpunkte) festzustellen.



Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

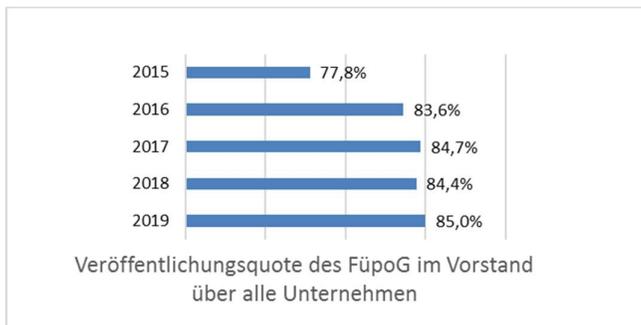
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	88	56,1%	64	40,8%	5	3,2%	88	56,1%	157	100,0%	19	21,6%	69	78,4%	88
2016	103	62,4%	59	35,8%	3	1,8%	103	62,4%	165	100,0%	23	22,3%	80	77,7%	103
2017	100	63,3%	57	36,1%	1	0,6%	100	63,3%	158	100,0%	21	21,0%	79	79,0%	100
2018	101	64,7%	54	34,6%	1	0,6%	101	64,7%	156	100,0%	21	20,8%	80	79,2%	101
2019	102	65,8%	53	34,2%	0	0,0%	102	65,8%	155	100,0%	20	19,6%	82	80,4%	102
Änderung	14	9,7%	-11	-6,6%	-5	-3,2%	14	9,7%			1	-2,0%	13	2,0%	14

Soweit jedoch positive Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählen im Mittel rund 59 Prozent der Unternehmen Ziele von 30 Prozent oder mehr.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	69	100,0%	3	4,4%	23	33,3%	4	5,8%	0	0,0%	39	56,5%
2016	80	100,0%	5	6,3%	27	33,8%	3	3,8%	0	0,0%	45	56,3%
2017	79	100,0%	4	5,1%	26	32,9%	2	2,5%	0	0,0%	47	59,5%
2018	80	100,0%	4	5,0%	26	32,5%	2	2,5%	0	0,0%	48	60,0%
2019	82	100,0%	4	4,9%	26	31,7%	2	2,4%	0	0,0%	50	61,0%
Änderung	13		1	0,5%	3	-1,6%	-2	-3,4%	0	0,0%	11	4,5%

Bei den **Vorstandsposten** bietet sich ein ähnliches Bild.

Es ist zu bemerken, dass der Anteil (7,2 Prozentpunkte) der börsennotierten Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machen, von 77,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 85,0 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gestiegen ist.



Die Quote der Unternehmen, die sich ein positives Ziel gesetzt haben, verminderte sich demgegenüber von 25,0 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,2 Prozent im Geschäftsjahr 2019; dies entspricht einem Rückgang von 0,8 Prozentpunkten.



Im Detail ergibt sich für die Vorstandsposten über alle börsennotierten Unternehmen:

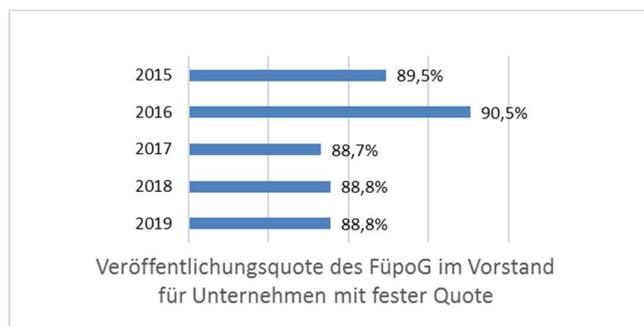
Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	280	77,8%	36	10,0%	44	12,2%	280	77,8%	360	100,0%	210	75,0%	70	25,0%	280
2016	301	83,6%	31	8,6%	28	7,8%	301	83,6%	360	100,0%	227	75,4%	74	24,6%	301
2017	305	84,7%	49	13,6%	6	1,7%	305	84,7%	360	100,0%	232	76,1%	73	23,9%	305
2018	304	84,4%	52	14,4%	4	1,1%	304	84,4%	360	100,0%	231	76,0%	73	24,0%	304
2019	306	85,0%	32	8,9%	22	6,1%	306	85,0%	360	100,0%	232	75,8%	74	24,2%	306
Änderung	26	7,2%	-4	-1,1%	-22	-6,1%	26	7,2%			22	0,8%	4	-0,8%	26

Hier ist die Steigerung der Unternehmen mit einer Zielsetzung von Null Prozent zu beachten: Im Geschäftsjahr 2015 gaben 210 Unternehmen eine Zielgröße von Null Prozent an. Im Geschäftsjahr 2019 stieg die Anzahl auf 232 Unternehmen an (0,8 Prozentpunkte).

Soweit positive Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählen im Mittel rund 39 Prozent der Unternehmen Ziele von 30 Prozent oder mehr.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	70	100,0%	12	17,1%	19	27,1%	11	15,7%	2	2,9%	26	37,1%
2016	74	100,0%	15	20,3%	20	27,0%	9	12,2%	1	1,4%	29	39,2%
2017	73	100,0%	14	19,2%	20	27,4%	9	12,3%	1	1,4%	29	39,7%
2018	73	100,0%	14	19,2%	20	27,4%	9	12,3%	1	1,4%	29	39,7%
2019	74	100,0%	13	17,6%	20	27,0%	9	12,2%	2	2,7%	30	40,5%
Änderung	4		1	0,5%	1	-0,1%	-2	-3,5%	0	-0,2%	4	3,4%

Für die **Unternehmen, die der festen Quote unterliegen** ist die Anwendungsquote der Unternehmen, die für **Vorstandsposten** Angaben zu Zielgrößen machen, von 89,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 88,8 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gesunken (0,7 Prozentpunkte).



Die Quote der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen und sich ein positives Ziel gesetzt haben, stieg demgegenüber von 37,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 39,1 Prozent im Geschäftsjahr 2019; dies entspricht einem Anstieg um 1,4 Prozentpunkte.



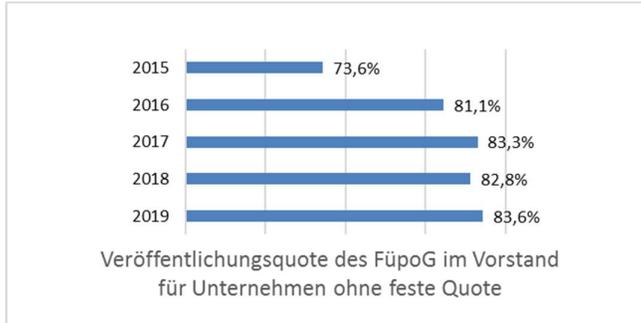
Im Detail ergibt sich für die Vorstandsposten von Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	85	89,5%	8	8,4%	2	2,1%	85	89,5%	95	100,0%	53	62,4%	32	37,7%	85
2016	86	90,5%	7	7,4%	2	2,1%	86	90,5%	95	100,0%	52	60,5%	34	39,5%	86
2017	86	88,7%	11	11,3%	0	0,0%	86	88,7%	97	100,0%	53	61,6%	33	38,4%	86
2018	87	88,8%	11	11,2%	0	0,0%	87	88,8%	98	100,0%	53	60,9%	34	39,1%	87
2019	87	88,8%	11	11,2%	0	0,0%	87	88,8%	98	100,0%	53	60,9%	34	39,1%	87
Änderung	2	-0,7%	3	2,8%	-2	-2,1%	2	-0,7%			0	-1,5%	2	1,4%	2

Die Anzahl der Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr wählen ist mit rund 11 Prozent im Mittel sehr gering.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	32	100,0%	12	37,5%	12	37,5%	3	9,4%	2	6,3%	3	9,4%
2016	34	100,0%	15	44,1%	12	35,3%	2	5,9%	1	2,9%	4	11,8%
2017	33	100,0%	14	42,4%	12	36,4%	2	6,1%	1	3,0%	4	12,1%
2018	34	100,0%	14	41,2%	13	38,2%	2	5,9%	1	2,9%	4	11,8%
2019	34	100,0%	13	38,2%	13	38,2%	2	5,9%	2	5,9%	4	11,8%
Änderung	2		1	0,7%	1	0,7%	-1	-3,5%	0	-0,4%	1	2,4%

Für die **Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen** ist die Anwendungsquote der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machen, von 73,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 10,0 Prozentpunkte auf 83,6 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gestiegen.



Die Quote der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen und sich ein positives Ziel gesetzt haben, sank demgegenüber von 19,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 18,3 Prozent im Geschäftsjahr 2019; dies entspricht einem Rückgang von 1,2 Prozentpunkten.



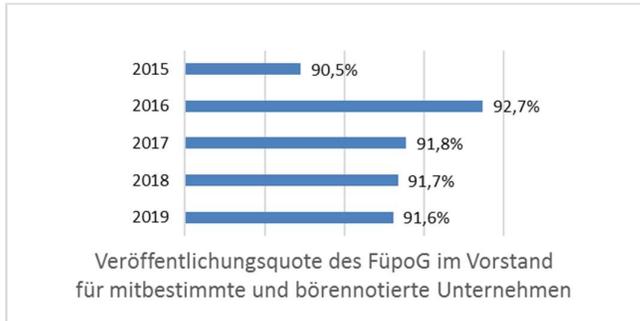
Im Detail ergibt sich für die Vorstandsposten von Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	195	73,6%	28	10,6%	42	15,9%	195	73,6%	265	100,0%	157	80,5%	38	19,5%	195
2016	215	81,1%	24	9,1%	26	9,8%	215	81,1%	265	100,0%	175	81,4%	40	18,6%	215
2017	219	83,3%	38	14,5%	6	2,3%	219	83,3%	263	100,0%	179	81,7%	40	18,3%	219
2018	217	82,8%	41	15,7%	4	1,5%	217	82,8%	262	100,0%	178	82,0%	39	18,0%	217
2019	219	83,6%	21	8,0%	22	8,4%	219	83,6%	262	100,0%	179	81,7%	40	18,3%	219
Änderung	24	10,0%	-7	-2,6%	-20	-7,5%	24	10,0%			22	1,2%	2	-1,2%	24

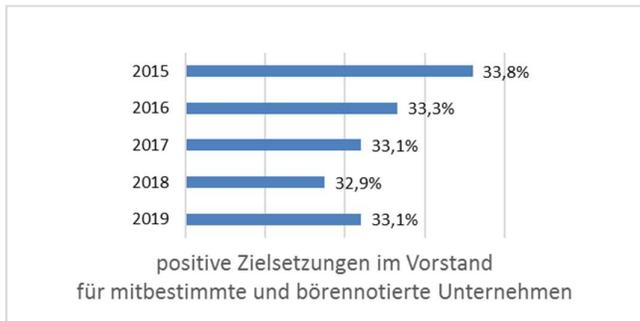
Die Anzahl der Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr wählen ist mit rund 63 Prozent im Mittel hoch.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	38	100,0%	0	0,0%	7	18,4%	8	21,1%	0	0,0%	23	60,5%
2016	40	100,0%	0	0,0%	8	20,0%	7	17,5%	0	0,0%	25	62,5%
2017	40	100,0%	0	0,0%	8	20,0%	7	17,5%	0	0,0%	25	62,5%
2018	39	100,0%	0	0,0%	7	18,0%	7	18,0%	0	0,0%	25	64,1%
2019	40	100,0%	0	0,0%	7	17,5%	7	17,5%	0	0,0%	26	65,0%
Änderung	2		0	0,0%	0	-0,9%	-1	-3,6%	0	0,0%	3	4,5%

Für die **mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machen, von 90,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 91,6 Prozent im Geschäftsjahr 2019 gestiegen, was einem Anstieg von 1,1 Prozentpunkten entspricht.



Die Quote der mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen, die sich ein positives Ziel gesetzt haben, sank demgegenüber von 33,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 33,1 Prozent im Geschäftsjahr 2019; dies entspricht einem Rückgang von 0,7 Prozentpunkten.



Im Detail ergibt sich für die Vorstandsposten von mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen folgendes Bild:

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit ablehnender Angabe		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	142	90,5%	10	6,4%	5	3,2%	142	90,5%	157	100,0%	94	66,2%	48	33,8%	142
2016	153	92,7%	9	5,5%	3	1,8%	153	92,7%	165	100,0%	102	66,7%	51	33,3%	153
2017	145	91,8%	12	7,6%	1	0,6%	145	91,8%	158	100,0%	97	66,9%	48	33,1%	145
2018	143	91,7%	12	7,7%	1	0,6%	143	91,7%	156	100,0%	96	67,1%	47	32,9%	143
2019	142	91,6%	13	8,4%	0	0,0%	142	91,6%	155	100,0%	95	66,9%	47	33,1%	142
Änderung	0	1,1%	3	2,0%	-5	-3,2%	0	1,1%			1	0,7%	-1	-0,7%	0

Die Anzahl der Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr wählen ist mit rund 27 Prozent nicht hinreichend.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	48	100,0%	12	25,0%	15	31,3%	6	12,5%	2	4,2%	13	27,1%
2016	51	100,0%	15	29,4%	17	33,3%	4	7,8%	1	2,0%	14	27,5%
2017	48	100,0%	14	29,2%	15	31,3%	4	8,3%	1	2,1%	14	29,2%
2018	47	100,0%	14	29,8%	15	31,9%	4	8,5%	1	2,1%	13	27,7%
2019	47	100,0%	13	27,7%	15	31,9%	4	8,5%	2	4,3%	13	27,7%
Änderung	-1		1	2,7%	0	0,6%	-2	-4,0%	0	0,1%	0	0,6%

VIII. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden mit Blick auf die Privatwirtschaft 2 209 Unternehmen ermittelt, die im Geschäftsjahr 2018 vom FüPoG erfasst wurden.

Von diesen Unternehmen sind 1 716 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert worden. 169 dieser 1 716 Unternehmen sind zugleich auch börsennotiert. Mithin sind 1 547 der hier ausgewerteten Unternehmen nur mitbestimmt und nicht auch börsennotiert. Von diesen 169 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert sind, unterfallen 105 der festen Quote, da sie auch paritätisch mitbestimmt sind; entsprechend unterliegen 64 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 243 der 2 209 Unternehmen bieten die Angaben starke Anhaltspunkte dafür, dass sie mitbestimmt sind. Da dies aber nicht eindeutig war, wurden sie nicht in die bereichsspezifische Auswertung zu mitbestimmten Unternehmen miteinbezogen. Ihre Angaben finden in diesem Bericht daher nur dort Eingang, wo auf die Gesamtanzahl der Unternehmen Bezug genommen wird (bspw. Angabe von Zielgrößen aller Unternehmen).

419 Unternehmen sind börsennotiert. Wie bereits erwähnt sind davon 169 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis sind also 250 Unternehmen nur börsennotiert und unterliegen keinem Mitbestimmungsregime.

betrachtete Unternehmen, insgesamt	2 209
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	169
nur börsennotierte Unternehmen	250
nur mitbestimmte Unternehmen	1 547
nicht börsennotiert und mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt	243

Der **Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2018** (siehe oben unter A. V.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Jährlichen Informationen über die Geschäftsjahre 2015 bis 2018 als auch in der vorliegenden Jährlichen Information enthalten sind. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass die Aussagekraft der Vergleichsdaten nicht verwässert wird. Kam es bei den Unternehmen zwischenzeitlich zu einer Umstrukturierung o. Ä., so wurde dies berücksichtigt, d. h. Ausgangsgesellschaften und ihre Rechtsnachfolger sind in dem Vergleich enthalten.

Insgesamt wurden auf diese Weise 1 592 Unternehmen in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2018 einbezogen.

