Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesministerium
der Justiz

Achte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes

bmfsfj.de

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesministerium
der Justiz

Achte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis **7**

Abbildungsverzeichnis **10**

Tabellenverzeichnis **13**

A) Einleitung und Zusammenfassung **16**

I. Einleitung 16

II. Zusammenfassung 22

1. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft 25
2. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes 31
3. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – Oberste Bundesbehörden und der nachgeordnete Bereich 32
4. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz 34
5. Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung 36

B) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG **37**

I. Ergebnisse 37

II. Umsetzung des Gesetzes 42

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FüPoG und FüPoG II 42
2. Aufsichtsrat 43
   a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern 43
   b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat 44
   c. Beachtung des Verschlechterungsverbots 46
3. Vorstand 47
   a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern 47
   b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand 48
   c. Beachtung des Verschlechterungsverbots 52
4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 53
   a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern 54
   b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 55

c. Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 56
5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 57
a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern ... 57
b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 58
c. Status quo der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 59
6. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen ... 60
a. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat ... 60
b. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand ... 61
c. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 62
d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 63
7. Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null (Festlegung von Zielgrößen ab dem 12. August 2021) ... 64
a. Inhalte der Begründungen bei Zielgröße Null ... 67
b. Methodische Besonderheit der ermittelten Zielgrößen Null: ... 68
III. Struktur der betrachteten Unternehmen ... 68
1. Branchen ... 68
a. Aufsichtsrat ... 69
b. Vorstand ... 70
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 71
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 72
2. Beschäftigte ... 73
a. Aufsichtsrat ... 73
b. Vorstand ... 74
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 75
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 76
3. Umsatzerlöse ... 77
a. Aufsichtsrat ... 77
b. Vorstand ... 78
c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 79
d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands ... 80
IV. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 ... 81
1. Aufsichtsrat ... 84

a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen 84
b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich 84
c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 86
d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 87
e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 88
f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen 89
g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen 90
h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen 91
2. Vorstand 93
a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen 93
b. Vorstand im Ost-West-Vergleich..... 93
c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 95
d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen96
e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 97
f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen 98
g. Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen..... 99
h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen..... 100
3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat 102
a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..... 102
b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 104
c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 106
d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen..... 108
e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 110
f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen..... 112
4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand..... 114
a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen..... 114
b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 116
c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 118
d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen..... 120
e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen 122

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotiere Unternehmen 124
g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen 126
5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands 128
V. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022 133
VI. Methodische Grundlagen 162
1. Zusammenfassung 162
2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik 163
3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft 164
a. Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung 164
b. Identifizierung börsennotierter Unternehmen 167
c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen 168
d. Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen 168
C) Bundesunternehmen 170
D) Öffentlicher Dienst 173
I. FüPoG II – Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes 173
II. Ziel FüPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FüPo 2025 173
III. Zahlen zu den obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2023) 175
IV. Zahlen auch zum nachgeordneten Bereich aus dem ergänzenden Monitoring zum Ziel FüPo 2025 181
Fazit: Erreichbarkeit des Ziels FüPo 2025 für die Bundesverwaltung 187
E) Gremien des Bundes 188
I. Einführung 188
II. Überblick 189
III. Aufsichtsgremien 189
1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes 190
2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes 190
3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes 191
4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien 191
5. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes 193
IV. Wesentliche Gremien 193
1. Wesentliche Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann 194
2. Wesentliche Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann 195

3. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein Mitglied bestimmen kann .. 195
4. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien 196
5. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes 197
V. Alle Gremien zusammen 198
1. Übersicht zu der Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien mit Frauen und Männern 198
2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes 199
VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31.12.2016 201
VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zur Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen 202
VIII. Methodik 202
Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt) 204
F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen 219
Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger 219
Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger 225
Krankenkassen 226
Unfallversicherungen 227
Deutsche Rentenversicherung Bund 227
Berufsgenossenschaften 227
Vergleich der landesunmittelbaren und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger 228
Zusammenfassung 229
Anhang 2: Gleichstellungsindex 2023 230

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
AA	Auswärtiges Amt
a.F.	alte Fassung
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 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 und für Heimat
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrats
BRH	Bundesrechnungshof
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DNS	Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie
E	Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten
eG	eingetragene Genossenschaft
EU	Europäische Union
f.	folgend
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz)
FüPoG II	Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz)
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz)
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
i. S.	im Sinne
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
insb.	insbesondere
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien

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
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Europäische Gesellschaft
sog.	sogenannt
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen ... 22
Abbildung 2 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 22
Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen ... 23
Abbildung 4 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 25
Abbildung 5 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 26
Abbildung 6 Frauenanteil in Vorständen der betrachteten Unternehmen ... 26
Abbildung 7 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 28
Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 28
Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 29
Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 29
Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 30
Abbildung 12 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 30
Abbildung 13 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen ... 37
Abbildung 14 Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 38
Abbildung 15 Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 39
Abbildung 16 Quotale Besetzung in nur mitbestimmten Unternehmen ... 40
Abbildung 17 Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen ... 41
Abbildung 18 Für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021 veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 49
Abbildung 19 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 49
Abbildung 20 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 ... 52
Abbildung 21 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 53
Abbildung 22 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 53
Abbildung 23 Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen ... 54
Abbildung 24 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 55
Abbildung 25 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 55
Abbildung 26 Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen ... 57
Abbildung 27 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 58
Abbildung 28 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen ... 58
Abbildung 29 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand ... 65
Abbildung 30 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat ... 65
Abbildung 31 Begründungspflicht bei Zielgröße Null 1. Ebene unter Vorstand ... 66
Abbildung 32 Begründungspflicht bei Zielgröße Null 2. Ebene unter Vorstand ... 66
Abbildung 33 Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021 ... 82
Abbildung 34 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021 ... 83
Abbildung 35 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen ... 84
Abbildung 36 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen ... 85
Abbildung 37 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen ... 86
Abbildung 38 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 87
Abbildung 39 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 88
Abbildung 40 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 89
Abbildung 41 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen ... 90
Abbildung 42 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen ... 91
Abbildung 43 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen ... 92
Abbildung 44 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen ... 93
Abbildung 45 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen ... 94
Abbildung 46 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen ... 95
Abbildung 47 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 96
Abbildung 48 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ... 97
Abbildung 49 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen ... 98
Abbildung 50 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen ... 99
Abbildung 51 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen ... 100
Abbildung 52 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen ... 101

Abbildung 53 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..... 103
Abbildung 54 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen 103
Abbildung 55 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 105
Abbildung 56 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen..... 105
Abbildung 57 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 107
Abbildung 58 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 107
Abbildung 59 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen 109
Abbildung 60 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen 109
Abbildung 61 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen ... 111
Abbildung 62 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen..... 111
Abbildung 63 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen 113
Abbildung 64 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen 113
Abbildung 65 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen..... 114
Abbildung 66 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen 115
Abbildung 67 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 116
Abbildung 68 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 117
Abbildung 69 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 118
Abbildung 70 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 119
Abbildung 71 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen..... 120
Abbildung 72 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 121
Abbildung 73 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen 122
Abbildung 74 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen..... 123
Abbildung 75 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen..... 124
Abbildung 76 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 125
Abbildung 77 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen..... 126
Abbildung 78 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen 127
Abbildung 79 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand..... 128
Abbildung 80 Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand 129
Abbildung 81 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand..... 130
Abbildung 82 Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand 131
Abbildung 83 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen..... 133
Abbildung 84 Mindestbeteiligung in Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern 136
Abbildung 85 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen..... 136
Abbildung 86 Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen 137
Abbildung 87 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen 138
Abbildung 88 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen 139
Abbildung 89 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen 140
Abbildung 90 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen..... 141
Abbildung 91 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen 142
Abbildung 92 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen..... 143
Abbildung 93 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen 144
Abbildung 94 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen .. 145
Abbildung 95 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen 146
Abbildung 96 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen..... 147
Abbildung 97 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen 148
Abbildung 98 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen..... 150
Abbildung 99 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen 150
Abbildung 100 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen . 152
Abbildung 101 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen..... 152
Abbildung 102 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen 154
Abbildung 103 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen 154
Abbildung 104 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 156
Abbildung 105 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 156
Abbildung 106 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen 158
Abbildung 107 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen 158
Abbildung 108 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen..... 160

Abbildung 109 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 160
Abbildung 110 Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften 164
Abbildung 111 Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes 171
Abbildung 112 Steigerung Anteil Frauen in Führungspositionen – Vergleich oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)..... 176
Abbildung 113 Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023 178
Abbildung 114 Anteil Frauen und Männer an den Beschäftigten der Bundesverwaltung, 30. Juni 2023 183
Abbildung 115 Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung 184
Abbildung 116 Frauenanteil an Führungspositionen in den Ressorts und den ihnen nachgeordneten Bereichen 185
Abbildung 117 Entwicklungen des Frauenanteils seit dem Stichtag 31.12.2016 201
Abbildung 118 Frauenanteil im Bereich landesunmittelbare Sozialversicherungsträger 220
Abbildung 119 Frauenanteil an Führungspositionen bei landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern 221
Abbildung 120 Frauenquote im mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung bei landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern..... 224
Abbildung 121 Frauenanteil im mehrköpfigen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern 226
Abbildung 122 Vergleich Frauenanteil landesunmittelbare und bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger 228

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder 27
Tabelle 2 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der veröffentlichten Zielgrößen 27
Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen 37
Tabelle 4 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 38
Tabelle 5 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen..... 39
Tabelle 6 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen..... 40
Tabelle 7 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen 41
Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen im Geschäftsjahr 2021 43
Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken..... 44
Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021..... 46
Tabelle 11 Vorstandsmitglieder nach Köpfen..... 48
Tabelle 12 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben..... 50
Tabelle 13 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben 50
Tabelle 14 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand 51
Tabelle 15 Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand 54
Tabelle 16 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands..... 56
Tabelle 17 Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand 57
Tabelle 18 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands..... 59
Tabelle 19 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden..... 61
Tabelle 20 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden..... 62
Tabelle 21 Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit festgelegt wurden 63
Tabelle 22 Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden 64
Tabelle 23 Verteilung der Zielgröße Null sowie erfasste Begründungen 67
Tabelle 24 Branchen für Aufsichtsrat 69
Tabelle 25 Branchen für den Vorstand 70
Tabelle 26 Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 71
Tabelle 27 Branchen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 72
Tabelle 28 Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen 73
Tabelle 29 Vorstand und Beschäftigtenklassen 74
Tabelle 30 Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen..... 75
Tabelle 31 Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen..... 76
Tabelle 32 Aufsichtsrat und Umsatzklassen 77
Tabelle 33 Vorstand und Umsatzklassen..... 78
Tabelle 34 Erste Führungsebene und Umsatzklassen 79
Tabelle 35 Zweite Führungsebene und Umsatzklassen 80
Tabelle 36 Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021 81
Tabelle 37 Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021 82
Tabelle 38 Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen 83
Tabelle 39 Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen 84
Tabelle 40 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen 85
Tabelle 41 Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen 86
Tabelle 42 Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 87
Tabelle 43 Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 88
Tabelle 44 Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen 89
Tabelle 45 Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen 90
Tabelle 46 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen 91
Tabelle 47 Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen 92
Tabelle 48 Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen 93
Tabelle 49 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen..... 94
Tabelle 50 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen 95
Tabelle 51 Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 96
Tabelle 52 Köpfe im Vorstand der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 97
Tabelle 53 Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 98
Tabelle 54 Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen 99
Tabelle 55 Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen..... 100
Tabelle 56 Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen..... 101
Tabelle 57 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote..... 104
Tabelle 58 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße 104
Tabelle 59 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote 106
Tabelle 60 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße .. 106

Tabelle 61 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 108
Tabelle 62 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 108
Tabelle 63 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 110
Tabelle 64 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 110
Tabelle 65 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungs-quote 112
Tabelle 66 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße 112
Tabelle 67 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 114
Tabelle 68 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgrößen 114
Tabelle 69 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote 115
Tabelle 70 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße 116
Tabelle 71 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 117
Tabelle 72 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße.. 118
Tabelle 73 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 119
Tabelle 74 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 120
Tabelle 75 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 121
Tabelle 76 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße..... 122
Tabelle 77 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 123
Tabelle 78 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße 124
Tabelle 79 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote 125
Tabelle 80 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße 126
Tabelle 81 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 127
Tabelle 82 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 128
Tabelle 83 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote 129
Tabelle 84 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße 130
Tabelle 85 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote 131
Tabelle 86 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Zielgröße..... 132
Tabelle 87 Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 - 2022 133
Tabelle 88 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen 134
Tabelle 89 Entwicklung der Anteil der weiblichen Besetzung der Aufsichtsratsposten für die betracheten börsennotierten Unternehmen 2015 - 2022..... 134
Tabelle 90 Entwicklung der Anteil der weiblichen Besetzung der Vorstandsposten für die betracheten börsennotierten Unternehmen 2015 – 2022 135
Tabelle 91 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen 137
Tabelle 92 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen..... 138
Tabelle 93 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 139
Tabelle 94 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 140
Tabelle 95 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen 141
Tabelle 96 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen 142
Tabelle 97 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen..... 143
Tabelle 98 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen 144
Tabelle 99 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 145
Tabelle 100 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen 146
Tabelle 101 Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen 147
Tabelle 102 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 149
Tabelle 103 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Zielgröße..... 149
Tabelle 104 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 151
Tabelle 105 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 151
Tabelle 106 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 153
Tabelle 107 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße 153
Tabelle 108 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 155
Tabelle 109 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen – Zielgröße..... 155
Tabelle 110 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 157
Tabelle 111 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 157
Tabelle 112 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 159
Tabelle 113 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 159

Tabelle 114 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote 161
Tabelle 115 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 161
Tabelle 116 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen 163
Tabelle 117 Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien 192
Tabelle 118 Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes..... 193
Tabelle 119 Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien..... 196
Tabelle 120 Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes 197
Tabelle 121 Übersicht zu allen Institutionen des Bundes 198
Tabelle 122 Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes..... 199
Tabelle 123 Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes 200

A) Einleitung und Zusammenfassung

I. 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.

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 Absatz 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 von jeweils 30 Prozent an Frauen und 30 Prozent an Männern zu erreichen ist (feste Quote).

Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen, müssen Zielgrößen[1] für den Frauenanteil im geschäftsführenden Organ, im Aufsichtsrat (sofern sie nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben) 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 durften einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (der zweite Festlegungszeitraum endete spätestens am 30. Juni 2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten (dort in der Erklärung zur Unternehmensführung) oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Aufstellung 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. Daneben 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.

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 (FüPoG II)** in Kraft getreten, das die Regelungen des FüPoG **fortentwickelt**. Für die Privatwirtschaft wurde ein Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen eingeführt, der im Fall von mehr als drei Mitgliedern ab dem 1. August 2022 grundsätzlich mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein muss. Die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für den Aufsichtsrat oder für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss nun begründet werden. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, ebenfalls ab dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Außerdem wird seit dem 1. April 2022 die feste Mindestquote für den Aufsichtsrat von 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen. Auch für die Leitungsorgane der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung (mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit) wurde eine Mindestbeteiligung eingeführt.

Die Änderungen des am 12. August 2021 in Kraft getretenen FüPoG II wirken sich im Geschäftsjahr 2021 erstmalig auf die Daten zur Privatwirtschaft aus. Nach der Übergangsregelung des Art. 87 EGHGB sind die Vorschriften der §§ 289f, 334 Absatz 1, § 340n Absatz 1 und § 341n Absatz 1 HGB bereits für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. Lediglich für das Mindestbeteiligungsgebot gilt eine einjährige Übergangszeit, so dass dies erst ab dem 1. August 2022 berücksichtigt werden muss[2].

Bezüglich des öffentlichen Dienstes wurde im FüPoG II für die Bundesverwaltung das Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen, im BGleiG gesetzlich verankert. Daneben wurden Gleichstellungsbeauftragte durch die Änderung des BGleiG gestärkt.

Die vorliegende Jährliche Information berücksichtigt im öffentlichen Dienst die Entwicklung in den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich bis zum 30. Juni 2023 und in den Gremien des Bundes bis zum 31. Dezember 2022.

Um die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen zu informieren, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG bzw. nach Artikel 26 Absatz 1

[2] Vgl. § 26l EGAktG

FüPoG II 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-Drucksache veröffentlicht.[3]

Am 10. August 2017 erfolgte nach Maßgabe des Artikels 23 Absatz 2 FüPoG die Veröffentlichung des Berichts an den Deutschen Bundestag, der im Rahmen der Transparenz- und Berichtspflichten des Gesetzes eine Sonderstellung einnimmt.[4] Er unterscheidet sich von den übrigen Berichten insoweit, als dass er einmalig, zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes nach Artikel 24 Absatz 2 Satz 1 FüPoG, vorgelegt wurde und die Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft und die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG a.F. und § 39 BGleiG zusammenführte. Die Zweite Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien in der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes wurde darin integriert.

Vorliegend handelt es sich um die **Achte Jährliche Information**.[5]

Die fünf Berichtsteile zur Privatwirtschaft, zu Bundesunternehmen, zum öffentlichen Dienst, zu den Gremien des Bundes sowie zu Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung 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 Absatz 2 Nummer 4 bis 5a, Absatz 3 und 4, § 315d und § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB veröffentlichten Angaben in den Lageberichten, Konzernlageberichten bzw. den gesonderten Erklärungen zur Unternehmensführung.

Für den privatrechtlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 2.109 börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FüPoG verpflichtet sind. Der Vergleich (unter B.IV) bezieht sich auf die veröffentlichten Daten zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 derjenigen Gesellschaften, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind und durchgehend den Verpflichtungen nach dem FüPoG unterfielen. Hierbei handelt es sich um die seit 2015 bis zum jeweils aktuellen Auswertungszeitraum identisch gebliebenen Rechtseinheiten, welche somit eine geringere und gemäß der sich ständig verändernden Registerlage der Rechtseinheiten (Löschungen, Umfirmierungen, Verschmelzungen, Rechtsformwechsel, Entfall/Änderung von Relevanzkriterien für FüPoG, etc.), weiter geringer werdenden Anzahl, als Grundlage zur Berechnung betrifft. Hier ist somit zu beachten, dass ein Vergleich der ermittelten Daten der vorliegenden Gesamtdatenmenge (unter B. I.-III.), welche die Berechnungsgrundlage der im jeweiligen Bericht betrachteten Gesamtmenge zur Grundlage hat, nicht mit den Zahlen unter B) IV. möglich ist.

Zudem ist ein Vergleich der historischen Betrachtung ebendieser Grundmenge (z. B. unter B. IV.) der identischen Rechtseinheiten, jeweils nicht mit vorangegangenen Berichtsdaten

[3] Siehe BT-Drucks. 18/11500 vom 9. März 2017
[4] Siehe BT-Drucks. 18/13333 vom 10. August 2017
[5] Die bisherigen Veröffentlichungen sind abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen

möglich, da sich diese Daten im Verlauf, gemäß der vorangegangenen Erläuterungen, ständig verändern und verringern können.

Für börsennotierte Unternehmen konnten zusätzlich die Angaben bis zum Geschäftsjahr 2022 ausgewertet werden.[6] Die methodologischen Grundlagen, nach denen die betreffenden Unternehmen identifiziert und gruppiert wurden, sind unter VII. im Einzelnen dargestellt.

Folgende Gruppen von Unternehmen sind im Berichtsteil Privatwirtschaft untersucht worden:

1. **Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 159 börsennotierten Unternehmen, die tatsächlich einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Diese umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung.

2. **Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 105 Unternehmen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Auf diese findet die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte von mindestens 30 Prozent Anwendung.

3. **Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 2.004 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.

4. **Nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 697 börsennotierten und nicht-börsennotierten Unternehmen, soweit diese paritätisch mitbestimmt sind.

5. **Nur börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 411 Unternehmen mit dem Merkmal einer Börsennotierung, unabhängig davon, ob oder welchem Mitbestimmungsregime diese unterliegen. Börsennotiert sind nach § 3 Absatz 2 AktG 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.

6. **Nur mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 1.823 Unternehmen mit dem Merkmal einer Mitbestimmung, unabhängig davon, ob diese börsennotiert sind.

7. **Ostdeutsche und westdeutsche Unternehmen:** Im Vergleich unter B. IV. betrachtete ostdeutsche Unternehmen sind alle 167 Unternehmen, deren Registersitz sich in einem ostdeutschen Bundesland befindet (Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen). Im Vergleich unter B. IV. betrachtete westdeutsche Unternehmen sind alle 1.257 Unternehmen, deren Registersitz sich in einem westdeutschen Bundesland befindet (Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen).

[6] Diese Auswertungen finden sich unter Teil B, Kapitel V. Alle anderen Auswertungen betreffen den genannten Zeitraum der Geschäftsjahre 2015 bis 2021.

8. **Börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Die nur im Vergleich unter B. V. betrachtete Gruppe der 226 börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen umfasst alle im Vergleich betrachteten börsennotierten Unternehmen (317), die nicht der festen Quote unterliegen (91).

Das BMFSFJ hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit der Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung beauftragt. Dieser Teil des Berichts findet sich unter B.

Die Auswertung zu den Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes findet sich im Berichtsteil C. Datengrundlage dieser Berichterstattung ist der Beteiligungsbericht des Bundes 2023 (mit Stichtag 31.12.2022).

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen für die obersten Bundesbehörden auf dem **Gleichstellungsindex** nach § 38 Absatz 2 BGleiG.[7] Das Statistische Bundesamt erstellt und veröffentlicht diesen seit Inkrafttreten des FüPoG in 2015 jährlich im Auftrag des BMFSFJ. Der Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden misst in aussagekräftigen Kennzahlen die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.[8] Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2023 enthält zum Stichtag 30. Juni 2023 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern, zusätzlich unterteilt nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen einschließlich ausgewählter politischer Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Führungspositionen sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben sowie
- beruflichen Aufstiegen jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2023 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter D.

Ergänzend werden in diesem Bericht die Ergebnisse des **Monitorings zum Ziel FüPo2025** aus dem nachgeordneten Bereich der Bundesverwaltung herangezogen. Zum Stichtag 30. Juni 2023 wurden auch Daten zu Frauen in Führungspositionen aus den obersten Bundesbehörden nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen erhoben. Mit dem FüPoG II wurde im Bundesgleichstellungsgesetz das Ziel verankert, „*die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 anzustreben*“. Es muss also die gesamte Bundesverwaltung in den Blick genommen werden. Der Bund geht mit dem Ziel FüPo 2025 als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran und setzt sich ein noch ehrgeizigeres Ziel, als er es für die Wirtschaft vorschreibt. In der Bundesverwaltung sind rund 600.000

[7] 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.
[8] Grundlage für die Erhebung bildet § 38 Absatz 3 Nummer 2 des im Rahmen des FüPoG novellierten BGleiG i.V.m. der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV).

Beamtinnen, Beamte und Tarifangestellte beschäftigt, davon nur rund 34.000 in den obersten Bundesbehörden. Der Bund hat sich verpflichtet, Transparenz bezüglich der Steigerung des Anteils von Frauen in Führung in der gesamten Bundesverwaltung zu schaffen.

Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Eine Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen. Die Bundesregierung hat mit dem Plan FüPo 2025 einen ressortübergreifenden Prozess angestoßen und die geeigneten Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führung zügig zu steigern. Ein Schwerpunkt liegt im Ausbau des Führens in Teilzeit. Alle Dienststellen des Bundes sind verpflichtet, allen Beschäftigten Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Eine Möglichkeit ist die Teilzeitbeschäftigung.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2022 alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien und deren jeweiligen Besetzungen mit Frauen und Männern erhoben. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Besetzungen der wesentlichen und der Aufsichtsgremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern zum Stichtag 31. Dezember 2022 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2021. Unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen wurden auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben. Dieser Teil des Berichts findet sich unter E.

Zudem umfasst die Achte Jährliche Information wiederum eine Auswertung des Frauenanteils bei den Leitungsorganen von Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung. Betrachtet werden die mehrköpfigen Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Das FüPoG II beinhaltet u. a. Änderungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der Sozialversicherung für bundes- und landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vorsehen. Mit diesem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2023 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vor. Dieser Teil des Berichts findet sich unter F.

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 beitragen. Denn die Öffentlichkeit nimmt immer deutlicher wahr, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den verschiedenen Führungsebenen zu erreichen.

II. Zusammenfassung[9]

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

Im Bereich der Privatwirtschaft ist für die **Aufsichtsräte** der in diesem Bericht betrachteten Unternehmen eine kontinuierliche Steigerung seit dem Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2021 um 7,4 Prozentpunkte zu beobachten.

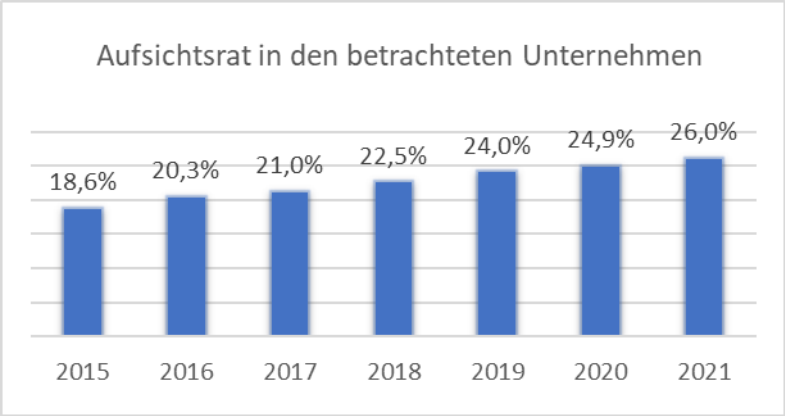


Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen

Die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent erfüllen müssen, überschritten die gesetzlichen Mindestvorgaben bereits um 5,7 Prozentpunkte.

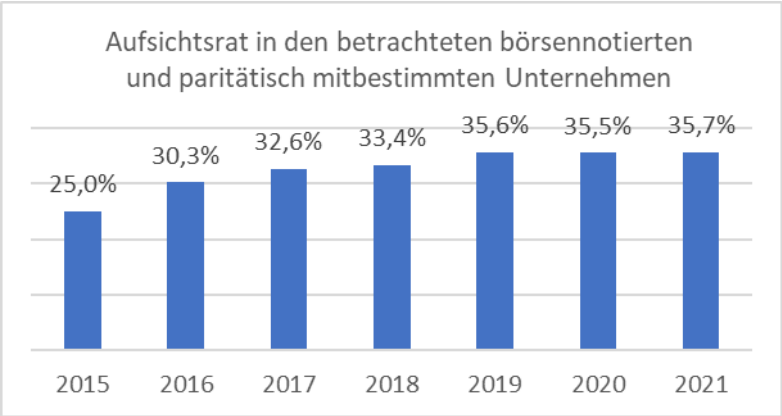


Abbildung 2 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

[9] Die Angaben für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 basieren auf dem jeweiligen vollständigen Datenbestand der betrachteten Unternehmen.

Der Frauenanteil in den **Vorständen** der betrachteten Unternehmen stieg im Betrachtungszeitraum weiter kontinuierlich um insgesamt 5,4 Prozentpunkte auf insgesamt niedrigem Niveau.

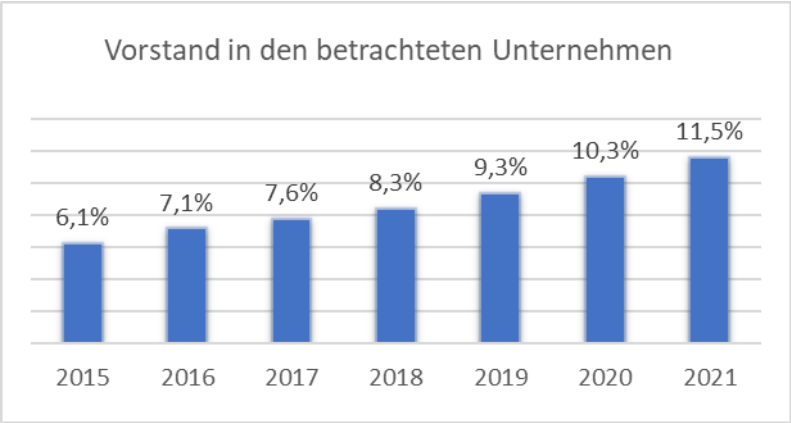


Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen

Mit Inkrafttreten des FüPoG II wurden für **Bundesunternehmen** mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes strengere Vorgaben eingeführt. Insbesondere gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, seit dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan das Mindestbeteiligungsgebot von je einer Frau und einem Mann. Außerdem gilt seit dem 1. April 2022 die feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für diese Unternehmen.

Im Bereich des **öffentlichen Dienstes des Bundes** sind Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FüPoG 2015 bis 2023 auf 43 Prozent (Gleichstellungsindex 2023, Stichtag 30. Juni 2023). Betrachtet man über die obersten Bundesbehörden hinaus auch die nachgeordneten Bereiche, also die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, liegt der Anteil von Frauen an Führungspositionen sogar bereits bei 45 Prozent (Monitoring FüPo 2025, Stichtag 30. Juni 2023).

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Besetzungen der **wesentlichen Gremien des Bundes** und der **Aufsichtsgremien** mit Mitgliedern, die vom Bund bestimmt werden. Die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils hat sich fortgesetzt. Bei einer gremienübergreifenden Gesamtbetrachtung aller vom Bund bestimmten Gremienmitglieder wurde ein nahezu paritätisches Verhältnis erreicht. Da dies mit Blick auf die einzelnen Gremien erst auf zwei Drittel der Gremien zutrifft, dürfen die Anstrengungen nicht reduziert werden.

Das FüPoG II umfasst Änderungen im SGB IV, die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen von **bundes- und landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern** sowie **Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung** vorsehen. Mit diesem Bericht werden Daten vorgelegt, die die Entwicklung des Frauenanteils bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung darstellen.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

1. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft[10]

Frauenanteil in Aufsichtsräten

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der betrachteten Unternehmen ist seit Inkrafttreten des FüPoG **kontinuierlich gestiegen**.

Über alle betrachteten Unternehmen hinweg stieg der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 26 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (s. Abbildung 1).

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** hat dabei die für diese Unternehmen geltende Mindestquote von 30 Prozent im Geschäftsjahr 2021 bereits um 5,7 Prozentpunkte überschritten.

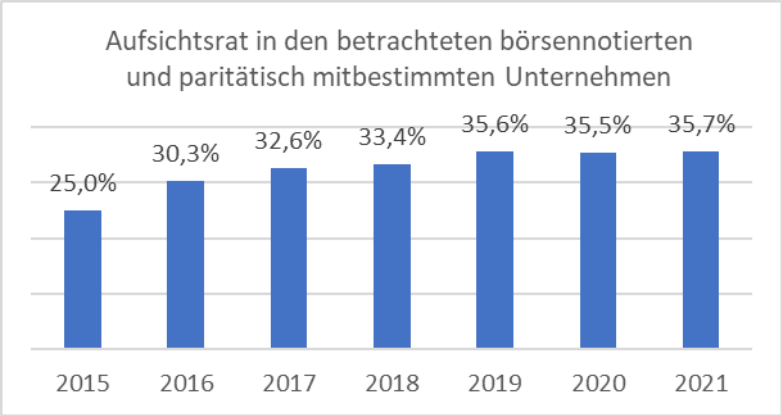


Abbildung 4 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

In den **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten ebenfalls weiter kontinuierlich, und zwar im absoluten Vergleich von 17,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 25,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021. Dies entspricht einer Zunahme von 7,2 Prozentpunkten.

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

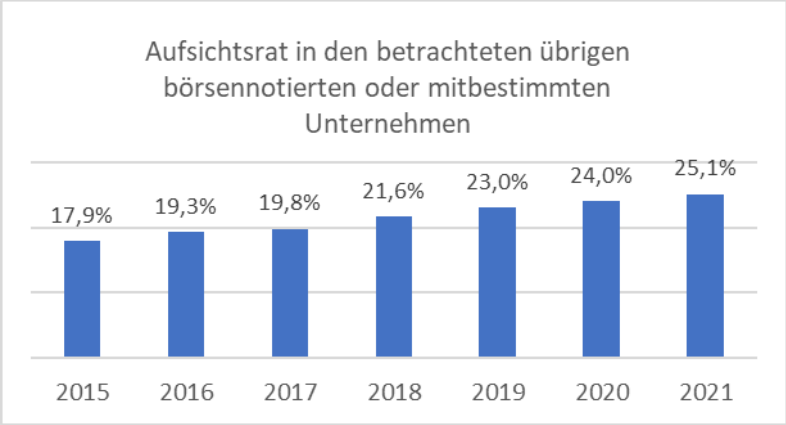


Abbildung 5 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

In den Vorständen aller untersuchten Unternehmen waren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dennoch ist auf Vorstandsebene eine Erhöhung des Frauenanteils von 6,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 zu verzeichnen.

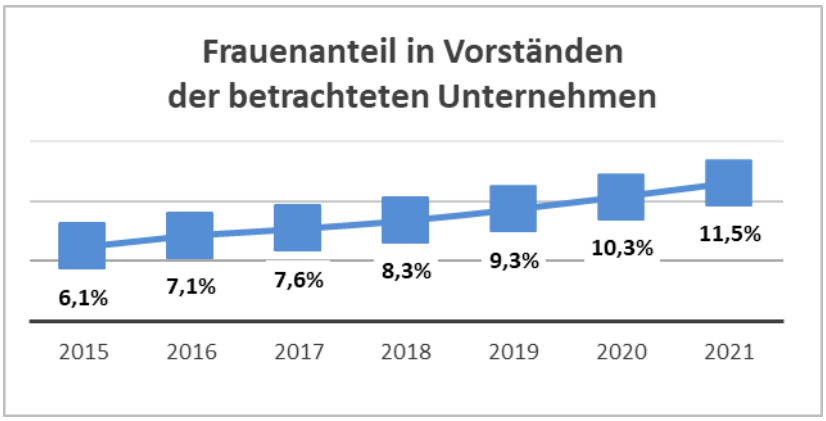


Abbildung 6 Frauenanteil in Vorständen der betrachteten Unternehmen

73,4 Prozent der untersuchten Unternehmen (1.549 von 2.109) hatten im Geschäftsjahr 2021 keine Frau im Vorstand.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	**in %**
kein weibliches Vorstandsmitglied	1.549	73,4 %
ein weibliches Vorstandsmitglied	459	21,8 %
zwei weibliche Vorstandsmitglieder	82	3,9 %
drei weibliche Vorstandsmitglieder	18	0,9 %
vier oder mehr weibliche Vorstandsmitglieder	1	0,0 %
	2.109	

Tabelle 1 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder

62,1 Prozent der untersuchten Unternehmen haben eine Zielgröße für den Vorstand veröffentlicht (1.310 von insgesamt 2.109 Unternehmen). Von diesen 1.310 Unternehmen haben wiederum 53 Prozent (694 von 1.310 Unternehmen) die Zielgröße Null festgelegt. 47 Prozent der Unternehmen (616 von 1.310 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht.

Insgesamt haben damit 70,8 Prozent der untersuchten Unternehmen (1.493 von 2.109 Unternehmen) für das Geschäftsjahr 2021 keine Zielgröße (799 Unternehmen) oder die Zielgröße Null (694 Unternehmen) für den Vorstand veröffentlicht.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	**in %**
ohne Veröffentlichung einer Zielgröße	**799**	**37,9 %**
veröffentlichte Zielgrößen	**1.310**	**62,1 %**
davon mit einer Zielgröße von Null	694	53,0 %
davon mit einer Zielgröße verschieden von Null	616	47,0 %
ohne Veröffentlichung oder eine Zielgröße von Null	**1.493**	**70,8 %**

Tabelle 2 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der veröffentlichten Zielgrößen

Bei Vorständen in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen nahm der Frauenanteil von 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 9,8 Prozentpunkte auf insgesamt 15,2 Prozent und damit etwas höher als in der Gesamtschau zu.

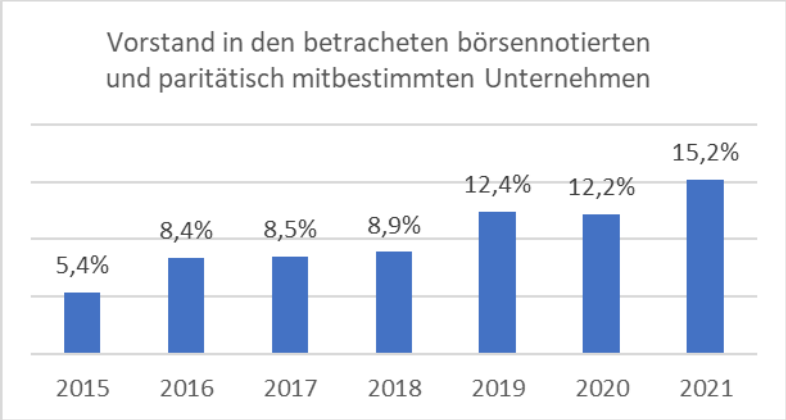


Abbildung 7 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Veröffentlichung von Zielgrößen

Die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben keine Verpflichtung, sich für den Aufsichtsrat eine Zielgröße zu setzen.

Bei den **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** haben im Mittelwert 39,4 Prozent der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen veröffentlicht.

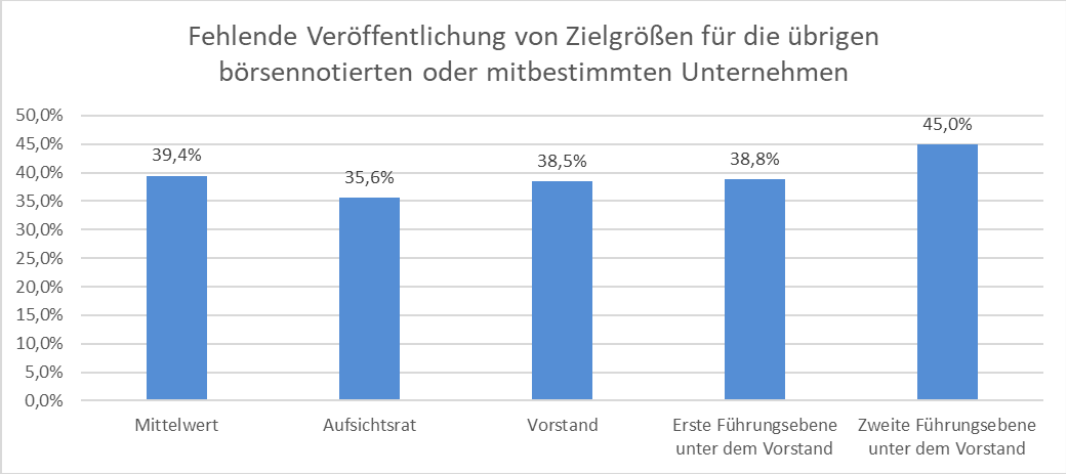


Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Soweit für den Aufsichtsrat Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht wurden, veröffentlichten die nur börsennotierten Unternehmen zu 76,9 Prozent und die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen zu 91,2 Prozent Angaben zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat.

Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen veröffentlichten 89,5 Prozent trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung freiwillig eine Zielgröße auch für den Aufsichtsrat.

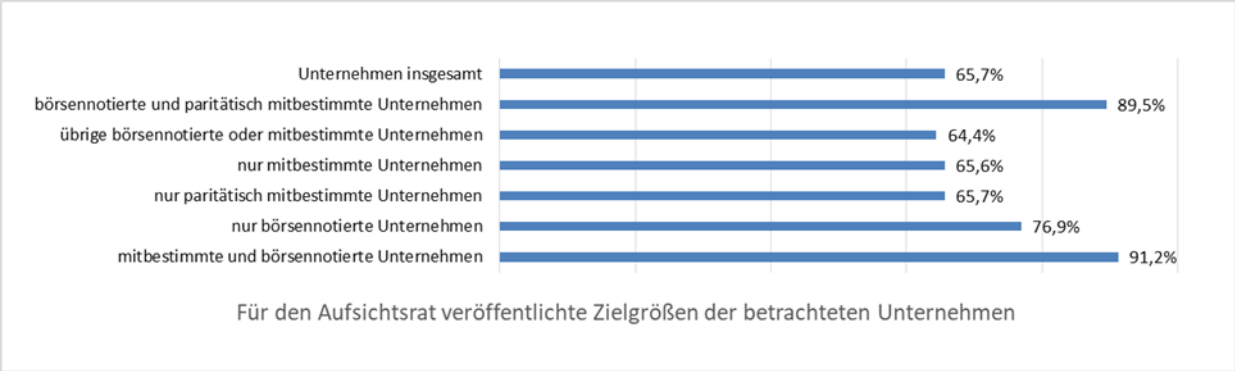


Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für den **Vorstand** haben im Geschäftsjahr 2021 62,1 Prozent der 2.109 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht. Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen sowie nur börsennotierte Unternehmen machten zu mehr als 70 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand, während mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen mit 80,5 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand machten.

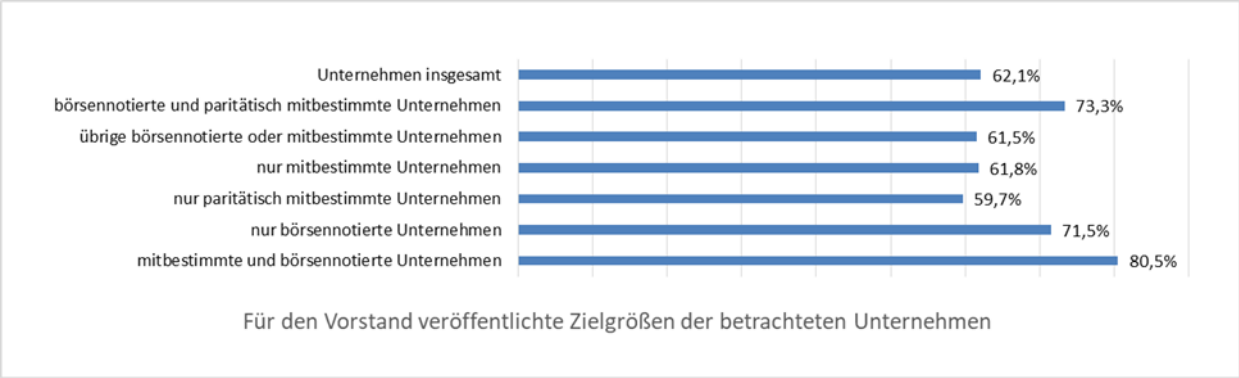


Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für die **erste Führungsebene unterhalb des Vorstands** haben im Geschäftsjahr 2021 rund 63 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße veröffentlicht. Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind es dagegen 89,5 Prozent. Für Unternehmen, die börsennotiert waren und der unternehmerischen Mitbestimmung unterlagen, wurden Angaben zu Zielgrößen von 89,3 Prozent der Unternehmen veröffentlicht.

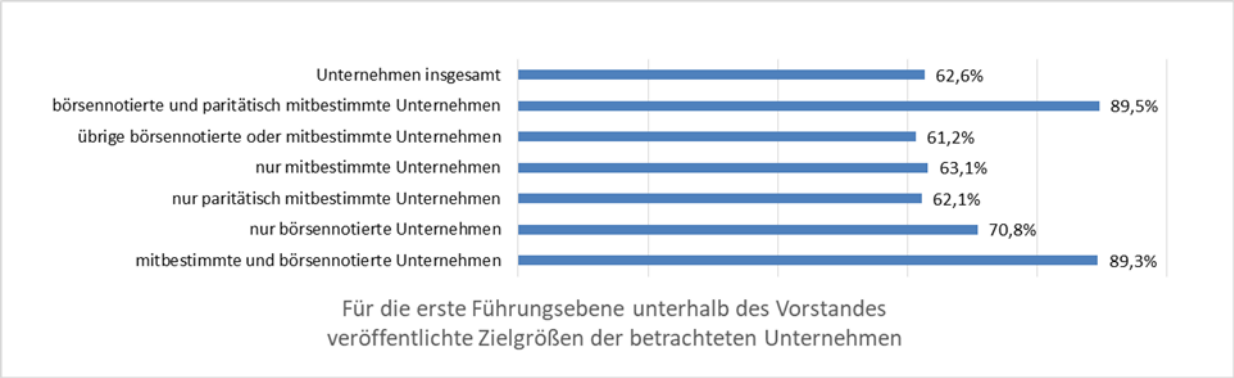


Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für die **zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands** veröffentlichten rund 57 Prozent aller betrachteten Unternehmen Zielgrößen für das Geschäftsjahr 2021.

Die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen stechen mit einer Zielgrößenveröffentlichung von rund 85 bzw. rund 82 Prozent hervor. Bei allen Angaben ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands haben und dies für die statistische Auswertung nicht ersichtlich war und damit nicht berücksichtigt werden konnte.

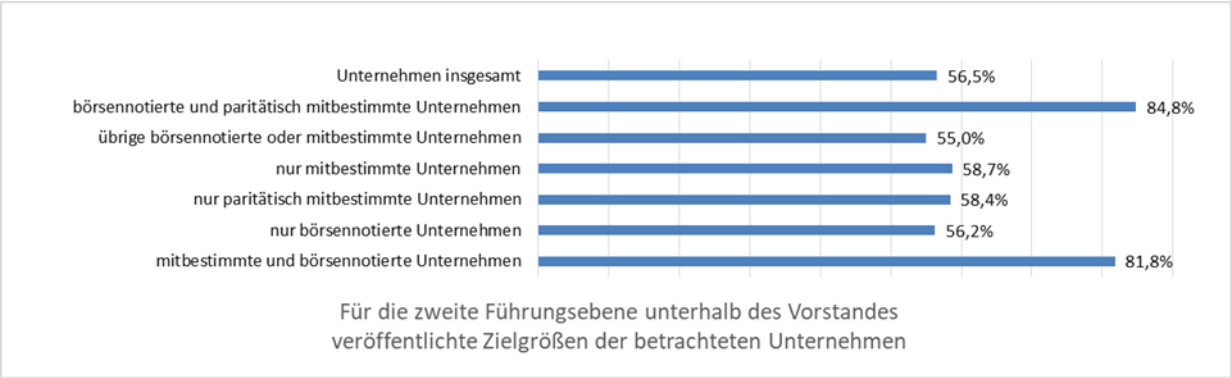


Abbildung 12 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

2. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

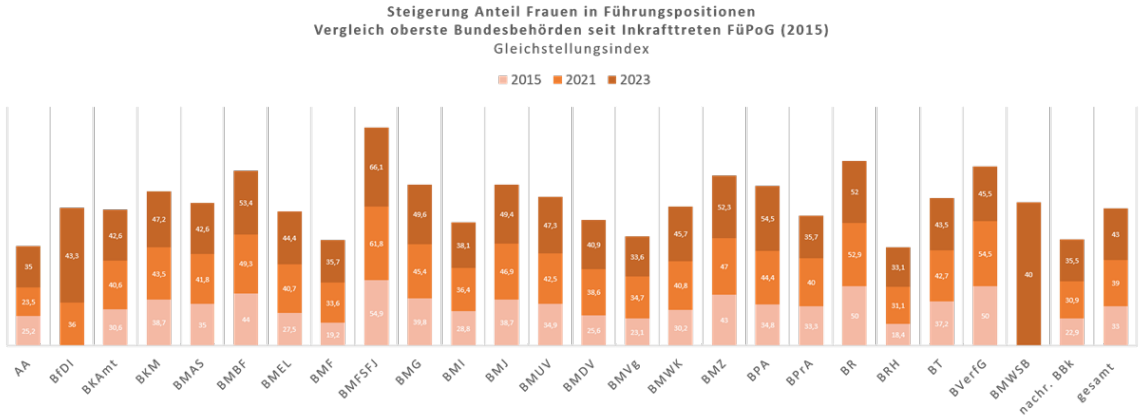
Mit Inkrafttreten des FüPoG II im August 2021 wurden neue Regelungen für Bundesunternehmen geschaffen. Zuvor gab es bereits Unternehmen, die die Vorgaben des FüPoG aus dem Jahr 2015 (FüPoG I) zu befolgen hatten. Mit dem FüPoG II wurden die Bundesunternehmen jedoch besonders in den Blick genommen. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, seit dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann.

Außerdem gilt seit dem 1. April 2022 die feste Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent für diese Unternehmen. Diese strengeren Regelungen für Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen unterstreichen ihre Vorbildrolle.

Bei den 54 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sind die Geschäftsführungspositionen mit einem Anteil von 29,2 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 30,1 Prozent) durch Frauen besetzt. Bei den Überwachungsgremien liegt der Frauenanteil bei 44,8 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 44,3 Prozent).

3. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – Oberste Bundesbehörden und der nachgeordnete Bereich

Die Regelungen der beiden Führungspositionen-Gesetze haben seit 2015 wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes kontinuierlich erhöht. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ersten FüPoG 2015 lag er bei mageren 33 Prozent. Der Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden beziffert ihn zum aktuellen Stichtag 30. Juni 2023 auf 43 Prozent. Das ist ein Anstieg um beachtliche 10 Prozentpunkte in acht Jahren. Doch gemessen daran, dass 55 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind und Frauen noch immer in den meisten Führungspositionen unterrepräsentiert, ist die Entwicklung noch nicht zufriedenstellend. Insgesamt beschäftigten 2023 noch immer 19 der 24 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.



Der Bund hat sich zum Ziel gesetzt, mit gutem Beispiel voranzugehen und hat sich daher mit dem 2021 in Kraft getretenen FüPoG II verpflichtet, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen. Es bedarf also einer Steigerung des Tempos bei der Erhöhung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Das **Ziel FüPo 2025** ist im BGleiG gesetzlich verankert. *„Dadurch werden die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles darstellen. Eine Konkretisierung der Vorgaben und Maßnahmen für die Dienststellen und ihre Bereiche ist im Gleichstellungsplan vorzunehmen“*, heißt es in der Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 19/26689, S. 50).

Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe bei den Führungspositionen bis Ende 2025 gilt zudem nicht nur für die obersten Bundesbehörden, sondern auch für die nachgeordneten Dienststellen des Bundes. Um es zu erreichen, hat das BMFSFJ den **Plan FüPo 2025** entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird. Unter anderem sieht er die Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte engmaschig messen zu können. Durch das den Gleichstellungsindex ergänzende Monitoring zum Ziel FüPo 2025 werden halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung erhoben. Die Daten ermöglichen erstmals einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an

Führungspositionen auch für die nachgeordneten Bereiche der obersten Bundesbehörden. Der Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden betrachtet nur rund 34.000 Beschäftigte. Das Monitoring zum Ziel FüPo 2025 erfasst demgegenüber knapp 600.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung – also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundespresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste. 567.000 der knapp 600.000 Beschäftigten arbeiten im nachgeordneten Bereich. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Führungspositionen beträgt 45 Prozent.

Eine Maßnahme des Plans FüPo 2025 zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist der **Ausbau des Führens in Teilzeit**. Der Gleichstellungsindex 2023 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen führen in Teilzeit. 75 Prozent davon sind Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt beläuft sich auf 80 Prozent. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten liegt bei 18 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen in Führungspositionen lag wie im Vorjahr bei 19 Prozent, der entsprechende Männeranteil verblieb ebenfalls auf dem Vorjahresniveau von 5 Prozent. Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung von Teilzeit-Arbeitsmodellen zwischen Männern und Frauen. Die Rahmenbedingungen für die Ausübung einer Führungsposition in Teilzeit werden im Plan FüPo 2025 unter Gleichstellungsaspekten berücksichtigt werden, da mehr Frauen als Männer in Teilzeit führen. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleiG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat.

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

Die ausgewerteten Daten geben Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2022. Die Vorgaben des BGremBG greifen für Gremien mit ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern. Für Aufsichtsgremien gilt eine Soll-Vorschrift zur paritätischen Besetzung. Damit wird dem Ziel, eine Geschlechterbeteiligung von jeweils 50 Prozent für Frauen und Männer zu erreichen, Nachdruck verliehen.

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2022 insgesamt 610 Gremien gemeldet. Von diesen waren 395 Aufsichtsgremien, von denen 229 Gremien unter die Soll-Vorgabe der Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG) fielen. Des Weiteren waren darunter 215 wesentliche Gremien, von denen 161 Gremien unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zu Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG) fielen.

Der Bund hat in den 610 Gremien insgesamt 2.640 Mitglieder bestimmt. 1.280 der Mitglieder waren Frauen (48,5 Prozent) und 1.360 Männer (51,5 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Frauenanteil um 0,1 Prozentpunkte erhöht und ist damit so gut wie unverändert.

390 dieser Gremien fallen unter die Soll-Vorgabe bzw. Hinwirkenspflicht zur Parität. In diesen Gremien hat der Bund insgesamt 2.420 Mitglieder bestimmt. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren 1.187 Mitglieder Frauen (49 Prozent) und 1.233 Mitglieder Männer (51 Prozent). Im Vorjahr hatte der Frauenanteil bei den Gremien, deren Besetzung unter die Vorgaben des BGremBG fallen, bei 49,2 Prozent gelegen. Demnach ist eine geringfügige Verringerung des Frauenanteils um 0,2 Prozentpunkte festzustellen.

Frauenanteil in allen Aufsichtsgremien auf 48,1 Prozent gestiegen

Der Frauenanteil betrug in allen 395 Aufsichtsgremien mit insgesamt 1.026 Mitgliedern, die der Bund bestimmt hat, 48,1 Prozent (494 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 51,9 Prozent (532 männliche Mitglieder).

Gegenüber dem Vorjahr konnte der Frauenteil nochmals um 1,4 Prozentpunkte gesteigert werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 wurden 122 Aufsichtsgremien gemeldet, für die der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 646 Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 312 der Mitglieder waren Frauen (48,3 Prozent) und 334 waren Männer (51,7 Prozent). In 93 dieser Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 29 Aufsichtsgremien mit insgesamt 194 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. Die 194 Sitze verteilen sich auf 86 Frauen und 108 Männer. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

107 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitglieder Bund unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund bestimmte in

diesen Aufsichtsgremien 214 Mitglieder. 111 davon waren Frauen (51,9 Prozent) und 103 waren Männer (48,1 Prozent).

Im Vergleich zur Erhebung im Vorjahr wurde der zuvor noch sichtbare Aufholbedarf beim Frauenanteil wettgemacht. Dieser wurde binnen eines Jahres um beachtliche 6,1 Prozentpunkte gesteigert. Zu beachten bleibt gleichwohl, dass 44 der 107 Gremien noch nicht paritätisch besetzt waren, weil sich entweder Frauen oder Männer in der Überzahl befanden. Die Geschlechterparität auch in jenen 44 Gremien herzustellen, wird Ziel für die kommenden Jahre sein.

Entwicklung des Frauenanteils in den wesentlichen Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2022 215 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 35,2 Prozent aller 610 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.614 Mitglieder bestimmen. In allen Aufsichtsgremien waren es nur 1.026 Mitglieder und im Vergleich damit etwa 2/3 der Mitgliederzahl in den wesentlichen Gremien. Das zeigt, dass die Besetzung der Sitze in den wesentlichen Gremien eine große Bedeutung für die Steigerung des Anteils von Frauen in der Summe hat.

In 140 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31. Dezember 2022 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a.F. die Hinwirkenspflicht. 744 Mitglieder von den 1.518 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49 Prozent). 774 Mitglieder waren Männer (51 Prozent). 46 dieser Gremien waren nicht paritätisch besetzt. Die Herausforderung für die folgenden Jahre wird sein, Geschlechterparität auch in jenen 46 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil in den wesentlichen Gremien um 0,8 Prozentpunkte zurückgegangen.

21 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fielen zum Stichtag 31. Dezember 2022 unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 42 Mitgliedern waren 20 Frauen (47,6 Prozent) und 22 Männer (52,4 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil in diesen Gremien mit 5,3 Prozentpunkten – bei allerdings geringen Absolutwerten - deutlich gesunken. In neun der genannten Gremien wurde noch keine Parität erreicht.

5. Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung

Das FüPoG II beinhaltet unter anderem Änderungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Leitungsorganen der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung vorsehen. Hierbei handelt es sich um mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Mit dem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2023 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vor.

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils an den Führungspositionen bei den landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern zeigt, dass Frauen sowohl im hauptamtlichen Vorstand als auch in der Geschäftsführung unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil an den Führungspositionen (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung zusammen) hat sich seit der ersten Erhebung sowohl bei den landes- wie den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern um zwei Prozentpunkte bzw. vier Prozentpunkte erhöht. Davon ausgehend, dass in diesem Bereich der Frauenanteil an den Beschäftigten bei über 70 Prozent liegt, könnten die Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils an den Führungspositionen intensiviert werden.

Einzelne landes- sowie bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger entsprechen hinsichtlich der Besetzung ihres mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstands bzw. ihrer mehrköpfigen Geschäftsführung noch nicht den gesetzlichen Vorgaben. Ein Grund kann die gesetzlich eingeräumte Übergangszeit für die Neubesetzung von hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen sein. Diese Übergangszeit erlaubt es, dass bereits gewählte Vorstände und Geschäftsführungen bis zum Ende ihrer Amtszeit im Amt bleiben dürfen.

B) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG

I. Ergebnisse

Über alle betrachteten Unternehmen[11] stieg der Anteil der weiblichen Besetzung weiter kontinuierlich und erreichte im Geschäftsjahr 2021[12] für den **Aufsichtsrat** 26 Prozent, während er auf **Vorstandsebene** auf 11,5 Prozent gesteigert werden konnte.

Auf der **ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** waren rund 66 Prozent männliche Personen. Auf der **zweiten Führungsebene** entsprach die Verteilung im Groben den Anteilen im Aufsichtsrat, mit einem leicht höheren Frauenanteil.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Mitglieder insgesamt	19.486	5.937	510	2.226
männliche Mitglieder	14.356	5.249	338	1.578
Anteil in %	73,7 %	88,4 %	66,3 %	70,9 %
weibliche Mitglieder	5.062	681	57	648
Anteil in %	26,0 %	11,5 %	11,2 %	29,1 %

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechts

Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen

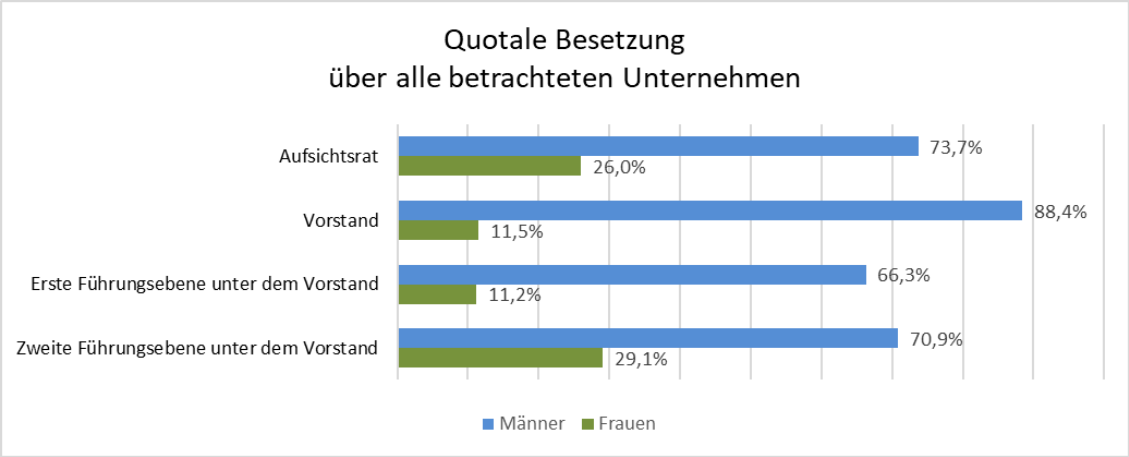


Abbildung 13 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen

Betrachtet man die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, so wurde hier die gesetzliche Mindestvorgabe für den Aufsichtsrat im Durchschnitt mit einem

[11] Die betrachteten Unternehmen sowie die Methodik zu ihrer Ermittlung sind unter VII.3 dargestellt.
[12] Zur Bestimmung des Geschäftsjahrs s. unter VII.3.a.

Frauenanteil von 35,7 Prozent übertroffen. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder war bei diesen Unternehmen mit 15,2 Prozent etwas höher als in der Gesamtschau mit 11,5 Prozent[13].

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.582	488	38	359
männliche Mitglieder	1.017	414	32	278
Anteil in %	64,3 %	84,8 %	84,2 %	77,4 %
weibliche Mitglieder	564	74	6	81
Anteil in %	35,7 %	15,2 %	15,8 %	22,6 %

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechts

Tabelle 4 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

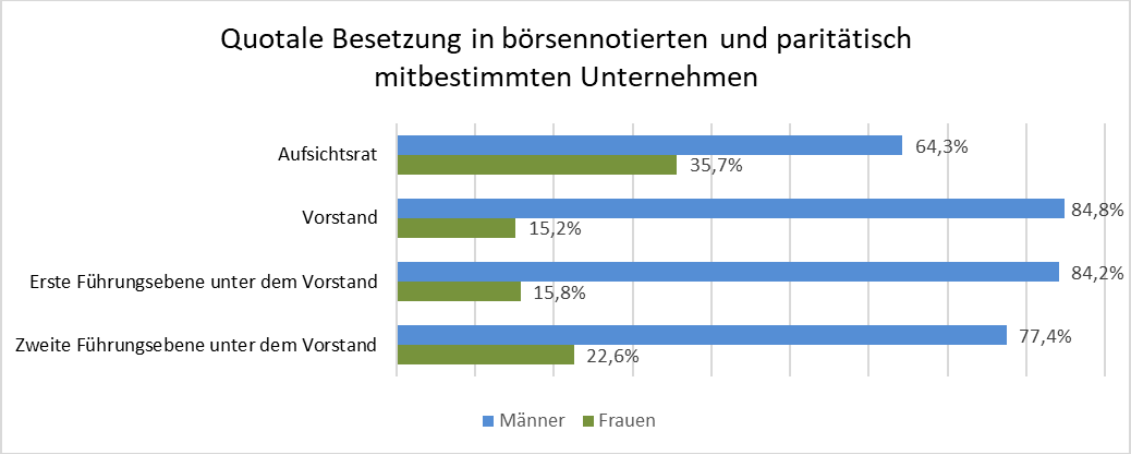


Abbildung 14 Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

[13] Siehe Abbildung 6

Der Frauenanteil auf Ebene der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** entsprach im Wesentlichen der quotalen Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.904	5.449	472	1.867
männliche Mitglieder	13.339	4.835	306	1.300
Anteil in %	74,5 %	88,7 %	64,8 %	69,6 %
weibliche Mitglieder	4.498	607	51	567
Anteil in %	25,1 %	11,1 %	10,8 %	30,4 %

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechts

Tabelle 5 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

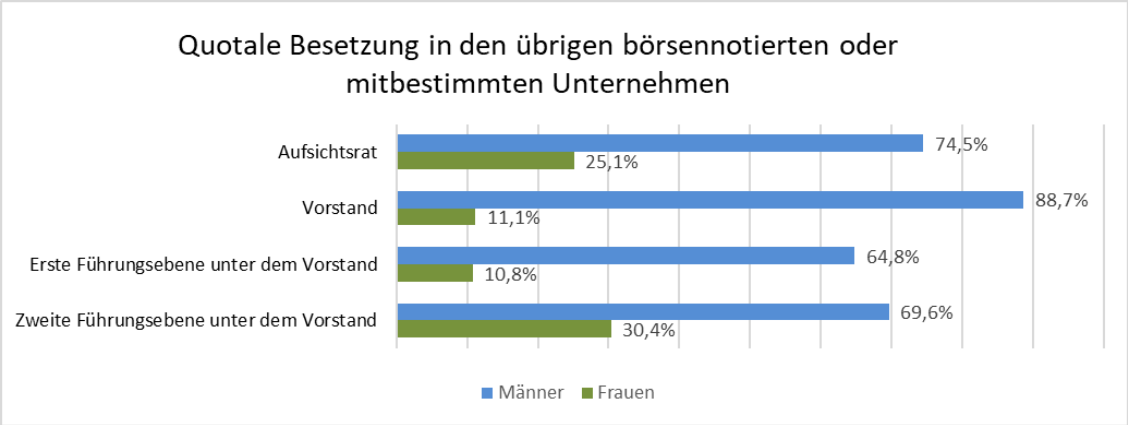


Abbildung 15 Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Bei den **nur mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 26,6 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 11,9 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur mitbestimmte Unternehmen	18.124	5.200	445	2.110
männliche Mitglieder	13.241	4.576	282	1.482
Anteil in %	73,1 %	88,0 %	63,4 %	70,2 %
weibliche Mitglieder	4.815	617	48	628
Anteil in %	26,6 %	11,9 %	10,8 %	29,8 %

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechts

Tabelle 6 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen

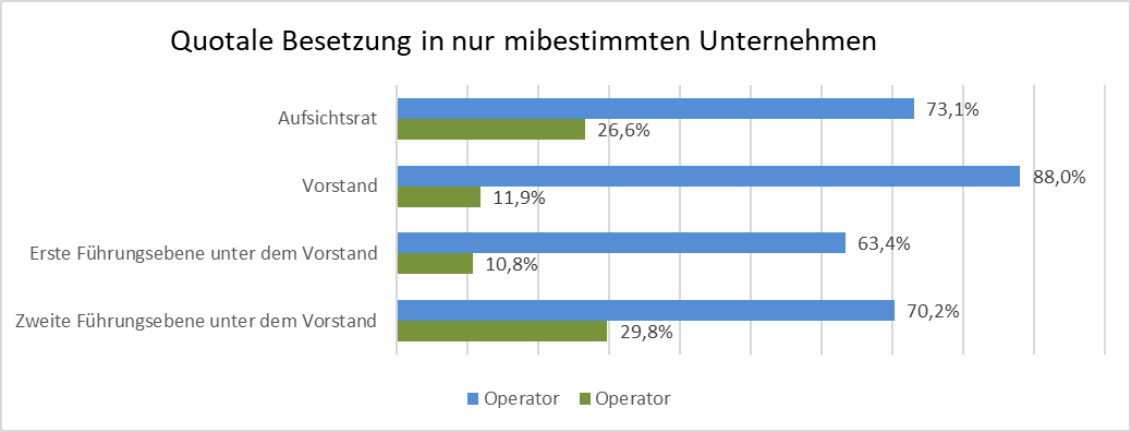


Abbildung 16 Quotale Besetzung in nur mitbestimmten Unternehmen

Bei den **nur börsennotierten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 28 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 10,9 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur börsennotierte Unternehmen	3.016	1.248	96	440
männliche Mitglieder	2.172	1.112	82	344
Anteil in %	72,0 %	89,1 %	85,4 %	78,2 %
weibliche Mitglieder	843	136	14	96
Anteil in %	28,0 %	10,9 %	14,6 %	21,8 %

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechts

Tabelle 7 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen

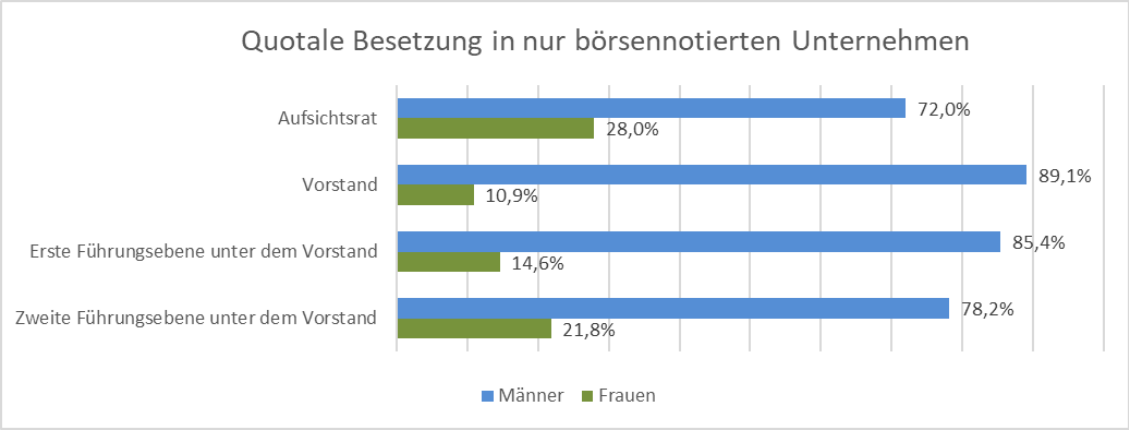


Abbildung 17 Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen

II. Umsetzung des Gesetzes

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FüPoG und FüPoG II

Das FüPoG und das FüPoG II sind 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 und das FüPoG II sehen für die Privatwirtschaft drei Förderungsmaßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vor: die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent (feste Quote) für Aufsichtsräte, das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände, wonach mindestens eine Frau in den Vorstand berufen werden muss, wenn ihr Vorstand aus mehr als drei Personen besteht und die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Leitungsorgan[14] und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Die feste Quote für Aufsichtsräte und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung[15] unterliegen. Diese Voraussetzungen können nur die AG, die KGaA[16] und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert i. S. d. § 3 Absatz 2 AktG sein können.[17] Hinzu kommen noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind, bei denen 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 nach dem FüPoG – mit Ausnahme der Aufsichtsratsebene – auch die Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen.

---

[14] Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.
[15] Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.
[16] Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ist auf die persönlich haftenden Gesellschafter der KGaA nicht anwendbar.
[17] 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.

2. Aufsichtsrat

a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

Auf der Ebene des Aufsichtsrats ist über alle betrachteten Unternehmen im Vergleich zu den Daten der letzten Jährlichen Information weiter eine **kontinuierliche Steigerung** festzustellen.

In den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** betrug der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten im Geschäftsjahr 2021 35,7 Prozent und in den **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** 25,1 Prozent.

Betrachtet man die Besetzung der (in jeglicher Form) mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten nunmehr bei 33,5 Prozent.

Im Durchschnitt aller betrachteten Unternehmen betrug der Anteil 26 Prozent.

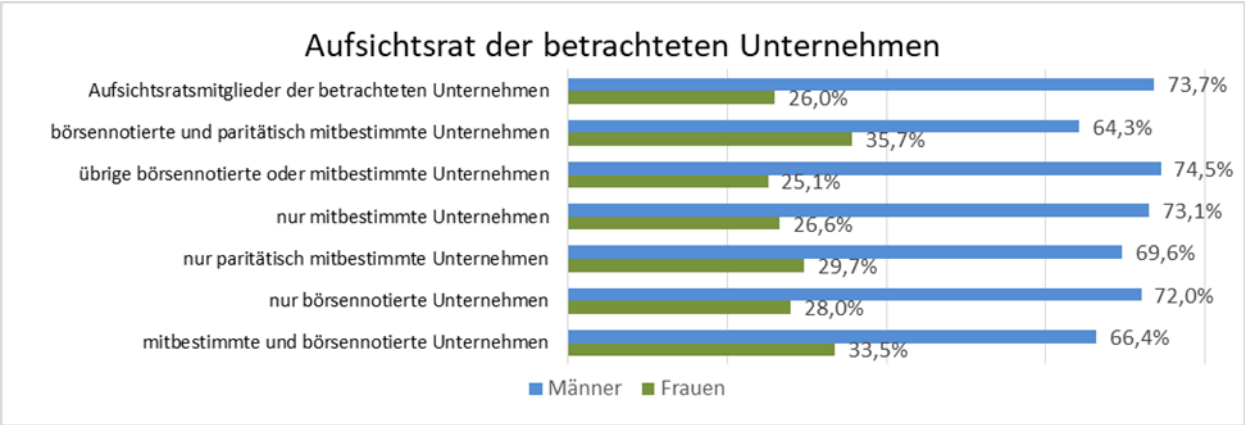


Abbildung 18 Aufsichtsrat der betrachten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die betrachteten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 folgendes Bild:

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten Unternehmen	19.486	14.356	5.062	73,7 %	26,0 %
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.582	1.017	564	64,3 %	35,7 %
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.904	13.339	4.498	74,5 %	25,1 %
nur mitbestimmte Unternehmen	18.124	13.241	4.815	73,1 %	26,6 %
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9.657	6.722	2.867	69,6 %	29,7 %
nur börsennotierte Unternehmen	3.016	2.172	843	72,0 %	28,0 %
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.911	1.269	641	66,4 %	33,5 %

** Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.*

Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen im Geschäftsjahr 2021

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

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)				Mitglieder (in %)			
		Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe	Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe
Anteilseignerbank	11.519	8.005	2.418	0	1.096	69,5 %	21,0 %	0,0 %	9,5 %
Arbeitnehmerbank	7.604	4.770	1.904	0	930	62,7 %	25,0 %	0,0 %	12,2 %
ohne Angabe einer Bank	363	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	19.486	**12.775**	**4.322**		**2.026**	**65,6 %**	**22,2 %**		**10,4 %**

Quote unter Außerachtlassung der nicht bekannten Zugehörigkeit zu einer Bank und der nicht bekannten Geschlechterzuordnung	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	Divers	Männer	Frauen	Divers
Anteilseignerbank	10.423	8.005	2.418	0	76,8 %	23,2 %	0,0 %
Arbeitnehmerbank	6.674	4.770	1.904	0	71,5 %	28,5 %	0,0 %
	17.097	**12.775**	**4.322**	**0**	**74,7 %**	**25,3 %**	**0,0 %**

Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken

In den Arbeitnehmerbänken lag danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 28,5 Prozent höher als in den Anteilseignerbänken (23,2 Prozent).

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Alle vom FüPoG erfassten Unternehmen, die nicht börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind und damit nicht die feste Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, sind gemäß § 111 Absatz 5 Satz 1 AktG, § 52 Absatz 2 GmbHG, § 9 Absatz 4 GenG zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet.

> *Von den 2.109 im Geschäftsjahr 2021 ausgewerteten Unternehmen waren 2.004 Unternehmen börsennotiert oder mitbestimmt. Nur 16 dieser 2.004 Unternehmen (0,8 Prozent) haben keine Angaben zur Zusammensetzung und der Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen 16 Unternehmen veröffentlichten 14 Unternehmen (87,5 Prozent) keine Angaben zu den Zielgrößen.*
>
> *Die verbleibenden 1.988 der 2.004 Unternehmen (99,2 Prozent) haben Angaben zur Zusammensetzung und zur Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Wiederum 1.289 der 1.988 Unternehmen (64,8 Prozent) haben Zielgrößen veröffentlicht. Dementsprechend haben 699 Unternehmen (35,2 Prozent) keine Angaben zu Zielgrößen gemacht oder eine Angabe für die Zielgrößen des Aufsichtsrates nicht veröffentlicht.*

In der nachfolgenden Grafik ist das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit veröffentlichten Zielgrößen dargestellt.

Diese Angaben berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null sowie die freiwillige Veröffentlichung einer Zielgröße durch 89,5 Prozent der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

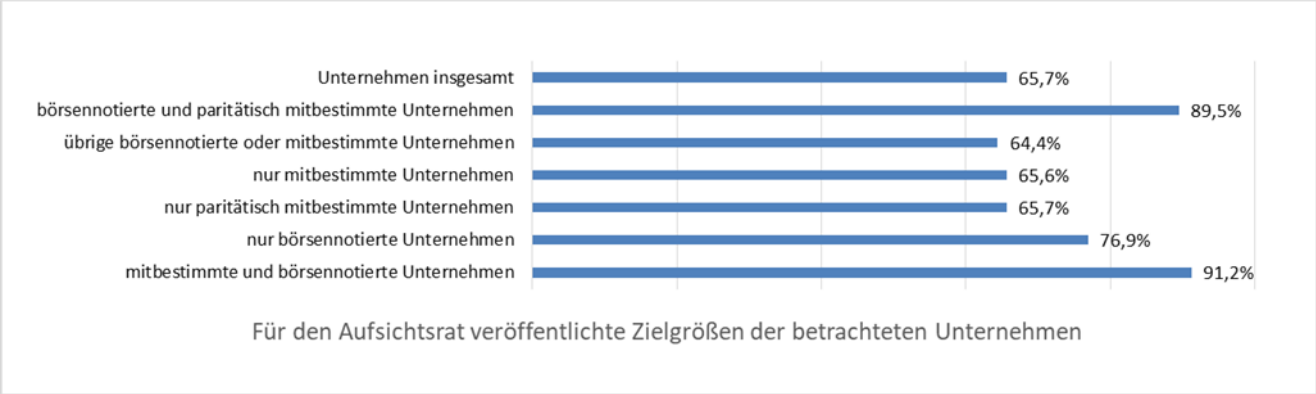


Abbildung 19 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße größer Null** festgelegt haben, ergibt sich folgendes Bild:

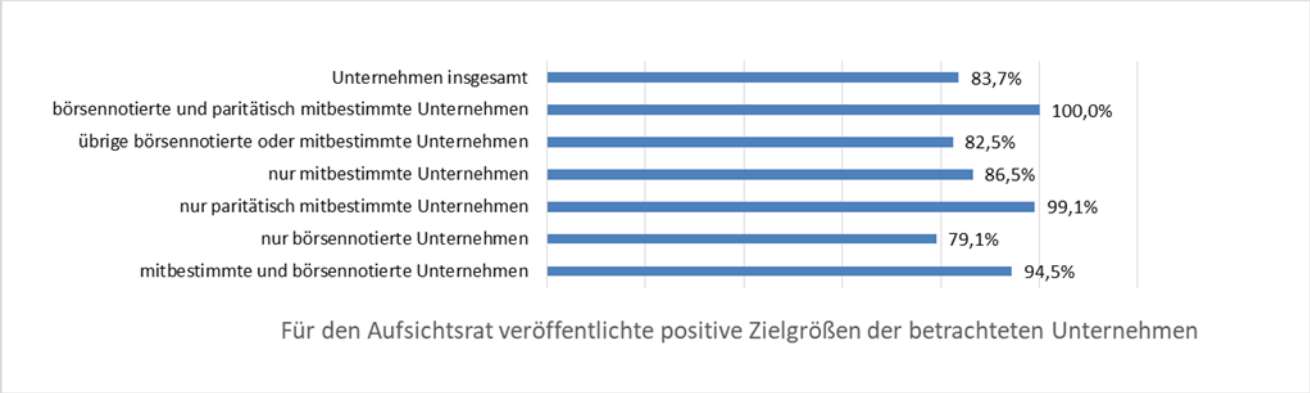


Abbildung 20 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021

Über alle 2.109 betrachteten Unternehmen hinweg haben 1.385 Unternehmen (teils freiwillig) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 65,7 Prozent. Von diesen 1.385 Unternehmen legten 1.159 Unternehmen bzw. 83,7 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Von den 2.004 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen haben 1.291 Unternehmen (64,4 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht. Von diesen 1.291 Unternehmen legten 1.065 Unternehmen bzw. 82,5 Prozent eine Zielgröße größer Null fest. Die restlichen 17,5 Prozent haben die Zielgröße Null angegeben. Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese **ambitioniert** aus. So haben 2021 51,5 Prozent der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt haben, eine Zielgröße von 30 Prozent und höher festgelegt und veröffentlicht.