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik

Die Bundesregierung informiert gem. Artikel 23 Abs. 1 FüPoG seit Inkrafttreten des FüPoG jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Die Erfassung

der Daten für den privatwirtschaftlichen Teil erfolgte auf Grundlage der in § 289f Abs. 2 Nr. 4 und 5, Abs. 3 und 4 HGB und § 336 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 HGB. Die Daten zu den Gremien des Bundes und zum öffentlichen Dienst wurden auf Grundlage der in § 6 Abs. 1 BGremBG und § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Nr. 2 BGleiG geregelten Berichtspflichten erfasst. Der Bericht umfasst die Angabe, ob die Unternehmen bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteile eingehalten haben (feste Quote), sowie die Veröffentlichungen der unternehmerischen Zielgrößen und die Fristen zu deren Erreichung. Die Auswertung liefert zudem eine Beschreibung der Ist-Zusammensetzung der einzelnen Führungsebenen auf Basis der Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2018.

3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft

a) Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung

Das Monitoring erfolgt über die Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung der Unternehmen durch die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit Unterstützung des AdAR.

Die Zahlen des Hauptteils (siehe A) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG) umfassen sowohl börsennotierte als auch mitbestimmungspflichtige Unternehmen. Daneben werden auch Unternehmen erfasst, die der Mitbestimmung unterliegen und die grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2019 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2018 ihrer Berichtspflicht für das Geschäftsjahr 2018 nachkommen mussten. Zudem konnten für den Vergleich auch börsennotierte Gesellschaften, die bis zum 30. April 2020 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2019 für das Geschäftsjahr 2019 FÜPoG-relevante Angaben veröffentlichten mussten, in die Auswertung mit einbezogen werden.

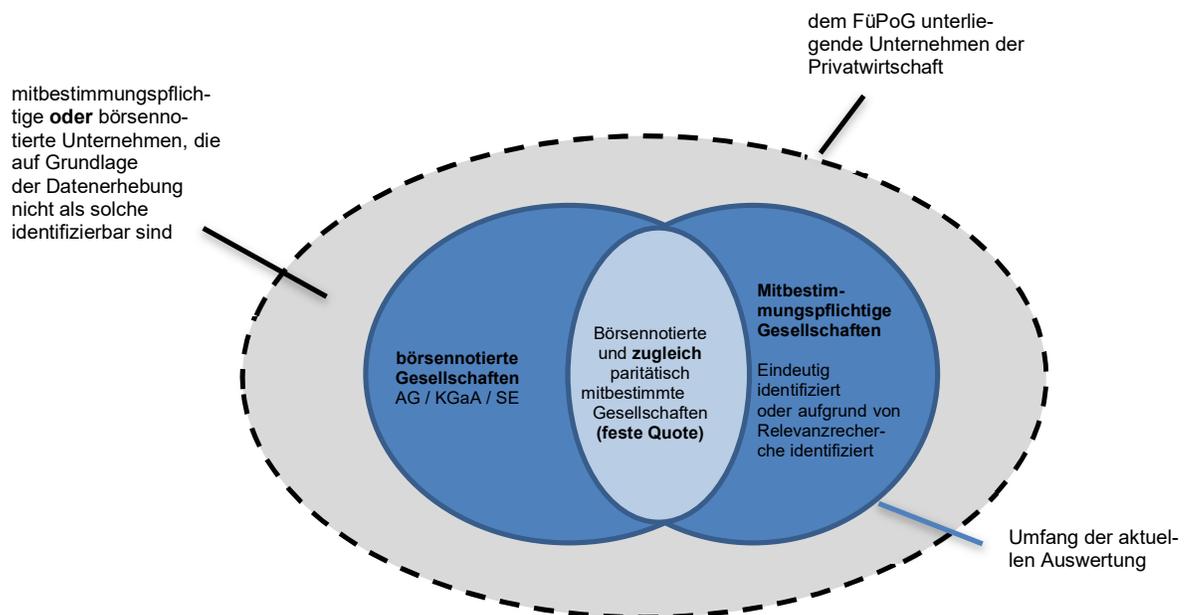


Abb. 1: Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

Maßgeblich für die Auswertung sind die Daten, die die Unternehmen nach dem FÜPoG und nach den Vorschriften des HGB berichten müssen.

Nach den insoweit relevanten Vorgaben des § 289f Abs. 2 Nummer 4 und 5 sowie Abs. 3 und 4 HGB sind folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:¹⁸

- Die Festlegung der Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nach § 76 Abs. 4 AktG und die Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand bzw. nur für den Vorstand, soweit es sich um börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen handelt, nach § 111 Abs. 5 AktG.
- Die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.
- Bei Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils die Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

Für den vorliegenden Bericht war der 7. Oktober 2020 der Stichtag der Datenerhebung.

Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag mit den Rechnungslegungsunterlagen beim Bundesanzeiger eingereichte Lageberichte und Erklärungen zur Unternehmensführung berücksichtigt wurden. Die darin enthaltenen gesetzlich relevanten Angaben hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der Gesellschaften auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Soweit die FÜPoG-relevanten Angaben in den Rechnungslegungsunterlagen nicht enthalten waren, wurden – wenn möglich – durch Internetrecherchen Daten erhoben. Der zusätzliche Abgleich der auf den Internetpräsenzen der jeweiligen Unternehmen veröffentlichten Daten fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu späteren Zeitpunkten werden daher erst im Rahmen zukünftiger Berichte zum Zeitpunkt der Einreichung der künftigen Rechnungslegungsunterlagen erfasst. Abweichungen zu den diesem Bericht zugrundeliegenden Daten sind daher möglich.

Für kapitalmarktorientierte Unternehmen beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gem. § 325 Abs. 4 Satz 1 HGB vier Monate. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier einschließlich des Geschäftsjahrs 2019 betrachteten Zeitraum auf den 30. April 2020. Bei vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahren konnten für die börsennotierten Unternehmen die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2019 berücksichtigt werden, soweit Unternehmen mit derartig abweichenden Geschäftsjahren überhaupt von der Datenerhebung betroffen waren. Sofern Er-

¹⁸ Für der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289f Abs. 4 Satz 1 und 2 HGB.

klärungen zur Unternehmensführung von Unternehmen mit späteren Abschlussstichtagen bereits offengelegt wurden, wurden diese in die Auswertung ebenfalls mit einbezogen.

Für die mitbestimmten Unternehmen, die nicht kapitalmarktorientiert sind, beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gem. § 325 Abs. 1a Satz 1 HGB maximal ein Jahr. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist zur Offenlegung für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 31. Dezember 2019. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2019 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2018 in die Auswertung mit einbezogen, sofern diese bereits vorlagen.

Da sowohl die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen als auch die Anwendbarkeit der festen Quote bei der Besetzung des Aufsichtsrats gesellschafts- und nicht konzernbezogen (vgl. BT-Drucks. 18/4227, S. 21 f.) sind, hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die auf die einzelne juristische Person bezogenen Angaben im Lagebericht bzw. die Veröffentlichung auf den Internetpräsenzen für die deskriptive Auswertung herangezogen. Teilweise zeigt sich in der Berichtspraxis der Unternehmen, dass die gesetzlich relevanten Angaben einer Konzernmuttergesellschaft in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Konzernebene, aber nicht in der separat erstatteten Erklärung zur Unternehmensführung der einzelnen Muttergesellschaft angegeben werden. In solchen Fällen hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung mit denen auf Konzernebene, soweit sie sich auf die Muttergesellschaft beziehen, ergänzt.

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 5 134 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert identifiziert werden konnten (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, i.e. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein dem jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.¹⁹

Von diesen 5 134 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (2 209) in die Auswertung bzw. in den Monitoringbericht aufgenommen, die aufgrund der Relevanzrecherche einbezogen worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert oder als mitbestimmungspflichtig identifiziert werden konnten.

¹⁹ S. hierzu auch die Entscheidung des LG Frankfurt a.M., Beschl. v. 21.12.2017 – 3-05 O 85/17 sowie die Entscheidung des EuGH, Urt. v. 18.07.2017 – C-566/16 – Erzberger/TUI AG, die diese Rechtsauffassung stützen. Kritisch hierzu allerdings *Habersack*, Germany first?, NZG 2017, 1021.

Die Unternehmen, bei denen keine verlässliche Aussage zur Geltung eines der Mitbestimmungsregime getroffen werden und auch nicht per Rückschluss auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen werden konnte, wurden bei der Datenauswertung nicht berücksichtigt.

Sofern sich in der Datenverarbeitung im Rahmen der tabellarischen Darstellung ein Prozentwert über oder unter 100 ergibt, begründet sich dies durch die jeweilige Auf- oder Abrundung der entsprechenden Werte.

b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen

Insgesamt konnten 458 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, von denen rechnerisch abschließend 419 Unternehmen in die Auswertung einbezogen wurden. Im Einzelnen:

Der Bundesanzeiger Verlag verfügt über eine Monitoringliste der vom Gesetz potentiell betroffenen Unternehmen welche auf Basis der Offenlegungen zu dem jeweils relevanten Geschäftsjahr überwacht und aktualisiert wird. Als Auswahlkriterium dienen dazu zum einen bereits erfasste Werte in Form von internen Metainformationen wie z.B. Beschäftigtenanzahl, Rechtsform, Kapitalmarkt- bzw. Börsenorientierung sowie Mitbestimmungsrechte, die im Rahmen der Prüfungen und Meldung zur Offenlegung nach § 329 HGB aus zurückliegenden Geschäftsjahren erhoben wurden. Zum anderen greift der Bundesanzeiger Verlag auf die Daten der erfassten Unternehmen im Rahmen des bisher durchgeführten Monitorings des FüPoG zurück und überwacht und aktualisiert diese laufend auf Relevanz.

Diese Monitoring-Liste wird mit Hilfe der jeweils aktuellen Enforcement-Liste der BaFin, die eine Liste kapitalmarktorientierter Unternehmen enthält, sowie ergänzender Recherchen laufend aktualisiert und bereinigt.

Um aus der Menge der kapitalmarktorientierten Unternehmen diejenigen zu identifizieren, die börsennotiert sind, wurden zunächst diejenigen Unternehmen herausgefiltert, die den Rechtsformen der AG, der KGaA sowie der Europäischen Gesellschaft (SE) angehören. Über weitere Recherchen bei den deutschen Börsen (Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart) wurde die Liste weiter bereinigt. Eine verbleibende minimale Restunschärfe ist nicht zu vermeiden.

Bei der Auswertung wurden auch solche Gesellschaften miteinbezogen, die zwar einen Rückzug von der Börse eingeleitet haben (De-Listing), dieser aber noch nicht abgeschlossen ist, da das relevante Merkmal der Börsennotierung erst mit vollständigem Rückzug von der Börse entfällt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten und der stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft ist die Zahl der 458 identifizierten Unternehmen stichtagbezogen und nicht abschließend.

Von den 458 börsennotierten Unternehmen konnten 39 Unternehmen keine Berücksichtigung finden. Grund dafür kann ein laufendes Liquidations-/Insolvenzverfahren sein. Aufgrund von Insolvenzen und Liquidationen wurden damit insgesamt 39 Unternehmen nicht berücksichtigt.

Insgesamt wurden daher 419 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 250 Unternehmen nur börsennotiert. 169 Unternehmen sind zugleich mitbestimmt. Von diesen 169 Unternehmen unterfallen 105 der festen Quote. 64 Unternehmen sind demnach börsennotiert sowie mitbestimmt und unterliegen nicht der festen Quote.

Wenn im Rahmen dieses Berichts von börsennotierten Unternehmen die Rede ist, sind damit alle börsennotierten Unternehmen gemeint, auch die 169 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 169 Unternehmen werden auch bei den mitbestimmten Unternehmen erfasst.

c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

1 716 Unternehmen, die durch eindeutige Angaben seitens der Unternehmen als mitbestimmungspflichtig und nicht börsennotiert identifiziert wurden, konnten in die Auswertung einbezogen werden.

Nur 122 der insgesamt untersuchten Unternehmen machten selbst Angaben zu ihrem Mitbestimmungsstatus und zur Anzahl der inländischen Mitarbeiter, die für die unternehmerische Mitbestimmung maßgeblich sind. Bei allen anderen Unternehmen waren teils aufwendige Recherchen u.a. im Handelsregister und im Bundesanzeiger notwendig. Ein starkes Indiz für die unternehmerische Mitbestimmung nichtbörsennotierter Unternehmen ist die Befolgung der Vorgaben des FÜPoG (Veröffentlichung von Zielgrößen). Auf diese Weise wurden 2 087 Unternehmen (= 2 209 Unternehmen abzüglich 122 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Mitarbeitern) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 243 Unternehmen, bei denen nicht eindeutig auf ein bestimmtes Mitbestimmungsregime geschlossen werden konnte. Entweder haben diese Unternehmen positive Angaben zur Geltung eines Mitbestimmungsregimes gemacht oder es konnte im Wege des Rückschlusses auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen werden. Diese Unternehmen wurden zwar in die Gesamtauswertung einbezogen, aber nicht soweit die Gruppe „mitbestimmte Unternehmen“ gesondert untersucht wird, um den Aussagegehalt der Studie nicht zu verwässern.

Das heißt, die absolute Zahl aller untersuchten Unternehmen (2 209) ist um 243 Unternehmen größer als die Summe der nur mitbestimmten und nicht börsennotierten (1 547), der nur börsennotierten Unternehmen (250) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (169).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1 716 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 169 Unternehmen, die sowohl als mitbestimmt als auch als börsennotiert erfasst sind.

d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gem. § 96 Abs. 2 und 3 AktG unterliegen

Der Status der paritätischen Mitbestimmung wurde anhand der gemeldeten Beschäftigtenzahl sowie der Branche der Gesellschaft ermittelt. Hierbei ist wiederum zu berücksichtigen, dass keine vollständigen öffentlichen Informationen dazu vorliegen, wie zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Insoweit wird auf die vorgenannte Darstellung des Vorgehens zur Ermittlung des Mitbestimmungsregimes im Allgemeinen verwiesen.

Die Unterscheidung, ob eine SE einer paritätischen Besetzung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat unterliegt, wurde zunächst anhand der Mitarbeiteranzahl sowie den Angaben zum Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat in den Rechnungslegungsunterlagen getroffen. In einem zweiten Schritt wurden dann die Beteiligungsordnungen der jeweiligen SEs recherchiert, um Beschlüsse identifizieren zu können, nach denen von der paritätischen Besetzung abgewichen wird. Diese Beschlüsse wurden bei der aktuellen Auswertung berücksichtigt.

Unternehmen, die trotz inländischer Mitarbeiteranzahl von offenbar über 2 000 keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat aufweisen, wurden für die Einbeziehung in die feste Quote nicht berücksichtigt.

Somit wurden zum Stichtag der Datenerhebung 105 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert identifiziert und ausgewertet, die der festen Quote unterliegen. Von diesen Unternehmen haben 26 Angaben zu inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht (entspricht 24,7 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 105 Unternehmen, die der festen Quote unterfallen, gesondert als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert aufgeführt. Zugleich sind sie notwendiger Bestandteil der Untersuchungsgruppen: „mitbestimmte Unternehmen“ und „börsennotierte Unternehmen“.

B) Öffentlicher Dienst – oberste Bundesbehörden

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des BR, das BVerfG, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Seit dem 1. Januar 2016 wird die zuvor beim Bundesministerium des Innern eingerichtete Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit ebenfalls als eigenständige oberste Bundesbehörde geführt.²⁰ Für das Auswärtige Amt werden seit 2018 erstmalig neben der Zentrale des Auswärtigen Amtes auch die Auslandsvertretungen betrachtet.

Ebenfalls die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insb. hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich im Gleichstellungsindex angeführt wird.

Nachfolgend werden lediglich Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das Abkürzungsverzeichnis (vgl. S. 5).