Soweit es sich um nur paritätisch mitbestimmte oder nur börsennotierte Unternehmen handelt, ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben, mit jeweils rund 60 Prozent bzw. 64 Prozent noch höher. Bemerkenswert ist auch der Anteil für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, die sogar zu einem Anteil von 77,4 Prozent eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**
ohne Angaben	493	23,4 %	11	10,5 %	482	24,1 %	399	21,9 %	121	17,4 %	92	22,4 %	14	8,8 %
mit ablehnender Angabe	231	11,0 %	0	0,0 %	231	11,5 %	228	12,5 %	118	16,9 %	3	0,7 %	0	0,0 %
mit Angaben	1.385	65,7 %	94	89,5 %	1.291	64,4 %	1.196	65,6 %	458	65,7 %	316	76,9 %	145	91,2 %
betrachtete Unternehmen	**2.109**		**105**		**2.004**		**1.823**		**697**		**411**		**159**	
Ziel = 0 %	226	16,3 %	0	0,0 %	226	17,5 %	162	13,5 %	4	0,9 %	66	20,9 %	8	5,5 %
Ziel > 0 %	1.159	83,7 %	94	100,0 %	1.065	82,5 %	1.034	86,5 %	454	99,1 %	250	79,1 %	137	94,5 %
Unternehmen mit Zielgrößen	**1.385**		**94**		**1.291**		**1.196**		**458**		**316**		**145**	
Ziel bis 15 % incl.	99	8,5 %	0	0,0 %	99	9,3 %	93	9,0 %	36	7,9 %	4	1,6 %	1	0,7 %
Ziel bis 20 % incl.	265	22,9 %	1	1,1 %	264	24,8 %	222	21,5 %	69	15,2 %	62	24,8 %	23	16,8 %
Ziel bis 25 % incl.	146	12,6 %	3	3,2 %	143	13,4 %	128	12,4 %	73	16,1 %	24	9,6 %	7	5,1 %
Ziel bis 30 %	11	0,9 %	0	0,0 %	11	1,0 %	10	1,0 %	2	0,4 %	1	0,4 %	0	0,0 %
Ziel 30 % oder mehr	638	55,0 %	90	95,7 %	548	51,5 %	581	56,2 %	274	60,4 %	159	63,6 %	106	77,4 %
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.159**		**94**		**1.065**		**1.034**		**454**		**250**		**137**	

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Zur Erläuterung der Kategorien „ohne Angaben“ sowie „mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angaben“ 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[18] oder lediglich Angaben zur Ist-Besetzung gemacht.

c. 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 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (2.004 Unternehmen), haben 1.291 Unternehmen (64,4 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht, die eine Beurteilung des Verschlechterungsverbots ermöglicht. Gemessen an der Gesamtzahl von 2.004 Unternehmen kann damit bei 56,2 Prozent (1.127 Unternehmen) festgestellt werden, dass sie das Verschlechterungsverbot beachteten. Hingegen haben 8,2 Prozent der Unternehmen (164 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

[18] 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.

Von den übrigen 713 Unternehmen (35,6 Prozent), die keine Zielgröße zur Beurteilung des Verschlechterungsverbotes veröffentlicht haben, hatten 437 Unternehmen (61,3 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von weniger als 30 Prozent; 276 Unternehmen (38,7 Prozent) hatten einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder von 30 Prozent oder mehr.

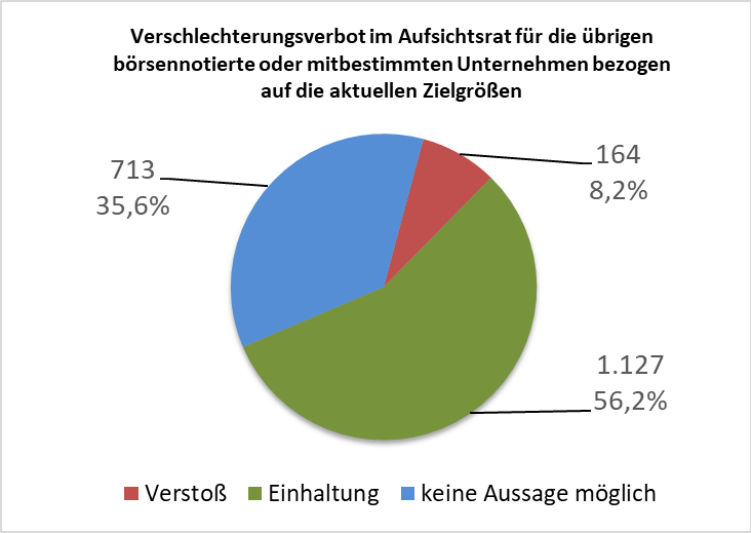


Abbildung 21 Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat für die betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021

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 war auch 2021 weiterhin nur eine allmähliche Steigerung um 5,4 Prozentpunkte bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern festzustellen.

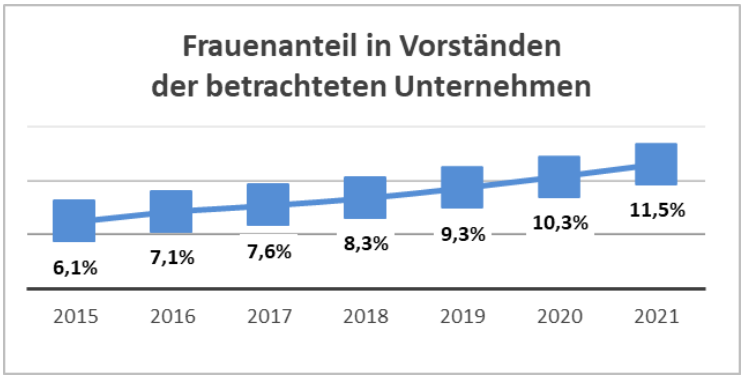


Abbildung 22 Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2021 der betrachteten Unternehmen

Im Geschäftsjahr 2021 lagen bezüglich des **Anteils der weiblichen** Vorstandsmitglieder die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (15,2 Prozent) und die **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (14,9 Prozent) vorne. Die **nur**

börsennotierten Unternehmen bildeten bei den untersuchten Unternehmen mit 10,9 Prozent das Schlusslicht.

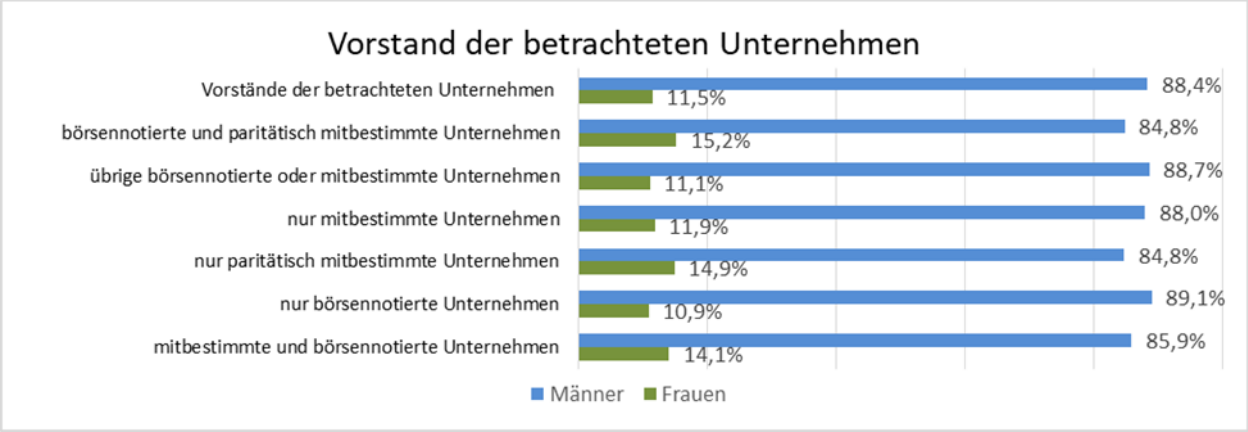


Abbildung 23 Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vorstände der betrachteten Unternehmen	5.937	5.249	681	88,4 %	11,5 %
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	488	414	74	84,8 %	15,2 %
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	5.449	4.835	607	88,7 %	11,1 %
nur mitbestimmte Unternehmen	5.200	4.576	617	88,0 %	11,9 %
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.355	1.996	352	84,8 %	14,9 %
nur börsennotierte Unternehmen	1.248	1.112	136	89,1 %	10,9 %
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	625	537	88	85,9 %	14,1 %

** Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.*

Tabelle 11 Vorstandsmitglieder nach Köpfen

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2021 Zielgrößen bezüglich des Vorstands veröffentlicht, diese waren allerdings nicht hoch.

Bei der Betrachtung dieser Zahlen sind jedoch einige Spezifika der Vorstandsebene zu beachten. Zum einen ist die Zahl an Vorstandsmitgliedern gegenüber der Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern in einem Unternehmen häufig deutlich geringer. Zum anderen sind Zielgrößen und auch die Zielgröße Null teilweise damit zu begründen, dass laufende Vorstandsbestellungen zu berücksichtigen sind.

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 Null berücksichtigen.

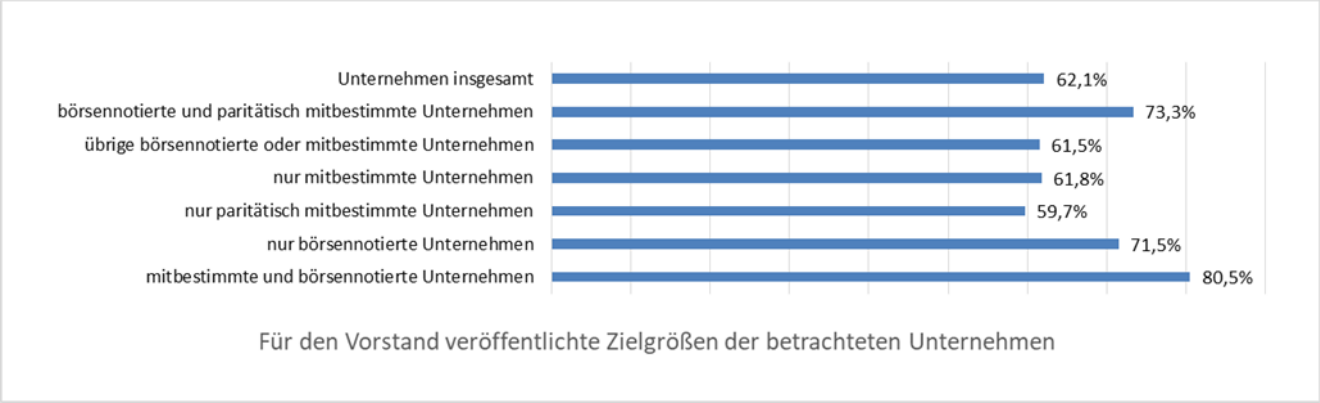


Abbildung 18 Für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021 veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Anders als für den Aufsichtsrat (siehe Punkt B. II. 2. b.) gibt es einen hohen Anteil an Unternehmen, die für die Ebene des Vorstands eine Zielgröße Null festgelegt und veröffentlicht haben. Von den insgesamt betrachteten 2.109 Unternehmen haben 1.310 Unternehmen (62,1 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 47 Prozent, also 616 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null festgelegt. Die übrigen 694 Unternehmen (53 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail ist auf Tabelle 14 dieses Berichtes verwiesen.

In Bezug auf für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen größer Null ergibt sich bei der Einzelbetrachtung bestimmter Untergruppen folgendes Bild:

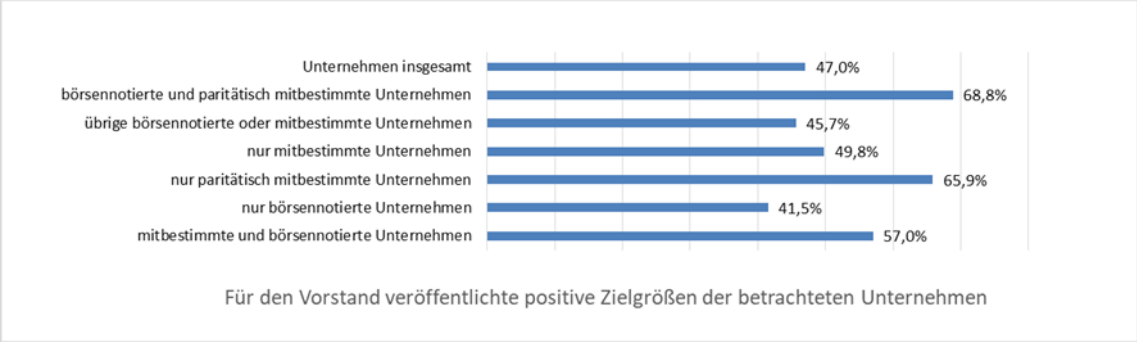


Abbildung 19 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Verhältnis sich die zuvor genannten 694 Unternehmen, die eine **Zielgröße Null** festgelegt haben, zur **Anzahl der Vorstandsposten** verhalten. Von den im Geschäftsjahr 2021 untersuchten 694 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, hatten 651 Unternehmen (93,8 Prozent) maximal vier Vorstandsmitglieder. Auf Unternehmen mit maximal zwei Vorstandsposten entfielen 57,4 Prozent.

Für die entweder nur paritätisch mitbestimmten oder nur börsennotierten Unternehmen verweisen wir ergänzend auf nachstehende Tabelle:

Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben	Alle betrachteten Unternehmen				nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen				nur börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von null Prozent	**694**		**58**		**142**				**172**			
bis zu 4 Vorstandsposten	**651**	**93,8 %**	**52**	**8,0 %**	**118**	**83,1 %**	**13**	**11,0 %**	**161**	**93,6 %**	**14**	**8,7 %**
davon 1 Vorstandsposten	135	19,5 %	9	6,7 %	6	4,2 %	0	0,0 %	38	22,1 %	0	0,0 %
davon 2 Vorstandsposten	263	37,9 %	17	6,5 %	51	35,9 %	3	5,9 %	58	33,7 %	5	8,6 %
davon 3 Vorstandsposten	168	24,2 %	15	8,9 %	37	26,1 %	6	16,2 %	41	23,8 %	5	12,2 %
davon 4 Vorstandsposten	85	12,2 %	11	12,9 %	24	16,9 %	4	16,7 %	24	14,0 %	4	16,7 %
mehr als 4 Vorstandsposten	**34**	**4,9 %**	**6**	**17,6 %**	**16**	**11,3 %**	**6**	**37,5 %**	**11**	**6,4 %**	**3**	**27,3 %**
ohne Angabe zum Vorstandsposten	**9**	**1,3 %**			**8**	**5,6 %**			**0**	**0,0 %**		

Tabelle 12 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben

Betrachtet man das komplementäre Bild der Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, so ergibt sich: Von den 616 Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, haben 464 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2021). Für die Gruppen der paritätisch mitbestimmten Unternehmen und der nur börsennotierten Unternehmen sei auf die nachstehende Tabelle verwiesen:

Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	Alle betrachteten Unternehmen				nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen				nur börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von über null Prozent	**616**		**320**		**274**				**122**			
bis zu 4 Vorstandsposten	**464**	**75,3 %**	**212**	**45,7 %**	**177**	**64,6 %**	**98**	**55,4 %**	**88**	**72,1 %**	**35**	**39,8 %**
davon 1 Vorstandsposten	31	5,0 %	4	12,9 %	4	1,5 %	0	0,0 %	7	5,7 %	0	0,0 %
davon 2 Vorstandsposten	157	25,5 %	61	38,9 %	42	15,3 %	21	50,0 %	27	22,1 %	10	37,0 %
davon 3 Vorstandsposten	156	25,3 %	76	48,7 %	69	25,2 %	37	53,6 %	31	25,4 %	9	29,0 %
davon 4 Vorstandsposten	120	19,5 %	71	59,2 %	62	22,6 %	40	64,5 %	23	18,9 %	16	69,6 %
mehr als 4 Vorstandsposten	**146**	**23,7 %**	**108**	**74,0 %**	**92**	**33,6 %**	**76**	**82,6 %**	**34**	**27,9 %**	**30**	**88,2 %**
ohne Angabe zum Vorstandsposten	**6**	**1,0 %**			**5**	**1,8 %**			**0**	**0,0 %**		

Tabelle 13 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben

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

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**
ohne Angaben	568	26,9 %	28	26,7 %	540	26,9 %	469	25,7 %	163	23,4 %	114	27,7 %	31	19,5 %
mit ablehnender Angabe	231	11,0 %	0	0,0 %	231	11,5 %	228	12,5 %	118	16,9 %	3	0,7 %	0	0,0 %
mit Angaben	1.310	62,1 %	77	73,3 %	1.233	61,5 %	1.126	61,8 %	416	59,7 %	294	71,5 %	128	80,5 %
betrachtete Unternehmen	**2.109**		**105**		**2.004**		**1.823**		**697**		**411**		**159**	
Ziel = 0 %	694	53,0 %	24	31,2 %	670	54,3 %	565	50,2 %	142	34,1 %	172	58,5 %	55	43,0 %
Ziel > 0 %	616	47,0 %	53	68,8 %	563	45,7 %	561	49,8 %	274	65,9 %	122	41,5 %	73	57,0 %
Unternehmen mit Zielgrößen	**1.310**		**77**		**1.233**		**1.126**		**416**		**294**		**128**	
Ziel bis 15 % incl.	45	7,3 %	10	18,9 %	35	6,2 %	44	7,8 %	27	9,9 %	11	9,0 %	10	13,7 %
Ziel bis 20 % incl.	114	18,5 %	14	26,4 %	100	17,8 %	100	17,8 %	44	16,1 %	30	24,6 %	19	26,0 %
Ziel bis 25 % incl.	137	22,2 %	15	28,3 %	122	21,7 %	122	21,7 %	73	26,6 %	32	26,2 %	17	23,3 %
Ziel bis 30 %	3	0,5 %	1	1,9 %	2	0,4 %	3	0,5 %	3	1,1 %	1	0,8 %	1	1,4 %
Ziel 30 % oder mehr	317	51,5 %	13	24,5 %	304	54,0 %	292	52,0 %	127	46,4 %	48	39,3 %	26	35,6 %
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**616**		**53**		**563**		**561**		**274**		**122**		**73**	

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Tabelle 14 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Die Zielgrößensetzung der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist höher. 68,8 Prozent dieser Unternehmen (53 von 77 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt. Über 80 Prozent dieser Unternehmen (43 von 53 Unternehmen insgesamt) hat sogar das Ziel festgelegt, Frauen zu mehr als 15 Prozent im Vorstand zu etablieren.

Bei den **börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil der Unternehmen mit Veröffentlichung einer Zielgröße größer Null bei insgesamt 45,7 Prozent. Damit ist der Anteil gegenüber 2020 weiter gestiegen, bleibt aber geringer als bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, bei denen der Anteil mit 68,8 Prozent am stärksten ausgeprägt und weiter gestiegen ist. Soweit die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen eine Zielgröße größer Null festgelegt und veröffentlicht haben, war diese mit einem Anteil von 54 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr aber signifikant höher.

Zur Erläuterung der Kategorien „ohne Angaben“ sowie „mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angaben“ 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. 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 ihrer Festlegung nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben dürfen, wenn der Frauenanteil im Vorstand unter 30 Prozent liegt.

Von den **insgesamt betrachteten 2.109 Unternehmen** war bei 1.310 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass 59,8 Prozent (1.262 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot einhielten, während 2,3 Prozent (48 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen hinter dem tatsächlichen Status quo zurückblieben. Die übrigen 799 Unternehmen (37,9 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbotes valide nicht möglich ist. Für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (684 Unternehmen, also 85,6 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufwies.

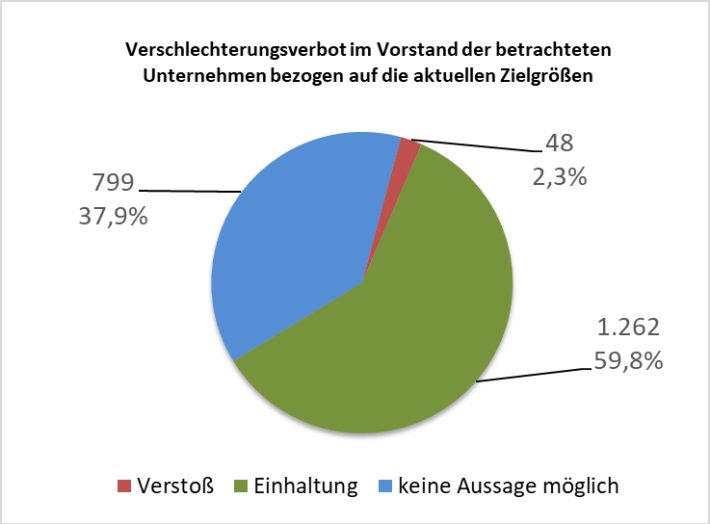


Abbildung 20 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2021

Von den insgesamt 105 **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen,** hielten sich 61,9 Prozent an das Verschlechterungsverbot (65 Unternehmen). 12 Unternehmen (11,4 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 28 Unternehmen (26,7 Prozent) ist eine Zielgröße nicht festgelegt bzw. veröffentlicht worden. Davon hatten 27 Unternehmen (96,4 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder von weniger als 30 Prozent.

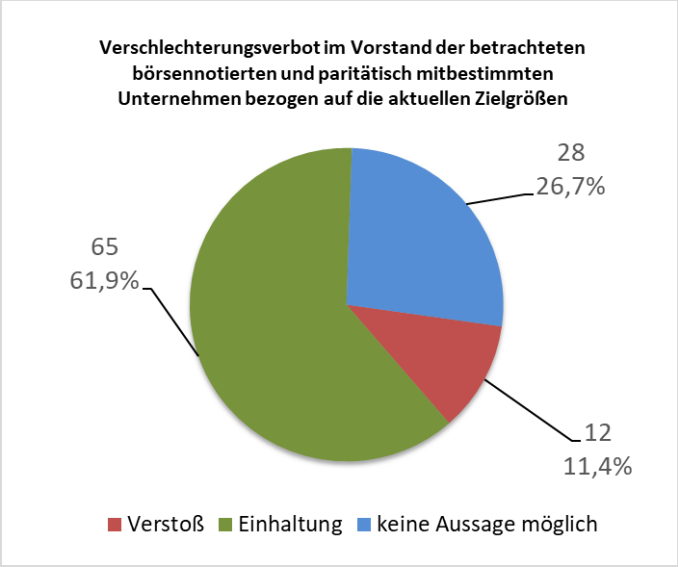


Abbildung 21 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bezogen auf die **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** im Vorstand (2.004 Unternehmen) hielten sich 59,7 Prozent (1.197 Unternehmen) an das Verschlechterungsverbot. Nicht beachtet wurde es von 1,8 Prozent (36 Unternehmen). Für 771 Unternehmen (38,5 Prozent) war keine Aussage möglich. Davon war bei 85,2 Prozent (657 Unternehmen) die tatsächliche Besetzung des Vorstands mit Frauen geringer als 30 Prozent.

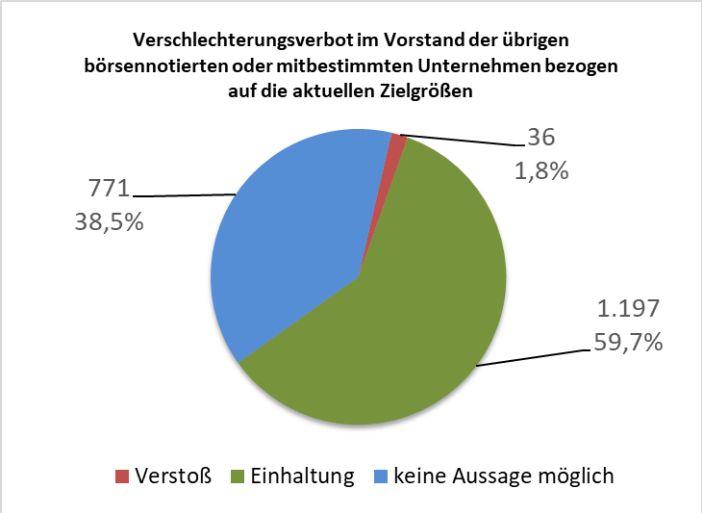


Abbildung 22 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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 nur paritätisch mitbestimmten* Unternehmen (20,3 Prozent), die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (15,8 Prozent) sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen* (15 Prozent) heraus.

Die übrigen Referenzgruppen schwanken zwischen 10,8 Prozent und 14,6 Prozent.

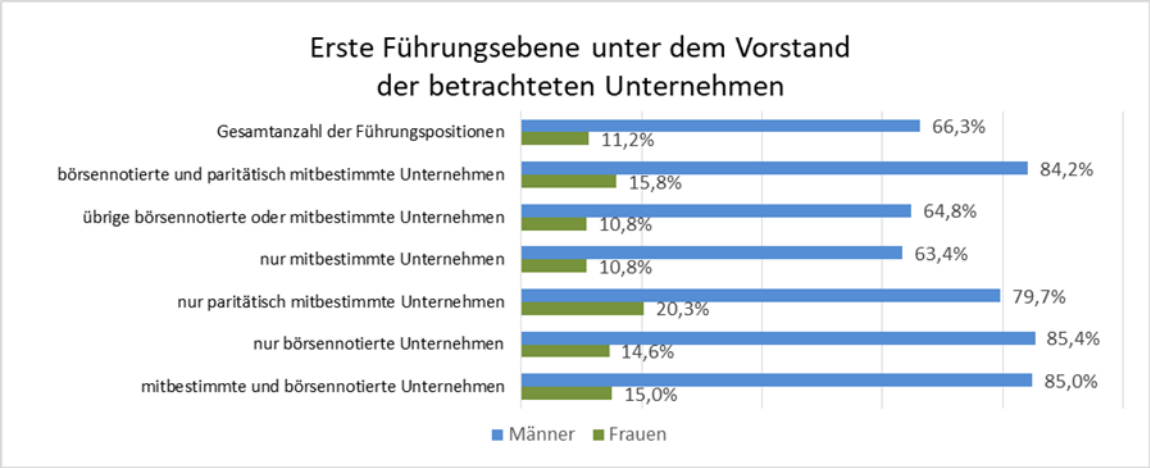


Abbildung 23 Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen

**) in den paritätisch mitbestimmten Unternehmen bzw. den börsennotierten Unternehmen sind auch jeweils die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen als Teilmenge erfasst. Mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung*

Bezogen auf die Verteilung nach Köpfen ergibt sich folgendes Bild:

Erste Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamtanzahl der Führungspositionen	510	338	57	66,3 %	11,2 %
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	38	32	6	84,2 %	15,8 %
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	472	306	51	64,8 %	10,8 %
nur mitbestimmte Unternehmen	445	282	48	63,4 %	10,8 %
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	59	47	12	79,7 %	20,3 %
nur börsennotierte Unternehmen	96	82	14	85,4 %	14,6 %
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	40	34	6	85,0 %	15,0 %

** Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.*

Tabelle 15 Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

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

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** sowie bei der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen war **der Umsetzungsgrad der Vorgaben des FüPoG** sehr hoch. Sie erreichten mit 89,5 Prozent bzw. 89,3 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

Die nachfolgende Grafik stellt das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2021 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 Null berücksichtigen.

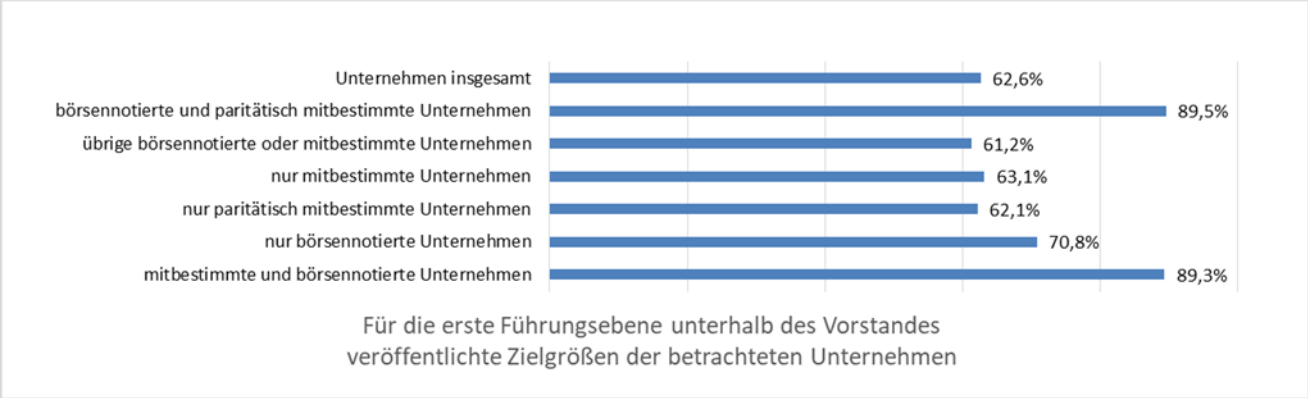


Abbildung 24 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Über alle Unternehmensgruppen hinweg wurde zudem zu einem hohen Grad eine **Zielgröße größer Null** festgelegt.

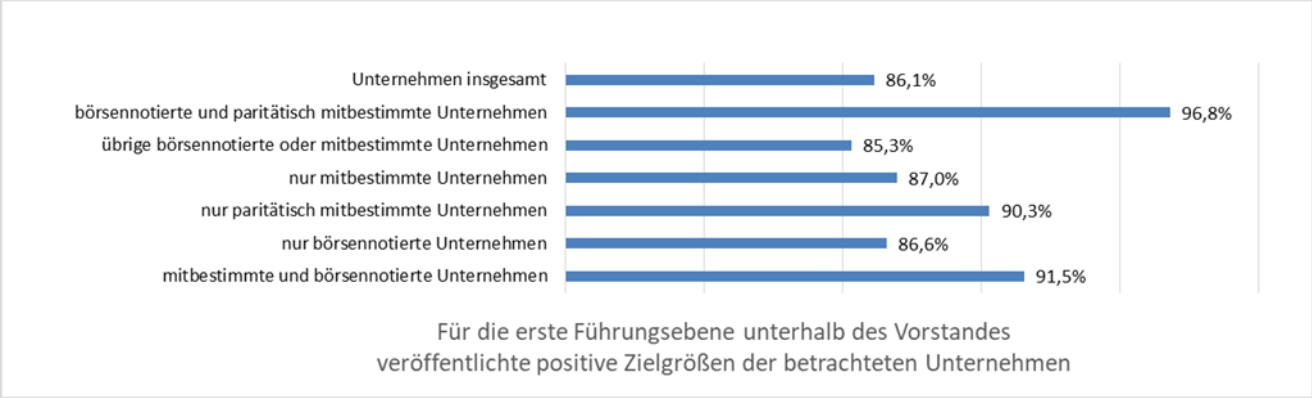


Abbildung 25 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass fast alle Unternehmen (86,1 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen über null Prozent festlegen. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen legten sogar 96,8 Prozent dieser Unternehmen Zielgrößen größer Null fest. Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen waren es 85,3 Prozent. Bei

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

Zum Niveau der festgelegten Zielgrößen:

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**
ohne Angaben	557	26,4 %	11	10,5 %	546	27,2 %	444	24,4 %	146	20,9 %	117	28,5 %	17	10,7 %
mit ablehnender Angabe	231	11,0 %	0	0,0 %	231	11,5 %	228	12,5 %	118	16,9 %	3	0,7 %	0	0,0 %
mit Angaben	1.321	62,6 %	94	89,5 %	1.227	61,2 %	1.151	63,1 %	433	62,1 %	291	70,8 %	142	89,3 %
betrachtete Unternehmen	**2.109**		**105**		**2.004**		**1.823**		**697**		**411**		**159**	
Ziel = 0 %	183	13,9 %	3	3,2 %	180	14,7 %	150	13,0 %	42	9,7 %	39	13,4 %	12	8,5 %
Ziel > 0 %	1.138	86,1 %	91	96,8 %	1.047	85,3 %	1.001	87,0 %	391	90,3 %	252	86,6 %	130	91,5 %
Unternehmen mit Zielgrößen	**1.321**		**94**		**1.227**		**1.151**		**433**		**291**		**142**	
Ziel bis 15 % incl.	354	31,1 %	32	35,2 %	322	30,8 %	326	32,6 %	121	30,9 %	63	25,0 %	40	30,8 %
Ziel bis 20 % incl.	203	17,8 %	17	18,7 %	186	17,8 %	177	17,7 %	64	16,4 %	50	19,8 %	26	20,0 %
Ziel bis 25 % incl.	181	15,9 %	18	19,8 %	163	15,6 %	159	15,9 %	82	21,0 %	42	16,7 %	23	17,7 %
Ziel bis 30 %	48	4,2 %	1	1,1 %	47	4,5 %	41	4,1 %	13	3,3 %	10	4,0 %	5	3,8 %
Ziel 30 % oder mehr	352	30,9 %	23	25,3 %	329	31,4 %	298	29,8 %	111	28,4 %	87	34,5 %	36	27,7 %
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.138**		**91**		**1.047**		**1.001**		**391**		**252**		**130**	

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Tabelle 16 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Zur Erläuterung der Kategorien „ohne Angaben“ sowie „mit ablehnender Angabe“:

Unternehmen der Kategorie „ohne Angaben“ 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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 2.109 erfassten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich 36 Unternehmen (1,7 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 36 Unternehmen haben insgesamt 510 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.

5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern

Bei den betrachteten Gruppen von Unternehmen war der Anteil der weiblichen Besetzung der zweiten Führungsebene zwischen 22 und 30 Prozent verteilt. Den höchsten Anteil erreichten die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 30,4 Prozent bzw. die nur mitbestimmten Unternehmen mit 29,8 Prozent.

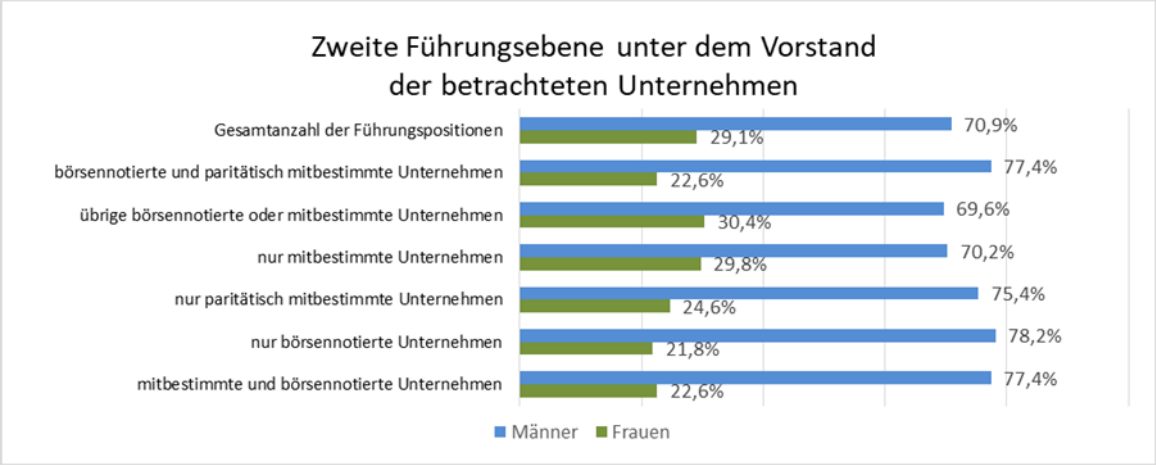


Abbildung 26 Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen

**) in den paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie den börsennotierten Unternehmen sind auch jeweils die Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, als Teilmenge erfasst.*

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Zweite Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamtanzahl der Führungspositionen	2.226	1.578	648	70,9 %	29,1 %
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	359	278	81	77,4 %	22,6 %
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.867	1.300	567	69,6 %	30,4 %
nur mitbestimmte Unternehmen	2.110	1.482	628	70,2 %	29,8 %
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	414	312	102	75,4 %	24,6 %
nur börsennotierte Unternehmen	440	344	96	78,2 %	21,8 %
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	359	278	81	77,4 %	22,6 %

** Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.*

Tabelle 17 Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

Der Umsetzungsgrad des FüPoG war in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen sehr hoch. Sie erreichten mit 84,8 bzw. 81,8 Prozent einen hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen. Bei Betrachtung der Zahlen ist zudem zu beachten, dass nicht bei allen Unternehmen stets eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands vorhanden ist (s. o.).

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

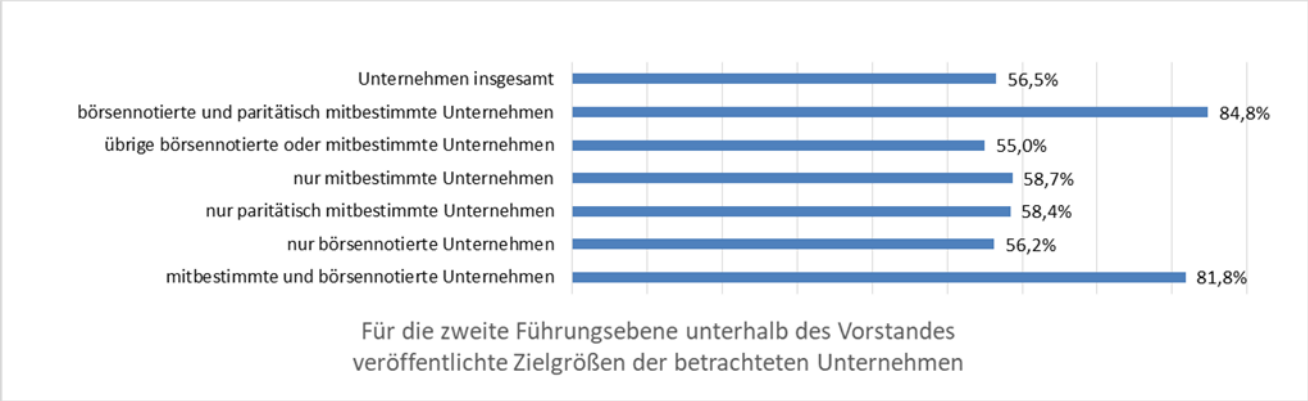


Abbildung 27 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße** größer Null festgelegt haben, so setzen bei allen betrachteten Untergruppen über 90 Prozent der Unternehmen Zielgrößen größer Null. Erneut ist die Zielgrößensetzung in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 98,9 Prozent am höchsten. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Anteil bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen und den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen. Und auch die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen setzten zu 93,7 Prozent Zielgrößen größer Null (2020: 92,9).

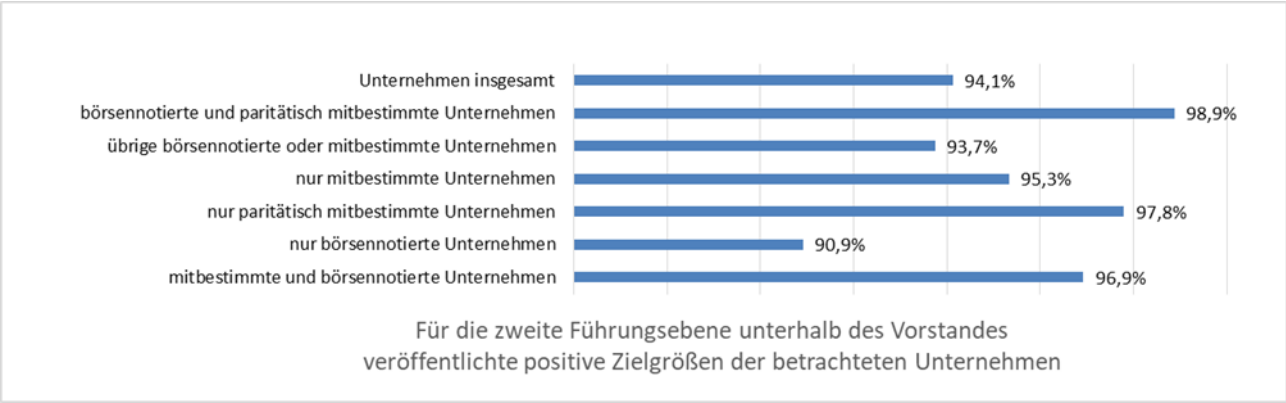


Abbildung 28 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Mit 94,1 Prozent haben weiterhin fast alle Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen größer Null festgelegt.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	686	32,5 %	16	15,2 %	670	33,4 %	525	28,8 %	172	24,7 %	177	43,1 %	29	18,2 %
mit ablehnender Angabe	231	11,0 %	0	0,0 %	231	11,5 %	228	12,5 %	118	16,9 %	3	0,7 %	0	0,0 %
mit Angaben	1.192	56,5 %	89	84,8 %	1.103	55,0 %	1.070	58,7 %	407	58,4 %	231	56,2 %	130	81,8 %
betrachtete Unternehmen	**2.109**		**105**		**2.004**		**1.823**		**697**		**411**		**159**	
Ziel = 0 %	70	5,9 %	1	1,1 %	69	6,3 %	50	4,7 %	9	2,2 %	21	9,1 %	4	3,1 %
Ziel > 0 %	1.122	94,1 %	88	98,9 %	1.034	93,7 %	1.020	95,3 %	398	97,8 %	210	90,9 %	126	96,9 %
Unternehmen mit Zielgrößen	**1.192**		**89**		**1.103**		**1.070**		**407**		**231**		**130**	
Ziel bis 15 % incl.	294	26,2 %	19	21,6 %	275	26,6 %	276	27,1 %	87	21,9 %	41	19,5 %	30	23,8 %
Ziel bis 20 % incl.	180	16,0 %	12	13,6 %	168	16,2 %	163	16,0 %	69	17,3 %	35	16,7 %	21	16,7 %
Ziel bis 25 % incl.	167	14,9 %	19	21,6 %	148	14,3 %	155	15,2 %	73	18,3 %	32	15,2 %	23	18,3 %
Ziel bis 30 %	58	5,2 %	3	3,4 %	55	5,3 %	53	5,2 %	25	6,3 %	7	3,3 %	4	3,2 %
Ziel 30 % oder mehr	423	37,7 %	35	39,8 %	388	37,5 %	373	36,6 %	144	36,2 %	95	45,2 %	48	38,1 %
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.122**		**88**		**1.034**		**1.020**		**398**		**210**		**126**	

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Tabelle 18 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Zur Erläuterung der Kategorien „ohne Angaben“ sowie „mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angaben“ 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 zur Festlegung von Zielgrößen, jedoch keine positive Festlegung einer entsprechenden Zielvorgabe. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielvorgabe abgelehnt. Dies kann z. B. damit zusammenhängen, dass eine entsprechende Führungsebene in dem jeweiligen Unternehmen nicht existiert.

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht. Vor diesem Hintergrund haben lediglich 35 der insgesamt erfassten 2.109 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung gemacht. Von diesen 35 Unternehmen wurden insgesamt 2.226 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet. Belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene sind aufgrund dessen nicht vorhanden, sodass keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich ist.

6. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen

a. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat sind diejenigen Unternehmen verpflichtet, die in den Anwendungsbereich des FüPoG fallen, aber nicht börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind und damit der festen Quote unterliegen. Die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat durfte nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Da die darauffolgenden Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen dürfen, darf der Festlegungszeitraum den 30. Juni 2022 nicht überschreiten.

Nimmt man diejenigen 1.291 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ins Blickfeld, die tatsächlich in der aktuellen Runde eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten diese gemäß nachstehender Übersicht mit rund 39,7 Prozent (513 Unternehmen) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Allerdings haben sich von den 1.291 Unternehmen 282 Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, keine Frist zu Erreichung des festgelegten Ziels gesetzt. 464 Unternehmen haben sich Fristen gesetzt, die nach dem 30. Juni 2022 enden. Der wesentliche Teil dieser Unternehmen wählte Fristen bis zum 30. Juni 2027. 18 dieser Unternehmen legten jedoch eine Frist über den 30. Juni 2027 hinaus fest.

Fristen für den Aufsichtsrat soweit Ziele festgesetzt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	2.109		105		2.004		1.823		697		411		159	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.385	65,7 %	94	89,5 %	1.291	64,4 %	1.196	65,6 %	458	65,7 %	316	76,9 %	145	91,2 %
Unternehmen ohne Fristsetzung	362	26,1 %	80	85,1 %	282	21,8 %	321	26,8 %	146	31,9 %	136	43,0 %	98	67,6 %
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	15	1,1 %	0	0,0 %	15	1,2 %	15	1,3 %	6	1,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	17	1,2 %	0	0,0 %	17	1,3 %	17	1,4 %	5	1,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	525	37,9 %	12	12,8 %	513	39,7 %	444	37,1 %	151	33,0 %	108	34,2 %	32	22,1 %
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	466	33,6 %	2	2,1 %	464	35,9 %	399	33,4 %	150	32,8 %	72	22,8 %	15	10,3 %

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:

	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	103	7,4 %	2	2,1 %	101	7,8 %	88	7,4 %	30	6,6 %	14	4,4 %	3	2,1 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	185	13,4 %	0	0,0 %	185	14,3 %	153	12,8 %	68	14,8 %	33	10,4 %	5	3,4 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	160	11,6 %	0	0,0 %	160	12,4 %	140	11,7 %	49	10,7 %	25	7,9 %	7	4,8 %
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	18	1,3 %	0	0,0 %	18	1,4 %	18	1,5 %	3	0,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	**466**	**33,6 %**	**2**	**2,1 %**	**464**	**35,9 %**	**399**	**33,4 %**	**150**	**32,8 %**	**72**	**22,8 %**	**15**	**10,3 %**

Tabelle 19 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden

Von den betrachteten nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen und den nur börsennotierten Unternehmen legten – unter der Berücksichtigung, dass diese zuvor eine Zielsetzung vorgenommen haben – diese größtenteils die Frist in dem Zeitfenster zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 und dem Zeitfenster über den 30. Juni 2022 fest.

b. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Auch für die Vorstandsebene durfte die erste Frist zur Erreichung der festgelegten Zielgröße nicht über den 30. Juni 2017 hinausgesetzt sein. Da die darauffolgenden Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen dürfen, darf der Festlegungszeitraum den 30. Juni 2022 nicht überschreiten.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 2.109 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt. Von den insgesamt betrachteten 1.310 Unternehmen (62,1 Prozent), die tatsächlich in der aktuellen Runde eine Zielgröße festgelegt haben, wählten 553 Unternehmen (42,2 Prozent der betrachteten 1.310 Unternehmen) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 sowie 477 Unternehmen (36,4 Prozent der betrachteten 1.310 Unternehmen) Fristen über den 30. Juni 2022.

Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsenno-tierte Unterneh-men		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	2.109		105		2.004		1.823		697		411		159	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.310	62,1 %	77	73,3 %	1.233	61,5 %	1.126	61,8 %	416	59,7 %	294	71,5 %	128	80,5 %
Unternehmen ohne Fristsetzung	248	18,9 %	3	3,9 %	245	19,9 %	213	18,9 %	58	13,9 %	50	17,0 %	18	14,1 %
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	15	1,1 %	0	0,0 %	15	1,2 %	15	1,3 %	6	1,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	17	1,3 %	0	0,0 %	17	1,4 %	16	1,4 %	5	1,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	553	42,2 %	50	64,9 %	503	40,8 %	470	41,7 %	188	45,2 %	146	49,7 %	68	53,1 %
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	477	36,4 %	24	31,2 %	453	36,7 %	412	36,6 %	159	38,2 %	98	33,3 %	42	32,8 %

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:

	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	114	8,7 %	15	19,5 %	99	8,0 %	97	8,6 %	41	9,9 %	30	10,2 %	16	12,5 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	180	13,7 %	6	7,8 %	174	14,1 %	147	13,1 %	60	14,4 %	44	15,0 %	15	11,7 %
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	166	12,7 %	3	3,9 %	163	13,2 %	151	13,4 %	55	13,2 %	24	8,2 %	11	8,6 %
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	17	1,3 %	0	0,0 %	17	1,4 %	17	1,5 %	3	0,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	**477**	**36,4 %**	**24**	**31,2 %**	**453**	**36,7 %**	**412**	**36,6 %**	**159**	**38,2 %**	**98**	**33,3 %**	**42**	**32,8 %**

Tabelle 20 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden

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

Auch für die Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die danach festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen durfte nicht mehr als fünf Jahre betragen, folglich längstens bis zum 30. Juni 2022 bemessen sein.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 2.109 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt.

Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1.321 Unternehmen (62,6 Prozent der betrachteten 2.109 Unternehmen) 554 Unternehmen (41,9 Prozent) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 und 513 Unternehmen (38,8 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmens*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	2.109		105		2.004		1.823		697		411		159	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.321	62,6%	94	89,5%	1.227	61,2%	1.151	63,1%	433	62,1%	291	70,8%	142	89,3%
Unternehmen ohne Fristsetzung	219	16,6%	1	1,1%	218	17,8%	186	16,2%	52	12,0%	38	13,1%	11	7,7%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	15	1,1%	0	0,0%	15	1,2%	15	1,3%	2	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	20	1,5%	0	0,0%	20	1,6%	20	1,7%	6	1,4%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	554	41,9%	50	53,2%	504	41,1%	478	41,5%	189	43,6%	142	48,8%	72	50,7%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	513	38,8%	43	45,7%	470	38,3%	452	39,3%	184	42,5%	111	38,1%	59	41,5%

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:

	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	116	8,8%	9	9,6%	107	8,7%	104	9,0%	42	9,7%	19	6,5%	10	7,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	192	14,5%	21	22,3%	171	13,9%	159	13,8%	74	17,1%	57	19,6%	29	20,4%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	183	13,9%	13	13,8%	170	13,9%	167	14,5%	64	14,8%	35	12,0%	20	14,1%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	22	1,7%	0	0,0%	22	1,8%	22	1,9%	4	0,9%	0	0,0%	0	0,0%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	**513**	**38,8%**	**43**	**45,7%**	**470**	**38,3%**	**452**	**39,3%**	**184**	**42,5%**	**111**	**38,1%**	**59**	**41,5%**

Tabelle 21 Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit festgelegt wurden

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

Auch für die Zielgrößen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die danach festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen durfte nicht mehr als fünf Jahre betragen, folglich längstens bis zum 30. Juni 2022 bemessen sein. In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 2.109 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt. Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1.192 Unternehmen (56,5 Prozent der betrachteten 2 109 Unternehmen) 489 Unternehmen (41 Prozent) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 und 485 Unternehmen (40,7 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen*	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	2.109		105		2.004		1.823		697		411		159	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.192	56,5%	89	84,8%	1.103	55,0%	1.070	58,7%	407	58,4%	231	56,2%	130	81,8%
Unternehmen ohne Fristsetzung	189	15,9%	1	1,1%	188	17,0%	166	15,5%	44	10,8%	26	11,3%	9	6,9%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	11	0,9%	0	0,0%	11	1,0%	11	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	18	1,5%	0	0,0%	18	1,6%	18	1,7%	6	1,5%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	489	41,0%	45	50,6%	444	40,3%	441	41,2%	178	43,7%	105	45,5%	63	48,5%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	485	40,7%	43	48,3%	442	40,1%	434	40,6%	179	44,0%	100	43,3%	58	44,6%

*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:

	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	115	9,6%	9	10,1%	106	9,6%	103	9,6%	41	10,1%	19	8,2%	10	7,7%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	176	14,8%	21	23,6%	155	14,1%	148	13,8%	70	17,2%	52	22,5%	29	22,3%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	173	14,5%	13	14,6%	160	14,5%	162	15,1%	64	15,7%	29	12,6%	19	14,6%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	21	1,8%	0	0,0%	21	1,9%	21	2,0%	4	1,0%	0	0,0%	0	0,0%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	**485**	**40,7%**	**43**	**48,3%**	**442**	**40,1%**	**434**	**40,6%**	**179**	**44,0%**	**100**	**43,3%**	**58**	**44,6%**

Tabelle 22 Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden

7. Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null (Festlegung von Zielgrößen ab dem 12. August 2021)

Die Auswertung zeigt, dass unter allen betrachteten Unternehmen die Zielgröße Null auf der Vorstandsebene am häufigsten vertreten ist, mit einem Anteil von 27,5 Prozent. Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass bei den nur börsennotierten Unternehmen in 26,8 Prozent der Fälle diese Zielgröße für den Vorstand festgelegt wird, während die nur mitbestimmten Unternehmen einen ähnlichen Wert von 26,9 Prozent aufweisen. Die nur börsennotierten Unternehmen geben in 17,2 Prozent der Fälle eine Begründung für diese Zielsetzung an.

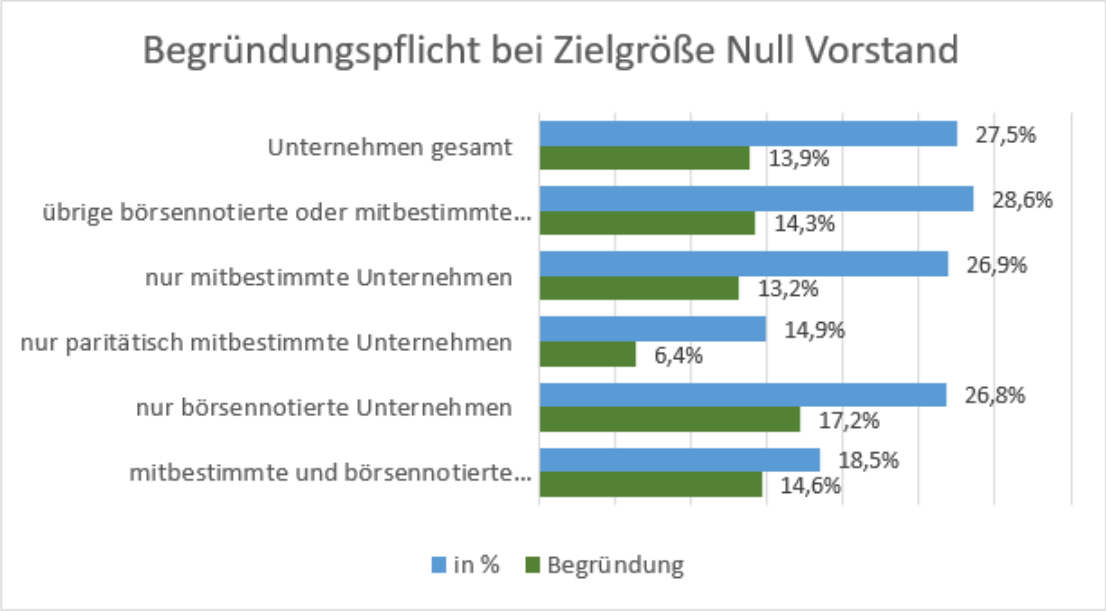


Abbildung 29 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand

Für den Aufsichtsrat wurde bei nur börsennotierten Unternehmen in 10,1 Prozent der Fälle die Zielgröße Null veröffentlicht. In 6,4 Prozent dieser Fälle wurde sie begründet.

Darüber hinaus ergibt sich für die Ebene Aufsichtsrat nachfolgende prozentuale Verteilung:

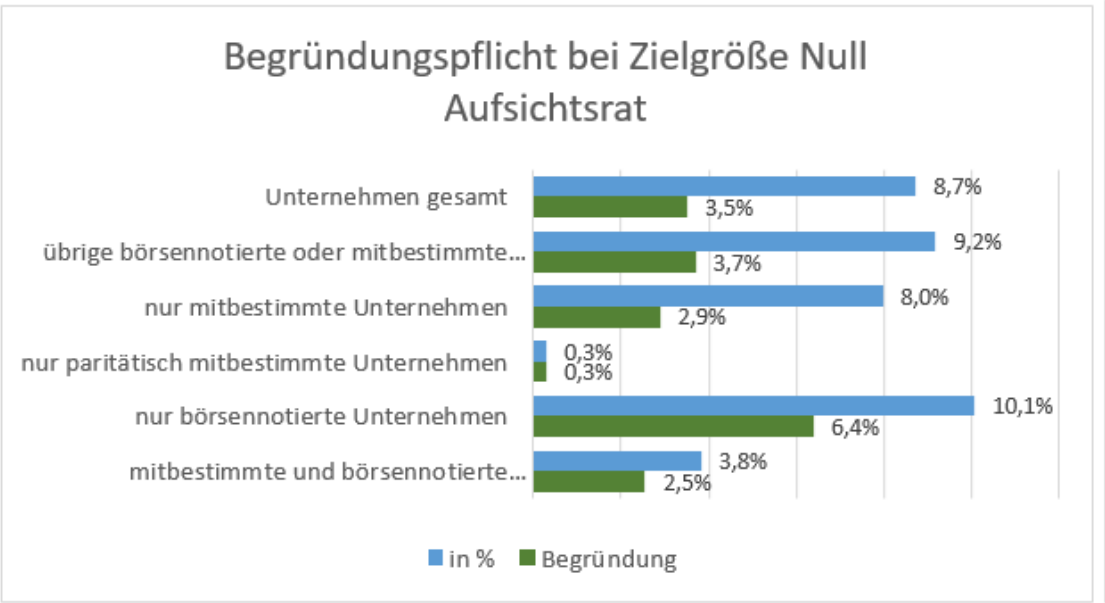


Abbildung 30 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat

Wenn man die Führungsebenen unterhalb des Vorstands betrachtet, zeigt sich, dass die Zielgröße Null bei den nur mitbestimmten Unternehmen am stärksten ausgeprägt ist, mit 6,6 Prozent auf der ersten Ebene (Begründung in 1,7 Prozent der Fälle) und mit 2,5 Prozent auf der zweiten Ebene (Begründung in 0,2 Prozent der Fälle).

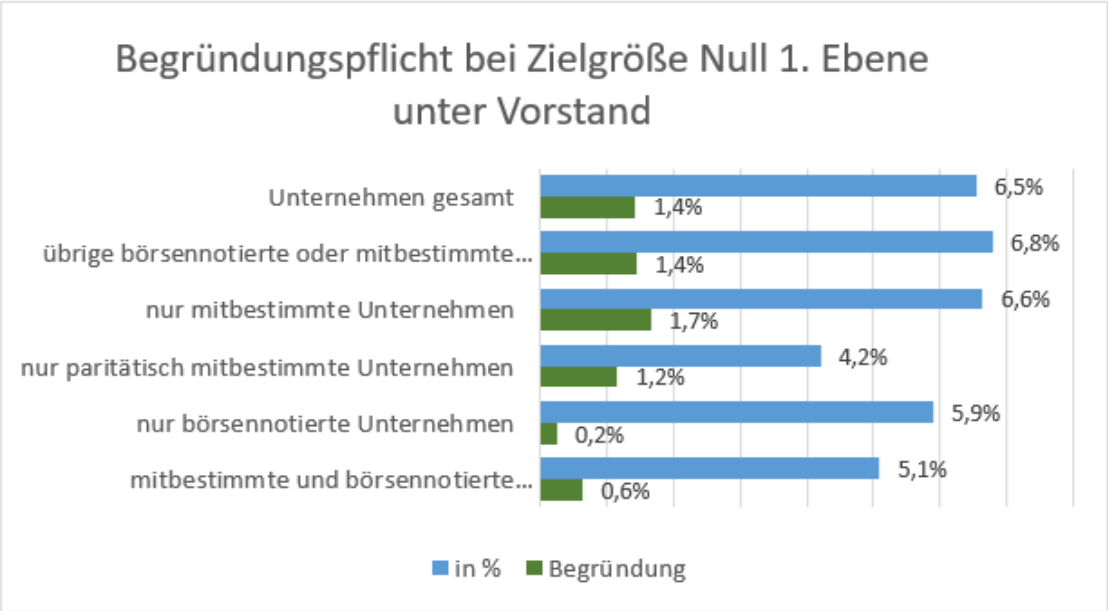


Abbildung 31 Begründungspflicht bei Zielgröße Null 1. Ebene unter Vorstand

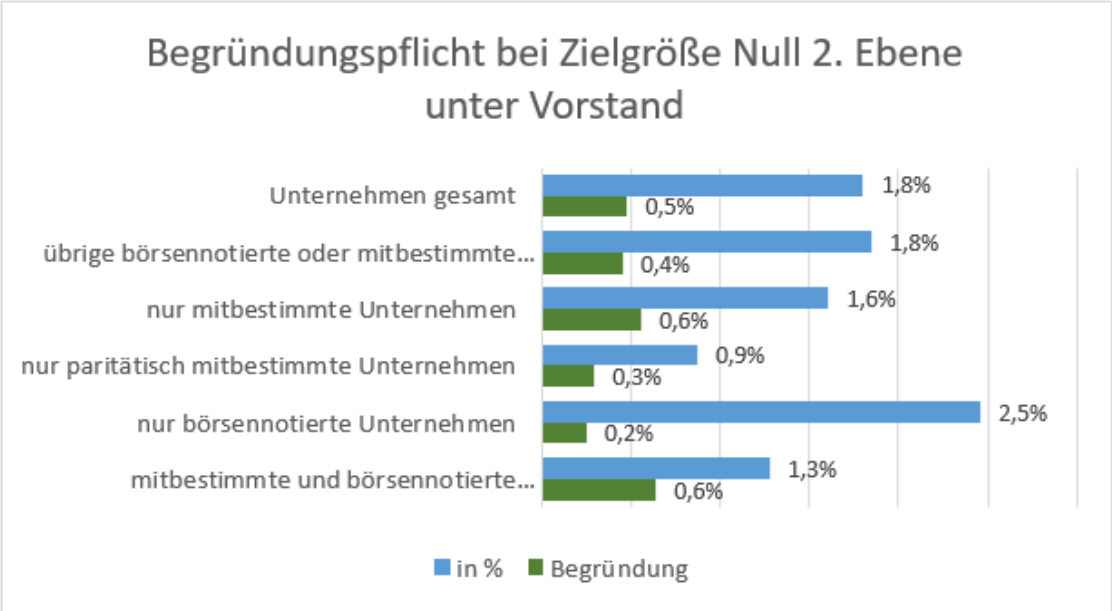


Abbildung 32 Begründungspflicht bei Zielgröße Null 2. Ebene unter Vorstand

Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Relevanzgruppe	Zahl	Aufsichtsrat		Vorstand		1. Ebene		2. Ebene	
		Zahl	Begründung	Zahl	Begründung	Zahl	Begründung	Zahl	Begründung
Unternehmen gesamt	2.109	184	74	580	293	138	30	38	10
Übrige börsennotierte **oder** mitbestimmte Unternehmen	2.004	184	74	573	286	136	29	37	9
nur mitbestimmte Unternehmen	1.806	144	52	486	238	120	30	29	10
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	690	2	2	103	44	29	8	6	2
nur börsennotierte Unternehmen	407	41	26	109	70	24	1	10	1
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	157	6	4	29	23	8	1	2	1

Relevanzgruppe	Zahl	Aufsichtsrat		Vorstand		1. Ebene		2. Ebene	
		in %	Begründung	in %	Begründung	in %	Begründung	in %	Begründung
Unternehmen gesamt	2.109	8,7%	3,5%	27,5%	13,9%	6,5%	1,4%	1,8%	0,5%
Übrige börsennotierte **oder** mitbestimmte Unternehmen	2.004	9,2%	3,7%	28,6%	14,3%	6,8%	1,4%	1,8%	0,4%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.806	8,0%	2,9%	26,9%	13,2%	6,6%	1,7%	1,6%	0,6%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	690	0,3%	0,3%	14,9%	6,4%	4,2%	1,2%	0,9%	0,3%
nur börsennotierte Unternehmen	407	10,1%	6,4%	26,8%	17,2%	5,9%	0,2%	2,5%	0,2%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	157	3,8%	2,5%	18,5%	14,6%	5,1%	0,6%	1,3%	0,6%

Tabelle 23 Verteilung der Zielgröße Null sowie erfasste Begründungen

a. Inhalte der Begründungen bei Zielgröße Null

Auf der Ebene des Vorstands wird deutlich, dass ein Großteil der Unternehmen die Zielgröße Null mit laufenden Mandaten des bestehenden Vorstands und/oder der nicht geplanten Vergrößerung des Vorstands begründen. Zudem ist zu beobachten, dass die Zielgröße für die Ebene des Vorstands häufig damit begründet wird, dass es aufgrund der geringen Anzahl von weiblichen potentiellen Bewerberinnen zum Zeitpunkt der Zielgrößensetzung nicht und auch zukünftig nicht möglich ist, diese Stelle mit einer Frau zu besetzen. Zudem finden sich wiederkehrend Begründungen, die ein Augenmerk auf die Qualifikation und individuelle Persönlichkeit der Kandidaten unabhängig vom Geschlecht legen.

Für den Aufsichtsrat finden sich inhaltlich ähnlich lautende Begründungen. Sie betreffen insbesondere die laufenden Aufsichtsratsmandate oder legen ihren Schwerpunkt auf die Auswahl nach Qualifikation und persönlicher Eignung. Sie zeigen zudem die Bemühungen im Bereich Gleichstellung sowie Diversität bei der Auswahl auf. Auch wird inhaltlich ebenso selten grundsätzlich ablehnend begründet.

Oftmals wird erläutert, dass eine weibliche Besetzung nicht auszuschließen ist und zukünftig auch darauf ein Augenmerk liegen soll.

Zu den beiden Führungsebenen unter dem Vorstand finden sich am häufigsten Begründungen, die eine Zielgröße Null mit fehlenden entsprechenden Hierarchieebenen erläutern und Begründungen, die Bezug auf die Personal- und Unternehmensstruktur nehmen. Zudem werden häufig Begründungen gewählt, welche eine Umstrukturierung der Hierarchieebenen im Unternehmen anführen, die eine Festsetzung von Zielgrößen nicht möglich machen. Auch hier wird argumentiert, dass grundsätzlich auf die Qualifikation und nicht das Geschlecht geachtet wird und weibliche Bewerberinnen nicht ausgeschlossen werden.

Grundsätzlich argumentieren die Unternehmen weitestgehend mit ambitionierten Bemühungen, die entsprechenden Positionen mit weiblichen Bewerberinnen zu besetzen.

Bei den meisten Begründungen ist der Textumfang großzügig gewählt.

b. Methodische Besonderheit der ermittelten Zielgrößen Null:

Methodisch ist zu beachten, dass der hier erstmals dargestellten Erhebung der Zielgröße Null und den dazugehörigen Begründungen Daten zugrunde liegen, die zu einem anderen Zeitpunkt als die Daten im übrigen Bericht erfasst wurden.

Die Daten wurden auf Basis der 2.109 im Bericht betrachteten Unternehmen zum 1. März 2024 erfasst. Demnach können sich in den hier ermittelten Daten Abweichungen zu anderen augenscheinlich vergleichbaren Erhebungen im Bericht finden. Alle Unternehmen unterliegen ständigen Veränderungen in Struktur und Registerlage. Zudem wurden bei der Erfassung zur Zielgröße Null auch möglicherweise aktuellere Rechnungslegungsunterlagen und neue Veröffentlichungen auf den Webseiten der Unternehmen ausgewertet. Daher ist dieser Teil für diesen Bericht einmalig isoliert zu betrachten.

III. Struktur der betrachteten Unternehmen

1. Branchen

Im Interesse einer besseren Les- 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*	Summe	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	68	54	79,4 %	14	20,6 %
Bergbau	156	132	84,6 %	24	15,4 %
Verarbeitendes Gewerbe	3.645	2.802	76,9 %	843	23,1 %
Energieversorgung	1.415	1.051	74,3 %	364	25,7 %
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	252	184	73,0 %	68	27,0 %
Baugewerbe	214	152	71,0 %	62	29,0 %
Handel	1.577	1.209	76,7 %	368	23,3 %
Verkehr und Lagerei	1.510	1.097	72,6 %	413	27,4 %
Gastgewerbe	80	40	50,0 %	40	50,0 %
Information und Kommunikation	796	560	70,4 %	236	29,6 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.793	2.813	74,2 %	980	25,8 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	429	310	72,3 %	119	27,7 %
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	3.315	2.457	74,1 %	858	25,9 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.168	808	69,2 %	360	30,8 %
Öffentliche Verwaltung	12	11	91,7 %	1	8,3 %
Erziehung und Unterricht	56	37	66,1 %	19	33,9 %
Gesundheit und Sozialwesen	455	286	62,9 %	169	37,1 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	57	40	70,2 %	17	29,8 %
Sonstige Dienstleistungen	420	313	74,5 %	107	25,5 %
	19.418	**14.356**	**73,9 %**	**5.062**	**26,1 %**

* die Auswertung umfasst nur Mitglieder, deren Geschlecht veröffentlicht worden ist; die prozentualen Angaben können insoweit abweichend sein.

Tabelle 24 Branchen für Aufsichtsrat

Besonders stechen die Bereiche Gastgewerbe (50,0 Prozent), Gesundheit und Sozialwesen (37,1 Prozent) und Erziehung und Unterricht (33,9 Prozent) bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten mit Frauen hervor.

Ebenfalls hervorzuheben sind insbesondere die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30,8 Prozent), die Kunst, Unterhaltungs- und Erholungsbranche (29,8 Prozent), die Informations- und Kommunikationsbranche (29,6 Prozent), das Baugewerbe (29,0 Prozent) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (27,7 Prozent).In absoluten Zahlen waren weibliche Aufsichtsratsmitglieder vor allem in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe stark vertreten.

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

b. Vorstand

Vorstandsmitglieder*	Summe	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	16	15	93,8 %	1	6,3 %
Bergbau	37	33	89,2 %	4	10,8 %
Verarbeitendes Gewerbe	1.395	1.267	90,8 %	128	9,2 %
Energieversorgung	254	225	88,6 %	29	11,4 %
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	41	40	97,6 %	1	2,4 %
Baugewerbe	74	66	89,2 %	8	10,8 %
Handel	556	500	89,9 %	56	10,1 %
Verkehr und Lagerei	307	257	83,7 %	50	16,3 %
Gastgewerbe	23	21	91,3 %	2	8,7 %
Information und Kommunikation	285	242	84,9 %	43	15,1 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.297	1.130	87,1 %	167	12,9 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	131	115	87,8 %	16	12,2 %
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	992	885	89,2 %	107	10,8 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	278	249	89,6 %	29	10,4 %
Öffentliche Verwaltung	5	5	100,0 %	0	0,0 %
Erziehung und Unterricht	18	15	83,3 %	3	16,7 %
Gesundheit und Sozialwesen	98	76	77,6 %	22	22,4 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	10	10	100,0 %	0	0,0 %
Sonstige Dienstleistungen	113	98	86,7 %	15	13,3 %
	5.930	**5.249**	**88,5 %**	**681**	**11,5 %**

* die Auswertung umfasst nur Mitglieder, deren Geschlecht veröffentlicht worden ist; die prozentualen Angaben können insoweit abweichend sein.

Tabelle 25 Branchen für den Vorstand

Weibliche Vorstandsmitglieder waren in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (22 Mitglieder, 22,4 Prozent), gefolgt von den Bereichen Erziehung und Unterricht (3 Mitglieder, 16,7 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (50 Mitglieder, 16,3 Prozent) am stärksten vertreten.

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 Ebene unterhalb des Vorstands*	Summe	männliche Führungspersonen	in %	weibliche Führungspersonen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Bergbau	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Verarbeitendes Gewerbe	96	84	87,5 %	12	12,5 %
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	43	39	90,7 %	4	9,3 %
Verkehr und Lagerei	12	8	66,7 %	4	33,3 %
Gastgewerbe	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Information und Kommunikation	51	41	80,4 %	10	19,6 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	92	79	85,9 %	13	14,1 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	64	57	89,1 %	7	10,9 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	13	10	76,9 %	3	23,1 %
Öffentliche Verwaltung	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Erziehung und Unterricht	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Gesundheit und Sozialwesen	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8	7	87,5 %	1	12,5 %
Sonstige Dienstleistungen	14	11	78,6 %	3	21,4 %
	395	**338**	**85,6 %**	**57**	**14,4 %**

* die Auswertung umfasst nur Mitglieder, deren Geschlecht veröffentlicht worden ist; die prozentualen Angaben können insoweit abweichend sein.

Tabelle 26 Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands stechen bezüglich des absoluten Anteils der weiblichen Führungspersonen das verarbeitende Gewerbe und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 12 bzw. 13 Führungspositionen (12,5 bzw. 14,1 Prozent) heraus. Rein prozentual fanden sich die meisten weiblichen Führungspositionen dagegen in der Branche Verkehr und Lagerei (33,3 Prozent).

Anzumerken ist allerdings, dass für die erste Führungsebene keine umfassende Datenlage 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 Ebene unterhalb des Vorstands*	Summe	männliche Führungspersonen	in %	weibliche Führungspersonen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Bergbau	46	41	89,1 %	5	10,9 %
Verarbeitendes Gewerbe	1.013	727	71,8 %	286	28,2 %
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	76	58	76,3 %	18	23,7 %
Verkehr und Lagerei	39	27	69,2 %	12	30,8 %
Gastgewerbe	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Information und Kommunikation	190	161	84,7 %	29	15,3 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	451	351	77,8 %	100	22,2 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	120	100	83,3 %	20	16,7 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52	36	69,2 %	16	30,8 %
Öffentliche Verwaltung	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Erziehung und Unterricht	139	5	3,6 %	134	96,4 %
Gesundheit und Sozialwesen	50	29	58,0 %	21	42,0 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	15	13	86,7 %	2	13,3 %
Sonstige Dienstleistungen	35	30	85,7 %	5	14,3 %
	2.226	**1.578**	**70,9 %**	**648**	**29,1 %**

* die Auswertung umfasst nur Mitglieder, deren Geschlecht veröffentlicht worden ist; die prozentualen Angaben können insoweit abweichend sein.

Tabelle 27 Branchen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands fällt bezüglich des prozentualen Anteils weiblicher Führungspersonen der Bereich Erziehung und Unterricht (96,4 Prozent) besonders auf. Bezogen auf die absolute Anzahl weiblicher Führungspositionen ist mit 286 Mitgliedern (28,2 Prozent) das verarbeitende Gewerbe hervorzuheben.

Anzumerken ist aber auch hier, dass die Datenlage für die zweite Führungsebene nicht hoch ist. Bei der Berechnung sind die prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, 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 Beschäftigtenklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	**19.486**	**2.584**	**5.134**	**7.633**	**4.135**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	*5.062*	674	1.272	1.835	1.281
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*26,0%*	*26,1%*	*24,8%*	*24,0%*	*31,0%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**1.582**	**56**	**534**	**242**	**750**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	564	19	192	86	267
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*35,7%*	*33,9%*	*36,0%*	*35,5%*	*35,6%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**17.904**	**2.528**	**4.600**	**7.391**	**3.385**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.498	655	1.080	1.749	1.014
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*25,1%*	*25,9%*	*23,5%*	*23,7%*	*30,0%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**18.124**	**2.458**	**4.173**	**7.474**	**4.019**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.815	659	1.101	1.803	1.252
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*26,6%*	*26,8%*	*26,4%*	*24,1%*	*31,2%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**9.657**	**2.135**	**2.202**	**1.642**	**3.678**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	2.867	598	658	456	1.155
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*29,7%*	*28,0%*	*29,9%*	*27,8%*	*31,4%*
nur börsennotierte Unternehmen	**3.016**	**194**	**1.597**	**448**	**777**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	843	35	392	141	275
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*28,0%*	*18,0%*	*24,5%*	*31,5%*	*35,4%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**1.911**	**68**	**699**	**388**	**756**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	641	20	229	124	268
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*33,5%*	*29,4%*	*32,8%*	*32,0%*	*35,4%*

Tabelle 28 Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen

Soweit Angaben zu den Beschäftigten auswertbar vorliegen, wurde in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen über alle Beschäftigtenklassen hinweg der gesetzlich vorgegebene Mindestanteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder erfüllt und sogar übertroffen. Die Unternehmen in den übrigen Referenzgruppen weisen in der Klasse von mehr als 2.000 Beschäftigten mit 35,4 Prozent den höchsten Anteil weiblicher

Aufsichtsratsmitglieder auf. Entsprechende prozentuale Anteile erreichten die Gruppe der nur börsennotierten Unternehmen (35,4 Prozent) bzw. mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen (35,4 Prozent).

b. Vorstand

Vorstand und Beschäftigtenklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäf-tigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäf-tigte	mehr als 2.000 Beschäf-tigte
Vorstandsmitglieder insgesamt	**5.937**	**535**	**1.508**	**2.602**	**1.292**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	*681*	58	137	283	203
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,5%*	*10,8%*	*9,1%*	*10,9%*	*15,7%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**488**	**19**	**148**	**70**	**251**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	74	5	18	11	40
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*15,2%*	*26,3%*	*12,2%*	*15,7%*	*15,9%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**5.449**	**516**	**1.360**	**2.532**	**1.041**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	607	53	119	272	163
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,1%*	*10,3%*	*8,8%*	*10,7%*	*15,7%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**5.200**	**475**	**984**	**2.512**	**1.229**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	617	54	97	273	193
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,9%*	*11,4%*	*9,9%*	*10,9%*	*15,7%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**2.355**	**386**	**484**	**398**	**1.087**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	352	50	60	64	178
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*14,9%*	*13,0%*	*12,4%*	*16,1%*	*16,4%*
nur börsennotierte Unternehmen	**1.248**	**85**	**716**	**180**	**267**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	136	10	64	21	41
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*10,9%*	*11,8%*	*8,9%*	*11,7%*	*15,4%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**625**	**25**	**208**	**138**	**254**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	88	6	24	18	40
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*14,1%*	*24,0%*	*11,5%*	*13,0%*	*15,7%*

Tabelle 29 Vorstand und Beschäftigtenklassen

Weitgehend erhöhte sich im Vergleich zu 2020 der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder. Im Detail ist das Bild jedoch uneinheitlich.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Führungspersonen insgesamt	**510**	**5**	**75**	**381**	**49**
davon weibliche Mitglieder	*57*	1	13	34	9
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*11,2%*	*20,0%*	*17,3%*	*8,9%*	*18,4%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**38**	**0**	**0**	**0**	**38**
davon weibliche Mitglieder	6	0	0	0	6
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*15,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*15,8%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**472**	**5**	**75**	**381**	**11**
davon weibliche Mitglieder	51	1	13	34	3
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*10,8%*	*20,0%*	*17,3%*	*8,9%*	*27,3%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**445**	**0**	**24**	**372**	**49**
davon weibliche Mitglieder	48	0	6	33	9
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*10,8%*	*0,0%*	*25,0%*	*8,9%*	*18,4%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**59**	**0**	**10**	**0**	**49**
davon weibliche Mitglieder	12	0	3	0	9
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*20,3%*	*0,0%*	*30,0%*	*0,0%*	*18,4%*
nur börsennotierte Unternehmen	**96**	**5**	**53**	**0**	**38**
davon weibliche Mitglieder	14	1	7	0	6
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*14,6%*	*20,0%*	*13,2%*	*0,0%*	*15,8%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**40**	**0**	**2**	**0**	**38**
davon weibliche Mitglieder	6	0	0	0	6
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*15,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*15,8%*

Tabelle 30 Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen

Augenfällig ist der Anteil weiblicher Mitglieder in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen sowie in den nur mitbestimmten und nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen in der Klasse von mehr als 2.000 Beschäftigten bei 27,3 Prozent; bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen in der Klasse bis zu 500 Beschäftigten bei 30 Prozent. Die Aussagekraft bleibt aber leider gering, da es sich um tatsächlich nur um wenige weibliche Führungskräfte handelt.

Allerdings gibt es auch hier anzumerken, dass für die erste Führungsebene keine ausgeprägte Datenlage vorliegt.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Führungspersonen insgesamt	**2.226**	**12**	**98**	**1.716**	**400**
davon weibliche Mitglieder	*648*	3	16	533	96
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*29,1%*	*25,0%*	*16,3%*	*31,1%*	*24,0%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**359**	**0**	**0**	**0**	**359**
davon weibliche Mitglieder	81	0	0	0	81
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*22,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*22,6%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**1.867**	**12**	**98**	**1.716**	**41**
davon weibliche Mitglieder	567	3	16	533	15
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*30,4%*	*25,0%*	*16,3%*	*31,1%*	*36,6%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**2.110**	**0**	**29**	**1.681**	**400**
davon weibliche Mitglieder	628	0	4	528	96
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*29,8%*	*0,0%*	*13,8%*	*31,4%*	*24,0%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**414**	**0**	**0**	**14**	**400**
davon weibliche Mitglieder	102	0	0	6	96
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*24,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*42,9%*	*24,0%*
nur börsennotierte Unternehmen	**440**	**12**	**69**	**0**	**359**
davon weibliche Mitglieder	96	3	12	0	81
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*21,8%*	*25,0%*	*17,4%*	*0,0%*	*22,6%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**359**	**0**	**0**	**0**	**359**
davon weibliche Mitglieder	81	0	0	0	81
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*22,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*	*22,6%*

Tabelle 31 Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen

Angesichts der niedrigen Datenlage ist auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Angabe der Anteile der weiblichen Führungskräfte nur eingeschränkt möglich. Dennoch lässt sich zumindest im Ansatz erkennen, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen, in der Beschäftigtenklasse von mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten, mit 42,9 Prozent am höchsten lag.

Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen bzw. den nur mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil der weiblichen Führungspositionen in der Beschäftigtenklasse von mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten bei 31,1 bzw. 31,4 Prozent.