²⁰ Seit dem 7. Januar 2019 wird das Amt des Bundesbeauftragten von einem Mann ausgeübt. Davor hatte eine Frau das Amt inne.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2020 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre

Der Gleichstellungsindex wird seit 2015 jährlich erhoben, sodass für die Ergebnisse des Gleichstellungsindex 2020 ein Vergleich mit den Vorjahren möglich ist und eine Entwicklung abgelesen werden kann. Durch die Ausgliederung der BfDI aus dem BMI und dessen Umwandlung in eine eigenständige oberste Bundesbehörde zum 1. Januar 2016 hat sich die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk auf 24 Behörden erhöht. Insgesamt lag der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) zum Stichtag 30. Juni 2020 bei 54 Prozent und somit auf demselben Niveau wie 2019. (2015: 53 Prozent, 2016 und 2017: 54 Prozent, 2018: 53 Prozent, 2019: 54 Prozent). Den höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter verzeichnete weiterhin das BMFSFJ mit 72 Prozent (2015: 70 Prozent, 2016: 71 Prozent, 2017: 72 Prozent, 2018: 72 Prozent, 2019: 71 Prozent), gefolgt vom BVerfG mit 68 Prozent (2015: 68 Prozent, 2016: 70 Prozent, 2017: 68 Prozent, 2018: 66 Prozent, 2019: 67 Prozent) und dem BMG mit 65 Prozent (2015: 62 Prozent, 2016: 64 Prozent, 2017: 65 Prozent, 2018: 64 Prozent, 2019: 64 Prozent).

Zum Stichtag 30. Juni 2020 beschäftigten vier der obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer. Diese vier obersten Bundesbehörden waren der BRH mit 42 Prozent (2015: 42 Prozent, 2016, 2017, 2018: 42 Prozent, 2019: 42 Prozent), die BfDI mit 46 Prozent (2016: 41 Prozent, 2017: 42 Prozent, 2018: 44 Prozent, 2019: 49 Prozent) sowie das AA mit 49 Prozent (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017: 51 Prozent, 2018: 49 Prozent, 2019: 49 Prozent²¹). Das BMVg erreichte 2018 als auch 2019 erstmalig einen paritätischen Frauenanteil an Beschäftigten. Jedoch sank der prozentuale Anteil von weiblichen Beschäftigten im BMVg im Jahre 2020 wieder auf 49 Prozent²². Der Frauenanteil bei der BBk lag seit 2015 unverändert bei 44 Prozent.

Einen Fortschritt in der Gleichstellung zeigte der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden. Der höhere Dienst bildet eine wichtige Auswahlgrundlage für die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vorjahresvergleich insgesamt wieder um einen Prozentpunkt auf 47 Prozent, nachdem er zuvor im Jahre 2018 um einen Prozentpunkt gesunken war (2015: 44 Prozent, 2016: 45 Prozent, 2017: 46 Prozent, 2018: 45, 2019: 46 Prozent). Insgesamt lag in allen obersten Bundesbehörden der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, sank im Vergleich zum Vorjahr auf 12 Behörden (2015 waren es 17, 2018: 15 Behörden, 2019: 14 Behörden). Unterrepräsentiert waren Frauen im höheren Dienst beim AA (2019: 37 Prozent) und beim BRH mit jeweils 37 Prozent (2015 und 2016: 34 Prozent, 2017: 38 Prozent, 2018: 38

²¹ Der Frauenanteil im AA hat nur scheinbar abgenommen; tatsächlich stieg er von 48 % 2016 auf derzeit 50 %. Die Angaben im Text beziehen sich nur auf einen Teil der Beschäftigten des AA, da bis 2017 für den Gleichstellungsindex nur die an den Standorten Berlin und Bonn tätigen Beschäftigten, nicht jedoch die an die Auslandsvertretungen entsandten Beschäftigten erfasst wurden.

²² Der Frauenanteil ergibt sich ohne Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten, die nicht zu den Beschäftigten i.S.d. § 3 Nr. 4 BGlG zählen.

Prozent, 2019: 37 Prozent), beim BMVg mit 41 Prozent (2015: 31 Prozent, 2016: 33 Prozent, 2017: 36 Prozent, 2018: 37 Prozent, 2019: 39 Prozent) und beim BfDI mit 38 Prozent (2016: 35 Prozent, 2017: 33 Prozent, 2018: 38 Prozent, 2019: 44 Prozent). Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm weiterhin das BMFSFJ mit 70 Prozent (2015 und 2016: 70 Prozent, 2017: 71 Prozent, 2018: 73 Prozent, 2019: 72 Prozent) ein, gefolgt vom BMG mit wieder auf 61 angestiegenen Prozent (2015: 60 Prozent, 2016 und 2017: 61 Prozent, 2018: 61, 2019: 60 Prozent) und dem BKM mit einem Frauenanteil von 59 Prozent.

Dennoch überstieg in 16 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe den Vorjahreswert. Einen Verlust erfuhr dabei vor allem der BfDI mit 38 Prozent (2016: 35 Prozent, 2017: 33 Prozent, 2018: 38 Prozent, 2019: 44 Prozent).

In den obersten Bundesbehörden waren 2020 insgesamt 37 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt. (2015: 33 Prozent, 2016: 34 Prozent; 2017: 35 Prozent, 2018: 34 Prozent, 2019: 36 Prozent). Insgesamt beschäftigten weiterhin 20 der 24 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen. Lediglich das BVerfG mit 55 Prozent (2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 60 Prozent, 2018: 54 Prozent, 2019: 54 Prozent), der BR mit 53 Prozent und das BMFSFJ mit 59 Prozent (2015: 55 Prozent, 2016 und 2017: 56 Prozent, 2018: 59 Prozent, 2019: 59 Prozent) beschäftigten in Führungspositionen mehr Frauen als Männer.

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen in 15 der obersten Bundesbehörden, im BKAm auf 41 Prozent und im BRH auf 28 Prozent. Im BMFSFJ blieb der Frauenanteil an Leitungsfunktionen im Vorjahresvergleich mit 59 Prozent konstant hoch, genauso wie der BR mit 53 Prozent (BR: 2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 47 Prozent, 2018: 47 Prozent, 2019: 52 Prozent). Eine gleichbleibende Anzahl von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen verzeichnete ebenfalls das BVerfG mit 54 Prozent (2015 und 2016: 50 Prozent, 2017: 60 Prozent, 2018 und 2019: 54 Prozent). Ganz überwiegend lag in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im höheren Dienst unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. In dieser wichtigen Teilgruppe – den Führungskräften der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst – zeigte sich danach immer noch eine deutliche strukturelle Benachteiligung von Frauen. Zudem erreichte keine der obersten Bundesbehörden, dass der Anteil von weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktion den Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst überstieg oder gleich hoch war.

Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitungs- hin zur Abteilungsleitungsebene und zu den beamteten Staatssekretären / Staatssekretärinnen), desto geringer ist regelmäßig der Frauenanteil an Führungspositionen. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 38 Prozent, der an Unterabteilungsleitungen hingegen bei nur 33 Prozent. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde ein Frauenanteil von 32 Prozent erreicht. Auf der Staatssekretärssebene wurde ein Frauenanteil von 25 Prozent erreicht.

Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden die Gleichstellung nicht auf allen Führungsebenen vorangekommen, sodass weiterhin ein Ungleichgewicht und damit nach wie vor Verbesserungsbedarf besteht. Auf der Ebene der Referatsleitungen stieg der Frauenanteil seit 2015 insgesamt um drei Prozentpunkte auf 38 Prozent an und verbesserte sich damit um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr. (2015: 35 Prozent, 2016: 36 Prozent, 2017: 37 Prozent, 2018: 36 Prozent, 2019: 37 Prozent). Bei den Unterabteilungsleitungen stieg der Frauenanteil auf 33 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte (2015: 23 Prozent, 2016: 26 Prozent, 2017: 27 Prozent, 2018: 25 Prozent, 2019: 30 Prozent). Bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren hingegen konnte mit 32 Prozent der positive Trend fortgesetzt werden (2015: 25 Prozent, 2016: 28 Prozent, 2017: 29 Prozent, 2018: 29 Prozent, 2019: 31 Prozent). Auf der Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurde mit 25 Prozent ein deutlicher Anstieg um 7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet, nachdem der Frauenanteil dort zuvor in den Vorjahren gesunken war (2015: 18 Prozent, 2016: 20 Prozent, 2017: 21 Prozent, 2018: 15 Prozent, 2019: 18 Prozent).

Die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen sank somit gegenüber dem Vorjahr noch um weitere zwei Prozentpunkte auf fünf Prozentpunkte (2015: zwölf Prozentpunkte, 2016 und 2017: zehn Prozentpunkte, 2018: elf Prozentpunkte, 2019: sieben Prozentpunkte).

Mit Blick auf die Referatsleitungen verzeichneten den höchsten Frauenanteil mit jeweils 60 Prozent das BVerfG (2015 und 2016: 56 Prozent, 2017: 60 Prozent, 2018 und 2019: 60 Prozent) und das BMFSFJ (2015 und 2016: 57 Prozent, 2017: 58 Prozent, 2018: 59 Prozent, 2019: 59 Prozent), gefolgt vom BR mit 58 Prozent (2015 und 2016: 53 Prozent, 2017: 50 Prozent, 2018: 50 Prozent, 2019: 57 Prozent).

Bei den Unterabteilungsleitungen verzeichnete das BPrA mit 100 Prozent weiterhin den höchsten Frauenanteil (2015 und 2016: 50 Prozent, 2017: 100 Prozent, 2018: 100 Prozent, 2019: 50 Prozent), gefolgt von der BKM mit zwei Dritteln (2015: 25 Prozent, 2016: 60 Prozent, 2017: 80 Prozent, 2018: 80 Prozent, 2019: 66 Prozent) sowie dem BMFSFJ mit 55 Prozent (2015: 50 Prozent, 2016: 53 Prozent, 2017: 47 Prozent, 2018: 58 Prozent, 2019: 54 Prozent). Somit verfügen nur drei oberste Bundesbehörden über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen.

Den höchsten Frauenanteil unter den Abteilungsleitungen verzeichnen das BMJV und das BPA mit jeweils 57 Prozent (BMJV: 2015: 43 Prozent, 2016 und 2017: 57 Prozent, 2018: 66 Prozent, 2019: 57 Prozent; BPA: 2015 und 2016: 33 Prozent, 2017: 38 Prozent, 2018: 57 Prozent, 2019: 57 Prozent). Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung auf dieser Ebene verzeichneten das BKAm, das BMBF, das BMFSFJ (2015: 50 Prozent, 2016 und 2017: 60 Prozent, 2018: 60 Prozent, 2019: 50 Prozent) und das BMAS (2015 und 2016: 29 Prozent, 2017: 43 Prozent, 2018: 50 Prozent, 2019: 50 Prozent). Somit besetzten nur zwei oberste Bundesbehörden mehr Abteilungsleitungen mit Frauen als mit Männern.

Bei den vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 erfolgten beruflichen Aufstiegen lag der Frauenanteil bei unveränderten 53 Prozent (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017: 58 Prozent, 2018: 53 Prozent, 2019: 53 Prozent). Der Anteil entsprach somit beinahe dem Frauenanteil an den Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden von 54 Prozent in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung

zu erkennen ist. In den entsprechenden Vorjahreszeiträumen entsprach der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen jeweils dem an der Gesamtbeschäftigung.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden beträgt weiterhin 18 Prozent wie im Vorjahr (2015 und 2016: 17 Prozent, 2017: 19 Prozent, 2018: 17 Prozent, 2019: 18 Prozent). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten verharrte ebenfalls auf gleich hohem Niveau und belief sich wie in den Vorjahren auf 81 Prozent (2015: 84 Prozent, 2016: 83 Prozent, 2017: 82 Prozent, 2018: 81 Prozent, 2019: 81 Prozent). Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung trägt wegen des noch zu geringen Angebots in Teilzeit zu führen und anderer Faktoren zu den nach wie vor zu niedrigen Frauenquoten bei den Leitungsfunktionen bei. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sank im Vorjahresvergleich um einen Prozentpunkt auf 30 Prozent (2015 und 2016: 29 Prozent, 2017: 32 Prozent, 2018: 31 Prozent, 2019: 31 Prozent). Bei den männlichen Beschäftigten blieb der Anteil wie im Vorjahr bei 7 Prozent (2015: 5 Prozent, 2016: 6 Prozent, 2017: 7 Prozent, 2018: 6 Prozent, 2019: 7 Prozent). Bei den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrauten Frauen sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigung gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf 19 Prozent, nachdem er zuvor gestiegen war (2015: 17 Prozent, 2016: 20 Prozent, 2017: 22 Prozent, 2018: 21 Prozent, 2019: 21 Prozent).

Deutlich zu erkennen ist: Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen nach wie vor ab. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Unterabteilungsleiterinnen ist mit zwei Prozent um gut 21 Prozentpunkte niedriger als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Referatsleiterinnen (23 Prozent). Wie im Vorjahr arbeiteten alle Frauen auf der Ebene der Abteilungsleiterinnen (einschließlich Direktorinnen) in Vollzeit. Genauso befanden sich in der darüber liegenden Führungsebene weder Frauen noch Männer in Teilzeit. Teilzeit ist damit weiterhin ein Hemmnis für die Betrauung mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zu den weiteren Ergebnissen des Gleichstellungsindex 2020 wird auf den Anhang 1 verwiesen.²³

²³ Der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen im BMZ beträgt 49% (Präzisierung zum Gleichstellungsindex siehe S. 155).

C) Gremien des Bundes

I. Einführung

Mit dem Bundesgremienbesetzungsgesetz soll erreicht werden, dass in Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, hinsichtlich dieser Mitglieder eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern erfolgt. Es ist eine der beiden wesentlichen Säulen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes und strebt ein weitgehend synchrones Vorgehen zu den Regeln für die Privatwirtschaft an.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Das Statistische Bundesamt erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle zwei Jahre eine Statistik zu den gemeldeten Daten. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und der Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2019 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2017.

II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz hat das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes von 1994 modernisiert und fortentwickelt. Es ist weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet als sein Vorgängergesetz. Der Begriff der „Gremien“ ist klarer definiert, zudem wird zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien unterschieden. Im Unterschied zur früheren Rechtslage sind vom Gesetz auch Aufsichtsgremien erfasst, deren Mitglieder vollständig oder z.T. durch Wahl bestimmt werden. Für diese Gremien gilt seit dem Jahr 2016 die feste Quote in Höhe von 30 Prozent für den jeweiligen Mindestanteil von Frauen und von Männern an den durch den Bund zu bestimmenden Mitgliedern, ebenso wie für die im Gesellschaftsrecht geregelten Aufsichtsräte. Die 30-Prozentvorgabe findet keine Anwendung, wenn der Bund für ein Gremium nur insgesamt höchstens zwei Mitglieder bestimmen kann. Welche Gremien „wesentlich“ sind, wird zum einen durch die jeweils federführenden Institutionen des Bundes – insb. durch die Bundesministerien – bestimmt. Zum anderen sind nach § 3 Nummer 2 BGremBG Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, qua Gesetz wesentliche Gremien. Die Institutionen haben bei diesen Gremien darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien paritätisch vertreten sind.

Es ist das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien ab dem 1. Januar 2018 gem. § 4 Abs. 2 Satz 1 BGremBG auf 50 Prozent zu erhöhen. Bei einer ungeraden Zahl von Mitgliedern, die der Bund zu bestimmen hat, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 BGremBG (nur) einen Sitz betragen. Falls die Zahl zu besetzender Gremiensitze nicht ausreicht, um die 50-Prozent-

Zielgröße zu erreichen, ist der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen bei der Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze sukzessive zu steigern.

Die Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gelten auch dann, wenn ein Gremium den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften (Quoten- sowie verbindliche Zielvorgaben) unterliegt. Dementsprechend hat einerseits der Aufsichtsrat einer AG im Besitz des Bundes eine Zielgröße für seinen künftigen Frauenanteil festzulegen. Darüber hinaus hat der Bund das BGremBG zu beachten, wenn er mindestens drei Mitglieder in den Aufsichtsrat entsenden oder wählen kann.

I.S. einer zielstrebigen Annäherung an das gesetzliche Ziel paritätischer Teilhabe von Frauen und Männern an den Gremienbesetzungen des Bundes einigten sich die Bundesressorts auf Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre im Juli 2018 auf gemeinsame Verfahrensregeln für Gremienbesetzungen. Die Einrichtung zentraler Ansprechstellen für Gremienbesetzungen in jedem Bundesministerium und eine halbjährliche Befassung der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre aller Bundesressorts haben gemeinsam mit weiteren Maßnahmen zu einer besseren Koordination und vorausschauenden Planung von Gremienbesetzungen geführt.

III. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben insgesamt 556 Gremien gemeldet. Von diesen waren 350 Aufsichtsgremien und 206 wesentliche Gremien. Diese werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt.

IV. Aufsichtsgremien

Aufsichtsgremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahlen bestimmt werden können. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts und zwar unabhängig davon, ob sie gewählt oder von den Anteilseignern entsendet werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben, wie etwa der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

§ 4 Abs. 1 Satz 1 BGremBG regelt, dass in einem Aufsichtsgremium ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein müssen. Die fixe Mindestquote von 30 Prozent sichert eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet ist, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Diese Regelung ist den entsprechenden Bestimmungen im Gesellschaftsrecht nachgebildet. Die 30-Prozent-Quote ist nicht auf das gesamte Aufsichtsgremium bezogen, sondern bezieht sich nur auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann und gilt nur für Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann. Dabei gilt, dass der jeweilige Mindestanteil bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern ist. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende

wahrgenommen werden. Seit dem 1. Januar 2018 ist es gem. § 4 Abs. 2 Satz 1 BGremBG das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien auf 50 Prozent zu erhöhen.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2019 345 Aufsichtsgremien gemeldet. Dies waren 62 Prozent aller gemeldeten 550 Gremien.

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes

Bei 103 der 345 Aufsichtsgremien (29,8 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 533 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 533 Mandaten 252 (47,3 Prozent) von Frauen und 281 (52,7 Prozent) von Männern wahrgenommen. In diesen Gremien müssen gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 BGremBG jeweils mindestens 30 Prozent der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und Männer sein.

In 85 der 103 Aufsichtsgremien (82,5 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 453 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile eingehalten. Hier war das Verhältnis 219 Frauen (48,3 Prozent) zu 234 Männer (51,7 Prozent). In 70 der 103 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 162 Frauen und 176 Männern.

In 18 der Aufsichtsgremien (17,5 Prozent) mit insgesamt 80 Sitzen des Bundes waren die Mindestanteile zum Stichtag noch nicht erreicht. In 10 Aufsichtsgremien wurden die Mindestanteile bezüglich des Frauenanteils (7 Mandate von Frauen im Verhältnis zu insgesamt 50 Sitzen des Bundes) und in acht Aufsichtsgremien bezüglich des Männeranteils (vier Mandate von Männern im Verhältnis zu insgesamt 30 Sitzen des Bundes) nicht erreicht. In diesen Aufsichtsgremien sind insb. mit Blick auf das seit 2018 geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch besondere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes

Bei 242 der 345 Aufsichtsgremien (70,1 Prozent) hat der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmt. Insgesamt betraf dies 330 Mandate. Gem. § 4 Abs. 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zur Einhaltung der Mindestanteile in diesen Fällen nicht. Allerdings haben die Institutionen auch in diesen Fällen bei der Bestimmung der Mitglieder die neben dem BGremBG geltenden Normen zu beachten. Nach § 2 GGO ist die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip und soll u. a. bei allen verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming). Zudem gelten für den Bund die Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes. Dazu zählt u. a. der Public Corporate Governance Kodex (PCGK). Darin ist unter 6.2.1 bestimmt, dass Überwachungsorgane so zusammengesetzt sein sollen, dass die bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung insbesondere hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter erreicht werden.

Tatsächlich wurden von diesen 330 Mandaten 132 (40,2 Prozent) von Frauen und 198 (59,8 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 44,5 Prozent (388 Köpfe), der Männeranteil betrug 55,5 Prozent (483 Köpfe).

Tabelle 1:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	345	861	383	478
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	247	330	132	198
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	103	533	252	281
Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	70	328	157	170
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	85	451	218	233
Gremien, bei denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht waren	18	80	33	47
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	10	50	7	43
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	8	30	26	4

4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede bei den Aufsichtsgremien auf.

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von drei Aufsichtsgremien beim BMZ bis zu 108 beim BMBF. Dieses und die BKM mit 99 Aufsichtsgremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 206 Aufsichtsgremien verantwortlich. Das waren 57,9 Prozent der 3545 Aufsichtsgremien.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Mindestanteile gab es Unterschiede: Während das BMG in keinem Aufsichtsgremium drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte, war dies bei 20 Gremien der BKM der Fall.

BMAS, BMBF, BMJV, BMVg, BMU und BMZ hatten in allen Aufsichtsgremien die Mindestanteile von 30 Prozent Frauen und Männern bereits erreicht. Andere Institutionen haben hier dagegen noch Aufholbedarf.

Tabelle 2:

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit weniger als 30 % Frauen oder Männer
AA	15	4	4	7	6	1
BMAS	3	0	0	3	3	0
BMBF	108	64	29	15	13	2
BMEL	8	1	3	4	2	2
BMF	17	1	7	9	7	2
BMFSFJ	3	1	0	2	1	1
BMG	11	7	4	0	0	0
BMI	15	4	2	9	6	3
BMJV	10	4	0	6	6	0
BMU	3	1	0	2	2	0
BMVg	7	0	1	6	6	0
BMVI	21	3	10	8	7	1
BMWi	29	9	8	12	10	2
BMZ	3	0	1	2	2	0
BKM	99	55	24	20	15	5
insgesamt	350	156	91	103	85	18

V. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2019 205 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 37,2 Prozent aller 550 gemeldeten Gremien.

Dies sind Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder solche, die als wesentlich bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten

Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der dahingehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes.

In diesen Gremien haben die Institutionen des Bundes gem. § 5 Abs. 2 Satz 1 BGremBG darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird. Eine paritätische Vertretung ist bei einer geraden Anzahl von vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern gegeben, wenn diese zu je 50 Prozent Frauen und Männer sind. Bei einer ungeraden Anzahl von vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gem. § 5 Abs. 3 i.V.m. § 4 Abs. 2 Satz 2 BGremBG zur bestmöglichen Vertretung beider Geschlechter einen Sitz betragen. Diese Fälle werden im Folgenden ebenfalls als paritätische Vertretung bewertet. Gem. § 5 Abs. 2 Satz 2 BGremBG kann das Ziel der Parität stufenweise entsprechend den Vorgaben in § 4 Abs. 1 und 2 BGremBG erreicht werden.

1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann

Bei 137 (67 Prozent) der 205 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 1 471 Mitglieder bestimmen.

In 78 der 137 wesentlichen Gremien (57,2 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 724 Sitzen des Bundes war entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz – und somit bereits die zweite Stufe des § 5 Abs. 2 Satz 2 BGremBG – zum Stichtag erreicht. 353 Mandate (49 Prozent) wurden von Frauen und 361 (51 Prozent) von Männern wahrgenommen.

In weiteren 40 dieser 138 Gremien (29 Prozent) mit insgesamt 563 Sitzen war die erste Stufe des § 5 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 4 Abs. 1 BGremBG von 30 Prozent erreicht. Damit waren die gesetzlichen Mindestanteile in insgesamt 119 wesentlichen Gremien (86,2 Prozent) erreicht.

In 19 (13,8 Prozent) der 138 wesentlichen Gremien mit mindestens drei und insgesamt 193 vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern war weder die Parität noch die 30-Prozentstufe für beide Geschlechter erreicht. Von diesen Mitgliedern waren 72 Frauen (37,3 Prozent) und 121 Männer (62,7 Prozent). Der prozentuale Anteil der Frauen von mehr als 30 Prozent beruhte darauf, dass es wesentliche Gremien gab, in denen der Anteil der Männer unter 30 Prozent lag.

2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann

Bei 68 (33 Prozent) der 206 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmen. Insgesamt betraf dies 89 Mandate. Gem. § 5 Abs. 3 i.V.m. § 4 Abs. 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zum Hinwirken auf die paritätische Vertretung in diesen Fällen nicht.

Tatsächlich wurden von diesen 89 Mandaten 37 (41,6 Prozent) von Frauen und 52 (58,4 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Insgesamt wurden von den 1.559 Mandaten 716 (45,9 Prozent) von Frauen und 843 (54,1 Prozent) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien ist mit 45,9 Prozent höher als in den vergleichbaren Aufsichtsgremien mit 44,5 Prozent.

Tabelle 3:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	206	1 580	725	855
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	68	89	37	52
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	138	1 491	679	791
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	79	735	363	372
Gremien, bei denen (nur) die 30-Prozentstufe erreicht war	40	563	253	310
Gremien, bei denen eine der Stufen des § 5 II erreicht war	119	1 298	616	682
Gremien, bei denen keine der Stufen des § 5 II erreicht war	19	193	72	121
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	13	146	31	115
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	6	47	41	6

4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede bei den wesentlichen Gremien auf.

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von null wesentlichen Gremien beim BMVg bis zu 42 beim BMG.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Vorgaben des § 5 Abs. 2 BGremBG gab es Unterschiede: Während das BMVI nur zwei und das BMZ nur ein wesentliches Gremium hatten, in denen sie drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnten, war dies bei 21 Gremien des BMG der Fall.

BMAS, BMJV, BMVI, BMU, BMZ und BKM haben in allen Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, die Mindestanteile von 30 Prozent Frauen und Männern bereits erreicht, bei BMZ und BKM wurde sogar eine paritätische Besetzung erreicht. BMJV und BMU hatten nur ein wesentliches Gremium, in dem die Parität noch nicht erreicht war. Andere Institutionen hatten dagegen noch Aufholbedarf.

Tabelle 4:

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien, mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern, in denen die Parität erreicht war	Gremien, mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern, in denen 30 % für beide Geschlechter erreicht waren
BKAmt	4	0	0	4	1	3
AA	4	0	0	4	2	3
BMAS	8	1	1	6	3	6
BMBF	22	2	8	12	8	10
BMEL	10	0	2	8	1	5
BMF	10	1	3	6	1	4
BMFSFJ	22	2	2	18	13	15
BMG	42	19	2	21	8	20
BMI	20	1	0	19	14	16
BMJV	8	4	0	4	3	4
BMU	3	0	0	3	2	3
BMVg	0	0	0	0	0	0
BMVI	8	5	1	2	0	2
BMWi	18	0	1	17	7	14
BMZ	1	0	0	1	1	1
BKM	26	10	3	13	13	13
insgesamt	206	47	21	138	79	119

VI. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Der Bund konnte in allen Gremien insgesamt 2 422 Mitglieder bestimmen. 1 100 der Mitglieder waren Frauen (45,4 Prozent) und 1 322 Männer (54,6 Prozent). In den 241

Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2 024 Mitglieder bestimmen konnte, waren 931 Frauen (46,4 Prozent) und 1 072 Männer (53,6 Prozent) vertreten.

Tabelle 5:

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	550	2 422	1 000	1 322
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	310	419	169	250
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	235	2 003	930	1 073
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	150	1 075	526	549
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	204	1 751	835	916
Gremien, in denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht waren	37	273	105	168
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Frauen nicht erreicht war	23	196	38	158
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Männer nicht erreicht war	14	77	67	10

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Die Unterschiede zwischen den Institutionen, die sich bei den Betrachtungen zu den verschiedenen Gremienarten gezeigt haben, treten auch bei einer Gesamtbetrachtung zu Tage.

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von drei Gremien beim BMZ und vier Gremien beim BKAm bis zu 130 beim BMBF. Dieses und die BKM mit 125 Gremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 248 Gremien verantwortlich. Das waren 45 Prozent von allen 550 besetzten Gremien insgesamt.

Unterschiedlich war auch die jeweilige Anzahl von Gremien, in denen die prozentualen Vorgaben des Gesetzes einzuhalten sind. Während die BKM in 33 Gremien drei oder

mehr Mitglieder bestimmen konnte, war dies beim BMZ und beim BKAmT nur in vier Gremien der Fall.

Tabelle 6:

Institution	Besetzte Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmT	4	0	0	4
AA	19	4	4	11
BMAS	11	1	1	9
BMBF	130	66	37	27
BMEL	18	1	5	12
BMF	27	2	10	15
BMFSFJ	25	3	2	20
BMG	53	26	6	21
BMI	35	5	1	29
BMJV	18	8	0	10
BMU	6	1	0	5
BMVg	7	0	1	6
BMVI	29	8	11	10
BMWi	47	9	9	29
BMZ	4	0	1	3
BKM	125	65	27	33
insgesamt	556	203	112	241

Auch beim auf alle Gremien bezogenen Geschlechterverhältnis sind deutliche Unterschiede erkennbar. Die BKM hat 133 Frauen und 133 Männern, das BMZ 11 Frauen und 11 Männern als Gremienmitglieder bestimmt. Damit weisen sie ein ausgewogenes Verhältnis auf, beim BMJV ist es mit 36 Frauen und 34 Männern nahezu ausgewogen. Andere Institutionen des Bundes haben dieses ausgewogene Verhältnis noch nicht erreicht.

Tabelle 7:

Institution	Gremien mit 1 oder 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAmt	0	0	21	28	21	28
AA	2	10	31	36	33	46
BMAS	2	1	35	44	37	45
BMBF	55	79	56	79	111	158
BMEL	3	8	54	97	57	105
BMF	7	15	33	46	40	61
BMFSFJ	4	3	127	88	131	91
BMG	21	17	138	150	159	167
BMI	1	6	120	158	121	164
BMJV	3	5	33	29	36	34
BMU	0	1	26	21	26	22
BMVg	1	1	13	17	14	18
BMVI	14	16	34	36	48	52
BMWi	4	23	130	180	134	203
BMZ	1	1	11	11	12	12
BKM	56	63	77	70	133	133
insgesamt	173	254	940	1 084	1 113	1 338

VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft

Bei der Berechnung der Anzahl der den Geschlechtern zukommenden Mandate ist gem. § 4 Abs. 1 Satz 6 BGremBG zur nächsten vollen Personenzahl aufzurunden. Das bedeutet, dass bspw. bei vier oder fünf Mitgliedern des Bundes jeweils mindestens zwei Frauen und zwei Männer vertreten sein müssen, was Anteile von 50 Prozent bzw. 40 Prozent bedeutet. Nach der für die Privatwirtschaft geltenden Regelung des § 96 Abs. 2 Satz 4 AktG ist hingegen in allen Fällen auf volle Personenzahlen auf- bzw. abzurunden. In einem aus 16 Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat bedeutet dies bei der Getrennterfüllung, dass sowohl für die Anteilseignerbank als auch für die Arbeitnehmerbank die rechnerischen Mindestanteile von 2,4 auf zwei Personen abzurunden ist. Nach dem BGremBG ist hingegen auf drei Personen aufzurunden.

Bedeutsam ist diese Regelung insb. für Aufsichtsräte der Unternehmen, an denen der Bund beteiligt ist und bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder für den Aufsichtsrat bestimmen kann.

Noch weitergehend ist die Vorgabe des § 5 Abs. 2 Satz 1 BGremBG für die wesentlichen Gremien, bei denen darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird.

Der Bund hat sich selbst strengere Regeln als der Privatwirtschaft gegeben.

VIII. Methodik

Das BGremBG ist ebenso wie der privatwirtschaftliche Teil des FÜPoG stufenweise in Kraft getreten.

Die Institutionen des Bundes waren zunächst gem. § 6 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGremBG verpflichtet, bis spätestens zum 30. Juni 2015 eine Aufstellung der Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann, auf ihren Internetseiten zu veröffentlichen und bei jedem Gremium anzugeben, wie viele der Mitglieder der Bund bestimmen kann. Zum 31. Dezember 2015 waren gem. § 6 Abs. 2 Satz 1 BGremBG erstmals auch die tatsächlichen Besetzungen der Gremien mit Frauen und Männern zu erfassen. Sodann mussten und müssen gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 BGremBG in diesen und neu hinzugekommenen Aufsichtsgremien seit dem 1. Januar 2016 bei Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze die Mindestanteile von 30 Prozent für Frauen und Männer beachtet und (sukzessive) erreicht werden, wenn der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann. Bei wesentlichen Gremien war und ist gem. § 5 Abs. 2 Satz 1 BGremBG auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern oder bis höchstens 2017 auf 30-prozentige Mindestanteile hinzuwirken. Schließlich mussten die Institutionen des Bundes gem. § 6 Abs. 2 Satz 4 BGremBG bis spätestens zum 31. März 2017 die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern nach Maßgabe von § 1 Abs. 3 GleiStatV an das Statistische Bundesamt melden.