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	**19.486**	**5.884**	**1.509**	**1.397**	**10.696**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	*5.062*	1.558	364	387	2.753
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*26,0%*	*26,5%*	*24,1%*	*27,7%*	*25,7%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**1.582**	**144**	**190**	**192**	**1.056**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	564	55	69	70	370
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*35,7%*	*38,2%*	*36,3%*	*36,5%*	*35,0%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**17.904**	**5.740**	**1.319**	**1.205**	**9.640**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.498	1.503	295	317	2.383
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*25,1%*	*26,2%*	*22,4%*	*26,3%*	*24,7%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**18.124**	**5.653**	**1.010**	**1.268**	**10.193**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.815	1.517	280	369	2.649
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*26,6%*	*26,8%*	*27,7%*	*29,1%*	*26,0%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**9.657**	**3.020**	**528**	**693**	**5.416**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	2.867	862	160	216	1.629
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*29,7%*	*28,5%*	*30,3%*	*31,2%*	*30,1%*
nur börsennotierte Unternehmen	**3.016**	**315**	**764**	**325**	**1.612**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	843	90	167	92	494
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*28,0%*	*28,6%*	*21,9%*	*28,3%*	*30,6%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**1.911**	**170**	**265**	**213**	**1.263**
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	641	64	83	75	419
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	*33,5%*	*37,6%*	*31,3%*	*35,2%*	*33,2%*

Tabelle 32 Aufsichtsrat und Umsatzklassen

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich ein differenziertes Bild, wobei es im Schwerpunkt die relativ meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder im Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ gibt.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 36,5 Prozent in dem Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet.

Bei mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen galt dies mit 35,2 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Entsprechendes trifft auch auf die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 31,2 Prozent und die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 26,3 Prozent zu.

Bei den nur börsennotierten Unternehmen war mit 30,6 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	**5.937**	**1.565**	**529**	**345**	**3.498**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	*681*	187	53	44	397
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,5%*	*11,9%*	*10,0%*	*12,8%*	*11,3%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**488**	**57**	**56**	**50**	**325**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	74	11	7	8	48
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*15,2%*	*19,3%*	*12,5%*	*16,0%*	*14,8%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**5.449**	**1.508**	**473**	**295**	**3.173**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	607	176	46	36	349
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,1%*	*11,7%*	*9,7%*	*12,2%*	*11,0%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**5.200**	**1.462**	**252**	**275**	**3.211**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	617	176	27	39	375
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*11,9%*	*12,0%*	*10,7%*	*14,2%*	*11,7%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**2.355**	**665**	**128**	**147**	**1.415**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	352	91	15	23	223
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*14,9%*	*13,7%*	*11,7%*	*15,6%*	*15,8%*
nur börsennotierte Unternehmen	**1.248**	**136**	**359**	**119**	**634**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	136	16	36	14	70
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*10,9%*	*11,8%*	*10,0%*	*11,8%*	*11,0%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**625**	**67**	**82**	**55**	**421**
davon weibliche Vorstandsmitglieder	88	12	10	9	57
Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %	*14,1%*	*17,9%*	*12,2%*	*16,4%*	*13,5%*

Tabelle 33 Vorstand und Umsatzklassen

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich auch für die Vorstände ein ähnliches Bild mit dem Schwerpunkt auf das Cluster „mehr 12 Mio. € bis 40 Mio. €“.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 16 Prozent in dem Cluster „mehr 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ die meisten weiblichen Vorstandsmitglieder verzeichnet. Bei mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen galt dies mit 16,4 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“.

Währenddessen war bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 15,8 Prozent die weibliche Besetzung der Vorstandsposten 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	**510**	**93**	**32**	**22**	**363**
davon weibliche Mitglieder	*57*	14	4	4	35
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*11,2%*	*15,1%*	*12,5%*	*18,2%*	*9,6%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**38**	**38**	**0**	**0**	**0**
davon weibliche Mitglieder	6	6	0	0	0
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*15,8%*	*15,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**472**	**55**	**32**	**22**	**363**
davon weibliche Mitglieder	51	8	4	4	35
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*10,8%*	*14,5%*	*12,5%*	*18,2%*	*9,6%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**445**	**93**	**2**	**4**	**346**
davon weibliche Mitglieder	48	14	0	1	33
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*10,8%*	*15,1%*	*0,0%*	*25,0%*	*9,5%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**59**	**48**	**0**	**0**	**11**
davon weibliche Mitglieder	12	9	0	0	3
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*20,3%*	*18,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*27,3%*
nur börsennotierte Unternehmen	**96**	**38**	**32**	**18**	**8**
davon weibliche Mitglieder	14	6	4	3	1
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*14,6%*	*15,8%*	*12,5%*	*16,7%*	*12,5%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**40**	**38**	**2**	**0**	**0**
davon weibliche Mitglieder	6	6	0	0	0
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*15,0%*	*15,8%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*

Tabelle 34 Erste Führungsebene und Umsatzklassen

Für die Umsatzklassifikation ergab sich erneut ein uneinheitliches Bild. Das liegt in diesem Fall aber vor allem an der nicht stark ausgeprägten Datenlage für die erste Führungsebene.

Für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 25 Prozent für die nur mitbestimmten Unternehmen zu bemerken, während für das Cluster „mehr als 40 Mio. €“ die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 27,3 Prozent für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen zu verzeichnen ist.

Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Personen in diesem 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	**2.226**	**423**	**87**	**180**	**1.536**
davon weibliche Mitglieder	*648*	93	27	147	381
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*29,1%*	*22,0%*	*31,0%*	*81,7%*	*24,8%*
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**359**	**359**	**0**	**0**	**0**
davon weibliche Mitglieder	81	81	0	0	0
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*22,6%*	*22,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	**1.867**	**64**	**87**	**180**	**1.536**
davon weibliche Mitglieder	567	12	27	147	381
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*30,4%*	*18,8%*	*31,0%*	*81,7%*	*24,8%*
nur mitbestimmte Unternehmen	**2.110**	**423**	**50**	**151**	**1.486**
davon weibliche Mitglieder	628	93	21	140	374
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*29,8%*	*22,0%*	*42,0%*	*92,7%*	*25,2%*
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	**414**	**359**	**0**	**0**	**55**
davon weibliche Mitglieder	102	81	0	0	21
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*24,6%*	*22,6%*	*0,0%*	*0,0%*	*38,2%*
nur börsennotierte Unternehmen	**440**	**359**	**37**	**29**	**15**
davon weibliche Mitglieder	96	81	6	7	2
Anteil weiblicher Mitglieder in %	*21,8%*	*22,6%*	*16,2%*	*24,1%*	*13,3%*
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	**359**	**359**	**0**	**0**	**0**
davon weibliche Mitglieder	81	81	0	0	0

Tabelle 35 Zweite Führungsebene und Umsatzklassen

Die Umsatzklassifikation der zweiten Führungsebene weist mangels ausgeprägter Datenlage ebenfalls ein nicht aussagekräftiges Bild auf.

Für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist, soweit es die Datenlage erlaubt, die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 81,7 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen sowie mit 92,7 Prozent für die nur mitbestimmten Unternehmen zu bemerken.

IV. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021[19]

Mit den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 konnten insgesamt sieben vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien betrachtet werden. Die Geschäftsjahre 2016 bis 2021 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 2021, so ist ein stetiger Anstieg des Frauenanteils über alle betrachteten Unternehmen und Ebenen zu beobachten.

Im **Aufsichtsrat** war die deutlichste Verbesserung bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen zu verzeichnen, die mit 35,9 Prozent nunmehr mehr als 5 Prozentpunkte über der gesetzlich festgelegten Mindestquote lagen. Gegenüber 2015 erhöhte sich der Anteil um 10,7 Prozentpunkte. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 23,2 Prozent auf 33,5 Prozent, also eine Steigerung um 10,3 Prozentpunkte festzustellen. Auch bei den weiteren Unternehmensgruppen traten Steigerungen um 9,0 (nur börsennotierte Unternehmen), 8,7 (paritätisch mitbestimmte Unternehmen), 7,4 (mitbestimmte Unternehmen) bzw. 7,2 Prozentpunkte (übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen) ein.

Aufsichtsrat	Alle betrachteten Unternehmen	Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
2015	18,8%	25,2%	17,9%	19,3%	21,1%	19,9%	23,2%
2016	20,6%	30,3%	19,4%	21,0%	23,4%	23,5%	27,4%
2017	21,5%	32,6%	20,1%	21,9%	24,8%	25,3%	29,3%
2018	22,8%	33,2%	21,5%	23,3%	26,4%	25,4%	29,9%
2019	24,1%	35,4%	22,8%	24,6%	27,8%	27,8%	32,3%
2020	25,0%	35,5%	23,8%	25,5%	28,9%	27,8%	32,5%
2021	26,2%	35,9%	25,1%	26,7%	29,8%	28,9%	33,5%
Änderung	**7,4%**	**10,7%**	**7,2%**	**7,4%**	**8,7%**	**9,0%**	**10,3%**

Tabelle 36 Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021

[19] Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Im Zeitablauf verändert sich der Bestand der betrachteten Unternehmen; bei Änderungen werden alle jeweils betrachteten Jahre auf ein einheitliches Niveau gekürzt.

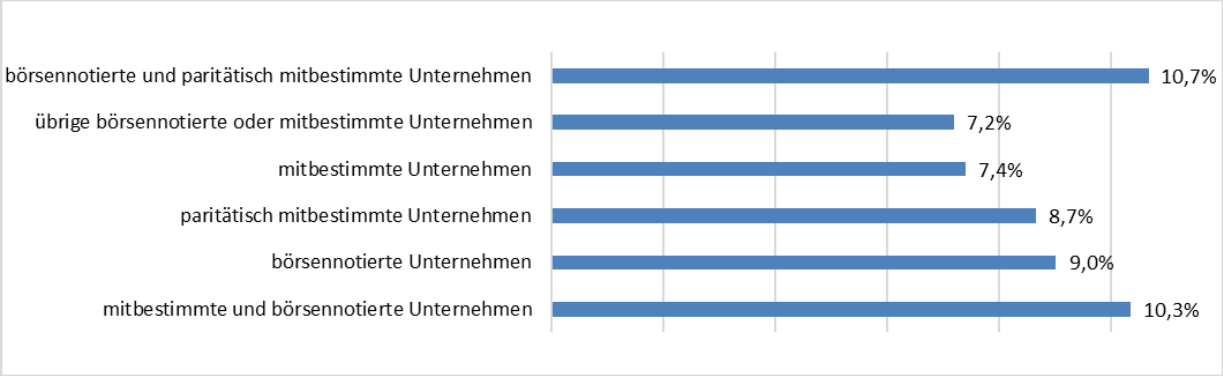


Abbildung 33 Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021

Entsprechendes gilt für die Besetzung der **Vorstände** mit Frauen. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Vorstandsposten für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen stiegen im Zeitraum von 2015 bis 2021 bemerkenswert von 5,3 auf 15,4 Prozent. Dies entspricht mit 10,1 Prozentpunkten zugleich auch der größten verzeichneten Zunahme. In den übrigen Unternehmen (übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen) stieg der Anteil der weiblichen Besetzung ebenfalls, von 6,4 auf 11,6 Prozent, an. Für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 7,6 Prozent auf 16,1 Prozent, also eine Steigerung um 8,5 Prozentpunkte festzustellen. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist ein Anstieg des Anteils der weiblichen Besetzung um 8,6 Prozentpunkte von 5,3 auf 13,9 Prozent zu verzeichnen.

Vorstand	Alle betrachteten Unternehmen	Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
2015	6,3%	5,3%	6,4%	6,6%	7,6%	4,8%	5,3%
2016	7,1%	8,4%	7,0%	7,5%	9,3%	6,1%	7,6%
2017	8,0%	8,5%	7,9%	8,4%	10,3%	6,4%	7,7%
2018	8,9%	9,2%	8,9%	9,4%	11,7%	6,6%	8,0%
2019	9,8%	12,8%	9,4%	10,2%	12,8%	9,2%	11,3%
2020	10,9%	12,4%	10,8%	11,5%	14,4%	9,0%	11,2%
2021	12,0%	15,4%	11,6%	12,6%	16,1%	11,0%	13,9%
Änderung	**5,7%**	**10,1%**	**5,2%**	**6,0%**	**8,5%**	**6,2%**	**8,6%**

Tabelle 37 Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021

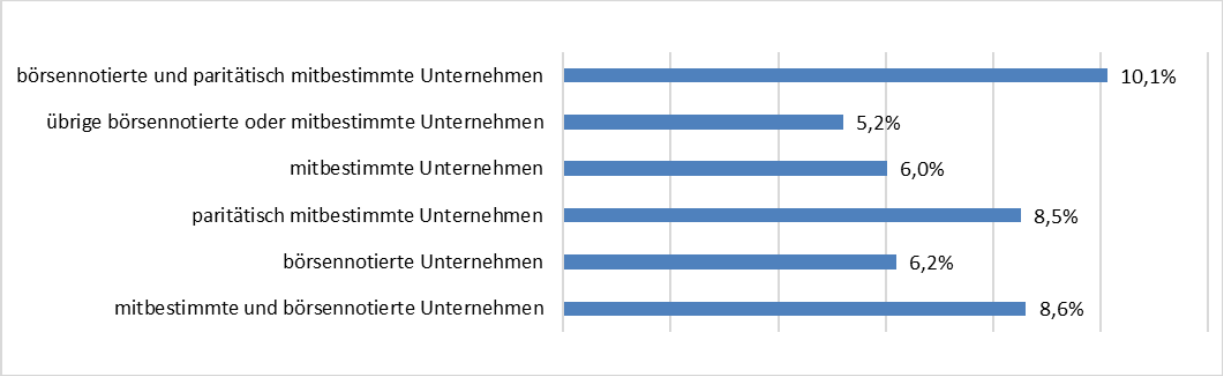


Abbildung 34 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2021

Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den **Geschäftsjahren 2015 bis 2021 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 Beschäftigtenzahlen oder in einem Standortwechsel begründet sein. Insgesamt werden 1.424 Unternehmen verglichen.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
betrachtete Unternehmen	**1.424**	**1.424**	**1.424**	**1.424**	**1.424**	**1.424**	**1.424**
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	100	100	102	97	97	93	94
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.324	1.324	1.322	1.327	1.327	1.331	1.330
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	486	487	485	482	484	488	488
nur börsennotierte Unternehmen	342	340	339	333	334	327	327
paritätisch mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	100	100	102	97	97	93	94
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	161	159	161	153	154	147	145
nur mitbestimmte Unternehmen	1.197	1.230	1.230	1.228	1.231	1.232	1.230
nur ostdeutsche Unternehmen	164	166	168	168	168	168	167
nur westdeutsche Unternehmen	1.260	1.258	1.256	1.256	1.256	1.256	1.257

Tabelle 38 Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen

1. Aufsichtsrat

a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte** der insgesamt betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Mitglieder von 18,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 26,2 Prozent im Geschäftsjahr 2021.

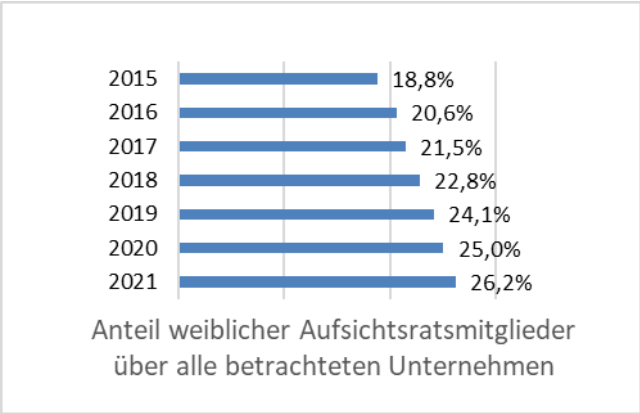


Abbildung 35 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bezogen auf alle erfassten Unternehmen demnach um 7,4 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	13.342	10.603	79,5%	2.503	18,8%
2016	13.560	10.696	78,9%	2.793	20,6%
2017	13.579	10.600	78,1%	2.918	21,5%
2018	13.535	10.401	76,9%	3.082	22,8%
2019	13.595	10.260	75,5%	3.282	24,1%
2020	13.583	10.142	74,7%	3.401	25,0%
2021	13.556	9.961	73,5%	3.555	26,2%
Änderung	**214**	**-642**	**-6,0%**	**1.052**	**7,4%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 39 Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

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 131 Personen geringer als der bundesweite Trend ausfällt, der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in **ostdeutschen Unternehmen** jedoch von 21,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 28,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesteigert werden konnte.

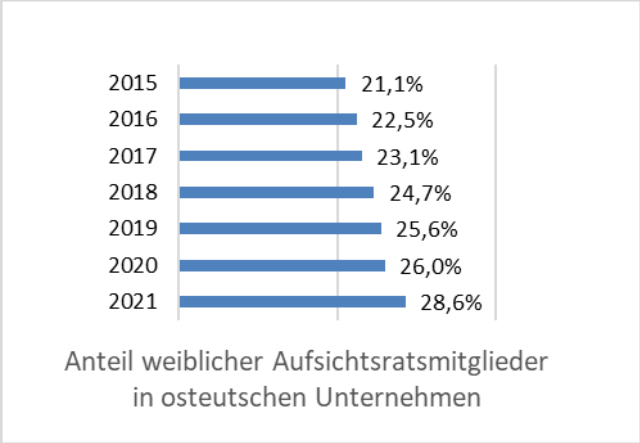


Abbildung 36 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen erhöhte sich demnach um 7,5 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.525	1.187	77,8%	322	21,1%
2016	1.570	1.217	77,5%	353	22,5%
2017	1.577	1.212	76,9%	365	23,1%
2018	1.582	1.190	75,2%	390	24,7%
2019	1.585	1.178	74,3%	405	25,6%
2020	1.582	1.168	73,8%	412	26,0%
2021	1.582	1.127	71,2%	453	28,6%
Änderung	**57**	**-60**	**-6,6%**	**131**	**7,5%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 40 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen

Die betrachteten **westdeutschen Unternehmen** erreichten eine Steigerung der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 921 Personen, die unter dem bundesdeutschen Trend liegt. In den betrachteten westdeutschen Unternehmen konnte vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2021 der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 18,5 Prozent auf 25,9 Prozent gesteigert werden.

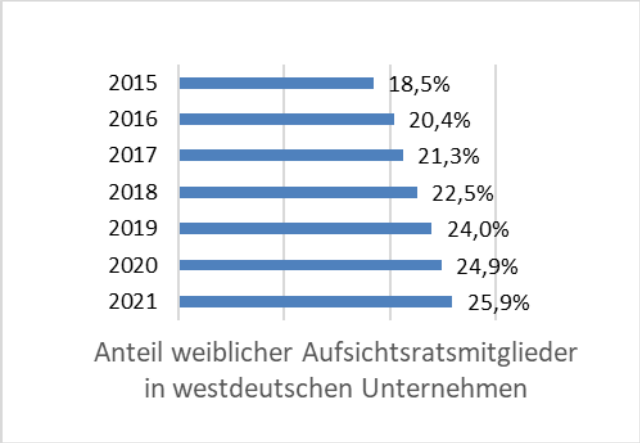


Abbildung 37 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten westdeutschen Unternehmen nahm somit um 7,4 Prozentpunkte zu.

Jahr	Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	11.817	9.416	79,7%	2.181	18,5%
2016	11.990	9.479	79,1%	2.440	20,4%
2017	12.002	9.388	78,2%	2.553	21,3%
2018	11.953	9.211	77,1%	2.692	22,5%
2019	12.010	9.082	75,6%	2.877	24,0%
2020	12.001	8.974	74,8%	2.989	24,9%
2021	11.974	8.834	73,8%	3.102	25,9%
Änderung	**157**	**-582**	**-5,9%**	**921**	**7,4%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 41 Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen

c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 25,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 35,9 Prozent im Geschäftsjahr 2021 weiter über die gesetzliche Mindestquote hinaus. Das entspricht einem Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 10,7 Prozentpunkte und eine absolute Zahl von 131 Frauen.

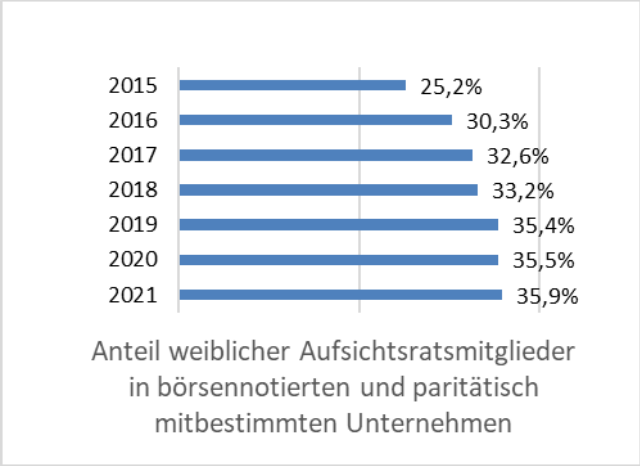


Abbildung 38 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Die Unternehmen übertrafen damit die gesetzliche Mindestquote um rund 6 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.501	1.122	74,8%	379	25,2%
2016	1.496	1.043	69,7%	453	30,3%
2017	1.534	1.034	67,4%	500	32,6%
2018	1.462	977	66,8%	485	33,2%
2019	1.477	953	64,5%	523	35,4%
2020	1.413	911	64,5%	501	35,5%
2021	1.421	910	64,0%	510	35,9%
Änderung	**-80**	**-212**	**-10,8%**	**131**	**10,7%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 42 Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In der Gruppe der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder weiter kontinuierlich auf 25,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021. Zuvor wurde im Geschäftsjahr 2015 ein Anteil von 17,9 Prozent erreicht.

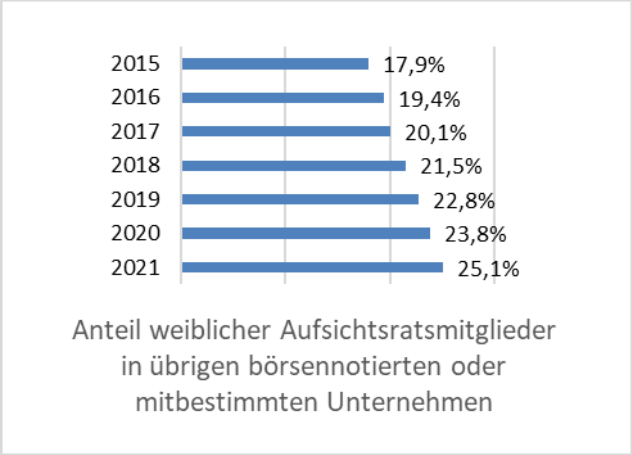


Abbildung 39 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil stieg um 7,2 Prozentpunkte gegenüber dem Geschäftsjahr 2015. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 921 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	11.841	9.481	80,1%	2.124	17,9%
2016	12.064	9.653	80,0%	2.340	19,4%
2017	12.045	9.566	79,4%	2.418	20,1%
2018	12.073	9.424	78,1%	2.597	21,5%
2019	12.118	9.307	76,8%	2.759	22,8%
2020	12.170	9.231	75,9%	2.900	23,8%
2021	12.135	9.051	74,6%	3.045	25,1%
Änderung	**294**	**-430**	**-5,5%**	**921**	**7,2%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 43 Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 21,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 29,8 Prozent im Geschäftsjahr 2021.

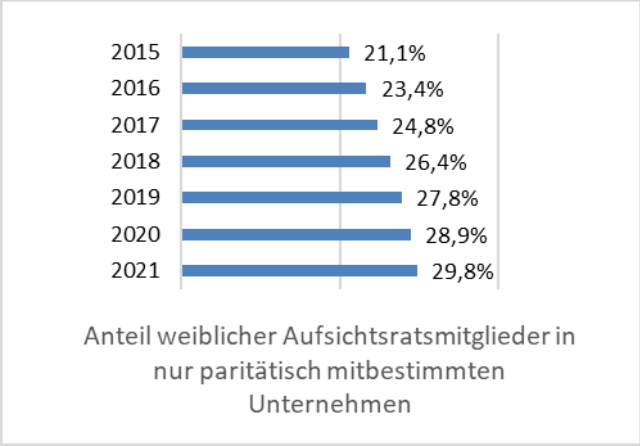


Abbildung 40 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich somit um 8,7 Prozentpunkte. Damit ist ein Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um die absolute Zahl von 665 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	6.660	5.025	75,5%	1.408	21,1%
2016	6.864	5.189	75,6%	1.604	23,4%
2017	6.888	5.120	74,3%	1.707	24,8%
2018	6.854	4.995	72,9%	1.807	26,4%
2019	6.920	4.944	71,4%	1.923	27,8%
2020	6.980	4.923	70,5%	2.017	28,9%
2021	6.967	4.854	69,7%	2.073	29,8%
Änderung	**307**	**-171**	**-5,8%**	**665**	**8,7%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 44 Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Aufsichtsräten aller betrachteten **nur börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 19,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 28,9 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (9 Prozentpunkte).

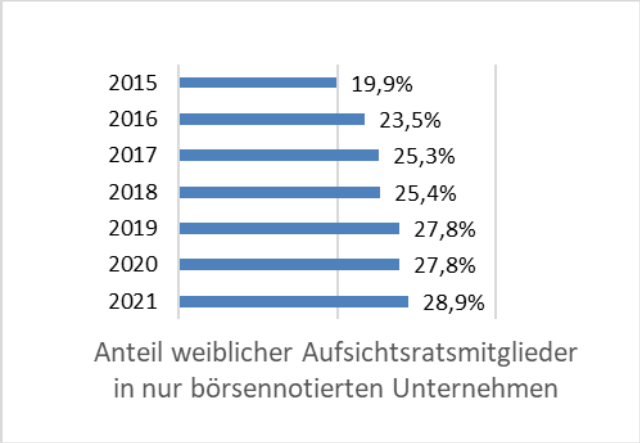


Abbildung 41 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 201 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.668	2.137	80,1%	531	19,9%
2016	2.656	2.033	76,5%	623	23,5%
2017	2.669	1.995	74,7%	674	25,3%
2018	2.590	1.931	74,6%	659	25,4%
2019	2.609	1.882	72,1%	726	27,8%
2020	2.524	1.821	72,1%	702	27,8%
2021	2.531	1.798	71,0%	732	28,9%
Änderung	**-137**	**-339**	**-9,1%**	**201**	**9,0%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 45 Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bei **mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen** von 23,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 33,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (10,3 Prozentpunkte).

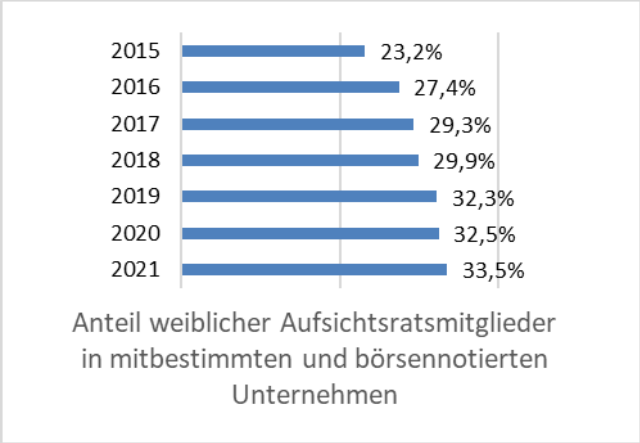


Abbildung 42 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 142 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.888	1.450	76,8%	438	23,2%
2016	1.869	1.356	72,6%	513	27,4%
2017	1.902	1.344	70,7%	558	29,3%
2018	1.812	1.271	70,1%	541	29,9%
2019	1.823	1.234	67,7%	588	32,3%
2020	1.738	1.173	67,5%	564	32,5%
2021	1.729	1.148	66,4%	580	33,5%
Änderung	**-159**	**-302**	**-10,4%**	**142**	**10,3%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 46 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen

h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich in nur mitbestimmten Unternehmen von 19,3 Prozent im Jahr 2015 auf 26,7 Prozent im Jahr 2021 um 7,4 Prozentpunkte.

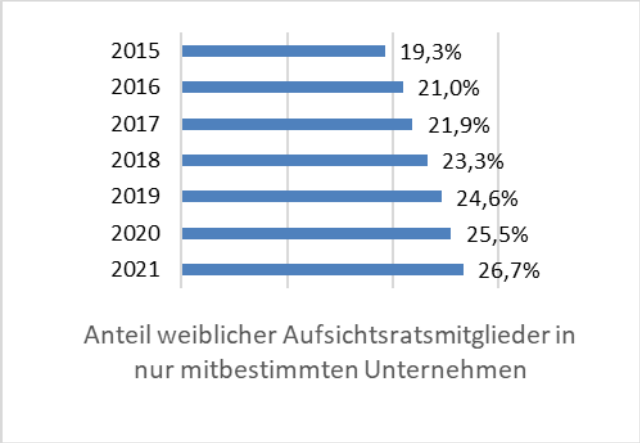


Abbildung 43 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 1.031 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	12.215	9.622	78,8%	2.357	19,3%
2016	12.692	9.954	78,4%	2.667	21,0%
2017	12.725	9.878	77,6%	2.786	21,9%
2018	12.665	9.666	76,3%	2.947	23,3%
2019	12.736	9.552	75,0%	3.131	24,6%
2020	12.719	9.431	74,1%	3.248	25,5%
2021	12.676	9.248	73,0%	3.388	26,7%
Änderung	**461**	**-374**	**-5,8%**	**1.031**	**7,4%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 47 Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen

2. Vorstand

a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der **Vorstände** der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 6,3 Prozent auf 12 Prozent.

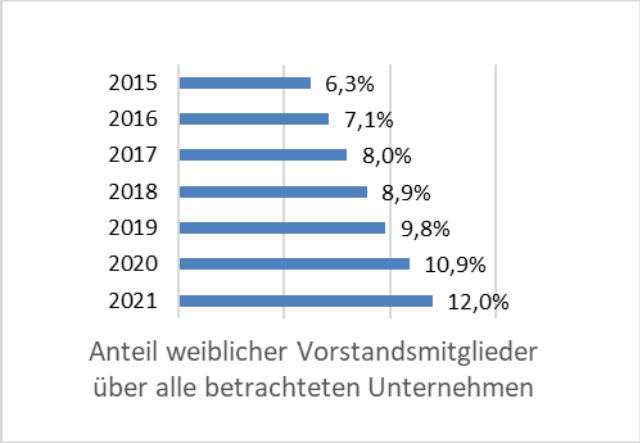


Abbildung 44 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl weiblicher Vorstandsmitglieder um 239 Frauen.

Jahr	Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	4.275	3.986	93,2%	267	6,3%
2016	4.320	4.000	92,6%	308	7,1%
2017	4.319	3.965	91,8%	345	8,0%
2018	4.250	3.864	90,9%	379	8,9%
2019	4.247	3.824	90,0%	416	9,8%
2020	4.216	3.748	88,9%	461	10,9%
2021	4.213	3.700	87,8%	506	12,0%
Änderung	**-62**	**-286**	**-5,4%**	**239**	**5,8%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 48 Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen

b. Vorstand im Ost-West-Vergleich

Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleichs** erhöhte sich in den betrachteten **ostdeutschen Unternehmen** der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten von 8,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 13,2 Prozent (5 Prozentpunkte) im Geschäftsjahr 2021.

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen lag damit mit 13,2 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 12 Prozent.

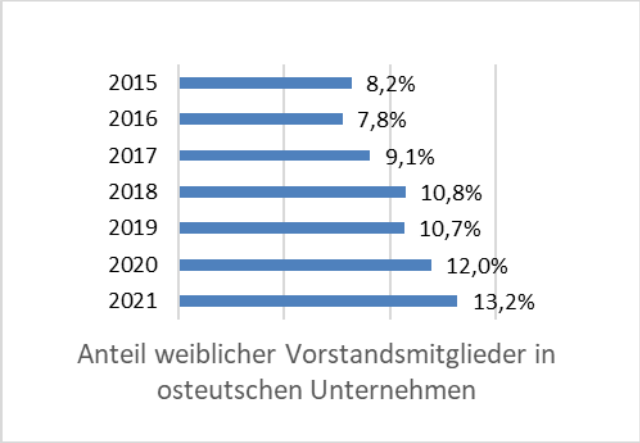


Abbildung 45 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Jahr	Vorstand in ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	417	383	91,8%	34	8,2%
2016	412	380	92,2%	32	7,8%
2017	419	381	90,9%	38	9,1%
2018	427	381	89,2%	46	10,8%
2019	431	385	89,3%	46	10,7%
2020	426	375	88,0%	51	12,0%
2021	424	368	86,8%	56	13,2%
Änderung	**7**	**-15**	**-5,0%**	**22**	**5,0%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 49 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen

Bei den betrachteten **westdeutschen Unternehmen** war zwar ein moderat höherer Fortschritt um 5,9 Prozentpunkte auf 11,9 Prozent zu verzeichnen, aber der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder blieb 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.

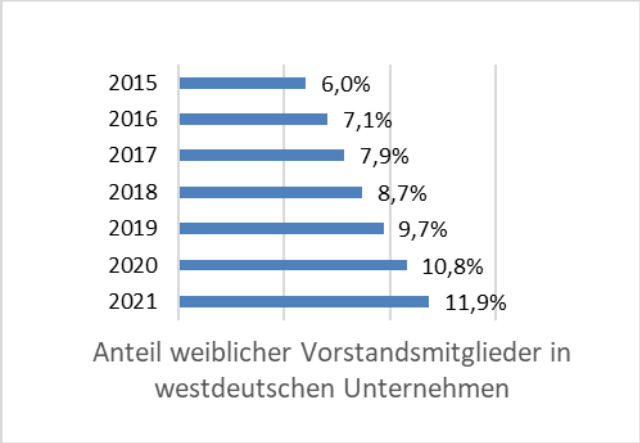


Abbildung 46 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Jahr	Vorstand in westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.858	3.603	93,4%	233	6,0%
2016	3.908	3.620	92,6%	276	7,1%
2017	3.900	3.584	91,9%	307	7,9%
2018	3.823	3.483	91,1%	333	8,7%
2019	3.816	3.439	90,1%	370	9,7%
2020	3.790	3.373	89,0%	410	10,8%
2021	3.789	3.332	87,9%	450	11,9%
Änderung	**-69**	**-271**	**-5,5%**	**217**	**5,9%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 50 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen

c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

In **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,3 Prozent auf 15,4 Prozent im Geschäftsjahr 2021. Mit einem Anstieg von 10,1 Prozentpunkten seit dem Geschäftsjahr 2015 lag dieser Anteil damit deutlich über dem bundeweiten Durchschnitt mit einer Erhöhung von 5,8 Prozentpunkten.

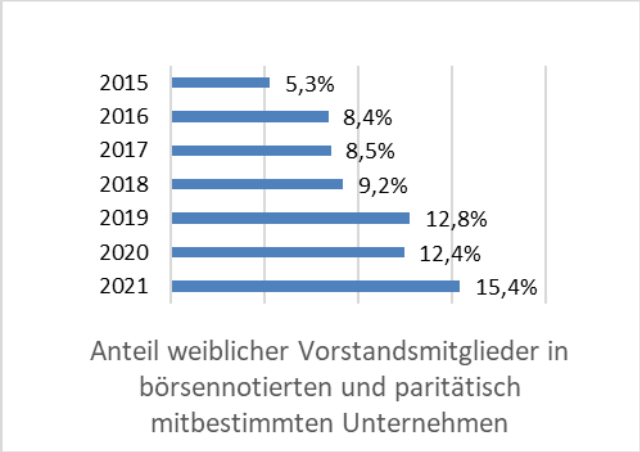


Abbildung 47 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 44 Frauen.

Jahr	Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	449	425	94,7%	24	5,3%
2016	464	425	91,6%	39	8,4%
2017	468	428	91,5%	40	8,5%
2018	457	415	90,8%	42	9,2%
2019	447	390	87,2%	57	12,8%
2020	426	373	87,6%	53	12,4%
2021	441	373	84,6%	68	15,4%
Änderung	**-8**	**-52**	**-10,1%**	**44**	**10,1%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 51 Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In den **betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** wurde der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder um 5,2 Prozentpunkte von 6,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 moderat auf 11,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesteigert.

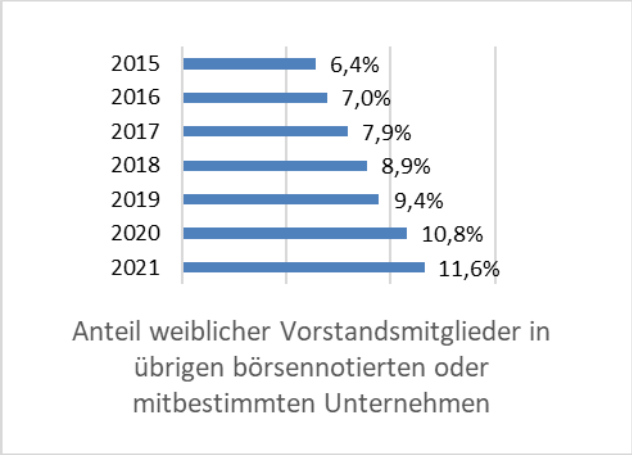


Abbildung 48 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 195 Frauen.

Jahr	Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.826	3.561	93,1%	243	6,4%
2016	3.856	3.575	92,7%	269	7,0%
2017	3.851	3.537	91,8%	305	7,9%
2018	3.793	3.449	90,9%	337	8,9%
2019	3.800	3.434	90,4%	359	9,4%
2020	3.790	3.375	89,1%	408	10,8%
2021	3.772	3.327	88,2%	438	11,6%
Änderung	**-54**	**-234**	**-4,9%**	**195**	**5,2%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 52 Köpfe im Vorstand der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 7,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 16,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021.

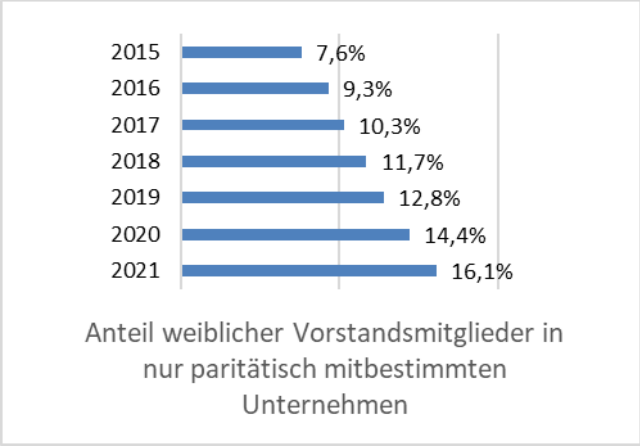


Abbildung 49 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich damit um 8,5 Prozentpunkte. Damit war ein Anstieg um die absolute Zahl von 158 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.771	1.626	91,8%	135	7,6%
2016	1.827	1.647	90,1%	170	9,3%
2017	1.834	1.639	89,4%	188	10,3%
2018	1.795	1.578	87,9%	210	11,7%
2019	1.787	1.552	86,8%	228	12,8%
2020	1.799	1.533	85,2%	259	14,4%
2021	1.819	1.519	83,5%	293	16,1%
Änderung	**48**	**-107**	**-8,3%**	**158**	**8,5%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 53 Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Vorständen der **nur börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 4,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11 Prozent im Geschäftsjahr 2021.

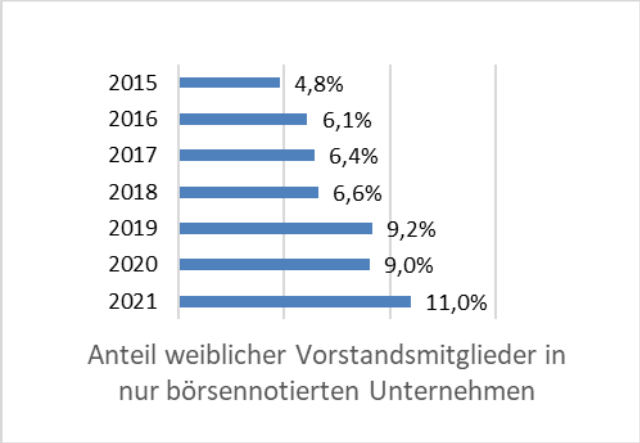


Abbildung 50 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder der nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich demnach um 6,2 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 62 Frauen.