Aufgrund des stufenweisen Inkrafttretens haben sich auch die Erkenntnisse zur Wirkung des BGremBG erst nach und nach ergeben. So konnte in der ersten jährlichen Information der Bundesregierung lediglich eine Aufstellung sämtlicher Gremien und die jeweilige Zahl der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder veröffentlicht werden.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2019.

Anhang: Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder

Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder am 31.12.2019		
Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Auswärtiges Amt		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze	2	2
Kuratorium der Internationalen Stiftung für Seerecht	0	1
Kuratorium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes	2	4
Kuratorium des Villa Aurora & Thomas Mann House e.V.	0	2
Kuratorium Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (EVZ)	1	2
Präsidium des Goethe Instituts e.V.	0	1
Präsidium des Instituts für Auslandsbeziehungen e.V.	1	1
Rat der Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	2	3
Stiftungsrat der Internationalen Akademie Nürnberger Prinzipien	0	1
Kuratorium der Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tadjikistan Regional Integration Programme)	3	1
Stiftungsrat des Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin	7	7
Verwaltungsrat des Deutsch-Tschechischen Zukunftsfonds	2	2
Stiftungsrat des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOIS)	1	1
Aufsichtsrat, Instrument in Support of Trade Exchanges	0	1
Zentraldirektion des Deutschen Archäologischen Instituts	0	2
wesentliche Gremien		
Beirat des Deutsch-Tschechischen Gesprächsforums	5	9
Kuratorium des Deutsch-Israelischen Zukunftsfonds	3	3
Vorstand der Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit	1	2
Akademiebeirat Tarabya	3	1
Bundesministerium für Arbeit und Soziales		
Aufsichtsgremien		
Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	5
Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	2	1
Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn	4	5
wesentliche Gremien		
DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	5	7
Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	6	9
Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	1	2
Sozialbeirat nach § 156 SGB VI	2	1
Verbandsausschuss des Deutschen Sozialrechtsverbandes e. V.	5	6
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	5	8
Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	2	0
Kommission nach § 3 des Versorgungsruhengesetzes	0	1
Bundesministerium für Bildung und Forschung		
Aufsichtsgremien*)		
Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG), Aufsichtsrat	0	2

Bildung und Begabung, Kuratorium	1	0
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	3	2
Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat	2	2
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	0	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	0	2
Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium	1	2
Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	1	1
Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council)	1	1
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council)	0	2
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	0	1
Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council	0	1
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	1	1
Futurium, Aufsichtsrat	2	2
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS), Mitgliederversammlung	0	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSP), Board of Trustees	2	0
Jugend forscht, Kuratorium	1	0
Max Weber Stiftung - Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Stiftungsrat	0	1
Max-Planck-Institut für Eisenforschung (MPIE), Verwaltungsrat	0	1
Steuerungsgruppe gemäß Verwaltungsabkommen über das Zusammenwirken von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Abs. 2 des Grundgesetzes	2	2
Stiftung caesar, Stiftungsrat	1	1
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft, Kuratorium	3	4
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	1	0
Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Kuratorium	2	1
Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat	1	0
Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung (TWINCORE), Aufsichtsrat	0	1
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Kuratorium	1	2
Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Stiftungsrat	1	2
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Kuratorium	1	1
Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Mitgliederversammlung	1	0
Forschungszentrum Jülich (FZJ), Aufsichtsrat	2	2
GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat	0	2
Helmholtz Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat	0	1
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR), Kuratorium	1	0
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat	2	0
Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit (CISPA), Aufsichtsrat	1	0
Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel (GEOMAR), Kuratorium	0	1
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ), Aufsichtsrat	1	1
Helmholtz-Zentrum Geesthacht - Zentrum für Material- und Küstenforschung (HZG), Aufsichtsrat	1	2
Helmholtz-Zentrum München - Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat	1	2
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ), Kuratorium	2	0
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat	1	0
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), Aufsichtsrat	1	1
Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH (DSMZ), Aufsichtsrat	1	0
Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium	0	1
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DIfE), Kuratorium	0	2
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Stiftungsrat	1	1
Deutsches Museum (DM), Kuratorium	1	0
Deutsches Museum (DM), Verwaltungsrat	0	1
Deutsches Primatenzentrum (DPZ), Aufsichtsrat	1	0
Deutsches Rheumaforschungszentrum (DRFZ), Stiftungsrat	1	0
Deutsches Schifffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	0	1
FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	1	1
Forschungsverbund Berlin, Kuratorium	1	0
Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin (GWZ), Kuratorium	1	0
Georg-Eckert-Institut (GEI), Kuratorium	1	1

Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat	1	0
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat	1	1
Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat	0	1
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	1	1
Institut für Plasmaforschung und Technologie (INP), Kuratorium	0	1
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1
Institut photonische Technologien (IPHT), Kuratorium	1	0
Kiepenheuer-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Alternsforschung (FLI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik (IAP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), Stiftungsrat	1	1
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (IFW), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Katalyse (LIKAT), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Neue Materialien (INM), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung (IOM), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat	0	2
Leibniz-Institut für Ostseeforschung (IOW), Kuratorium	0	2
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat	1	1
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS), Aufsichtsrat	0	1
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Troposphärenforschung (TROPOS), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat	1	0
Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium	0	1
Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO), Verwaltungsrat	0	1
Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat	1	0
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK), Kuratorium	0	1
Römisch-Germanisches Nationalmuseum (RGZM), Stiftungsrat	1	0
Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat	1	0
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	1	0
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	0	1
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	0	1
Zentrum für Marine Tropenökologie Bremen (ZMT), Aufsichtsrat	0	1
Zoologisches Forschungsmuseum A. Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	0	1
wesentliche Gremien		
Beirat Deutschlandstipendium	1	2
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hauptausschuss	2	3
Deutscher Ethikrat	5	8
Deutsches Studentenwerk, Kuratorium	1	0
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	1
European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI)	0	1
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)	3	3
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	1	1
Governing Board Fusion for Energy (F4E)	0	2

Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium	0	1
Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII)	0	2
Scientific Advisory Committee (SAC) - PRIMA	0	1
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	0	3
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	2
Senat der Leibniz-Gemeinschaft (WGL)	1	1
Senat der Max-Planck-Gesellschaft, Berlin (MPG)	1	1
Unabhängige Expertenkommission Fracking (ExKom)	2	2
Villa Vigoni, Kuratorium	2	2
Volkswagen-Stiftung, Kuratorium	3	4
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	5	3
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	0	6
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft		
Aufsichtsgremien		
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	0	2
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Lebensmittel-Systembiologie an der Technischen Universität München	1	1
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Nutztierbiologie (FBN)	0	2
Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V. (FNR)	2	5
Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE)	0	1
Verwaltungsrat des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)	2	11
Aufsichtsrat des Deutschen Biomasseforschungszentrums gGmbH (DBFZ)	2	3
Verwaltungsrat der Landwirtschaftlichen Rentenbank	2	3
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat "Ländliche Entwicklung" (SRLE)	6	4
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	4	11
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	5	9
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	3	7
Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	1	11
Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz (NAP)	4	12
Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission	17	15
Tierschutzkommission	6	6
Internationale Walfangkommission (IWC)	1	1
Kommission für die Erhaltung der lebenden Meeresschätze in der Antarktis (CCAMLR)	1	1
Bundesministerium der Finanzen		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH	2	4
Aufsichtsrat der Commerzbank AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG)	2	2
Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG	1	1
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	3	3
Aufsichtsrat der KfW Capital GmbH & Co KG	1	1
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	0	2
Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV)	3	3
Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	3	1
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3
Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH	0	2
Kuratorium der Stiftung "Erinnerung, Verantwortung und Zukunft"	0	2
Stiftungsrat der Stiftung "Geld und Währung"	1	1
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	4	5
Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR	0	1
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	0	3
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	4	3

wesentliche Gremien		
Ausschuss für Finanzstabilität (AFS)	0	7
Beirat des Stabilitätsrates	1	1
Direktorium der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	2	4
Kunstbeirat	1	1
Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation	2	1
Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)	0	1
Programmbeirat	1	1
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)	1	4
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT)	2	2
Vorstand der Deutschen Bundesbank	2	1
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend		
Aufsichtsgremien		
Verwaltungsrat des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)	1	0
Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	4	0
Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes	6	5
wesentliche Gremien		
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10
Beirat Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	14	1
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	9	7
Ausschuss für die Bundesjugendspiele	0	1
Entscheidungsgremium der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien	1	0
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) gemäß § 14 Abs. 3 Nr. 3 JMStV (Entsendegremium)	1	1
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	2	3
Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	6	5
Bundesjugendkuratorium (BJK)	8	7
Sachverständigenkommission für den Kinder- und Jugendbericht	7	7
Stiftungsrat der Bundesstiftung Mutter und Kind	5	0
Kuratorium der Bundesstiftung Mutter und Kind	7	1
Stiftungsrat der Conterganstiftung für behinderte Menschen	1	2
Vorstand der Conterganstiftung für behinderte Menschen	1	1
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	7	7
Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	6	6
Ausschuss für Mutterschutz (AfM)	10	5
Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1
Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1
Sachverständigenkommission für den 8. Altersbericht der Bundesregierung	5	5
Beirat des BMFSFJ zur gemeinsamen Jugendstrategie der Bundesregierung	9	10
Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung	6	5
Bundesministerium für Gesundheit		
Aufsichtsgremien		
EMA-Verwaltungsrat	0	1
Europäische Drogenbeobachtungsstelle - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD/EMCDDA)	1	0
HMGU - Helmholtz Zentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)	0	1
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e.V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	1	1
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	2	0
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	0	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	0
Kuratorium des Heinrich-Pette-Instituts HPI	2	0
Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB - MED) - Informationszentrum Lebenswissenschaften	1	0
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)	1	0
Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	0	1

wesentliche Gremien		
Artikel 7 Ausschuss Medical Devices	0	1
Beirat Unabhängige Patientenberatung	5	7
Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD)	10	8
Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses	1	0
Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO)	0	1
Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT)	0	1
Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP)	1	0
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	0
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	0
Expertenbeirat Influenza	5	10
Expertenbeirat des Innovationsausschuss	4	6
Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)	8	3
Gendiagnostik-Kommission (GEKO)	10	8
Innovationsausschuss	0	1
Kommission Antinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART)	7	9
Kommission Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsmonitoring (GBEMON)	9	10
Kommission Umweltmedizin und Public Health	9	8
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	15	13
Lenkungsausschuss Deutsches Hämophileregister	4	4
Medical Device Coordination Group (MDCG)	0	1
Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission)	5	7
Nationale Präventionskonferenz (NPK)	0	1
Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln (NAVKO)	3	3
Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC)	0	1
Pädiatrischer Ausschuss der EMA (PDCO)	1	0
Regelungsausschuss für Blutprodukte	1	0
Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU	1	0
Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR)	3	4
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	4	9
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	1	1
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	0
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	0	1
Ständige Impfkommission (STIKO)	8	10
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	2	0
Ständiger Ausschuss für Human-Arzneimittel der EU	0	1
Trinkwasserkommission	8	8
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	0	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	0	1
Wissenschaftliche Kommission für ein modernes Vergütungssystem (KOMV)	6	7
Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie	7	7
Wissenschaftlicher Beirat zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs beim Bundesversicherungsamt (BVA)	5	3
Zentrale Ethik-Kommission für Stammzellenforschung (ZES)	3	6
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat		
Aufsichtsgremien		
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	3
Aufsichtsrat der Deutschen Sporthilfe	0	1
Aufsichtsrat der "Stiftung Nationale Anti-Doping Agentur"	1	0
Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	4	8
Lenkungsausschuss der Behördennummer 115	1	2
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	0	1
Aufsichtsrat der ALDB GmbH	0	1
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz	0	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	0	2

Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik	0	3
Stiftungsrat der Bundesstiftung Bauakademie	3	0
Lenkungsausschuss IGF-D	0	4
Kuratorium des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung	9	7
Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur	2	1
Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	0	2
wesentliche Gremien		
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	3	3
Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	0	3
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaften	4	5
Bundespersonalausschuss	2	2
Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt	4	2
Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt	3	10
Zentrale Arbeitsgruppe der Behördennummer 115	4	4
Ständiger Ausschuss für geografische Namen	4	3
IT-Planungsrat	0	1
Datenethikkommission	8	8
Fachkommission „Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit“	12	12
Beirat für Raumentwicklung beim BMI	14	14
Sachverständigenkreis Kunst am Bau	4	4
Expertenkreis Forschungsförderung des Innovationsprogramms Zukunft Bau	8	20
Kuratorium Nationale Stadtentwicklungspolitik	10	9
Beratungskreis des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus	4	4
Unabhängige Kommission Antiziganismus	5	6
Kuratorium Zentrum Weiße Stadt Tel Aviv	1	2
Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat juris GmbH	1	2
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	0
Kuratorium der Stiftung Forum Recht	1	2
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	4	2
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	5	3
Kuratorium der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. (IRZ)	3	3
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation	0	1
Verwaltungsrat des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	0	1
Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer	0	1
Verwaltungsrat der Stiftung Warentest	3	4
wesentliche Gremien		
Geschäftsführung juris GmbH	0	1
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	1	0
Haushaltsausschuss des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	0	1
Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung	3	3
Koordinierungsgremium des Bundesnetzwerks Verbraucherforschung	4	4
Kuratorium der Stiftung Warentest	4	2
Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz	1	0
Sachverständigenrat für Verbraucherfragen	5	4
Bundesministerium der Verteidigung		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat BwFuhrparkService GmbH	2	2

Aufsichtsrat BWI Informationstechnik GmbH	2	4
Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	2	3
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltslasten mbH	2	3
Aufsichtsrat HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	3	3
Bw Bekleidungsmanagement GmbH (zuvor LH Bundeswehr Bekleidungs-gesellschaft mbH)	2	2
Hensoldt Holding Germany GmbH	1	1
Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	2	3
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	4	2
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	3	0
Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG)	1	1
Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG)	1	1
Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	3	2
Fluko Flughafenkoordination Deutschland GmbH (Fluko)	2	1
Aufsichtsrat Toll Collect	1	1
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	0	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Netz AG	1	2
Aufsichtsrat der DB Engeneering & Consulting	2	0
Aufsichtsrat der DB Regio AG	1	1
Aufsichtsrat der Schenker AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	0	2
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	0
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	4	5
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	0	1
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	0	2
Aufsichtsrat der Autobahn GmbH des Bundes	3	3
wesentliche Gremien		
Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMVI	5	7
Seeverkehrsbeirat	0	1
Beirat der Stiftung "Schiffahrtsstandort Deutschland"	1	0
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	0
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e.V.	1	1
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH	0	1
Grenzwertkommission (GWK)	1	0
Beirat für Radverkehr	7	11
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie		
Aufsichtsgremien		
Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V.	0	1
Aufsichtsrat der 50Hertz Transmission GmbH	0	1
Aufsichtsrat der Euler Hermes Aktiengesellschaft	0	1
Aufsichtsrat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim	0	1
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2
Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH	2	3
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing GmbH	4	3
Aufsichtsrat Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle e.V.	0	2
Aufsichtsrat Wismut GmbH	2	4
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste Consult GmbH	4	2
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	4	2
Beirat des Erdölbevorratungsverbandes	2	2
DLR Joint Ventures GmbH	0	1

Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds	1	1
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung	1	2
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Angewandte Geophysik	0	2
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	1	1
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V, Tübingen	0	1
Kuratorium RAG-Stiftung	0	4
Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. - Kompetenzzentrum	1	0
Senat Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.	2	4
Stiftung "Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung", Kuratorium	3	6
Stiftungsrat - ZBW Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft	0	2
Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel	0	2
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der European Transonic Windtunnel GmbH	0	1
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.	1	1
Verwaltungsrat ifo - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V., München	0	2
Verwaltungsrat Mikromezzaninfonds	1	3
Verwaltungsrat RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	0	1
wesentliche Gremien		
Akkreditierungsbeirat beim BMWi	6	7
Außenwirtschaftsbeirat beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie	4	0
Auswahljury für den "Bundespreis für innovatorische Leistungen für das Handwerk"	4	8
Beirat "Junge Digitale Wirtschaft" beim BMWi	10	14
Beirat der Rationalisierungs-Gemeinschaft "Bauwesen" im RKW-Kompetenzzentrum	0	2
Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWi	14	13
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWi	10	20
Bundesfachplanungsbeirat bei der Bundesnetzagentur	4	12
Deutsch-Französischer Rat der Wirtschaftsexperten	2	3
Expertenkommission zum Monitoring-Prozess "Energie der Zukunft"	2	2
Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises	4	9
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	8	9
Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung	9	11
Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	13	14
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	4	2
Monopolkommission	2	3
Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	7	12
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	1	4
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS)	2	3
Kuratorium der Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	0	1
Aufsichtsrat der Bundes-Gesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	6	4
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat für Umweltfragen (SRU)	4	3
Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen (WBGU)	6	3
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU)	8	8
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung		
Aufsichtsgremien		
Kuratorium des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik (DIE) gGmbH	5	5
Aufsichtsrat der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	2	2
Engagement Global (EG) gGmbH	1	1
wesentliche Gremien		
Beirat; Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) gGmbH	4	4

Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien		
Aufsichtsgremien		
Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung; Kuratorium	1	0
Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung	1	0
Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung	0	1
Arsenal - Institut für Film und Videokunst e.V.; Aufsichtsrat	1	0
Barenboim-Said Akademie gGmbH; Aufsichtsrat	2	2
Bauhaus Verbund 2019; Kuratorium	0	1
Bauhaus-Archiv e.V.; Verwaltungsausschuss	0	1
Bayreuther Festspiele GmbH; Verwaltungsrat	1	1
Beethoven-Stiftung für Kunst und Kultur der Bundesstadt Bonn; Kuratorium	1	1
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium	0	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium	0	1
Bundesstiftung Baukultur; Stiftungsrat	2	1
Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat	1	3
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	0
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	1	0
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	1	2
Deutsche Welle; Rundfunkrat	1	2
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	0	1
Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat	2	0
Deutsches Filminstitut e. V.; Verwaltungsrat	1	0
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	0	2
Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium	0	2
Deutsches Zentrum Kulturgutverluste; Stiftungsrat	2	1
Deutschlandradio; Hörfunkrat	1	1
Deutschlandradio; Verwaltungsrat	1	0
Deutsch-Russisches Museum Berlin-Karlshorst; Mitgliederversammlung	1	0
Erinnern für die Zukunft - Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung	1	0
Ernst Barlach-Stiftung Güstrow; Vorstand	0	1
Filmförderungsanstalt; Präsidium	0	1
Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium	1	0
Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss	1	0
Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft GmbH; Grundsatzkommission	0	1
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	0
Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium	1	0
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	1	0
Hans-Bredow-Institut für Medienforschung; Kuratorium	0	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	0	1
Humboldt Forum Kultur GmbH; Aufsichtsrat	3	1
Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat	2	1
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	0	2
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	0	2
Kleist-Gedenk- und Forschungsstätte (Kleist-Museum); Ausschuss	0	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	2	0
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	3	0
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	0	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	0	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	1	0
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Aufsichtsrat	1	3
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	4	1
Kurt Wolff Stiftung; Kuratorium	0	1
Mitteldeutsche Barockmusik e.V.; Kuratorium	0	1
Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand	1	0
Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat	1	0
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium	0	2

Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat	0	1
Rundfunk Orchester und Chöre GmbH Berlin; Kuratorium	0	2
Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Vorstand	1	0
Stiftung "Fürst-Pückler-Park Bad Muskau"; Stiftungsrat	0	1
Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium	2	2
Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat	0	2
Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat	1	1
Stiftung Bayerische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Berliner Mauer; Stiftungsrat	0	1
Stiftung Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten; Stiftungsrat	2	0
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium	2	1
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium	1	1
Stiftung Deutsche Kinemathek; Stiftungsrat	2	3
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	3	2
Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat	0	1
Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat	0	1
Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat	1	2
Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und Schloss Branitz; Stiftungsrat	0	1
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Gedenkstätten Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat	2	0
Stiftung Genshagen; Kuratorium	1	1
Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium	4	3
Stiftung Haus Oberschlesien; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	4	2
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	1	0
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	1	1
Stiftung Niedersächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg; Stiftungsrat	1	2
Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Stiftungsrat	1	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Kuratorium	1	1
Stiftung Sächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat	1	0
Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat	1	1
Sudetendeutsche Stiftung; Stiftungsrat	1	0
Transit Film GmbH; Aufsichtsrat	2	1
Villa Aurora & Thomas Mann House e.V.; Kuratorium	0	2
Vision Kino; Aufsichtsrat	0	1
Wartburg-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat	0	1
ZDF; Fernsehrat	1	1
wesentliche Gremien		
Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung	0	1
Deutscher Drehbuchpreis; Jury	3	3
Deutscher Kurzfilmpreis I (Spielfilm); Jury	2	2
Deutscher Kurzfilmpreis II (Animationsfilm, Experimentalfilm, Dokumentarfilm, Sonderpreis); Jury	2	2
Kinderfilmförderung; Jury	2	2
Kinoprogrammpreis; Jury	3	4
Produktions- und Drehbuchförderung (Spielfilm); Jury	3	2
Produktions- und Stoffentwicklungsförderung (Dokumentarfilm); Jury	2	3
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien - Verleihpreis; Jury	3	3

Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien - Verleihförderung; Jury	2	3
Produktionsförderung (Kurzfilm); Jury	3	2
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand	0	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand	0	1
Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium	2	2
Deutsche Schillergesellschaft e.V.; Kuratorium	1	1
Deutscher Buchhandlungspreis; Jury	4	3
Deutscher Verlagspreis; Jury	3	4
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	1	1
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Gesellschafterversammlung	1	0
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	0	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	0	1
Rundfunk Orchester und Chöre GmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	1	0
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand	0	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	0	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	0	1
Bundeskanzleramt		
wesentliche Gremien		
Rat für Nachhaltige Entwicklung	9	6
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	3	5
Innovationsdialog zwischen Bundesregierung, Wirtschaft und Wissenschaft	5	12
Digitalrat	4	5

*) ohne Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat, da keine Besetzung.

Anhang: Gleichstellungsindex 2020

Gleichstellungsindex 2020

**Gleichstellung von Frauen und Männern in
den obersten Bundesbehörden**



2021

wissen.nutzen.

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis) www.destatis.de **Autor:** Christian Meißner

Ihr Kontakt zu uns: www.destatis.de/kontakt

Zentraler Auskunftsdienst

Tel.: +49 (0) 611/75 24 05

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Kontakt für inhaltliche Fragen: Tel.: +49 (0) 30/20 17 91 30 www.bmfsfj.de/kontakt

Erscheinungsfolge: jährlich

Erschienen am 12. Januar 2021

Artikelnummer: 5799901-20700-4 [PDF]



Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

© Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Abkürzungsverzeichnis

Oberste Bundesbehörden:

AA	Auswärtiges Amt
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat

BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrates
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Bundestagsverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Sonstige Abkürzungen

BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung

Zeichenerklärung

– = nichts vorhanden

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug

% = Prozent

Einleitung

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) vom 24. April 2015 (BGBI. I S. 642, 643) sieht neben einer Stärkung der Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten die Erstellung eines Gleichstellungsindex vor. Der Index beschränkt sich auf die obersten Bundesbehörden und misst mittels aussagekräftiger Kennzahlen regelmäßig die dortigen Umsetzungserfolge einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern vor allem an Führungspositionen. Der vorliegende Bericht macht diese transparent. Er ist jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bundesamt zum jeweiligen Jahresende zu erstellen und auf dessen Internetseite zu veröffentlichen.

Die Novellierung des BGleiG erfolgte mit dem Ziel einer Verschärfung der bislang bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen durch das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Artikelgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBI. I S. 642). Zwar gelten mit dem Frauenförderungsgesetz von 1994 und dem BGleiG von 2001 als dessen Nachfolgegesetz seit mehr als 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Bundesverwaltung, dennoch sind sie dort nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere in leitenden Funktionen.

Die Erhebung der für den Gleichstellungsindex erforderlichen Daten erfolgt durch das Statistische Bundesamt auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274). Hierzu erfasst jede oberste Bundesbehörde jährlich zum Stichtag 30. Juni die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer, zusätzlich differenziert nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich ausgewählter politischer Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Darüber hinaus ist der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das Auswärtige Amt werden neben der Zentrale auch die Auslandsvertretungen in die Betrachtung einbezogen. Ebenfalls zu den obersten Bundesbehörden zählt die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Nachfolgend werden lediglich die Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis.

In dem vorliegenden Bericht richtet sich die Darstellung zunächst auf die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2020 und Vergleiche zwischen ihnen. Darüber hinaus erfolgt eine vergleichende Darstellung der Erhebungsergebnisse zu denen des vorherigen Berichtszeitraums. Aufgrund von nachträglichen Korrekturen der Ergebnisse einiger oberster Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2019 kommt es zu geringfügigen Abweichungen zu den am 25. Februar 2020 im Gleichstellungsindex 2019 veröffentlichten Ergebnissen. Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 4 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2020

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2020 auf insgesamt 30 819 Personen. Hierzu zählen Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind. Mit 16 691 weiblichen Beschäftigten beziehungsweise 54 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 72 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt von dem BVerfG mit 68 % und dem BMG mit 65 %. Nur vier der 23 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 42 %, der BfDI mit 46 %, das BMVg und das AA mit jeweils 49 %. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 %.

Bei den vom 1. Juli 2019 bis zum 30. Juni 2020 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 53 %. Der Anteil lag damit nur geringfügig

unter dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei 15 der obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Beschäftigten. Größere Abweichungen verzeichnete das BVerfG und das BMZ: Im BVerfG lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (39 %) um 29 Prozentpunkte und im BMZ (35 %) um 20 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BR (70 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um 14 Prozentpunkte und im BMWi (62 %) um 9 Prozentpunkte. Mit einem Anteil von jeweils 70 % wurden im BR und im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BMG mit 65 % und das BMWi sowie das BMEL mit jeweils 62 %. Sechs der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

Frauen in Führungspositionen

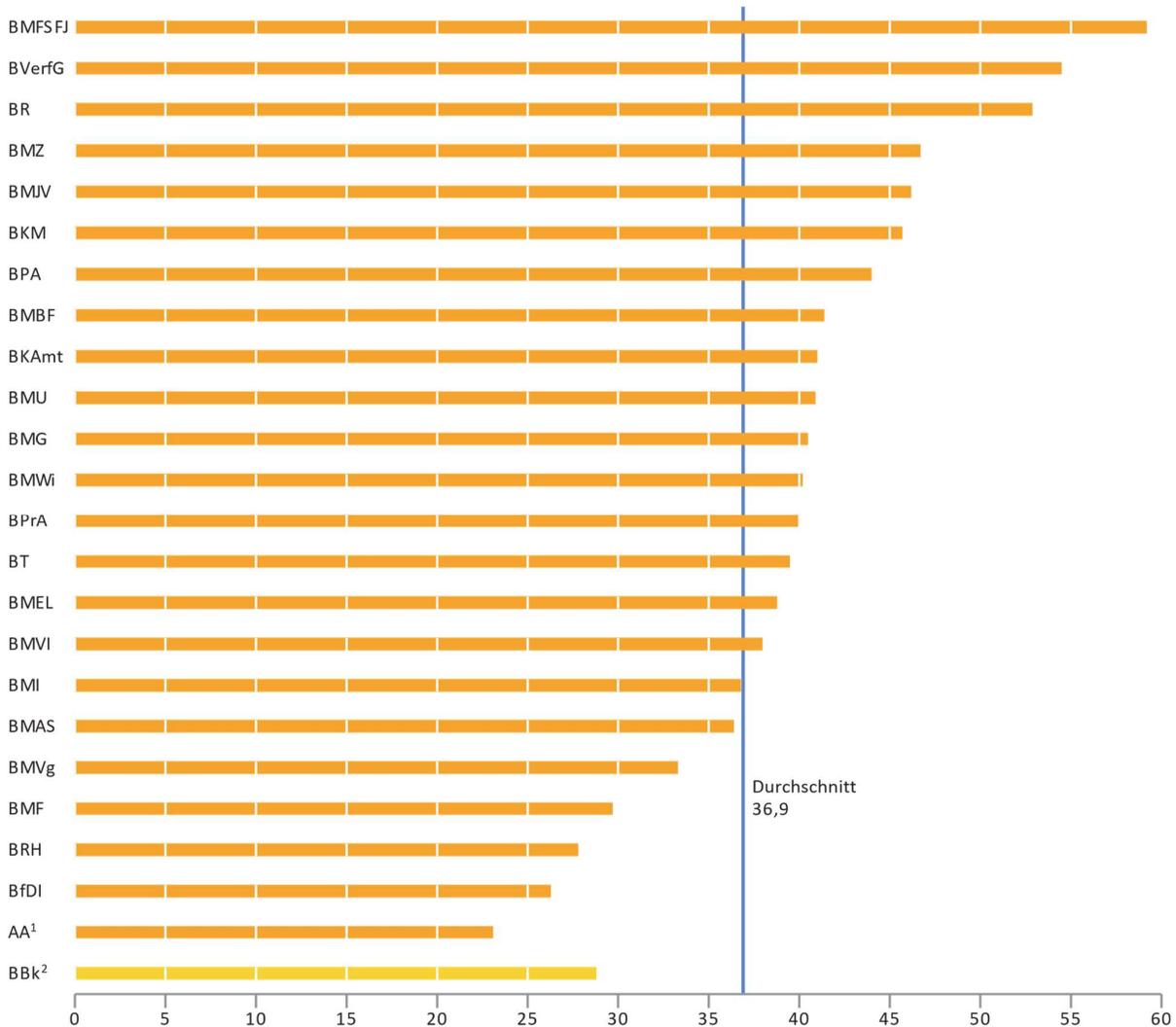
Eine zentrale Fragestellung im Zusammenhang mit der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in dieser Laufbahngruppe zum 30. Juni 2020 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 11 639 Personen beschäftigt, von denen 47 % weiblich waren. In allen obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. 11 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim AA und beim BRH mit jeweils 37 % sowie bei dem BfDI mit 38 %. Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 70 % ein, gefolgt vom BMG mit 61 %. Ebenfalls mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten insbesondere die BKM mit einem Anteil von 59 %, das BVerfG mit 57 % und das BPA, das BR sowie das BMEL mit jeweils 55 %. Das BMBF erreichte im höheren Dienst ein weitgehend ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern.

In die Betrachtung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes werden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne das jeweils höchste politische Leitungsamt wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre, Präsidentinnen und Präsidenten oder vergleichbare Positionen. Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben betraut waren zum 30. Juni 2020 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt

3 095 Beschäftigte. Lediglich etwas mehr als ein Drittel (37 %) davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Leitungsfunktionen sechs der 23 obersten Bundesbehörden, mit deutlichem Abstand das AA mit 23 %, der BfDI mit 26 %, der BRH mit 28 % und das BMF mit 30 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMVI mit 38 %, das BMEL mit 39 % und die BT, das BPrA sowie das BMWi mit jeweils 40 %. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 59 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Insgesamt beschäftigten 20 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen.