Jahr	Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.060	1.009	95,2%	51	4,8%
2016	1.085	1.019	93,9%	66	6,1%
2017	1.074	1.005	93,6%	69	6,4%
2018	1.058	988	93,4%	70	6,6%
2019	1.048	952	90,8%	96	9,2%
2020	1.017	925	91,0%	92	9,0%
2021	1.028	915	89,0%	113	11,0%
Änderung	**-32**	**-94**	**-6,2%**	**62**	**6,2%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 54 Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen

g. 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 13,9 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (8,6 Prozentpunkte).

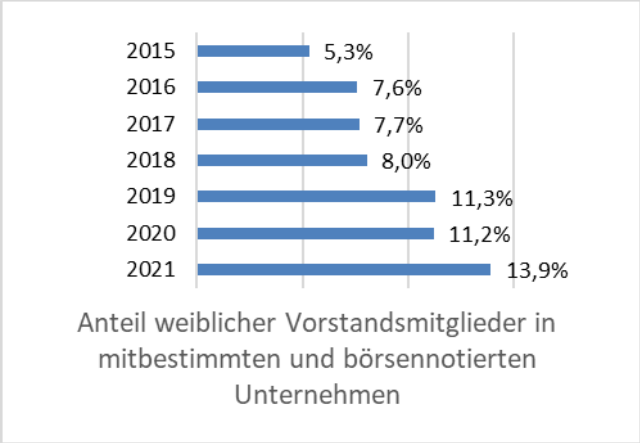


Abbildung 51 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 47 Frauen.

Jahr	Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	604	572	94,7%	32	5,3%
2016	621	574	92,4%	47	7,6%
2017	627	579	92,3%	48	7,7%
2018	609	560	92,0%	49	8,0%
2019	593	526	88,7%	67	11,3%
2020	562	499	88,8%	63	11,2%
2021	568	489	86,1%	79	13,9%
Änderung	**-36**	**-83**	**-8,6%**	**47**	**8,6%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 55 Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in **nur mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich von 6,6 Prozent im Jahr 2015 auf 12,6 Prozent im Jahr 2021 um insgesamt 6 Prozentpunkte.

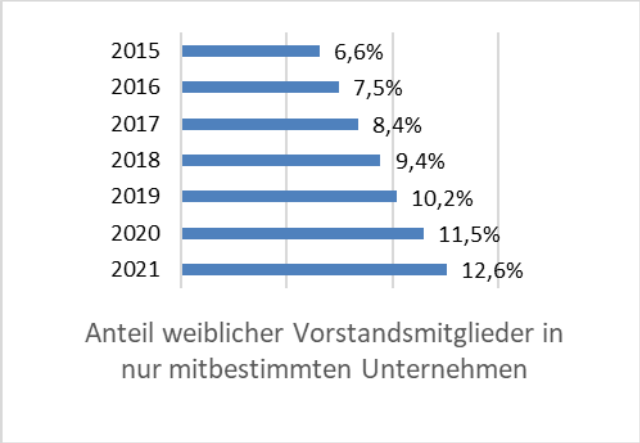


Abbildung 52 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 225 Frauen.

Jahr	Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.674	3.421	93,1%	241	6,6%
2016	3.802	3.506	92,2%	284	7,5%
2017	3.816	3.488	91,4%	319	8,4%
2018	3.743	3.383	90,4%	353	9,4%
2019	3.742	3.354	89,6%	381	10,2%
2020	3.711	3.279	88,4%	425	11,5%
2021	3.705	3.232	87,2%	466	12,6%
Änderung	**31**	**-189**	**-5,9%**	**225**	**6,0%**

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen mit diversem Geschlecht oder neutrale Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 56 Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen

3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Nach Inkrafttreten des FüPoG war auch eine allgemeine Steigerung der festgelegten Zielgrößen für die Aufsichtsräte und Vorstände zu verzeichnen.

In den nachstehenden Übersichten sind für die Jahre 2015 bis 2017 die von den betrachteten Unternehmen festgelegten und veröffentlichten Zielgrößen der **ersten Runde** und für die Jahre 2018 und 2020 der **zweiten Runde** und für das Jahr 2021 der **zweiten**, **dritten oder einer späteren Runden** berücksichtigt.

Bei den nachstehenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zu den **Geschäftsjahren 2015 bis 2017** aus der ersten Runde der Festlegungen und Veröffentlichungen herangezogen worden sind. In der ersten Runde war bis zum 30. September 2015 eine entsprechende Festlegung der Unternehmen erforderlich, wobei die Frist nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern durfte.

Ab dem **Geschäftsjahr 2018 bis zum Geschäftsjahr 2020** sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde berücksichtigt worden. Für das **Geschäftsjahr 2021** sind abhängig von der Aktualität der Angaben solche aus der zweiten, dritten oder einer späteren Runde berücksichtigt worden.[20]

a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

In den nachfolgenden Grafiken wird das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit **veröffentlichten Zielgrößen für den Aufsichtsrat** im Durchschnitt, d. h. für alle untersuchten Unternehmen dargestellt. Diese Zielgrößen berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null und beziehen aufgrund der Betrachtung aller untersuchten Unternehmen auch die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit ein, die der festen Quote unterfallen und damit nicht zur Veröffentlichung einer Zielgröße für den Aufsichtsrat verpflichtet sind.

Die Zahl der Unternehmen, die eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 62,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 79,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 und damit um insgesamt 17,2 Prozentpunkte gestiegen.

[20] Soweit aus der dritten oder einer späteren Runden keine Angaben verfügbar waren, sind die Angaben aus der zweiten Runde herangezogen worden.

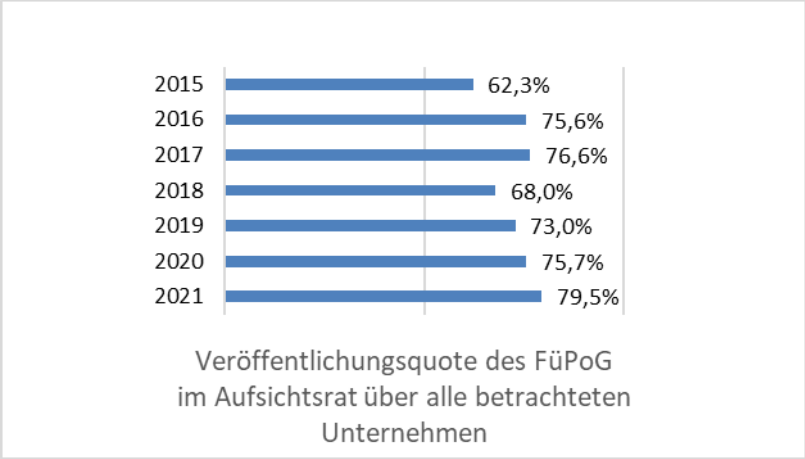


Abbildung 53 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die betrachteten Unternehmen, die für den Aufsichtsrat eine **Zielgröße größer Null** festgelegt haben, so ist für die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der **ersten Runde** der Festlegungen und Veröffentlichungen ein mittleres Niveau von 76,7 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 81 Prozent im Mittelwert und damit eine Steigerung festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der jeweils aktuell geltenden **zweiten, dritten oder einer späteren Runde** ist ab dem Geschäftsjahr 2021 ein Sprung auf 84,1 Prozent festzustellen.

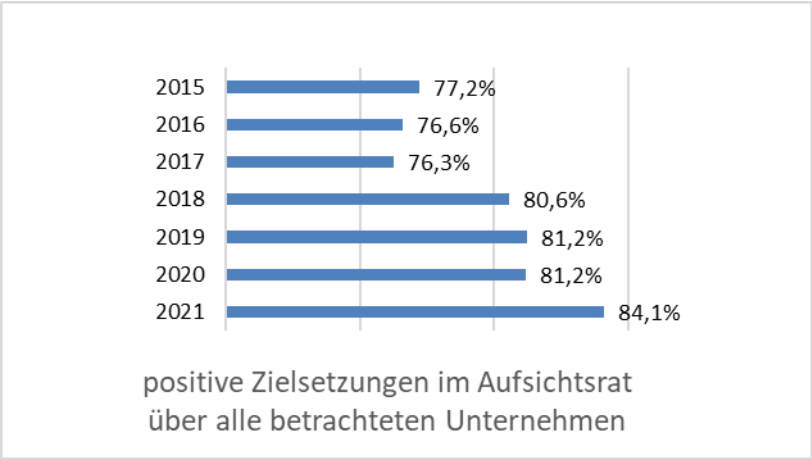


Abbildung 54 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Der prozentuale Anteil der Unternehmen mit Zielsetzung größer Null nahm von 77,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 84,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021 damit um 6,9 Prozentpunkte zu. 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 Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	887	62,3%	537	37,7%	887	62,3%	1.424	100,0%	202	22,8%	685	77,2%	887	100,0%
2016	1.077	75,6%	347	24,4%	1.077	75,6%	1.424	100,0%	252	23,4%	825	76,6%	1.077	100,0%
2017	1.091	76,6%	333	23,4%	1.091	76,6%	1.424	100,0%	259	23,7%	832	76,3%	1.091	100,0%
2018	968	68,0%	456	32,0%	968	68,0%	1.424	100,0%	188	19,4%	780	80,6%	968	100,0%
2019	1.039	73,0%	385	27,0%	1.039	73,0%	1.424	100,0%	195	18,8%	844	81,2%	1.039	100,0%
2020	1.078	75,7%	346	24,3%	1.078	75,7%	1.424	100,0%	203	18,8%	875	81,2%	1.078	100,0%
2021	1.132	79,5%	292	20,5%	1.132	79,5%	1.424	100,0%	180	15,9%	952	84,1%	1.132	100,0%
Änderung	**245**	**17,2%**	**-245**	**-17,2%**	**245**	**17,2%**			**-22**	**-6,9%**	**267**	**6,9%**	**245**	

Tabelle 57 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, deutlich um 16,6 Prozentpunkte angestiegen (2015: 38 Prozent, 2021: 54,6 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	685	100,0%	131	19,1%	195	28,5%	89	13,0%	10	1,5%	260	38,0%
2016	825	100,0%	149	18,1%	228	27,6%	108	13,1%	12	1,5%	328	39,8%
2017	832	100,0%	153	18,4%	229	27,5%	106	12,7%	12	1,4%	332	39,9%
2018	780	100,0%	103	13,2%	184	23,6%	115	14,7%	13	1,7%	365	46,8%
2019	844	100,0%	110	13,0%	192	22,8%	121	14,3%	13	1,5%	408	48,3%
2020	875	100,0%	112	12,8%	202	23,1%	119	13,6%	13	1,5%	429	49,0%
2021	952	100,0%	83	8,7%	214	22,5%	125	13,1%	10	1,1%	520	54,6%
Änderung	**267**		**-48**	**-10,4%**	**19**	**-6,0%**	**36**	**0,1%**	**0**	**-0,4%**	**260**	**16,6%**

Tabelle 58 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der **börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen,** die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 64,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 zunächst auf 78,9 % im Geschäftsjahr 2017, bis zum Geschäftsjahr 2021 letztlich auf 78,3 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 13,9 Prozentpunkten.

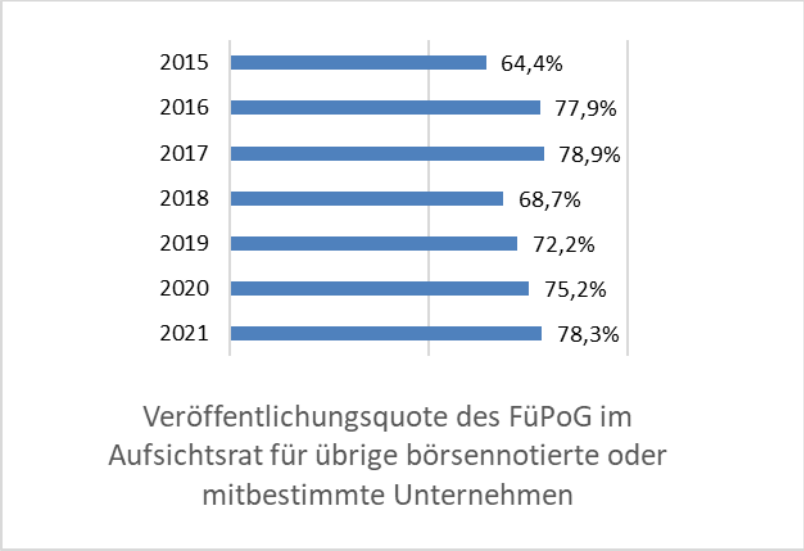


Abbildung 55 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die betrachteten Unternehmen, die für den Aufsichtsrat eine **Zielgröße größer Null** festgelegt haben, so ist für die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der **ersten Runde** der Festlegungen und Veröffentlichungen ein mittleres Niveau von 75,8 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 79,6 Prozent im Mittelwert festzustellen.

Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der jeweils aktuell geltenden **zweiten, dritten oder einer späteren Runde** ist ab dem Geschäftsjahr 2021 ein Sprung auf 82,7 Prozent festzustellen.

Abbildung 56 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die übrigen börsennotierte oder mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	852	64,4%	472	35,6%	852	64,4%	1.324	100,0%	200	23,5%	652	76,5%	852	100,0%
2016	1.032	77,9%	292	22,1%	1.032	77,9%	1.324	100,0%	251	24,3%	781	75,7%	1.032	100,0%
2017	1.043	78,9%	279	21,1%	1.043	78,9%	1.322	100,0%	258	24,7%	785	75,3%	1.043	100,0%
2018	911	68,7%	416	31,3%	911	68,7%	1.327	100,0%	188	20,6%	723	79,4%	911	100,0%
2019	958	72,2%	369	27,8%	958	72,2%	1.327	100,0%	195	20,4%	763	79,6%	958	100,0%
2020	1.001	75,2%	330	24,8%	1.001	75,2%	1.331	100,0%	203	20,3%	798	79,7%	1.001	100,0%
2021	1.042	78,3%	288	21,7%	1.042	78,3%	1.330	100,0%	180	17,3%	862	82,7%	1.042	100,0%
Änderung	**190**	**13,9%**	**-184**	**-13,9%**	**190**	**13,9 %**			**-20**	**-6,2%**	**210**	**6,2%**	**190**	

Tabelle 59 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, von 35,4 Prozent auf 50,3 Prozent und damit um 14,9 Prozentpunkte angestiegen.

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	652	100,0%	130	19,9%	194	29,8%	88	13,5%	10	1,5%	230	35,3%
2016	781	100,0%	148	19,0%	226	28,9%	108	13,8%	12	1,5%	287	36,8%
2017	785	100,0%	152	19,4%	226	28,8%	106	13,5%	12	1,5%	289	36,8%
2018	723	100,0%	102	14,1%	183	25,3%	113	15,6%	13	1,8%	312	43,2%
2019	763	100,0%	109	14,3%	191	25,0%	118	15,5%	13	1,7%	332	43,5%
2020	798	100,0%	111	13,9%	201	25,2%	116	14,5%	13	1,6%	357	44,7%
2021	862	100,0%	83	9,6%	213	24,7%	122	14,2%	10	1,2%	434	50,3%
Änderung	**210**		**-47**	**-10,3%**	**19**	**-5,1%**	**34**	**0,7%**	**0**	**-0,3%**	**204**	**15,0%**

Tabelle 60 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen,** die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 57,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 80,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 22,9 Prozentpunkten.

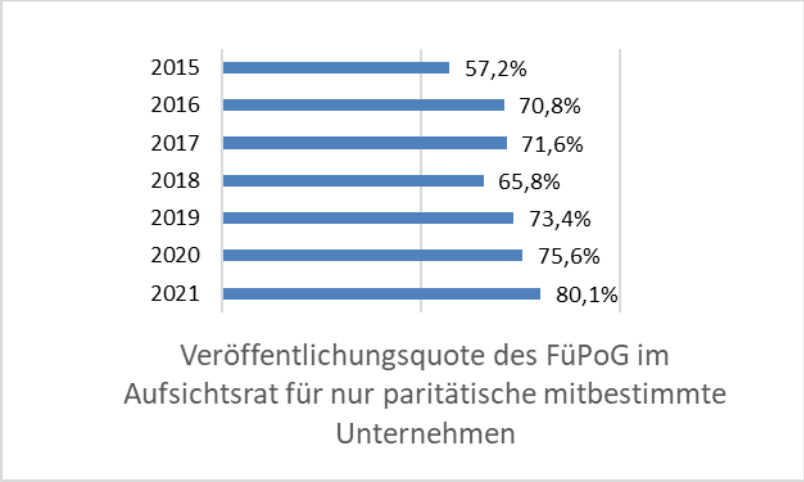


Abbildung 57 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null war bei 99,2 Prozent unverändert hoch.

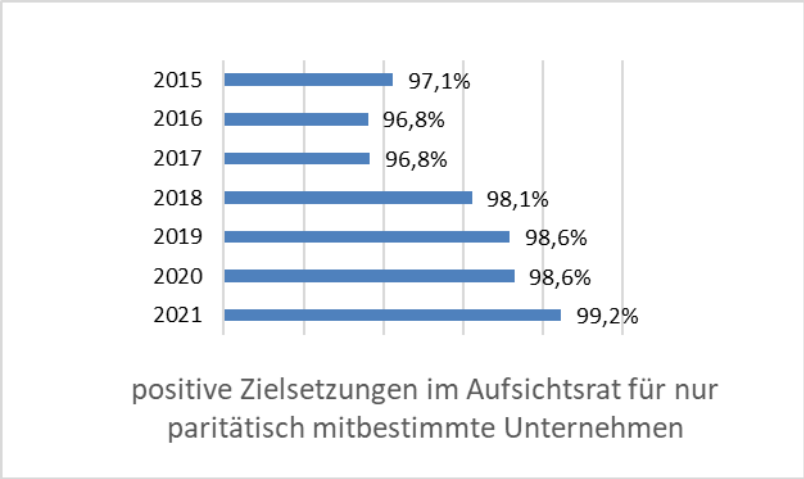


Abbildung 58 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	278	57,2%	208	42,8%	278	57,2%	486	100,0%	8	2,9%	270	97,1%	278	100,0%
2016	345	70,8%	142	29,2%	345	70,8%	487	100,0%	11	3,2%	334	96,8%	345	100,0%
2017	347	71,6%	138	28,5%	347	71,6%	485	100,0%	11	3,2%	336	96,8%	347	100,0%
2018	317	65,8%	165	34,2%	317	65,8%	482	100,0%	6	1,9%	311	98,1%	317	100,0%
2019	355	73,4%	129	26,7%	355	73,4%	484	100,0%	5	1,4%	350	98,6%	355	100,0%
2020	369	75,6%	119	24,4%	369	75,6%	488	100,0%	5	1,4%	364	98,6%	369	100,0%
2021	391	80,1%	97	19,9%	391	80,1%	488	100,0%	3	0,8%	388	99,2%	391	100,0%
Änderung	**113**	**22,9%**	**-111**	**-22,9%**	**113**	**22,9%**			**-5**	**-2,1%**	**118**	**2,1%**	**113**	

Tabelle 61 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 20,6 Prozentpunkte angestiegen.

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	270	100,0%	57	21,1%	54	20,0%	47	17,4%	0	0,0%	112	41,5%
2016	334	100,0%	66	19,8%	67	20,1%	61	18,3%	0	0,0%	140	41,9%
2017	336	100,0%	65	19,4%	68	20,2%	59	17,6%	0	0,0%	144	42,9%
2018	311	100,0%	41	13,2%	46	14,8%	58	18,7%	0	0,0%	166	53,4%
2019	350	100,0%	43	12,3%	49	14,0%	64	18,3%	0	0,0%	194	55,4%
2020	364	100,0%	43	11,8%	58	15,9%	65	17,9%	0	0,0%	198	54,4%
2021	388	100,0%	28	7,2%	57	14,7%	61	15,7%	1	0,3%	241	62,1%
Änderung	**118**		**-29**	**-13,9%**	**3**	**-5,3%**	**14**	**-1,7%**	**1**	**0,3%**	**129**	**20,6%**

Tabelle 62 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der **nur börsennotierten Unternehmen,** die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 65,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 89,9 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 24,7 Prozentpunkten.

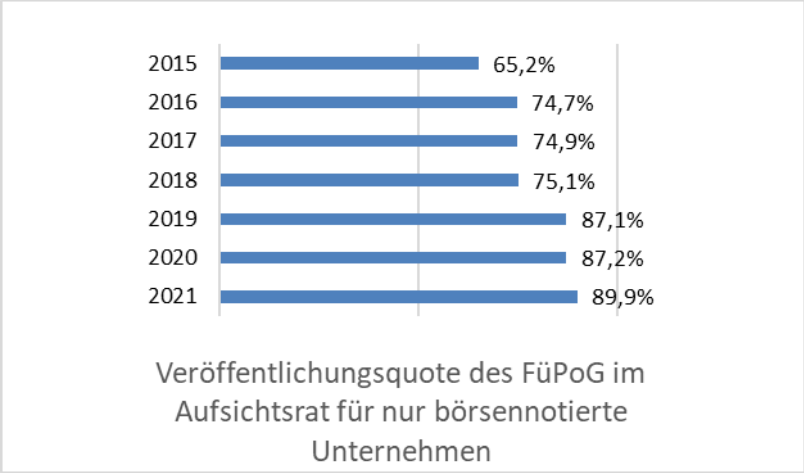


Abbildung 59 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Entsprechend ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 63,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 15,9 Prozentpunkte auf 79,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen ist.

Soweit die Angaben der Festlegungen und Veröffentlichungen von Zielgrößen größer Null die **erste Runde** für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 betreffen, ist ein mittleres Niveau von 64,1 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2021 ist ein Sprung auf 72,6 Prozent im Mittelwert festzustellen.

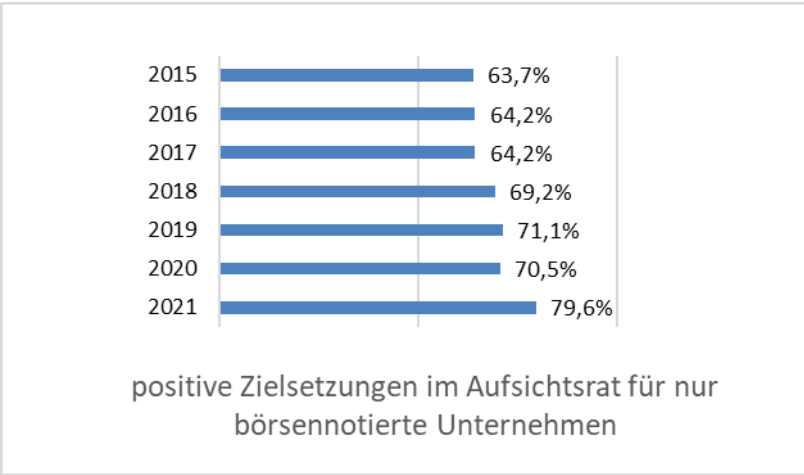


Abbildung 60 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	223	65,2%	119	34,8%	223	65,2%	342	100,0%	81	36,3%	142	63,7%	223	100,0%
2016	254	74,7%	86	25,3%	254	74,7%	340	100,0%	91	35,8%	163	64,2%	254	100,0%
2017	254	74,9%	85	25,1%	254	74,9%	339	100,0%	91	35,8%	163	64,2%	254	100,0%
2018	250	75,1%	83	24,9%	250	75,1%	333	100,0%	77	30,8%	173	69,2%	250	100,0%
2019	291	87,1%	43	12,9%	291	87,1%	334	100,0%	84	28,9%	207	71,1%	291	100,0%
2020	285	87,2%	42	12,9%	285	87,2%	327	100,0%	84	29,5%	201	70,5%	285	100,0%
2021	294	89,9%	33	10,1%	294	89,9%	327	100,0%	60	20,4%	234	79,6%	294	100,0%
Änderung	**71**	**24,7%**	**-86**	**-24,7%**	**71**	**24,7%**			**-21**	**-15,9%**	**92**	**15,9%**	**71**	

Tabelle 63 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 14,3 Prozentpunkte angestiegen.

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	142	100,0%	8	5,6%	50	35,2%	11	7,8%	1	0,7%	72	50,7%
2016	163	100,0%	10	6,1%	55	33,7%	8	4,9%	1	0,6%	89	54,6%
2017	163	100,0%	10	6,1%	54	33,1%	8	4,9%	1	0,6%	90	55,2%
2018	173	100,0%	7	4,1%	54	31,2%	13	7,5%	1	0,6%	98	56,7%
2019	207	100,0%	8	3,9%	57	27,5%	13	6,3%	1	0,5%	128	61,8%
2020	201	100,0%	7	3,5%	56	27,9%	13	6,5%	1	0,5%	124	61,7%
2021	234	100,0%	4	1,7%	55	23,5%	22	9,4%	1	0,4%	152	65,0%
Änderung	**92**		**-4**	**-3,9%**	**5**	**-11,7%**	**11**	**1,6%**	**0**	**-0,3%**	**80**	**14,3%**

Tabelle 64 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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 55,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 96,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 41,3 Prozentpunkte.

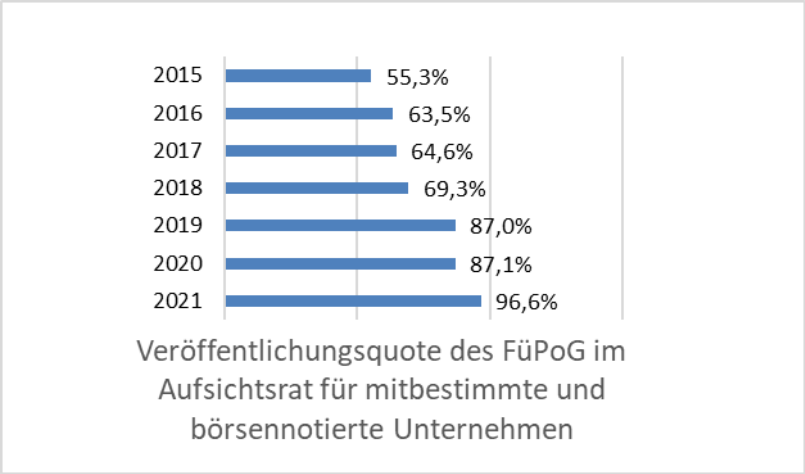


Abbildung 61 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** erhöhte sich seit dem Geschäftsjahr 2015 auf 94,3 Prozent und damit um 14,5 Prozentpunkte.

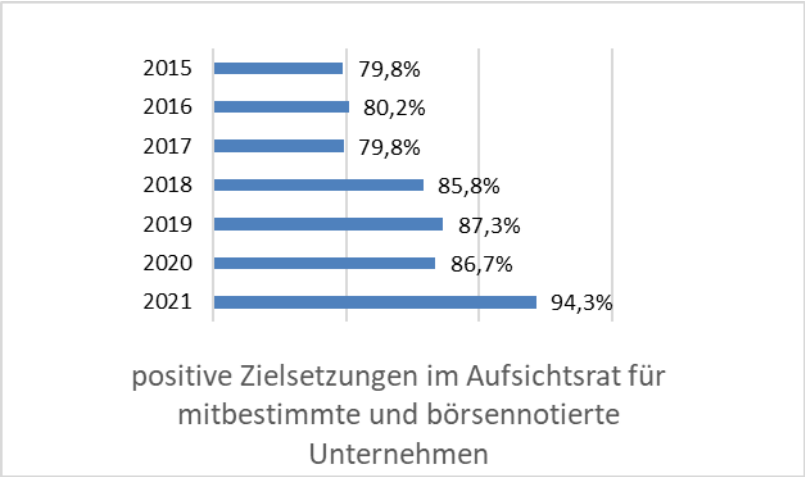


Abbildung 62 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Soweit die Angaben der Festlegungen und Veröffentlichungen von Zielgrößen größer Null die **erste Runde** für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 betreffen, ist ein mittleres Niveau von 79,9 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 86,6 Prozent im Mittelwert festzustellen.

Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der jeweils aktuell geltenden **zweiten, dritten oder einer späteren Runde** ist ab dem Geschäftsjahr 2021 ein Sprung auf 94,3 Prozent festzustellen.

Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	89	55,3%	72	44,7%	89	55,3%	161	100,0%	18	20,2%	71	79,8%	89	100,0%
2016	101	63,5%	58	36,5%	101	63,5%	159	100,0%	20	19,8%	81	80,2%	101	100,0%
2017	104	64,6%	57	35,4%	104	64,6%	161	100,0%	21	20,2%	83	79,8%	104	100,0%
2018	106	69,3%	47	30,7%	106	69,3%	153	100,0%	15	14,2%	91	85,8%	106	100,0%
2019	134	87,0%	20	13,0%	134	87,0%	154	100,0%	17	12,7%	117	87,3%	134	100,0%
2020	128	87,1%	19	12,9%	128	87,1%	147	100,0%	17	13,3%	111	86,7%	128	100,0%
2021	140	96,6%	5	3,4%	140	96,6%	145	100,0%	8	5,7%	132	94,3%	140	100,0%
Änderung	**51**	**41,3%**	**-67**	**-41,3%**	**51**	**41,3%**			**-10**	**-14,5%**	**61**	**14,5%**	**51**	

Tabelle 65 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungs-quote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2021 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 18,7 Prozentpunkte angestiegen.

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	71	100,0%	4	5,6%	22	31,0%	4	5,6%	0	0,0%	41	57,8%
2016	81	100,0%	4	4,9%	25	30,9%	2	2,5%	0	0,0%	50	61,7%
2017	83	100,0%	4	4,8%	26	31,3%	2	2,4%	0	0,0%	51	61,5%
2018	91	100,0%	4	4,4%	22	24,2%	5	5,5%	0	0,0%	60	65,9%
2019	117	100,0%	3	2,6%	23	19,7%	6	5,1%	0	0,0%	85	72,6%
2020	111	100,0%	2	1,8%	22	19,8%	6	5,4%	0	0,0%	81	73,0%
2021	132	100,0%	1	0,8%	23	17,4%	7	5,3%	0	0,0%	101	76,5%
Änderung	**61**		**-3**	**-4,8%**	**1**	**-13,6%**	**3**	**-0,3%**	**0**	**0,0%**	**60**	**18,7%**

Tabelle 66 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der nur mitbestimmten Unternehmen, die zugleich auch eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, ist von 59,6 Prozent im Jahr 2015 auf 78,5 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 18,9 Prozentpunkte.

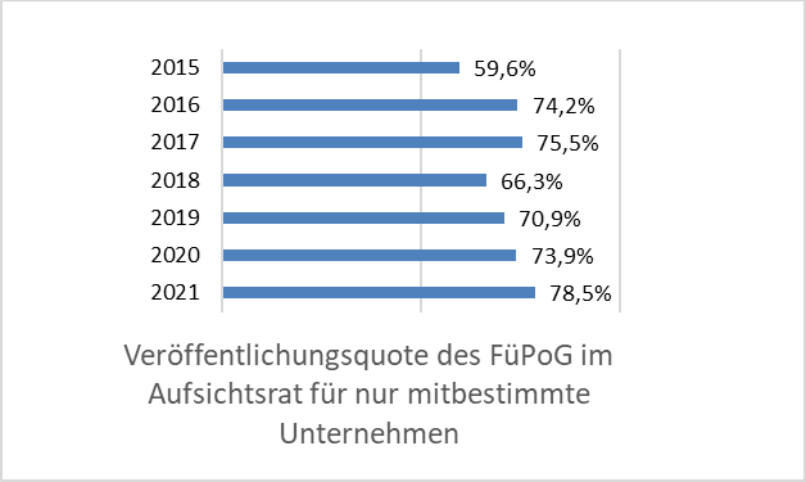


Abbildung 63 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Der bereits hohe Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null erhöhte sich von 82,6 Prozent im Jahr 2015 auf 87,2 Prozent im Jahr 2021. Dies entspricht einem Anstieg um 4,6 Prozentpunkte.

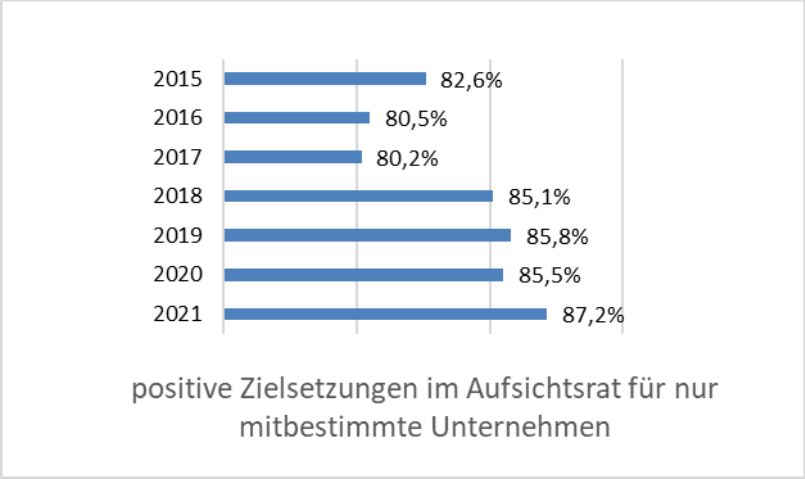


Abbildung 64 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	713	59,6%	484	40,4%	713	59,6%	1.197	100,0%	124	17,4%	589	82,6%	713	100,0%
2016	913	74,2%	317	25,8%	913	74,2%	1.230	100,0%	178	19,5%	735	80,5%	913	100,0%
2017	928	75,5%	302	24,5%	928	75,5%	1.230	100,0%	184	19,8%	744	80,2%	928	100,0%
2018	814	66,3%	414	33,7%	814	66,3%	1.228	100,0%	121	14,9%	693	85,1%	814	100,0%
2019	873	70,9%	358	29,1%	873	70,9%	1.231	100,0%	124	14,2%	749	85,8%	873	100,0%
2020	911	73,9%	321	26,1%	911	73,9%	1.232	100,0%	132	14,5%	779	85,5%	911	100,0%
2021	966	78,5%	264	21,5%	966	78,5%	1.230	100,0%	124	12,8%	842	87,2%	966	100,0%

Änderung	**253**	**18,9%**	**-220**	**-18,9%**	**253**	**18,9%**		**0**	**-4,6%**	**253**	**4,6%**	**253**

Tabelle 67 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	589	100,0%	120	20,4%	162	27,5%	77	13,1%	7	1,2%	223	37,9%
2016	735	100,0%	142	19,3%	195	26,5%	100	13,6%	11	1,5%	287	39,1%
2017	744	100,0%	146	19,6%	198	26,6%	98	13,2%	11	1,5%	291	39,1%
2018	693	100,0%	99	14,3%	152	21,9%	106	15,3%	12	1,7%	324	46,8%
2019	749	100,0%	104	13,9%	158	21,1%	113	15,1%	12	1,6%	362	48,3%
2020	779	100,0%	105	13,5%	168	21,6%	111	14,3%	12	1,5%	383	49,2%
2021	842	100,0%	78	9,3%	180	21,4%	109	13,0%	9	1,1%	466	55,3%
Änderung	**253**		**-42**	**-11,1%**	**18**	**-6,1%**	**32**	**-0,1%**	**2**	**-0,1%**	**243**	**17,4%**

Tabelle 68 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgrößen

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand

a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Bei den **Vorstandsposten** ist der Anteil der Unternehmen, die eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 63,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 74,9 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen, was einer Erhöhung um 11,7 Prozentpunkte entspricht.

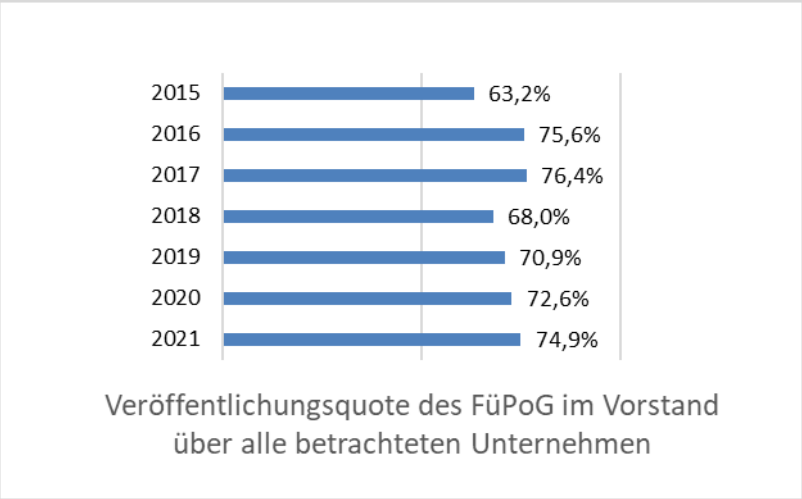


Abbildung 65 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** für den Vorstand ist von 30,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 47,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 und damit um 17,1 Prozentpunkte gestiegen.

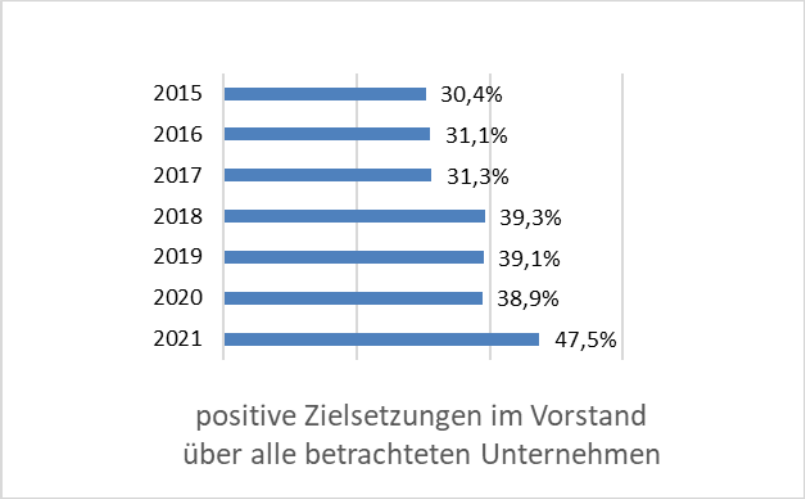


Abbildung 66 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	900	63,2%	524	36,8%	900	63,2%	1.424	100,0%	626	69,6%	274	30,4%	900	100,0%
2016	1.077	75,6%	347	24,4%	1.077	75,6%	1.424	100,0%	742	68,9%	335	31,1%	1.077	100,0%
2017	1.088	76,4%	336	23,6%	1.088	76,4%	1.424	100,0%	748	68,8%	340	31,3%	1.088	100,0%
2018	968	68,0%	456	32,0%	968	68,0%	1.424	100,0%	588	60,7%	380	39,3%	968	100,0%
2019	1.009	70,9%	415	29,1%	1.009	70,9%	1.424	100,0%	615	61,0%	394	39,1%	1.009	100,0%
2020	1.034	72,6%	390	27,4%	1.034	72,6%	1.424	100,0%	632	61,1%	402	38,9%	1.034	100,0%
2021	1.066	74,9%	358	25,1%	1.066	74,9%	1.424	100,0%	560	52,5%	506	47,5%	1.066	100,0%
Änderung	**166**	**11,7%**	**-166**	**-11,7%**	**166**	**11,7%**			**-66**	**-17,1%**	**232**	**17,1%**	**166**	

Tabelle 69 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	274	100,0%	44	16,1%	78	28,5%	54	19,7%	2	0,7%	96	35,0%
2016	335	100,0%	52	15,5%	88	26,3%	64	19,1%	2	0,6%	129	38,5%
2017	340	100,0%	52	15,3%	89	26,2%	64	18,8%	2	0,6%	133	39,1%
2018	380	100,0%	50	13,2%	87	22,9%	84	22,1%	0	0,0%	159	41,8%
2019	394	100,0%	51	12,9%	90	22,8%	86	21,8%	0	0,0%	167	42,4%
2020	402	100,0%	52	12,9%	94	23,4%	86	21,4%	0	0,0%	170	42,3%
2021	506	100,0%	40	7,9%	99	19,6%	113	22,3%	2	0,4%	252	49,8%

Änderung	**232**		**-4**	**-8,2%**	**21**	**-8,9%**	**59**	**2,6%**	**0**	**-0,3%**	**156**	**14,8%**

Tabelle 70 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, seit dem Geschäftsjahr 2015 durchweg über 80 Prozent. Nach einer stabilen Phase um 89 Prozent seit Beginn der Aufzeichnungen für das Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2017 fiel die Veröffentlichungsquote im Geschäftsjahr 2018 zunächst auf 81,4 Prozent zurück, im Geschäftsjahr 2020 lag sie bei 82,8 Prozent, ist jedoch mit 78,7 Prozent im Geschäftsjahr 2021 wieder abgesunken.

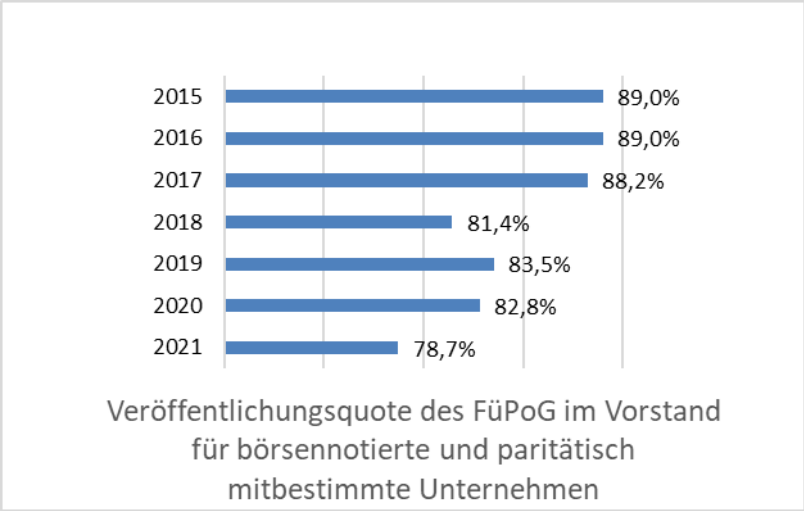


Abbildung 67 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Zu bemerken ist, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 38,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 70,3 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen ist, was einem Anstieg um 32,1 Prozentpunkte entspricht.

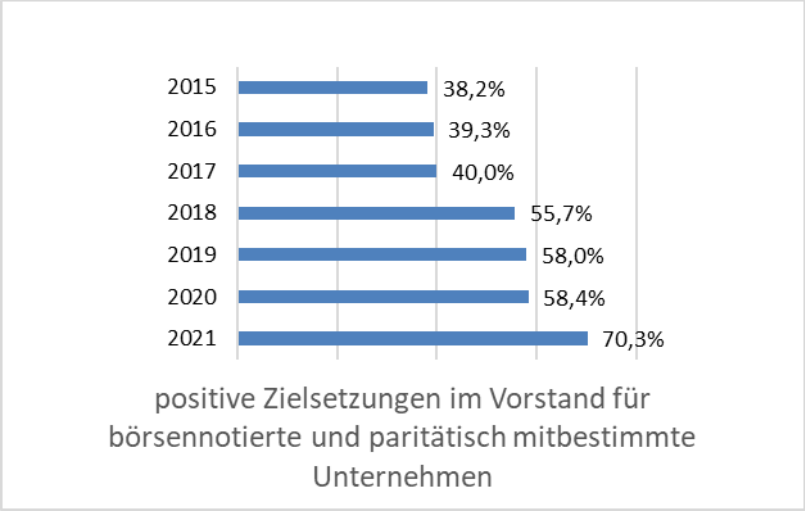


Abbildung 68 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	89	89,0%	11	11,0%	89	89,0%	100	100,0%	55	61,8%	34	38,2%	89	100,0%
2016	89	89,0%	11	11,0%	89	89,0%	100	100,0%	54	60,7%	35	39,3%	89	100,0%
2017	90	88,2%	12	11,8%	90	88,2%	102	100,0%	54	60,0%	36	40,0%	90	100,0%
2018	79	81,4%	18	18,6%	79	81,4%	97	100,0%	35	44,3%	44	55,7%	79	100,0%
2019	81	83,5%	16	16,5%	81	83,5%	97	100,0%	34	42,0%	47	58,0%	81	100,0%
2020	77	82,8%	16	17,2%	77	82,8%	93	100,0%	32	41,6%	45	58,4%	77	100,0%
2021	74	78,7%	20	21,3%	74	78,7%	94	100,0%	22	29,7%	52	70,3%	74	100,0%
Änderung	**-15**	**-10,3%**	**9**	**10,3%**	**-15**	**-10,3%**			**-33**	**-32,1%**	**18**	**32,1%**	**-15**	

Tabelle 71 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	44	100,0%	12	27,3%	15	34,1%	10	22,7%	0	0,0%	7	15,9%
2019	47	100,0%	13	27,7%	16	34,0%	11	23,4%	0	0,0%	7	14,9%
2020	45	100,0%	12	26,7%	15	33,3%	11	24,4%	0	0,0%	7	15,6%
2021	52	100,0%	10	19,2%	13	25,0%	15	28,9%	1	1,9%	13	25,0%
Änderung	**18**		**-2**	**-16,1%**	**0**	**-13,2%**	**11**	**17,1%**	**-1**	**-4,0%**	**10**	**16,2%**

Tabelle 72 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 61,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 13,3 Prozentpunkte auf 74,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 angestiegen.

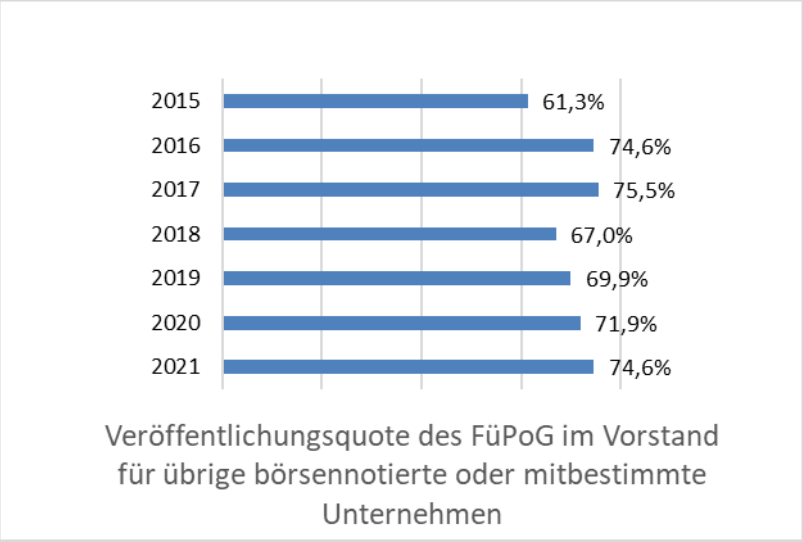


Abbildung 69 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße** größer Null festgelegt haben, so ist für die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der **ersten Runde** der Festlegungen und Veröffentlichungen ein mittleres Niveau von 30,1 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 37,5 Prozent im Mittelwert festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der jeweils aktuell

geltenden **zweiten, dritten oder einer späteren Runde** ist ab dem Geschäftsjahr 2021 ein Sprung auf 45,8 Prozent festzustellen.

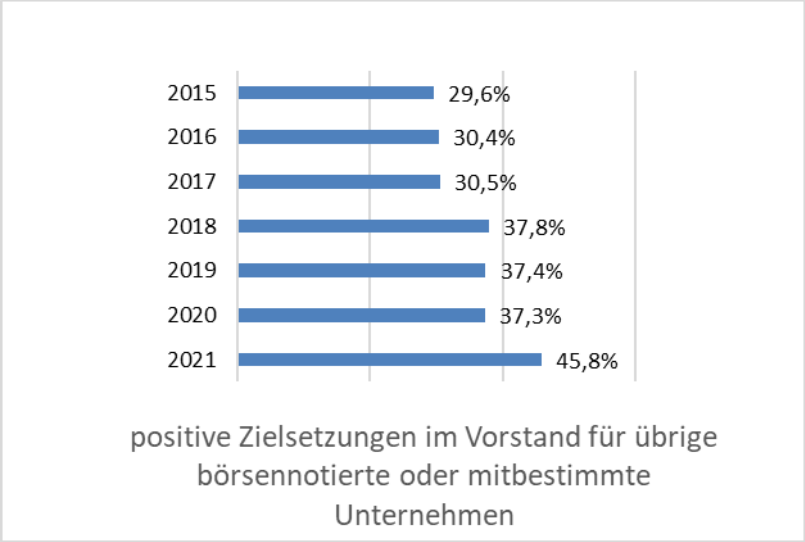


Abbildung 70 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	811	61,3%	513	38,8%	811	61,3%	1.324	100,0%	571	70,4%	240	29,6%	811	100,0%
2016	988	74,6%	336	25,4%	988	74,6%	1.324	100,0%	688	69,6%	300	30,4%	988	100,0%
2017	998	75,5%	324	24,5%	998	75,5%	1.322	100,0%	694	69,5%	304	30,5%	998	100,0%
2018	889	67,0%	438	33,0%	889	67,0%	1.327	100,0%	553	62,2%	336	37,8%	889	100,0%
2019	928	69,9%	399	30,1%	928	69,9%	1.327	100,0%	581	62,6%	347	37,4%	928	100,0%
2020	957	71,9%	374	28,1%	957	71,9%	1.331	100,0%	600	62,7%	357	37,3%	957	100,0%
2021	992	74,6%	338	25,4%	992	74,6%	1.330	100,0%	538	54,2%	454	45,8%	992	100,0%
Änderung	**181**	**13,3%**	**-175**	**-13,4%**	**181**	**13,3%**			**-33**	**-16,2%**	**214**	**16,2%**	**181**	

Tabelle 73 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	240	100,0%	32	13,3%	65	27,1%	50	20,8%	0	0,0%	93	38,8%
2016	300	100,0%	38	12,7%	75	25,0%	61	20,3%	1	0,3%	125	41,7%
2017	304	100,0%	38	12,5%	75	24,7%	61	20,1%	1	0,3%	129	42,4%
2018	336	100,0%	38	11,3%	72	21,4%	74	22,0%	0	0,0%	152	45,2%
2019	347	100,0%	38	11,0%	74	21,3%	75	21,6%	0	0,0%	160	46,1%
2020	357	100,0%	40	11,2%	79	22,1%	75	21,0%	0	0,0%	163	45,7%
2021	454	100,0%	30	6,6%	86	18,9%	98	21,6%	1	0,2%	239	52,6%
Änderung	**214**		**-2**	**-6,7%**	**21**	**-8,2%**	**48**	**0,8%**	**1**	**0,2%**	**146**	**13,8%**

Tabelle 74 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, nach einem stetigen Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 64,4 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2017 mit 76,7 Prozent, im Geschäftsjahr 2021 auf 72,5 Prozent gefallen. Dies entspricht dennoch seit dem Geschäftsjahr 2015 einer Erhöhung um 8,1 Prozentpunkte.

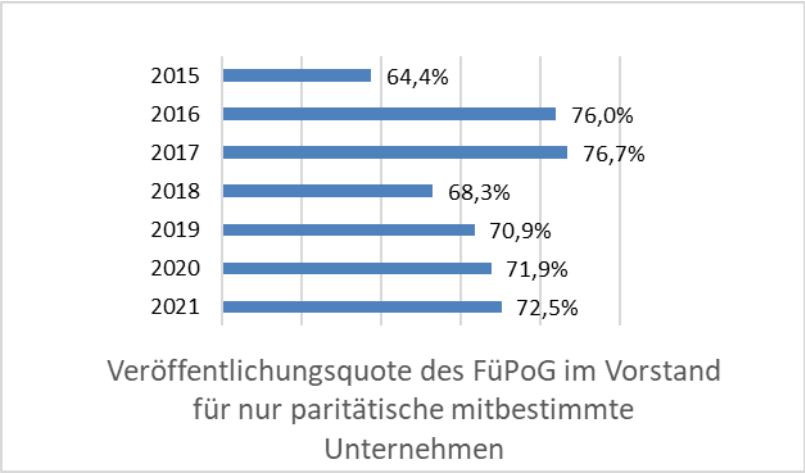


Abbildung 71 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** ist von 43,5 Prozent auf 67,2 Prozent gestiegen (23,7 Prozentpunkte).

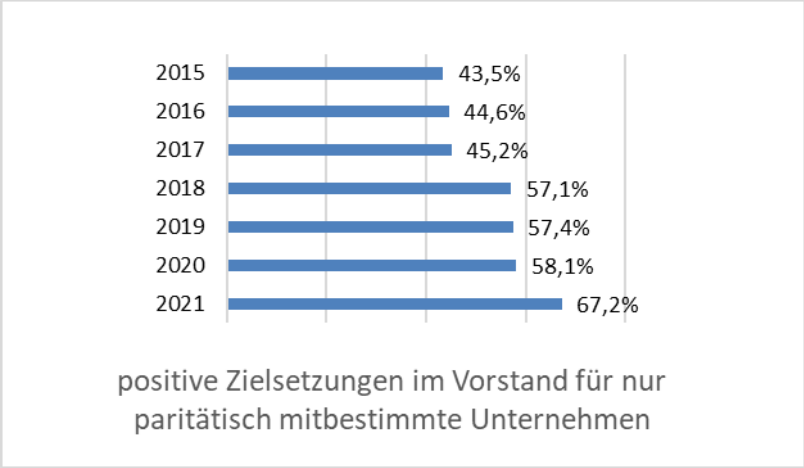


Abbildung 72 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	313	64,4%	173	35,6%	313	64,4%	486	100,0%	177	56,6%	136	43,5%	313	100,0%
2016	370	76,0%	117	24,0%	370	76,0%	487	100,0%	205	55,4%	165	44,6%	370	100,0%
2017	372	76,7%	113	23,3%	372	76,7%	485	100,0%	204	54,8%	168	45,2%	372	100,0%
2018	329	68,3%	153	31,7%	329	68,3%	482	100,0%	141	42,9%	188	57,1%	329	100,0%
2019	343	70,9%	141	29,1%	343	70,9%	484	100,0%	146	42,6%	197	57,4%	343	100,0%
2020	351	71,9%	137	28,1%	351	71,9%	488	100,0%	147	41,9%	204	58,1%	351	100,0%
2021	354	72,5%	134	27,5%	354	72,5%	488	100,0%	116	32,8%	238	67,2%	354	100,0%
Änderung	**41**	**8,1%**	**-39**	**-8,1%**	**41**	**8,1%**			**-61**	**-23,8%**	**102**	**23,7%**	**41**	

Tabelle 75 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	136	100,0%	27	19,9%	45	33,1%	23	16,9%	2	1,5%	39	28,7%
2016	165	100,0%	31	18,8%	49	29,7%	29	17,6%	2	1,2%	54	32,7%
2017	168	100,0%	31	18,5%	51	30,4%	30	17,9%	2	1,2%	54	32,1%
2018	188	100,0%	30	16,0%	44	23,4%	45	23,9%	0	0,0%	69	36,7%
2019	197	100,0%	32	16,2%	47	23,9%	44	22,3%	0	0,0%	74	37,6%
2020	204	100,0%	33	16,2%	48	23,5%	44	21,6%	0	0,0%	79	38,7%
2021	238	100,0%	25	10,5%	38	16,0%	63	26,5%	2	0,8%	110	46,2%
Änderung	**102**		**-2**	**-9,4%**	**-7**	**-17,1%**	**40**	**9,6%**	**0**	**-0,7%**	**71**	**17,5%**

Tabelle 76 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die **nur börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 79,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015, nach zwischenzeitlich höheren Anteilen in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 und einem leichten Abfall des Anteils im Geschäftsjahr 2018, auf 84,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 4,9 Prozentpunkte.

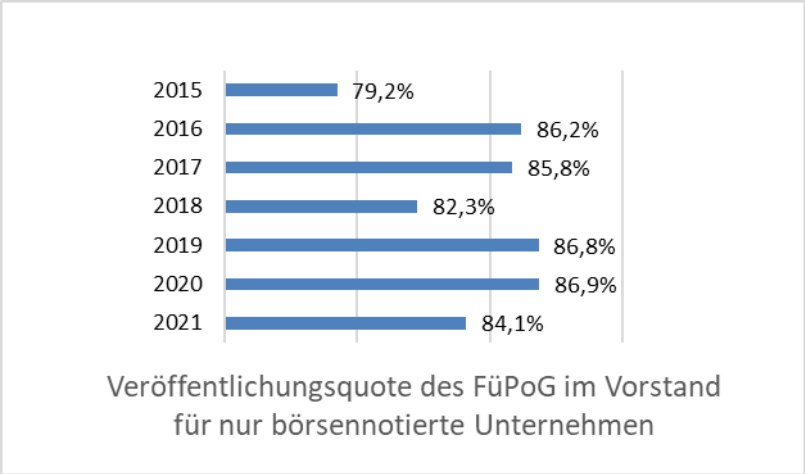


Abbildung 73 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** ist von 24,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 41,8 Prozent im Geschäftsjahr 2021 um 17,1 Prozentpunkte gestiegen.

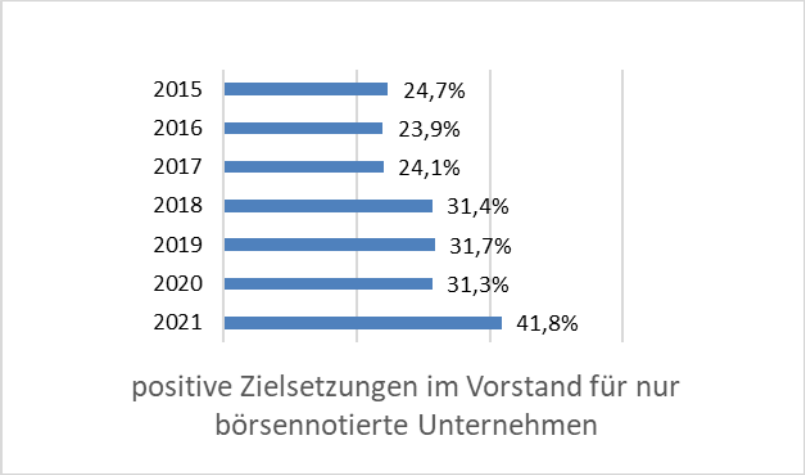


Abbildung 74 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	271	79,2%	71	20,8%	271	79,2%	342	100,0%	204	75,3%	67	24,7%	271	100,0%
2016	293	86,2%	47	13,8%	293	86,2%	340	100,0%	223	76,1%	70	23,9%	293	100,0%
2017	291	85,8%	48	14,2%	291	85,8%	339	100,0%	221	76,0%	70	24,1%	291	100,0%
2018	274	82,3%	59	17,7%	274	82,3%	333	100,0%	188	68,6%	86	31,4%	274	100,0%
2019	290	86,8%	44	13,2%	290	86,8%	334	100,0%	198	68,3%	92	31,7%	290	100,0%
2020	284	86,9%	43	13,2%	284	86,9%	327	100,0%	195	68,7%	89	31,3%	284	100,0%
2021	275	84,1%	52	15,9%	275	84,1%	327	100,0%	160	58,2%	115	41,8%	275	100,0%
Änderung	**4**	**4,9%**	**-19**	**-4,9%**	**4**	**4,9%**			**-44**	**-17,1%**	**48**	**17,1%**	**4**	

Tabelle 77 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	67	100,0%	12	17,9%	20	29,9%	12	17,9%	2	3,0%	21	31,3%
2016	70	100,0%	14	20,0%	21	30,0%	10	14,3%	1	1,4%	24	34,3%
2017	70	100,0%	14	20,0%	21	30,0%	10	14,3%	1	1,4%	24	34,3%
2018	86	100,0%	14	16,3%	27	31,4%	20	23,3%	0	0,0%	25	29,1%
2019	92	100,0%	15	16,3%	28	30,4%	21	22,8%	0	0,0%	28	30,4%
2020	89	100,0%	14	15,7%	27	30,3%	21	23,6%	0	0,0%	27	30,3%
2021	115	100,0%	11	9,6%	29	25,2%	29	25,2%	1	0,9%	45	39,1%
Änderung	**48**		**-1**	**-8,3%**	**9**	**-4,7%**	**17**	**7,3%**	**-1**	**-2,1%**	**24**	**7,8%**

Tabelle 78 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotiere Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 89,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 – nach einem zwischenzeitlichen Anstieg des Anteils in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 – auf 85,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesunken. Dies entspricht einer Verminderung um 3,9 Prozentpunkte und das auf unvermindert insgesamt hohem Niveau.

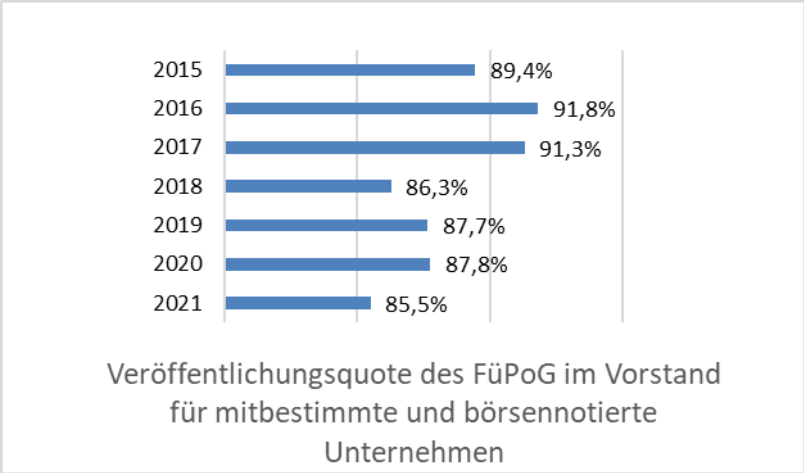


Abbildung 75 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Zudem ist der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 34 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 58,1 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (24,1 Prozentpunkte) gestiegen.

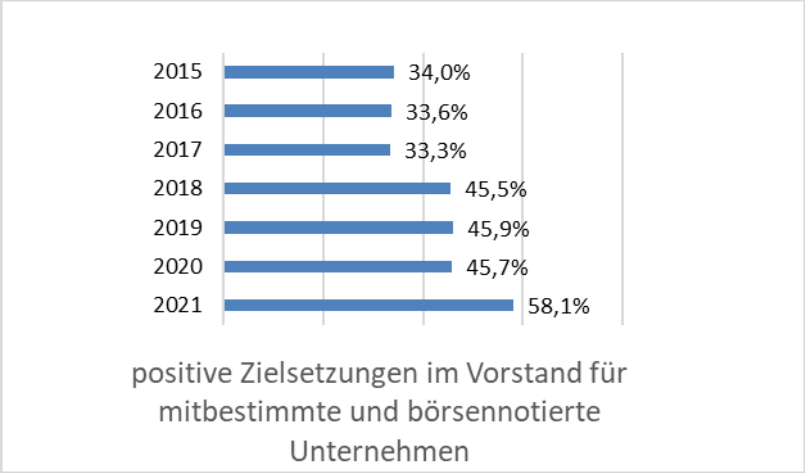


Abbildung 76 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	144	89,4%	17	10,6%	144	89,4%	161	100,0%	95	66,0%	49	34,0%	144	100,0%
2016	146	91,8%	13	8,2%	146	91,8%	159	100,0%	97	66,4%	49	33,6%	146	100,0%
2017	147	91,3%	14	8,7%	147	91,3%	161	100,0%	98	66,7%	49	33,3%	147	100,0%
2018	132	86,3%	21	13,7%	132	86,3%	153	100,0%	72	54,6%	60	45,5%	132	100,0%
2019	135	87,7%	19	12,3%	135	87,7%	154	100,0%	73	54,1%	62	45,9%	135	100,0%
2020	129	87,8%	18	12,2%	129	87,8%	147	100,0%	70	54,3%	59	45,7%	129	100,0%
2021	124	85,5%	21	14,5%	124	85,5%	145	100,0%	52	41,9%	72	58,1%	124	100,0%
Änderung	**-20**	**-3,9%**	**4**	**3,9%**	**-20**	**-3,9%**			**-43**	**-24,1%**	**23**	**24,1%**	**-20**	

Tabelle 79 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungs-quote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	49	100,0%	12	24,5%	16	32,7%	7	14,3%	2	4,1%	12	24,5%
2016	49	100,0%	14	28,6%	16	32,7%	5	10,2%	1	2,0%	13	26,5%
2017	49	100,0%	14	28,6%	16	32,7%	5	10,2%	1	2,0%	13	26,5%
2018	60	100,0%	13	21,7%	19	31,7%	12	20,0%	0	0,0%	16	26,7%
2019	62	100,0%	13	21,0%	20	32,3%	13	21,0%	0	0,0%	16	25,8%
2020	59	100,0%	12	20,3%	19	32,2%	13	22,0%	0	0,0%	15	25,4%
2021	72	100,0%	10	13,9%	18	25,0%	17	23,6%	1	1,4%	26	36,1%
Änderung	**23**		**-2**	**-10,6%**	**2**	**-7,7%**	**10**	**9,3%**	**-1**	**-2,7%**	**14**	**11,6%**

Tabelle 80 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für nur mitbestimmte Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 61,4 Prozent im Jahr 2015 nach einem zwischenzeitlichen Hoch von 75,6 Prozent im Jahr 2017 auf 73,4 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 12 Prozentpunkte.

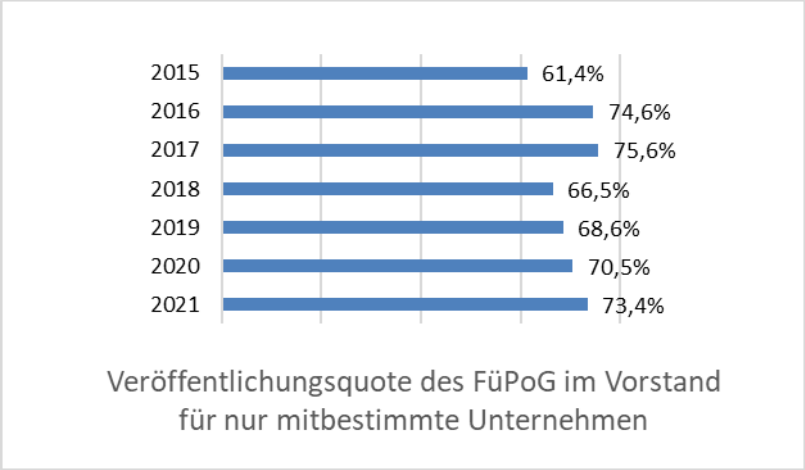


Abbildung 77 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielsetzung größer Null ist von 33,9 Prozent im Jahr 2015 auf 50,8 Prozent im Jahr 2021 um 16,9 Prozentpunkte gestiegen.

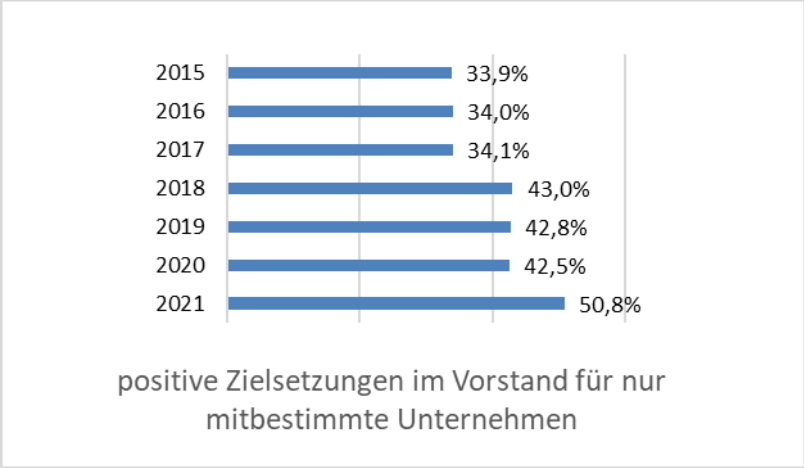


Abbildung 78 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	735	61,4%	462	38,6%	735	61,4%	1.197	100,0%	486	66,1%	249	33,9%	735	100,0%
2016	918	74,6%	312	25,4%	918	74,6%	1.230	100,0%	606	66,0%	312	34,0%	918	100,0%
2017	930	75,6%	300	24,4%	930	75,6%	1.230	100,0%	613	65,9%	317	34,1%	930	100,0%
2018	816	66,5%	412	33,6%	816	66,5%	1.228	100,0%	465	57,0%	351	43,0%	816	100,0%
2019	844	68,6%	387	31,4%	844	68,6%	1.231	100,0%	483	57,2%	361	42,8%	844	100,0%
2020	868	70,5%	364	29,5%	868	70,5%	1.232	100,0%	499	57,5%	369	42,5%	868	100,0%
2021	903	73,4%	327	26,6%	903	73,4%	1.230	100,0%	444	49,2%	459	50,8%	903	100,0%
Änderung	**168**	**12,0%**	**-135**	**-12,0%**	**168**	**12,0%**			**-42**	**-16,9%**	**210**	**16,9%**	**168**	

Tabelle 81 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	249	100,0%	43	17,3%	71	28,5%	46	18,5%	2	0,8%	87	34,9%
2016	312	100,0%	52	16,7%	82	26,3%	58	18,6%	2	0,6%	118	37,8%
2017	317	100,0%	52	16,4%	83	26,2%	58	18,3%	2	0,6%	122	38,5%
2018	351	100,0%	49	14,0%	78	22,2%	75	21,4%	0	0,0%	149	42,5%
2019	361	100,0%	49	13,6%	81	22,4%	77	21,3%	0	0,0%	154	42,7%
2020	369	100,0%	50	13,6%	85	23,0%	77	20,9%	0	0,0%	157	42,6%
2021	459	100,0%	39	8,5%	86	18,7%	101	22,0%	2	0,4%	231	50,3%
Änderung	**210**		**-4**	**-8,8%**	**15**	**-9,8%**	**55**	**3,5%**	**0**	**-0,4%**	**144**	**15,4%**

Tabelle 82 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Auf der **ersten Führungsebene unter dem Vorstand** ist der Anteil der Unternehmen, die **Angaben zu den Zielgrößen** veröffentlicht haben, nach einem stetigen Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 60,2 Prozent auf 72,2 Prozent im Geschäftsjahr 2017 und einem zwischenzeitlichen Abfall im Geschäftsjahr 2018 bis zum Geschäftsjahr 2021 auf 74 Prozent gestiegen. Dies entspricht im Ergebnis einem Anstieg des Anteils seit dem Geschäftsjahr 2015 um 13,8 Prozentpunkte.

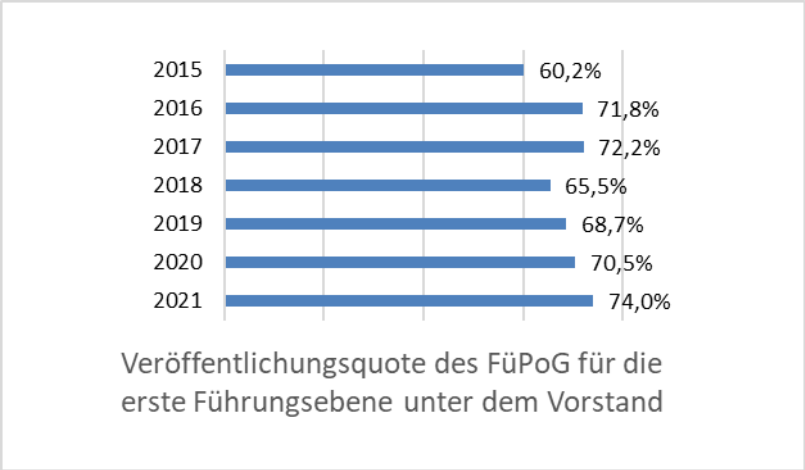


Abbildung 79 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

Zielgrößen größer Null werden über die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 stabil auf hohem Niveau festgelegt und veröffentlicht, seit dem Geschäftsjahr 2018 wurden Quoten über 84 Prozent erreicht.

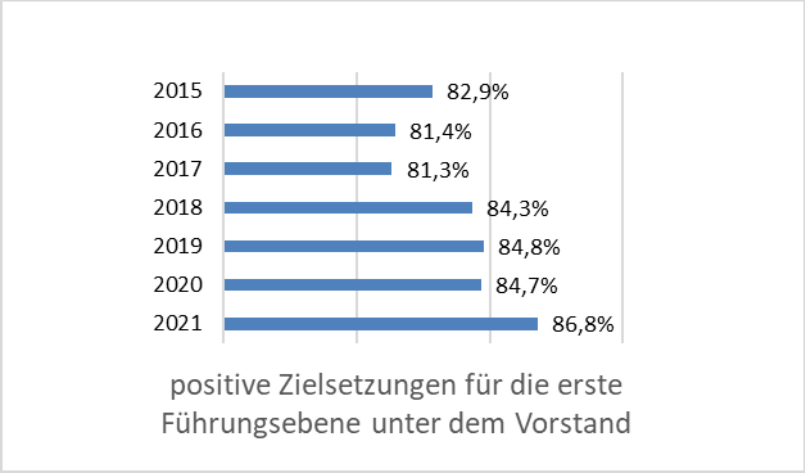


Abbildung 80 Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

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 Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	857	60,2%	567	39,8%	857	60,2%	1.424	100,0%	147	17,2%	710	82,9%	857	100,0%
2016	1.023	71,8%	401	28,2%	1.023	71,8%	1.424	100,0%	190	18,6%	833	81,4%	1.023	100,0%
2017	1.028	72,2%	396	27,8%	1.028	72,2%	1.424	100,0%	192	18,7%	836	81,3%	1.028	100,0%
2018	932	65,5%	492	34,6%	932	65,5%	1.424	100,0%	146	15,7%	786	84,3%	932	100,0%
2019	978	68,7%	446	31,3%	978	68,7%	1.424	100,0%	149	15,2%	829	84,8%	978	100,0%
2020	1.004	70,5%	420	29,5%	1.004	70,5%	1.424	100,0%	154	15,3%	850	84,7%	1.004	100,0%
2021	1.054	74,0%	370	26,0%	1.054	74,0%	1.424	100,0%	139	13,2%	915	86,8%	1.054	100,0%
Änderung	**197**	**13,8%**	**-197**	**-13,8%**	**197**	**13,8%**			**-8**	**-4,0%**	**205**	**3,9%**	**197**	

Tabelle 83 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	710	100,0%	323	45,5%	141	19,9%	102	14,4%	21	3,0%	123	17,3%
2016	833	100,0%	377	45,3%	154	18,5%	114	13,7%	27	3,2%	161	19,3%
2017	836	100,0%	377	45,1%	154	18,4%	113	13,5%	30	3,6%	162	19,4%
2018	786	100,0%	292	37,2%	148	18,8%	121	15,4%	23	2,9%	202	25,7%
2019	829	100,0%	306	36,9%	153	18,5%	127	15,3%	24	2,9%	219	26,4%
2020	850	100,0%	315	37,1%	155	18,2%	129	15,2%	27	3,2%	224	26,4%
2021	915	100,0%	280	30,6%	154	16,8%	152	16,6%	35	3,8%	294	32,1%
Änderung	**205**		**-43**	**-14,9%**	**13**	**-3,1%**	**50**	**2,2%**	**14**	**0,8%**	**171**	**14,8%**

Tabelle 84 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Auf der **zweiten Führungsebene unter dem Vorstand** ist der Anteil der Unternehmen, die **Angaben zu den Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 53,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nach einer stärkeren Phase in den Geschäftsjahren 2016 bis 2017 moderat auf 66,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen.

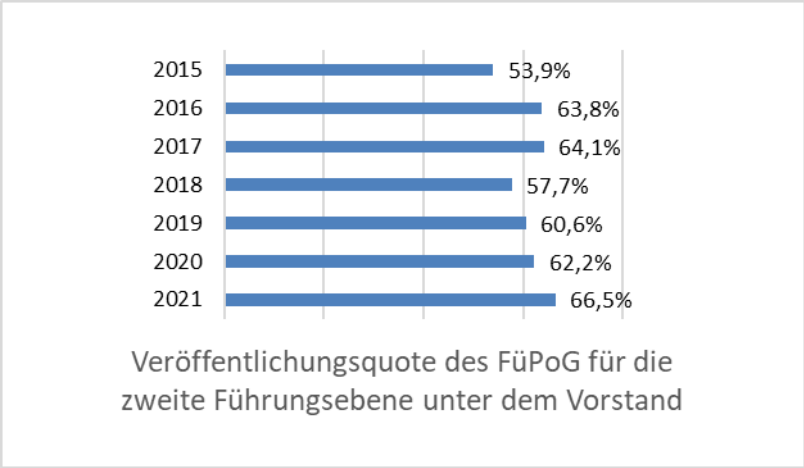


Abbildung 81 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

Auf hohem Niveau wurden Zielsetzungen größer Null mit rund 93 Prozent im langfristigen Mittel festgelegt und veröffentlicht.

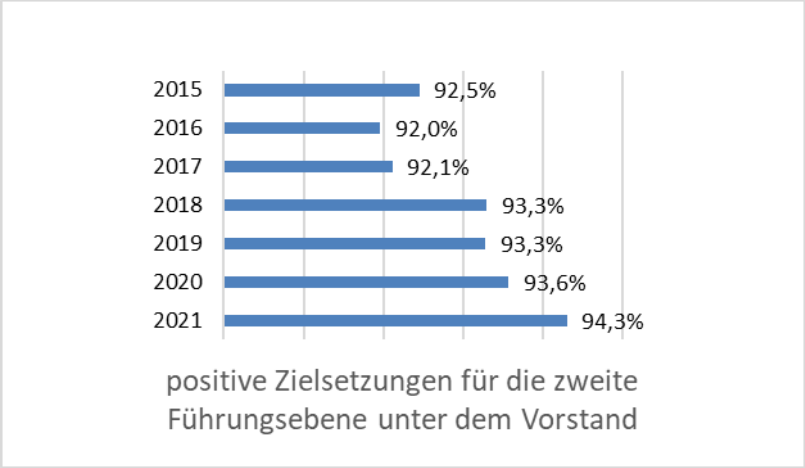


Abbildung 82 Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen)

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	768	53,9%	656	46,1%	768	53,9%	1.424	100,0%	58	7,6%	710	92,5%	768	100,0%
2016	908	63,8%	516	36,2%	908	63,8%	1.424	100,0%	73	8,0%	835	92,0%	908	100,0%
2017	913	64,1%	511	35,9%	913	64,1%	1.424	100,0%	72	7,9%	841	92,1%	913	100,0%
2018	821	57,7%	603	42,4%	821	57,7%	1.424	100,0%	55	6,7%	766	93,3%	821	100,0%
2019	863	60,6%	561	39,4%	863	60,6%	1.424	100,0%	58	6,7%	805	93,3%	863	100,0%
2020	886	62,2%	538	37,8%	886	62,2%	1.424	100,0%	57	6,4%	829	93,6%	886	100,0%
2021	947	66,5%	477	33,5%	947	66,5%	1.424	100,0%	54	5,7%	893	94,3%	947	100,0%
Änderung	**179**	**12,6%**	**-179**	**-12,6%**	**179**	**12,6%**			**-4**	**-1,9%**	**183**	**1,8%**	**179**	

Tabelle 85 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	710	100,0%	268	37,8%	130	18,3%	101	14,2%	33	4,7%	178	25,1%
2016	835	100,0%	310	37,1%	159	19,0%	109	13,1%	39	4,7%	218	26,1%
2017	841	100,0%	311	37,0%	160	19,0%	107	12,7%	40	4,8%	223	26,5%
2018	766	100,0%	226	29,5%	124	16,2%	124	16,2%	35	4,6%	257	33,6%
2019	805	100,0%	237	29,4%	131	16,3%	130	16,2%	35	4,4%	272	33,8%
2020	829	100,0%	247	29,8%	132	15,9%	134	16,2%	39	4,7%	277	33,4%
2021	893	100,0%	231	25,9%	140	15,7%	139	15,6%	46	5,2%	337	37,7%
Änderung	**183**		**-37**	**-11,9%**	**10**	**-2,6%**	**38**	**1,4%**	**13**	**0,5%**	**159**	**12,6%**

Tabelle 86 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

V. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022

Die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2022 von 317 börsennotierten Unternehmen konnten einem achtjährigen Vergleich unterzogen werden, um die Entwicklung nachzuzeichnen.[21]

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

Unternehmen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
börsennotierte Unternehmen	317	317	317	317	317	317	317	317
davon mitbestimmte Unternehmen	142	150	142	141	142	142	141	141
davon paritätisch mitbestimmte Unternehmen	88	88	89	90	90	90	91	91
börsennotierte Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmte Unternehmen	229	229	228	227	227	227	226	226
davon ostdeutsche Unternehmen	33	33	35	35	35	34	34	35
davon westdeutsche Unternehmen	284	284	282	282	282	283	283	282

Tabelle 87 Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 - 2022

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte aller betrachteten börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 20,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 30,3 Prozent im Geschäftsjahr 2022.