Abbildung 1

Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2020 in %



1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2 Beschäftigte der Laufbahngruppen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

2020 - 0611

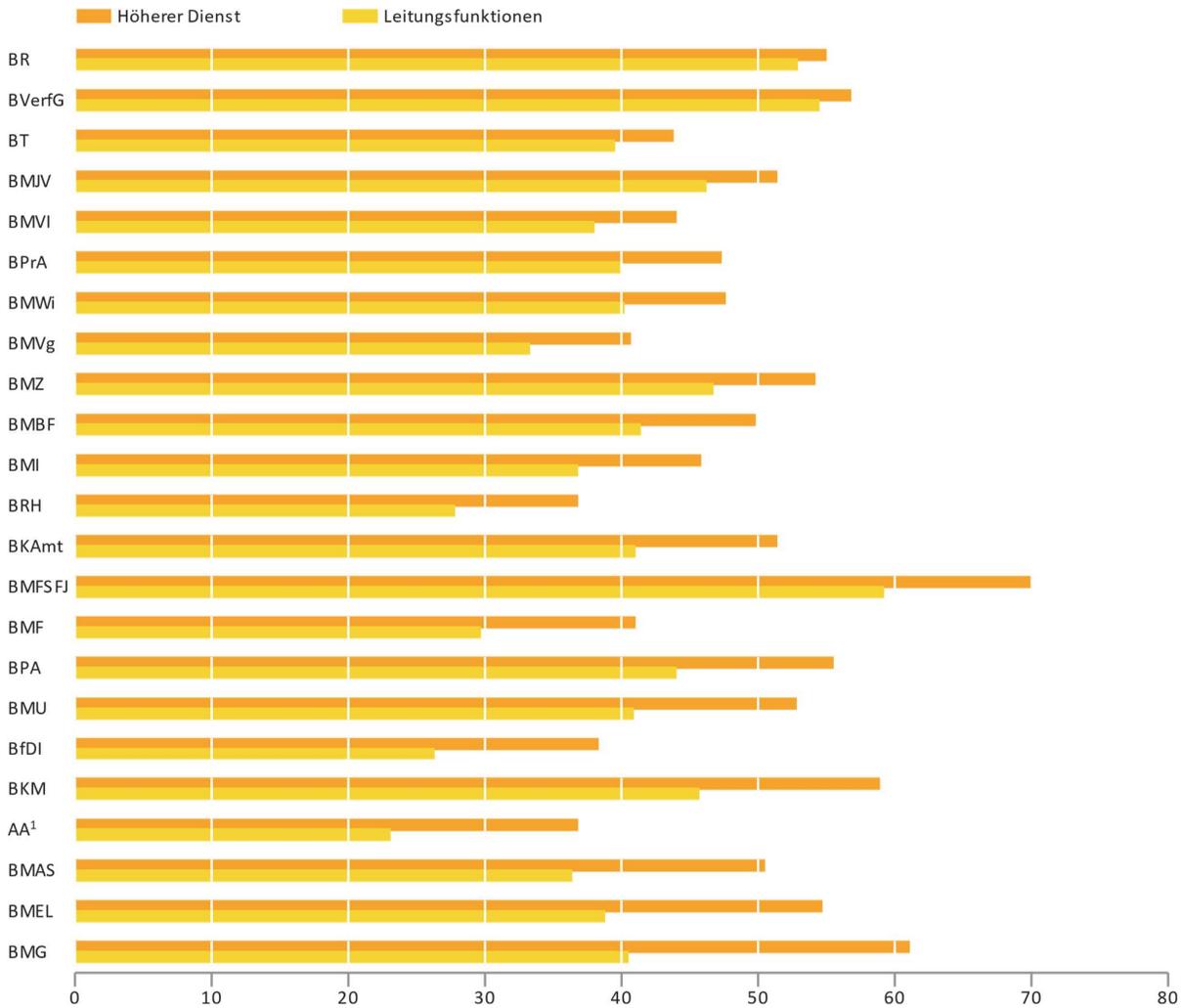
In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 29 %.

Der Anteil an Frauen an allen Leitungsfunktionen im höheren Dienst lag bei allen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. Hier besteht Verbesserungsbedarf zur Erreichung einer paritätischen Besetzung der Leitungsfunktionen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abbildung 2

Frauenanteil im höheren Dienst und dem an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2020 in %



Ohne BBk.

¹ Einschließlich Auslandsvertretungen.

2020 - 0612

Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zusätzlich an Aussagekraft. Dann zeigt sich häufig, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. So lag etwa im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 38 %, der an Unterabteilungsleitungen bei 33 % sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 32 %. Für die Staatssekretärsebene wurde nur ein Frauenanteil von 25 % erreicht.

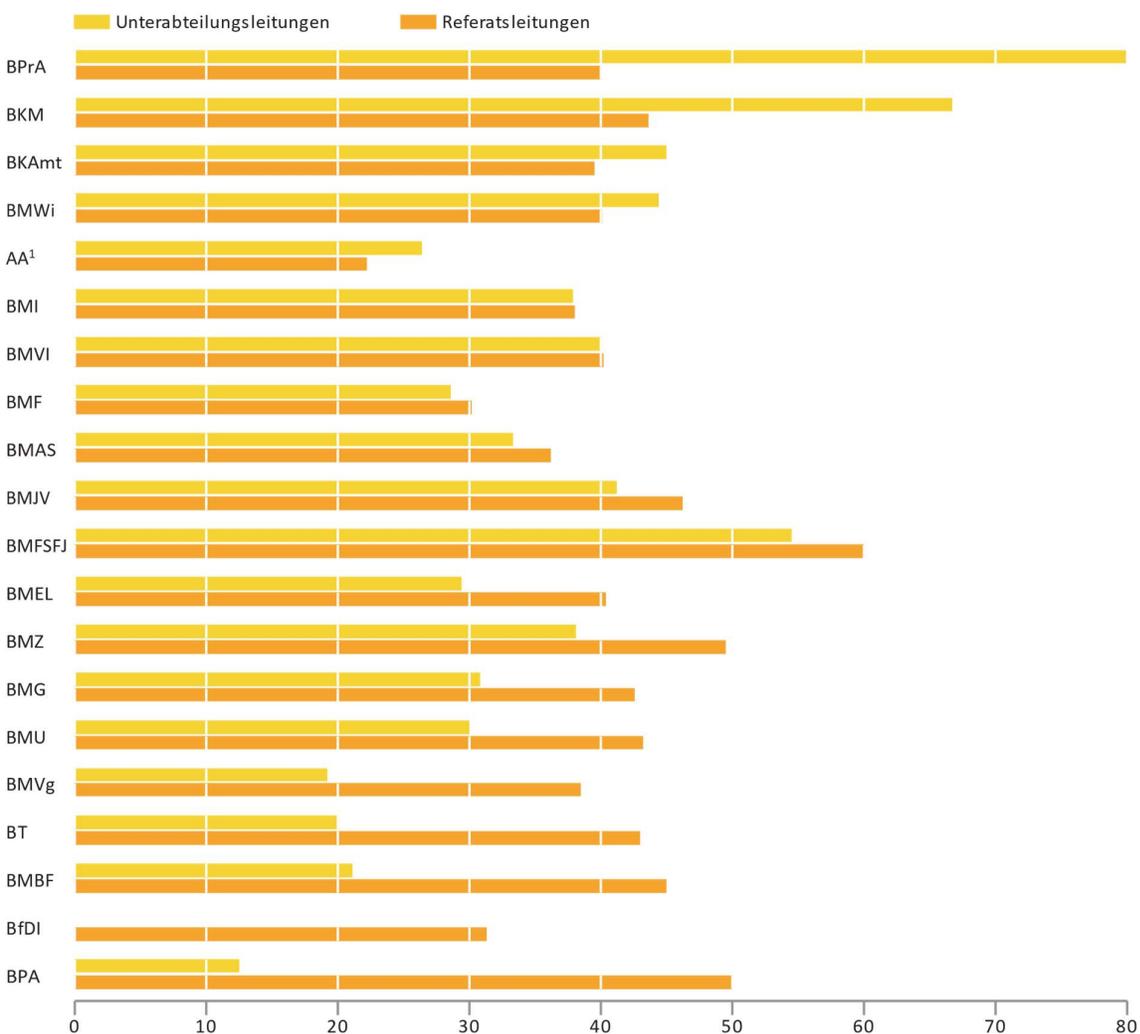
Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBK) fand sich eine Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter im BVerfG und im BMFSFJ mit jeweils 60 %, wobei beide obersten Bundesbehörden ohnehin die höchsten Frauenanteile an deren Gesamtbeschäftigten aufweisen. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichte das BR mit 58 %. Eine paritätische Besetzung der Referatsleitungen verzeichnete das BPA sowie

das BMZ. Im AA mit 22 %, im BRH mit 28 % und im BMF mit 30 % waren Frauen als Referatsleitungen dagegen nur in geringem Umfang vertreten. Ein sich der paritätischen Besetzung nähernder Anteil der Frauen in dieser unteren Führungsebene kann die Voraussetzung für das Voranschreiten der Chancengleichheit auch in den darauffolgenden höheren Positionen schaffen. Abbildung 3 zeigt entsprechend die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen von Referats- und Unterabteilungsleitungen.

Einen höheren Anteil von Frauen, das heißt einen Frauenanteil über 50 %, in der nächsthöheren Führungsebene wiesen die BKM und das BMFSFJ auf. Bei der BKM waren im Gegensatz zu den Referatsleitungen zwei Drittel der Unterabteilungsleitungen mit Frauen besetzt, im BMFSFJ belief sich der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen auf 55 %. Im BPrA waren die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt. Verbesserungsbedarf bei der Besetzung der Unterabteilungsleitungen zeigt sich vor allem für die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Besonders groß war der Abstand beim BPA mit 38 Prozentpunkten, bei dem BfDI mit 31 Prozentpunkten, wobei bei dem BfDI die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt waren.

Abbildung 3

Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2020 in %



Ohne BBk.

BVerfG, BR und BRH verfügen über keine den Unterabteilungsleitungen vergleichbare Führungsebene und sind hier deshalb nicht dargestellt.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BPA und das BMJV durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Bei beiden obersten Bundesbehörden belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf jeweils 57 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BKAm, im BMAS, im BMFSFJ und im BMBF erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es beim AA mit 22 % sowie beim BMVg, beim BRH und beim BR mit jeweils 25 %. Bei der BKM, dem BMVI, dem BfDI und beim BVerfG waren die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärebene fanden sich lediglich in neun der 20 möglichen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) Frauenbesetzungen. Beim BMFSFJ, beim BMEL sowie beim BR war die beamtete Staatssekretärebene vollständig mit Frauen besetzt und beim BMJV, beim AA sowie beim BMVI zu jeweils 50 %. Im BMAS und BMWi betrug dieser Frauenanteil ein Drittel.

Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen

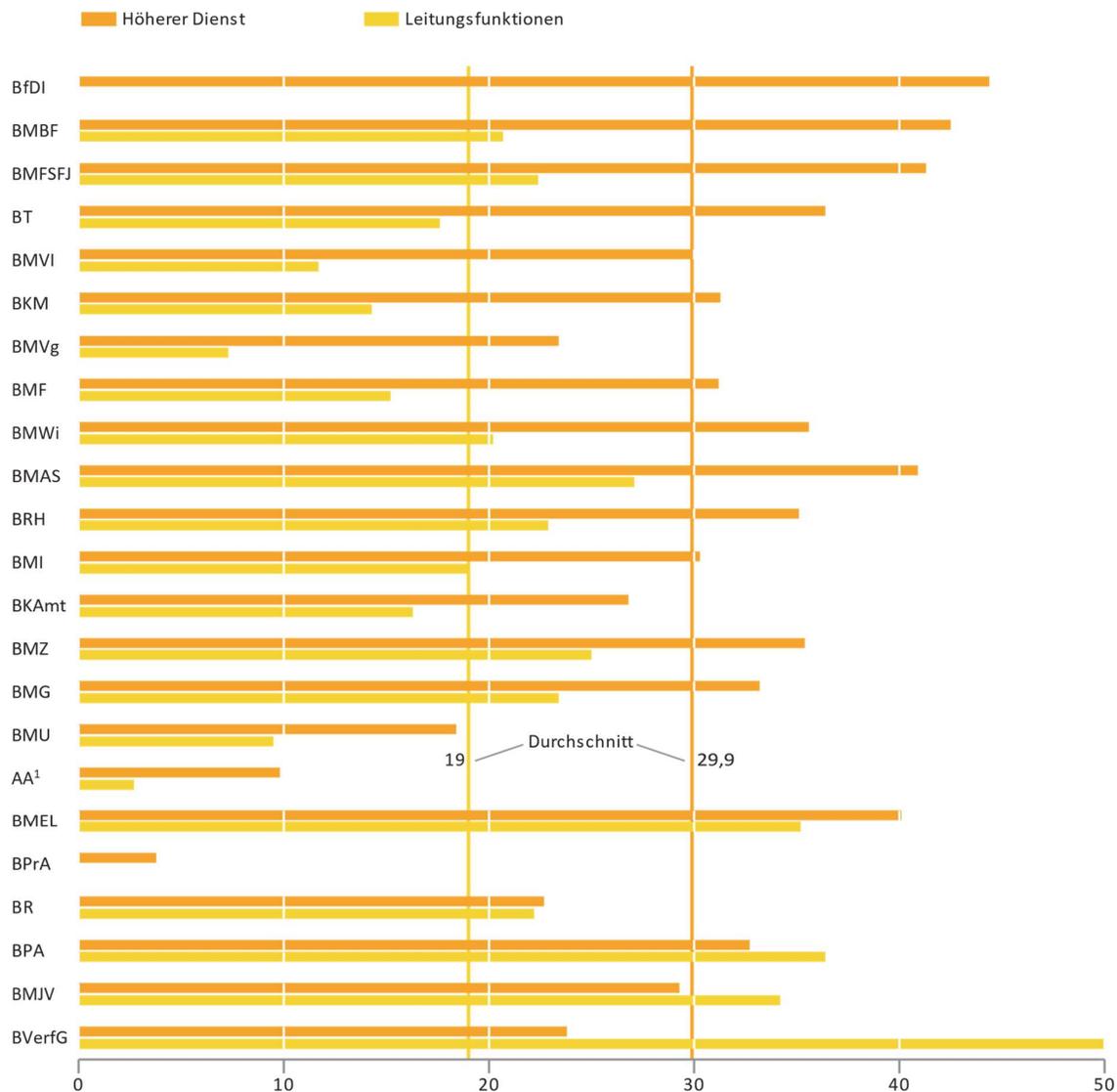
Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleIG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2020 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 489 Personen beziehungsweise 18 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 81 %. Bei Betrachtung der 783 aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % der Beschäftigten insgesamt), zeigt sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 82 % waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich vorwiegend zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Mit Blick auf die Beurlaubungs- und Freistellungstatbestände waren 98 % der betroffenen Beschäftigten aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt oder freigestellt, nur 2 % aufgrund von Pflegeaufgaben.

Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 2 096 zum 30. Juni 2020 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 18 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Mit einem Anteil von 78 % haben hier erheblich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung gewählt. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 30 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 7 %. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren 4 % der Frauen im höheren Dienst und nur 1 % der Männer im höheren Dienst.

Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten gingen gerade einmal 312 beziehungsweise 10 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 70 % mehrheitlich Frauen, die eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausübten. Während sich 19 % der Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 5 %. Wie auch mit der Gegenüberstellung in Abbildung 4 am Beispiel der Frauenanteile für die einzelnen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) dargestellt, nimmt mehrheitlich im höheren Dienst

der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf der Ebene der Referatsleitungen waren es noch 23 % (Männer: 6 %) und auf Ebene der Unterabteilungsleitungen noch 2 % der Frauen (Männer: 4 %). Alle Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren waren in Vollzeit beschäftigt. Weder Frauen noch Männer in Teilzeit befanden sich auch in der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre. Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten mit Leitungsfunktion wies das BVerfG mit 27 % auf, gefolgt von dem BMEL mit 21 % und dem BMJV mit 20 %. Im BPrA befanden sich keine Beschäftigten mit Leitungsfunktion in Teilzeit. Die ansonsten niedrigsten Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten mit Leitungsfunktion wiesen etwa das AA mit 1 %, das BMVg mit 4 % und der BfDI mit 5 % auf. Beurlaubungen und Freistellungen fanden sich ausschließlich bei den Referats- und Unterabteilungsleitungen: 1 % der Frauen in Leitungsfunktionen waren aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt (Männer: unter 1 %).

Abbildung 4
Teilzeitanteil bei Frauen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2020 in %



Ohne BBK.

¹ Einschließlich Auslandsvertretungen.

2020 - 0614

Vergleich der Ergebnisse 2020 zu denen des Vorjahres

Zum 30. Juni 2020 waren in den 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 30 819 Beschäftigte tätig. Das waren 645 Personen oder 2 % mehr als ein Jahr zuvor. Insgesamt verharrte der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit 54 % auf dem Niveau des Vorjahres. Demgegenüber sank der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen lediglich um einen Prozentpunkt auf 53 %, sodass in der Gesamtbeurteilung auch weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist.

Der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden insgesamt zeigt keine Fortschritte in der Gleichstellung. In dieser Laufbahngruppe belief sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) weiterhin auf 47 %. Im Einzelnen waren es dennoch 16 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk), in denen der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert überstieg. Deutliche Zuwächse erfuhren dabei das BVerfG um acht Prozentpunkte auf 57 % und das BKAmT um fünf Prozentpunkte auf 51 %. Daneben konnten auch das BMJV und das BMAS ihre Frauenanteile im höheren Dienst jeweils auf über 50 % steigern. Damit sank die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk um drei auf zwölf Behörden, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren.

Nach wie vor liegt der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben des höheren Dienstes bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2020 deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe. Dieser stieg im Vergleich zum Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt um einen Prozentpunkt auf 37 %. In 15 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen, allen voran um jeweils drei Prozentpunkte beim BKAmT auf 41 %, beim BMEL auf 39 %, beim BMWi auf 40 % und beim BMJV auf 46 %. Auf dem Vorjahresniveau ruhte der Anteil an Frauen in Führungspositionen hingegen im BVerfG mit weiterhin 55 % und im BMFSFJ mit 59 %. Rückgänge um drei Prozentpunkte waren beim BPrA auf 40 %, beim BMBF auf 41 % sowie beim BfDI auf 26 % zu verzeichnen. Mit dem BMFSFJ, dem BVerfG und dem BR sind es immer noch drei oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen. Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf allen Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, dennoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte.

Der Frauenanteil an Referatsleitungen konnte zwar um einen halben Prozentpunkt gesteigert werden, er lag im Vergleich zum Vorjahr jedoch weiterhin bei 38 %. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen stieg um zwei Prozentpunkte auf 33 %. Lag die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen beider Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch bei insgesamt sieben Prozentpunkten, verringerte sie sich im Berichtsjahr auf sechs Prozentpunkte. Neben dem BPrA, der BKM und dem BKAmT weisen nun auch das BMWi sowie das AA jeweils einen größeren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene auf. Wie im Vorjahr verfügen das BVerfG und das BMFSFJ mit jeweils 60 % über mehr Frauen als Männer in Referatsleitungen. Durch einen Zuwachs des Frauenanteils an Referatsleitungen im BPA um zwei Prozentpunkte konnte eine paritätische Besetzung auf dieser Führungsebene erreicht werden. Während im Vorjahr im BPrA die Hälfte der Unterabteilungsleitungen von Frauen besetzt waren, ergab sich dort für das Berichtsjahr eine vollständige weibliche Besetzung, sodass nunmehr drei oberste Bundesbehörden einen größeren Anteil von Frauen auf Ebene der Unterabteilungsleitungen aufwiesen. Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt auf fast ein Drittel zu verzeichnen, auf Staatsekretärschicht um sechs Prozentpunkte auf 25 %. Mit einem höheren Frauenanteil zeichneten sich auf Ebene der Abteilungsleitungen wie im Vorjahr das BMJV sowie das BPA mit jeweils 57 % aus, die paritätische Besetzung beim BMFSFJ, beim BKAmT sowie beim BMAS blieb bestehen. Eine ebenfalls paritätische Besetzung bei den Abteilungsleitungen erreichte das BMBF durch Steigerung des Frauenanteils um 13 Prozentpunkte.

Vergleich der Ergebnisse 2020 zu denen des Vorjahres

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt verharrte auf dem

Vorjahresniveau von 18 %, der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung auf dem Vorjahresniveau von 81 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, sank um einen Prozentpunkt auf 30 %, bei den männlichen Beschäftigten im höheren Dienst lag er unverändert bei 7 %. Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verringerte sich um 4 % auf 217, die der in Teilzeit beschäftigten Männer hingegen erhöhte sich um 22 % auf 95. Damit einhergehend sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigung der im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Frauen um zwei Prozentpunkte, der entsprechende Männeranteil erhöhte sich um einen Prozentpunkt auf 5 %.

Anhangtabellen

Tabelle 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2020

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %							
		an Beschäftigten	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg ¹	an allen Leitungsfunktionen				
					insgesamt	davon			
						an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen ²	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen
AA ³	6 753	49,5	36,8	43,8	23,1	50,0	21,9	26,4	22,2
BfDI	208	46,2	38,3	50,0	26,3	–	0,0	0,0	31,3
BKAmt	744	55,4	51,4	48,1	41,0	0,0	50,0	45,0	39,5
BKM	344	60,5	58,9	55,0	45,7	–	0,0	66,7	43,6
BMAS	1 265	59,4	50,5	53,0	36,4	33,3	50,0	33,3	36,2
BMBF	1 236	55,6	49,8	59,2	41,4	0,0	50,0	21,1	45,0
BMEL	1 080	59,5	54,7	62,1	38,8	100	28,6	29,4	40,4
BMF	2 081	53,7	41,0	52,0	29,7	0,0	36,4	28,6	30,2
BMFSFJ	864	72,1	69,9	69,6	59,2	100	50,0	54,5	60,0
BMG	862	64,7	61,1	64,6	40,5	0,0	37,5	30,8	42,6
BMI	1 997	53,3	45,8	52,0	36,8	20,0	26,7	37,9	38,0
BMJV	930	63,0	51,4	59,4	46,2	50,0	57,1	41,2	46,2
BMU	1 212	57,8	52,8	60,2	40,9	0,0	37,5	30,0	43,2
BMVI	1 475	53,1	44,0	57,6	38,0	50,0	0,0	40,0	40,2
BMVg	1 450	49,3	40,7	55,6	33,3	0,0	25,0	19,2	38,5
BMWi	1 984	53,7	47,6	62,4	40,2	33,3	30,0	44,4	40,1
BMZ	1 140	54,7	54,2	35,0	46,7	0,0	33,3	38,1	49,5
BPA	520	58,1	55,5	50,0	44,0	0,0	57,1	12,5	50,0
BPrA	223	57,8	47,3	57,1	40,0	0,0	33,3	100	40,0
BR	192	55,7	55,0	70,0	52,9	100	25,0	–	58,3
BRH	1 123	42,4	36,8	37,8	27,8	0,0	25,0	–	28,3
BT	2 935	53,3	43,8	44,1	39,5	0,0	33,3	20,0	43,0
BVerfG	201	68,2	56,8	38,9	54,5	–	0,0	–	60,0

Insgesamt ⁴	30 819	54,2	47,0	53,4	36,9	25,0	32,4	32,6	38,1
-------------------------------	---------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

nachrichtlich: BBk

6 220	44,5	44,1 ⁵	44,2	28,8 ⁵	/	/	/	/
-------	------	-------------------	------	-------------------	---	---	---	---

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 1.7.2019 bis 30.6.2020. 2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

3 Einschließlich Auslandsvertretungen.

4 Lesehilfen:

- Zum 30.6.2020 waren von den 30 819 Beschäftigten aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 54 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Beschäftigten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 47 % Frauen.
- Bei allen vom 1.7.2019 bis 30.6.2020 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) waren 53 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen in allen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 37 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Staatssekretären/-innen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 25 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Abteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 32 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 33 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 38 % Frauen.

5 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen. Daher erfolgt bei den Leitungsfunktionen keine weitere Differenzierung.

Anhangtabellen

Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2020

Oberste Bundesbehörden	Teilzeitbeschäftigung in %							
	insgesamt	in Leitungsfunktionen	Frauenanteil			Männeranteil		
			an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Leitungsfunktionen	an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Leitungsfunktionen
AA ¹	4,9	1,0	82,9	9,8	2,7	17,1	2,2	0,5
BfDI	20,2	5,3	78,6	44,4	0,0	21,4	12,1	7,1
BKAmt	17,1	9,5	81,1	26,8	16,3	18,9	7,8	4,8
BKM	22,1	6,5	84,2	31,3	14,3	15,8	6,9	0,0
BMAS	22,0	13,6	84,9	40,9	27,1	15,1	11,1	5,8
BMBF	25,6	12,1	83,3	42,5	20,7	16,7	9,7	6,1
BMEL	24,7	20,9	84,6	40,1	35,2	15,4	10,6	11,8
BMF	20,1	6,8	80,0	31,2	15,2	20,0	7,0	3,2
BMFSFJ	27,4	14,3	92,4	41,3	22,4	7,6	9,8	2,5
BMG	20,3	12,1	90,3	33,2	23,4	9,7	6,6	4,3
BMI	18,7	13,6	79,6	30,3	19,0	20,4	9,5	10,4
BMJV	23,2	20,3	88,9	29,3	34,2	11,1	5,9	8,2
BMU	11,2	5,8	86,8	18,4	9,5	13,2	4,4	3,3
BMVI	19,9	9,5	82,6	30,0	11,7	17,4	9,2	8,2
BMVg	10,1	4,1	89,7	23,4	7,3	10,3	2,1	2,4
BMWi	23,9	13,8	77,1	35,6	20,2	22,9	15,9	9,5
BMZ	23,4	15,3	78,3	35,4	25,0	21,7	11,5	6,8
BPA	16,9	16,0	84,1	32,7	36,4	15,9	7,4	0,0
BPrA	12,6	0,0	78,6	3,8	0,0	21,4	3,4	0,0
BR	28,1	17,6	70,4	22,7	22,2	29,6	5,6	12,5
BRH	22,8	7,1	69,9	35,1	22,9	30,1	6,7	1,1
BT	28,3	9,3	74,1	36,4	17,6	25,9	10,6	3,8
BVerfG	27,4	27,3	98,2	23,8	50,0	1,8	6,3	0,0
Insgesamt ²	17,8	10,1	81,1	29,9	19,0	18,9	7,5	4,9

23,9 15,9 73,4 39,9³ 34,8³ 26,6 11,7³ 8,2³

1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2 Lesehilfen:

- Zum 30.6.2020 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen in allen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 10 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 81 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 30 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Frauen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 % Männer.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 7 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Männern in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 % in Teilzeit beschäftigt.

3 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.

Anhangtabellen

Tabelle 3

Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2020

Oberste Bundesbehörden	Beurlaubte/Freigestellte in %							
	Anteil an allen Beschäftigten	Frauenanteil	Anteil an Frauen im höheren Dienst	Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen	aufgrund von Familienaufgaben		aufgrund von Pflegeaufgaben	
					Anteil an Beurlaubung/ Freistellung insgesamt	Frauenanteil	Anteil an Beurlaubung/ Freistellung insgesamt	Frauenanteil
AA ¹	3,7	74,9	5,5	0,0	97,2	74,2	2,8	100
BfDI	3,8	100	8,3	0,0	100	100	0,0	–
BKAmt	1,9	64,3	4,0	2,3	100	64,3	0,0	–
BKM	3,2	81,8	4,8	0,0	100	81,8	0,0	–
BMAS	3,0	86,8	5,4	1,7	94,7	86,1	5,3	100
BMBF	2,8	85,3	5,8	1,7	97,1	84,8	2,9	100
BMEL	1,1	100	1,5	0,0	100	100	0,0	–
BMF	2,4	91,8	3,7	3,0	98,0	91,7	2,0	100
BMFSFJ	4,2	91,7	4,9	0,0	100	91,7	0,0	–
BMG	0,2	100	0,8	0,0	100	100	0,0	–
BMI	2,5	76,0	5,1	0,0	100	76,0	0,0	–
BMJV	2,5	78,3	2,8	0,0	100	78,3	0,0	–
BMU	0,8	90,0	1,7	0,0	100	90,0	0,0	–
BMVI	2,4	88,6	4,3	0,0	100	88,6	0,0	–
BMVg	1,7	95,8	5,5	0,0	100	95,8	0,0	–
BMWi	3,8	77,3	8,2	1,0	100	77,3	0,0	–
BMZ	2,8	90,6	5,6	0,0	100	90,6	0,0	–
BPA	3,5	94,4	3,0	0,0	100	94,4	0,0	–
BPrA	1,8	100	3,8	0,0	100	100	0,0	–
BR	1,6	66,7	4,5	0,0	100	66,7	0,0	–
BRH	1,1	75,0	3,4	0,0	100	75,0	0,0	–
BT	1,4	85,0	2,3	0,0	95,0	86,8	5,0	50,0
BVerfG	3,0	100	0,0	0,0	100	100	0,0	–
Insgesamt²	2,5	82,1	4,4	0,5	98,3	81,9	1,7	92,3

2,6 78,9 4,8³ 0,0³ 100 78,9 0,0 –

1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2 Lesehilfen:

- Zum 30.6.2020 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 82 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen Frauen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 1 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 98 % aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen aufgrund von Familienaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 82 % Frauen.
- Zum 30.6.2020 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2 % aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.6.2020 waren von allen aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 92 % Frauen.

3 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.

Anhangtabellen

Tabelle 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2019 und 30.6.2020

Oberste Bundesbehörde	Frauenanteil in %							
	an den Beschäftigten		im höheren Dienst		in Leitungsfunktion			
					insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
AA ¹	49,0	49,5	35,5	36,8	22,8	23,1	22,2	26,4
BFDI	49,1	46,2	44,0	38,3	29,4	26,3	0,0	0,0
BKAmt	54,3	55,4	46,1	51,4	37,5	41,0	38,1	45,0
BKM	57,8	60,5	59,3	58,9	45,0	45,7	66,7	66,7
BMAS	58,8	59,4	49,0	50,5	36,2	36,4	34,8	33,3
BMBF	59,1	55,6	54,5	49,8	44,5	41,4	29,4	21,1
BMEL	58,2	59,5	52,3	54,7	35,4	38,8	15,4	29,4
BMF	53,9	53,7	40,6	41,0	28,0	29,7	35,7	28,6
BMFSFJ	71,7	72,1	72,4	69,9	59,2	59,2	54,5	54,5
BMG	64,4	64,7	60,9	61,1	41,3	40,5	25,0	30,8
BMI	52,9	53,3	45,7	45,8	36,0	36,8	34,5	37,9
BMJV	61,3	63,0	48,2	51,4	43,5	46,2	37,5	41,2
BMU	56,3	57,8	51,0	52,8	39,7	40,9	31,6	30,0
BMVI	52,8	53,1	44,3	44,0	36,2	38,0	36,8	40,0
BMVg	50,2	49,3	39,3	40,7	32,2	33,3	19,2	19,2
BMW <i>i</i>	53,8	53,7	47,1	47,6	37,1	40,2	36,4	44,4
BMZ	55,1	54,7	57,8	54,2	47,9	46,7	36,8	38,1
BPA	58,2	58,1	54,4	55,5	42,0	44,0	11,1	12,5
BPrA	59,0	57,8	47,2	47,3	43,3	40,0	50,0	100
BR	54,5	55,7	50,0	55,0	52,6	52,9	0,0	–
BRH	42,4	42,4	37,1	36,8	27,0	27,8	0,0	–
BT	51,7	53,3	43,7	43,8	41,8	39,5	27,3	20,0

BVerfG	67,3	68,2	48,6	56,8	54,5	54,5	0,0	-
Insgesamt	53,7	54,2	46,6	47,0	36,0	36,9	30,5	32,6
nachrichtlich: BBk	44,4	44,5	44,0 ²	44,1 ²	28,9 ²	28,8 ²	/	/

Aufgrund von nachträglichen Korrekturen der Ergebnisse einiger oberster Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2019 kommt es zu geringfügigen Abweichungen zu den am 25. Februar 2020 im Gleichstellungsindex 2019 veröffentlichten Ergebnissen. 1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.