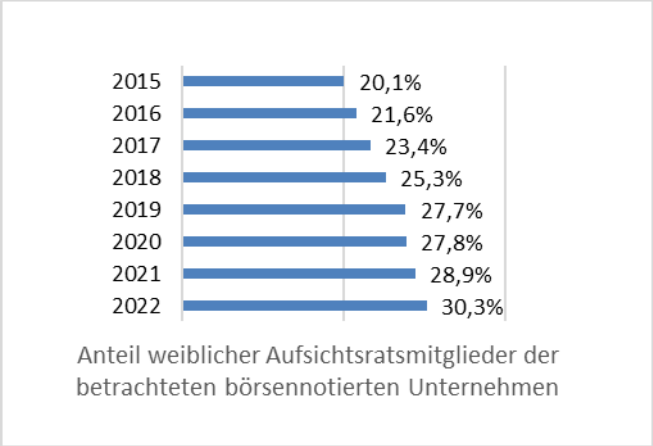


Abbildung 83 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einer kontinuierlichen Steigerung von insgesamt 10,2 Prozentpunkten über acht Jahre. Zugleich bedeutet dies bei allen betrachteten börsennotierten Unternehmen einen Anstieg um 268 weibliche Aufsichtsratsmitglieder.

[21] Im Folgenden werden nur die börsennotierten Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Im Zeitablauf verändert sich der Bestand der betrachteten Unternehmen; bei Änderungen werden alle jeweils betrachteten Jahre auf ein einheitliches Niveau gekürzt.

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.415	1.930	79,9%	485	20,1%
2016	2.407	1.886	78,4%	521	21,6%
2017	2.421	1.855	76,6%	566	23,4%
2018	2.438	1.821	74,7%	617	25,3%
2019	2.447	1.767	72,2%	679	27,7%
2020	2.453	1.770	72,2%	682	27,8%
2021	2.464	1.751	71,1%	712	28,9%
2022	2.484	1.730	69,6%	753	30,3%
Änderung	**69**	**-200**	**-10,3%**	**268**	**10,2%**

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

Tabelle 88 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Aufsichtsrat	Alle betrachteten Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen
2015	20,1%	25,8%	13,1%	23,7%
2016	21,6%	27,9%	13,9%	25,2%
2017	23,4%	30,6%	14,6%	27,7%
2018	25,3%	33,3%	15,3%	30,0%
2019	27,7%	35,4%	18,1%	32,3%
2020	27,8%	35,4%	18,3%	32,5%
2021	28,9%	35,8%	20,1%	33,4%
2022	30,3%	37,4%	21,5%	34,7%
Änderung	10,2%	11,6%	8,4%	11,0%

Tabelle 89 Entwicklung der Anteil der weiblichen Besetzung der Aufsichtsratsposten für die betracheten börsennotierten Unternehmen 2015 - 2022

Entsprechendes ist auch für die **Vorstände** zu beobachten.

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist der Frauenanteil im Vorstand von 5,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 18,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gewachsen, während bei **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** nur ein Wachstum um 4,6 Prozentpunkte von 3,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 8,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 zu verzeichnen ist.

Im Allgemeinen ist der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 4,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 12,5 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen.

Vorstand	Alle betrachteten Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen
2015	4,3%	5,2%	3,6%	4,8%
2016	4,9%	6,2%	4,0%	5,7%
2017	5,9%	8,6%	4,0%	7,6%
2018	6,6%	9,4%	4,5%	8,2%
2019	8,9%	12,4%	6,4%	11,1%
2020	9,0%	12,6%	6,4%	11,4%
2021	11,0%	15,5%	7,5%	13,8%
2022	12,5%	18,2%	8,2%	16,1%
Änderung	8,2%	13,0%	4,6%	11,3%

Tabelle 90 Entwicklung der Anteil der weiblichen Besetzung der Vorstandsposten für die betracheten börsennotierten Unternehmen 2015 – 2022

Mindestbeteiligungsgebot bei Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (**Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II**) entwickelt das 2015 in Kraft getretene Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) weiter, verbessert seine Wirksamkeit und schließt Lücken.

Eine zentrale Neuerung ist ein Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen. Die Kernregelung beinhaltet ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern in Unternehmen, die börsennotiert sind und zugleich der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Ausgenommen von der Verpflichtung des Mindestbeteiligungsgebotes ist die Rechtsform der KGaA. Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ist auf die persönlich haftenden Gesellschafter der KGaA daher nicht anwendbar und bei der hier aufgeführten Betrachtung sind Rechtsformen der KGaA ausgenommen und rausgerechnet. Das Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand gilt erst bei Bestellungen, die ab dem 1. August 2022 erfolgen. Es soll dennoch die aktuelle Lage im ganzen Geschäftsjahr 2022 dargestellt werden, um künftige Entwicklungen besser nachzeichnen zu können.

Betrachtet man die Teilmenge der börsennotierten und der zugleich der paritätischen Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen, so stellt sich die Entwicklung der Beteiligung von mindestens einer Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern in Unternehmen für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022 grafisch folgendermaßen dar:

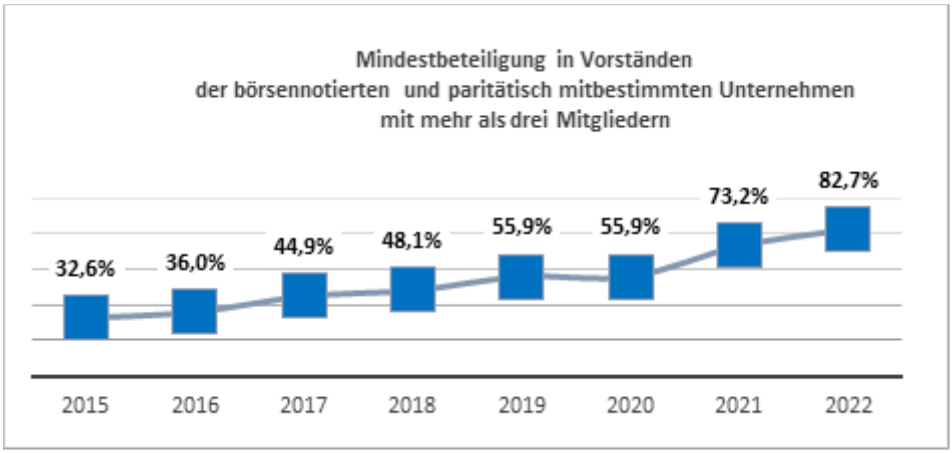


Abbildung 84 Mindestbeteiligung in Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern

Im Zeitablauf ist die Beteiligung von zumindest einer Frau in Vorständen deutlich gewachsen. Seit dem Geschäftsjahr 2015 wuchs der Anteil von 32,6 Prozent auf 82,7 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2022.

In den zur Mindestbeteiligung verpflichteten 82 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2022 52 Unternehmen mehr als drei Mitglieder und davon wiederrum 43 Unternehmen mindestens eine Frau im Vorstand. Dies entspricht einem Anteil von 82,7 Prozent.

Ein **Ost-West-Vergleich** ergibt, dass der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** seit acht Jahren von 16,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,6 Prozent im Geschäftsjahr 2022 moderat zunimmt. Der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten liegt im Geschäftsjahr 2022 mit 24,6 Prozent jedoch unter dem Bundesdurchschnitt von 30,3 Prozent.

Abbildung 85 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen

Die Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder bei ostdeutschen börsennotierten Unternehmen wurde seit 2015 nur um insgesamt 17 Frauen gesteigert.

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten, ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	162	135	83,3%	27	16,7%
2016	160	132	82,5%	28	17,5%
2017	169	141	83,4%	28	16,6%
2018	166	138	83,1%	28	16,9%
2019	167	133	79,6%	34	20,4%
2020	164	130	79,3%	34	20,7%
2021	166	128	77,1%	38	22,9%
2022	179	135	75,4%	44	24,6%
Änderung	**17**	**0**	**-7,9%**	**17**	**7,9%**

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.

Tabelle 91 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

Bei **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** wurde eine Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 10,5 Prozentpunkte auf insgesamt 30,8 Prozent – und damit über dem Bundesdurchschnitt – erreicht.

Abbildung 86 Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen

Die tatsächliche Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder in börsennotierten, westdeutschen Unternehmen stieg absolut somit um 251 Frauen an.

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten, westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.253	1.795	79,7%	458	20,3%
2016	2.247	1.754	78,1%	493	21,9%
2017	2.252	1.714	76,1%	538	23,9%
2018	2.272	1.683	74,1%	589	25,9%
2019	2.280	1.634	71,7%	645	28,3%
2020	2.289	1.640	71,6%	648	28,3%
2021	2.298	1.623	70,6%	674	29,3%
2022	2.305	1.595	69,2%	709	30,8%
Änderung	**52**	**-200**	**-10,5%**	**251**	**10,5%**

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.

Tabelle 92 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** wurde der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 25,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 37,4 Prozent gesteigert. Die gesetzliche Mindestquote wurde damit um rund 7 Prozentpunkte übertroffen. Insgesamt entsprach einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 173 Frauen.

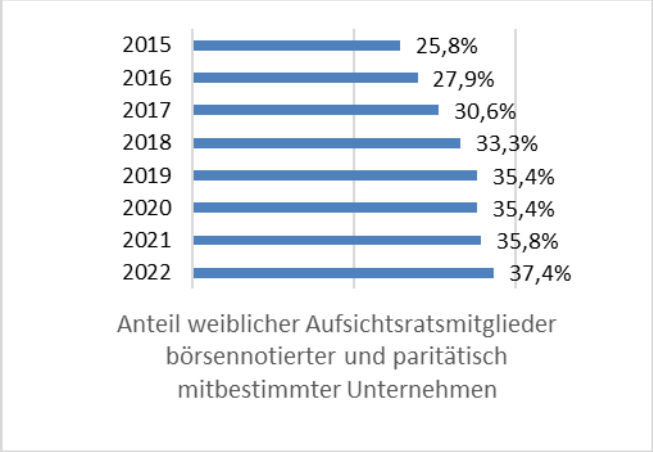


Abbildung 87 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.327	985	74,2%	342	25,8%
2016	1.328	957	72,1%	371	27,9%
2017	1.332	925	69,4%	407	30,6%
2018	1.355	904	66,7%	451	33,3%
2019	1.369	884	64,6%	484	35,4%
2020	1.369	884	64,6%	484	35,4%
2021	1.379	884	64,1%	494	35,8%
2022	1.376	860	62,5%	515	37,4%
Änderung	**49**	**-125**	**-11,7%**	**173**	**11,6%**

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.

Tabelle 93 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei den **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** konnte der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 13,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 21,5 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesteigert werden.

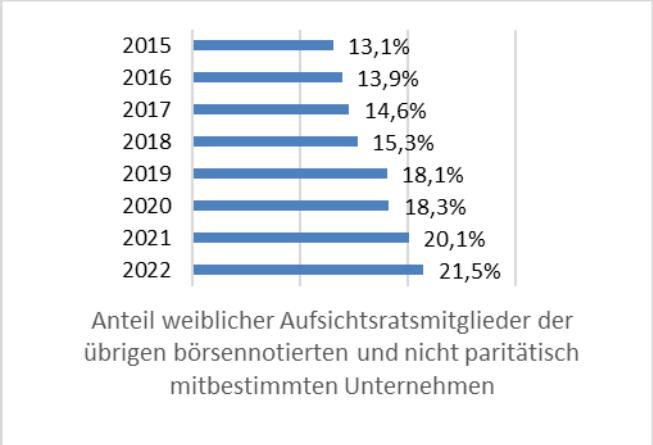


Abbildung 88 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Dies entspricht einer Steigerung von 8,4 Prozentpunkten und einem Anstieg der absoluten Anzahl um 95 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten übrigen börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.088	945	86,9%	143	13,1%
2016	1.079	929	86,1%	150	13,9%
2017	1.089	930	85,4%	159	14,6%
2018	1.083	917	84,7%	166	15,3%
2019	1.078	883	81,9%	195	18,1%
2020	1.084	886	81,7%	198	18,3%
2021	1.085	867	79,9%	218	20,1%
2022	1.108	870	78,5%	238	21,5%
Änderung	**20**	**-75**	**-8,4%**	**95**	**8,4%**

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.

Tabelle 94 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei den **börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterlagen**, wurde der Anteil der weiblichen Besetzung seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,7 Prozent um 11 Prozentpunkte auf 34,7 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesteigert, was einem absoluten Anstieg um 192 Frauen entspricht.

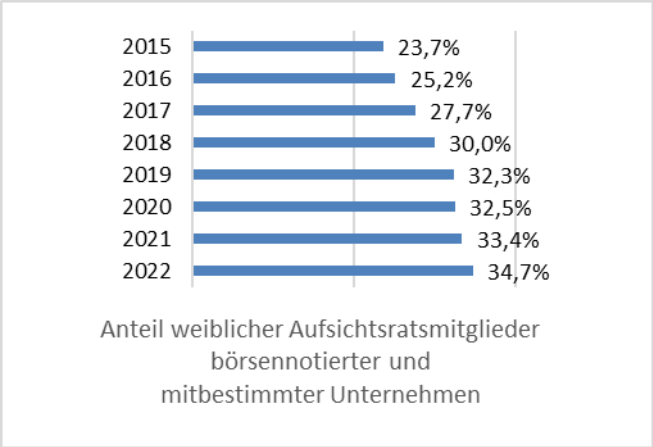


Abbildung 89 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.667	1.272	76,3%	395	23,7%
2016	1.716	1.284	74,8%	432	25,2%
2017	1.666	1.205	72,3%	461	27,7%
2018	1.674	1.171	70,0%	503	30,0%
2019	1.685	1.139	67,6%	545	32,3%
2020	1.685	1.136	67,4%	548	32,5%
2021	1.684	1.120	66,5%	563	33,4%
2022	1.690	1.102	65,2%	587	34,7%
Änderung	**23**	**-170**	**-11,1%**	**192**	**11,0%**

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.

Tabelle 95 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der **Vorstände aller betrachteten börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 von 4,3 auf 12,5 Prozent (8,2 Prozentpunkte).

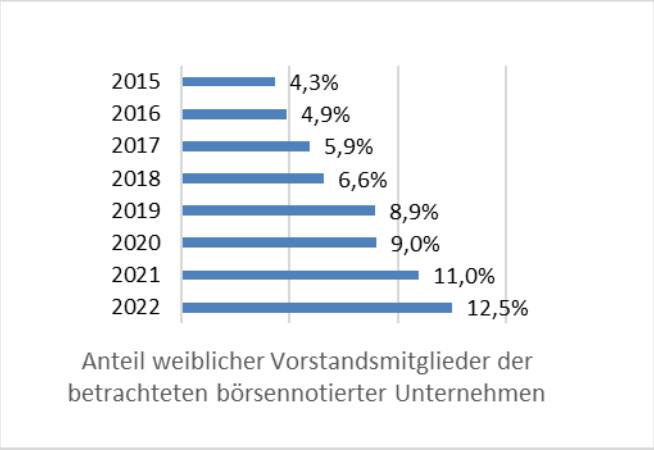


Abbildung 90 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Die Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder erhöhte sich damit in absoluten Zahlen um 81 Frauen.

Jahr	Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	985	943	95,7%	42	4,3%
2016	985	937	95,1%	48	4,9%
2017	1.010	950	94,1%	60	5,9%
2018	1.007	941	93,4%	66	6,6%
2019	997	908	91,1%	89	8,9%
2020	998	908	91,0%	90	9,0%
2021	1.003	893	89,0%	110	11,0%
2022	984	861	87,5%	123	12,5%
Änderung	**-1**	**-82**	**-8,2%**	**81**	**8,2%**

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.

Tabelle 96 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleiches** ist in **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** nachfolgende Entwicklung zu verzeichnen. In den Geschäftsjahren 2015, 2016 sowie 2018 bis 2020 wurde in den hier betrachteten **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** kein Vorstandsposten mit einer Frau besetzt. Im Geschäftsjahr 2017 war von den 84 Personen, die einen Vorstandsposten innehatten, lediglich eine Frau zu verzeichnen. Im Geschäftsjahr 2021 waren von den 85 Mitgliedern im Vorstand vier Frauen in einem Vorstand.

Im Geschäftsjahr 2022 konnte der Anteil auf acht Frauen im Vorstand gesteigert werden. Dies entspricht einen Anteil von 9,3 Prozent.

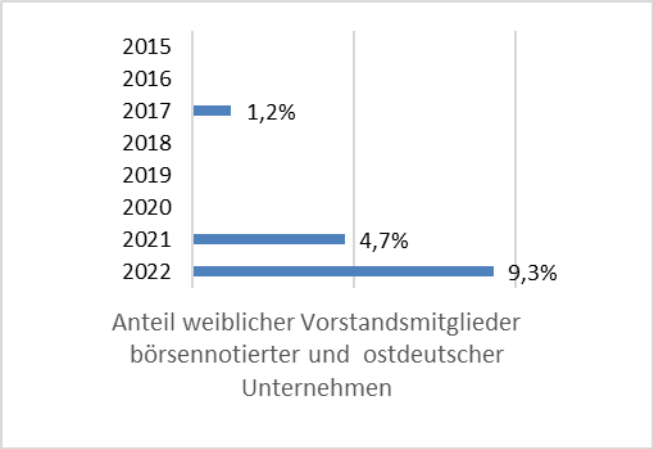


Abbildung 91 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen

Jahr	Vorstand der betrachteten börsennotierten, ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	77	77	100,0%	0	0,0%
2016	75	75	100,0%	0	0,0%
2017	84	83	98,8%	1	1,2%
2018	81	81	100,0%	0	0,0%
2019	83	83	100,0%	0	0,0%
2020	80	80	100,0%	0	0,0%
2021	85	81	95,3%	4	4,7%
2022	86	78	90,7%	8	9,3%
Änderung	**9**	**1**	**-9,3%**	**8**	**9,3%**

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.

Tabelle 97 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

Bei den hier betrachteten **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** ist ein kontinuierlicher Fortschritt seit dem Geschäftsjahr 2015 von 4,6 Prozent auf 12,8 Prozent (8,2 Prozentpunkte) zu verzeichnen, was mit einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder um 73 Frauen einhergeht.

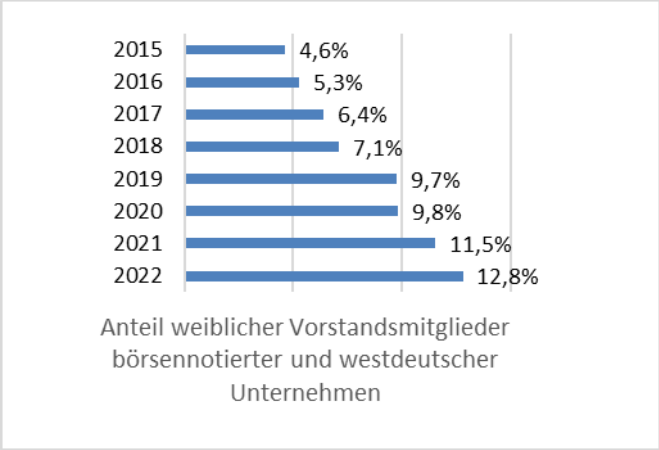


Abbildung 92 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen

Jahr	Vorstand der betrachteten börsennotierten, westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	908	866	95,4%	42	4,6%
2016	910	862	94,7%	48	5,3%
2017	926	867	93,6%	59	6,4%
2018	926	860	92,9%	66	7,1%
2019	914	825	90,3%	89	9,7%
2020	918	828	90,2%	90	9,8%
2021	918	812	88,5%	106	11,5%
2022	898	783	87,2%	115	12,8%
Änderung	**-10**	**-83**	**-8,2%**	**73**	**8,2%**

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.

Tabelle 98 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** konnte der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,2 Prozent auf 18,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 um insgesamt 13 Prozentpunkte **kontinuierlich gesteigert** werden. Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Anzahl um 56 Frauen.

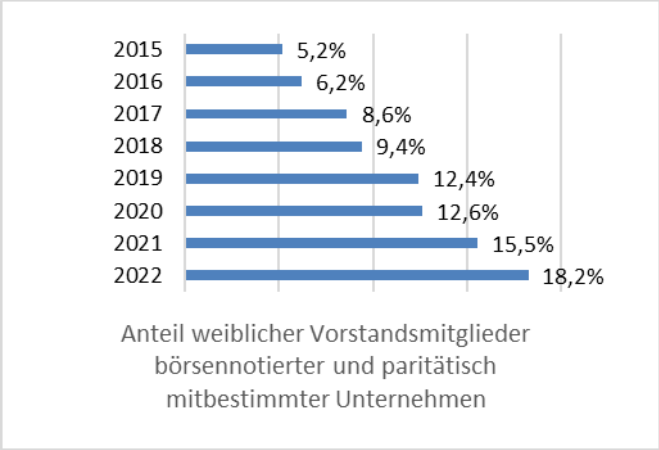


Abbildung 93 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	401	380	94,8%	21	5,2%
2016	404	379	93,8%	25	6,2%
2017	417	381	91,4%	36	8,6%
2018	426	386	90,6%	40	9,4%
2019	418	366	87,6%	52	12,4%
2020	419	366	87,4%	53	12,6%
2021	431	364	84,5%	67	15,5%
2022	422	345	81,8%	77	18,2%
Änderung	**21**	**-35**	**-13,0%**	**56**	**13,0%**

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

Tabelle 99 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei den **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** konnte der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 3,6 Prozent auf 8,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 um insgesamt 4,6 Prozentpunkte gesteigert werden.

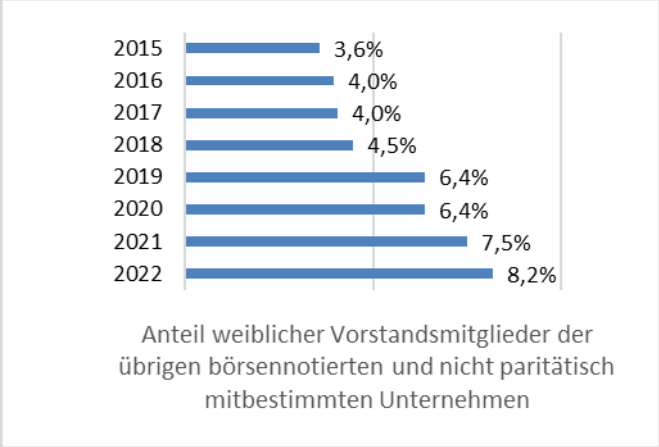


Abbildung 94 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Der Anstieg der absoluten Anzahl liegt damit bei 25 Frauen.

Jahr	Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmt Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	584	563	96,4%	21	3,6%
2016	581	558	96,0%	23	4,0%
2017	593	569	96,0%	24	4,0%
2018	581	555	95,5%	26	4,5%
2019	579	542	93,6%	37	6,4%
2020	579	542	93,6%	37	6,4%
2021	572	529	92,5%	43	7,5%
2022	562	516	91,8%	46	8,2%
Änderung	**-22**	**-47**	**-4,6%**	**25**	**4,6%**

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.

Tabelle 100 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Für die **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** konnte die weibliche Besetzung der Vorstandsmitglieder von 4,8 Prozent auf 16,1 Prozent (11,3 Prozentpunkte) und um eine absolute Anzahl von 63 Frauen gesteigert werden.

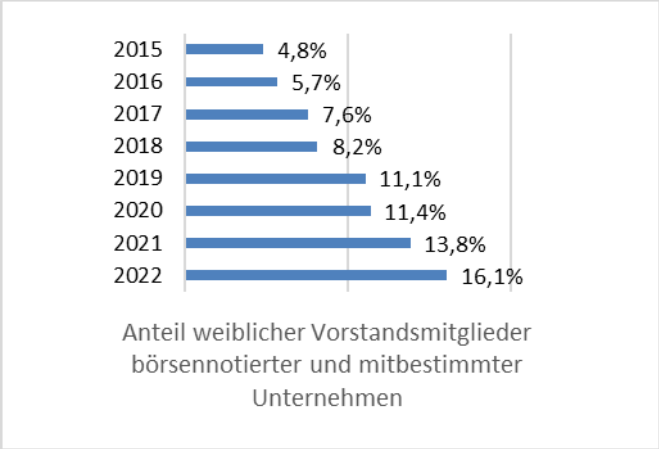


Abbildung 95 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Vorstand der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	539	513	95,2%	26	4,8%
2016	566	534	94,3%	32	5,7%
2017	556	514	92,4%	42	7,6%
2018	563	517	91,8%	46	8,2%
2019	550	489	88,9%	61	11,1%
2020	552	489	88,6%	63	11,4%
2021	556	479	86,2%	77	13,8%
2022	554	465	83,9%	89	16,1%
Änderung	**15**	**-48**	**-11,3%**	**63**	**11,3%**

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.

Tabelle 101 Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen

Zudem war nach Inkrafttreten des FüPoG eine allgemeine Steigerung der festgelegten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände zu verzeichnen. Bei den nachstehenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der **ersten Runde** der Festlegungen und Veröffentlichungen herangezogen worden sind, bei der der Bezugszeitraum spätestens am 30. Juni 2017 endete. Ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** berücksichtigt worden. Für das Geschäftsjahr 2021 und 2022 sind abhängig von der Aktualität der Angaben solche aus der **zweiten, dritten oder einer späteren Runde** berücksichtigt worden.[22]

Für den **Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen** ist eine deutliche Steigerung (27,1 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 65,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 92,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022 zu bemerken.

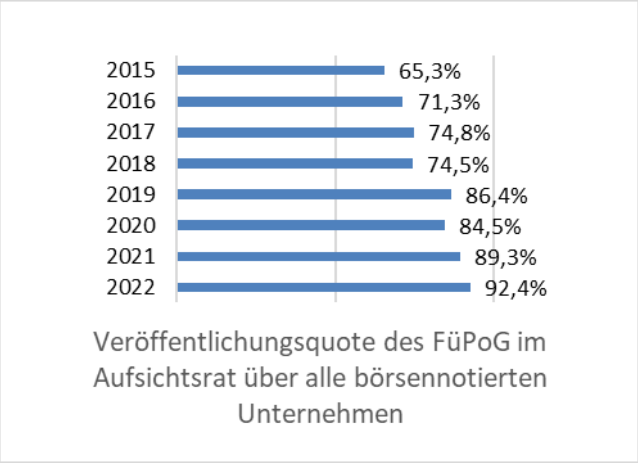


Abbildung 96 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen

[22] Soweit aus der dritten oder einer späteren Runden keine Angaben verfügbar waren, sind die Angaben aus der zweiten Runde herangezogen worden.

Bei den veröffentlichten Zielgrößen größer Null ist mit rund 63 Prozent im Mittelwert in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 kaum eine Veränderung eingetreten. Ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 – und damit in der zweiten Runde – ist im Mittelwert ein Zuwachs auf 69 Prozent zu bemerken. Ab dem Geschäftsjahr 2021 bis 2022 – und damit in der jeweilig aktuellen Runde – ist im Mittelwert ein Zuwachs auf 81 Prozent zu bemerken. Der Anteil der festgelegten und veröffentlichten Zielgrößen größer Null stieg vom Geschäftsjahr 2015 zum Geschäftsjahr 2022 um 19,8 Prozentpunkte auf 82,6 Prozent an.

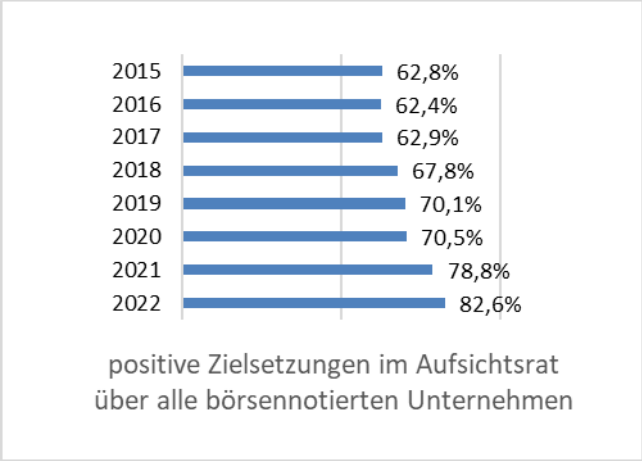


Abbildung 97 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	207	65,3%	110	34,7%	207	65,3%	317	100,0%	77	37,2%	130	62,8%	207
2016	226	71,3%	91	28,7%	226	71,3%	317	100,0%	85	37,6%	141	62,4%	226
2017	237	74,8%	80	25,2%	237	74,8%	317	100,0%	88	37,1%	149	62,9%	237
2018	236	74,5%	81	25,6%	236	74,5%	317	100,0%	76	32,2%	160	67,8%	236
2019	274	86,4%	43	13,6%	274	86,4%	317	100,0%	82	29,9%	192	70,1%	274
2020	268	84,5%	49	15,5%	268	84,5%	317	100,0%	79	29,5%	189	70,5%	268
2021	283	89,3%	34	10,7%	283	89,3%	317	100,0%	60	21,2%	223	78,8%	283
2022	293	92,4%	24	7,6%	293	92,4%	317	100,0%	51	17,4%	242	82,6%	293
Änderung	**86**	**27,1%**	**-86**	**-27,1%**	**86**	**27,1%**			**-26**	**-19,8%**	**112**	**19,8%**	**86**

Tabelle 102 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Von den Unternehmen, die tatsächlich Zielgrößen größer Null festgelegt haben, wählten im Geschäftsjahr 2022 71,1 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	130	100,0%	5	3,9%	47	36,2%	11	8,5%	1	0,8%	66	50,8%
2016	141	100,0%	8	5,7%	50	35,5%	9	6,4%	1	0,7%	73	51,8%
2017	149	100,0%	8	5,4%	50	33,6%	8	5,4%	1	0,7%	82	55,0%
2018	160	100,0%	6	3,8%	49	30,6%	13	8,1%	1	0,6%	91	56,9%
2019	192	100,0%	7	3,7%	51	26,6%	13	6,8%	1	0,5%	120	62,5%
2020	189	100,0%	7	3,7%	49	25,9%	12	6,4%	1	0,5%	120	63,5%
2021	223	100,0%	4	1,8%	50	22,4%	22	9,9%	1	0,5%	146	65,5%
2022	242	100,0%	4	1,7%	44	18,2%	19	7,9%	3	1,2%	172	71,1%
Änderung	**112**		**-1**	**-2,2%**	**-3**	**-18,0%**	**8**	**-0,6%**	**2**	**0,4%**	**106**	**20,3%**

Tabelle 103 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Für den **Aufsichtsrat** der **übrigen börsennotierten und nicht zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist die Veröffentlichungsquote der Unternehmen seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 76,9 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 90,3 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 13,4 Prozentpunkten seit dem Geschäftsjahr 2015.

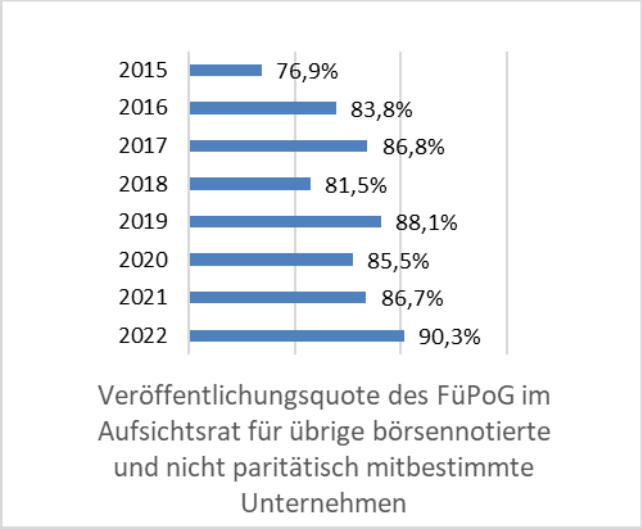


Abbildung 98 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Soweit von den hier betrachteten börsennotierten und nicht zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen für den Aufsichtsrat Zielgrößen größer Null veröffentlicht wurden, ist seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 57,4 Prozent eine Steigerung auf 75 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (17,6 Prozentpunkte) festzustellen.

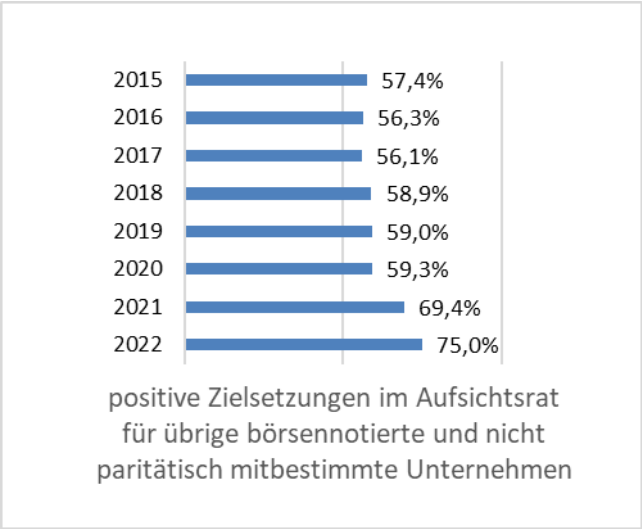


Abbildung 99 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	176	76,9%	53	23,2%	176	76,9%	229	100,0%	75	42,6%	101	57,4%	176
2016	192	83,8%	37	16,2%	192	83,8%	229	100,0%	84	43,8%	108	56,3%	192
2017	198	86,8%	30	13,2%	198	86,8%	228	100,0%	87	43,9%	111	56,1%	198
2018	185	81,5%	42	18,5%	185	81,5%	227	100,0%	76	41,1%	109	58,9%	185
2019	200	88,1%	27	11,9%	200	88,1%	227	100,0%	82	41,0%	118	59,0%	200
2020	194	85,5%	33	14,5%	194	85,5%	227	100,0%	79	40,7%	115	59,3%	194
2021	196	86,7%	30	13,3%	196	86,7%	226	100,0%	60	30,6%	136	69,4%	196
2022	204	90,3%	22	9,7%	204	90,3%	226	100,0%	51	25,0%	153	75,0%	204
Änderung	**28**	**13,4%**	**-31**	**-13,5%**	**28**	**13,4%**			**-24**	**-17,6%**	**52**	**17,6%**	**28**

Tabelle 104 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 54,9 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 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	101	100,0%	4	4,0%	46	45,5%	10	9,9%	1	1,0%	40	39,6%
2016	108	100,0%	6	5,6%	49	45,4%	8	7,4%	1	0,9%	44	40,7%
2017	111	100,0%	7	6,3%	48	43,2%	8	7,2%	1	0,9%	47	42,3%
2018	109	100,0%	5	4,6%	48	44,0%	11	10,1%	1	0,9%	44	40,4%
2019	118	100,0%	6	5,1%	50	42,4%	10	8,5%	1	0,9%	51	43,2%
2020	115	100,0%	6	5,2%	48	41,7%	9	7,8%	1	0,9%	51	44,4%
2021	136	100,0%	4	2,9%	49	36,0%	19	14,0%	1	0,7%	63	46,3%
2022	153	100,0%	4	2,6%	44	28,8%	18	11,8%	3	2,0%	84	54,9%
Änderung	**52**		**0**	**-1,4%**	**-2**	**-16,7%**	**8**	**1,9%**	**2**	**1,0%**	**44**	**15,3%**

Tabelle 105 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Für den **Aufsichtsrat der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** ist eine Steigerung (42,3 Prozentpunkte) der Anzahl an Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 55,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 97,9 Prozent im Geschäftsjahr 2022 zu verzeichnen.

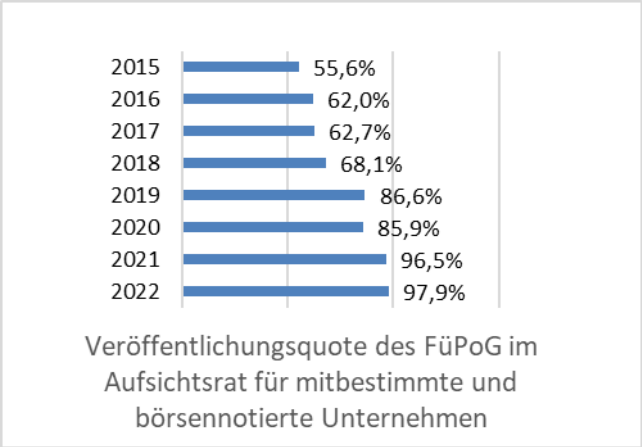


Abbildung 100 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Soweit von den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen für den Aufsichtsrat Zielgrößen größer Null veröffentlicht wurden, ist eine Steigerung in den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 auf 94,9 Prozent (17,7 Prozentpunkte) festzustellen.

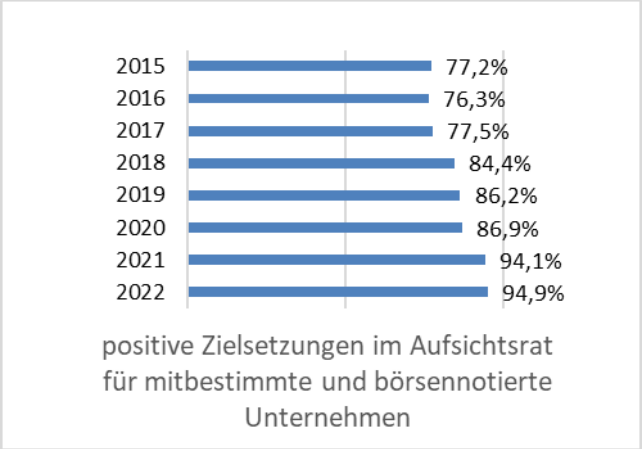


Abbildung 101 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	79	55,6%	63	44,4%	79	55,6%	142	100,0%	18	22,8%	61	77,2%	79
2016	93	62,0%	57	38,0%	93	62,0%	150	100,0%	22	23,7%	71	76,3%	93
2017	89	62,7%	53	37,3%	89	62,7%	142	100,0%	20	22,5%	69	77,5%	89
2018	96	68,1%	45	31,9%	96	68,1%	141	100,0%	15	15,6%	81	84,4%	96
2019	123	86,6%	19	13,4%	123	86,6%	142	100,0%	17	13,8%	106	86,2%	123
2020	122	85,9%	20	14,1%	122	85,9%	142	100,0%	16	13,1%	106	86,9%	122
2021	136	96,5%	5	3,6%	136	96,5%	141	100,0%	8	5,9%	128	94,1%	136
2022	138	97,9%	3	2,1%	138	97,9%	141	100,0%	7	5,1%	131	94,9%	138
Änderung	**59**	**42,3%**	**-60**	**-42,3%**	**59**	**42,3%**			**-11**	**-17,7%**	**70**	**17,7%**	**59**

Tabelle 106 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Soweit jedoch Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 80,9 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 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	61	100,0%	2	3,3%	20	32,8%	4	6,6%	0	0,0%	35	57,4%
2016	71	100,0%	4	5,6%	24	33,8%	3	4,2%	0	0,0%	40	56,3%
2017	69	100,0%	3	4,4%	22	31,9%	2	2,9%	0	0,0%	42	60,9%
2018	81	100,0%	3	3,7%	20	24,7%	5	6,2%	0	0,0%	53	65,4%
2019	106	100,0%	2	1,9%	21	19,8%	6	5,7%	0	0,0%	77	72,6%
2020	106	100,0%	2	1,9%	21	19,8%	6	5,7%	0	0,0%	77	72,6%
2021	128	100,0%	1	0,8%	23	18,0%	7	5,5%	0	0,0%	97	75,8%
2022	131	100,0%	1	0,8%	20	15,3%	4	3,1%	0	0,0%	106	80,9%
Änderung	**70**		**-1**	**-2,5%**	**0**	**-17,5%**	**0**	**-3,5%**	**0**	**0,0%**	**71**	**23,5%**

Tabelle 107 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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

Der Anteil der börsennotierten Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, ist von 78,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 82,7 Prozent gestiegen. Dies entspricht seit dem Geschäftsjahr 2015 einem Anstieg von 4,5 Prozentpunkten.

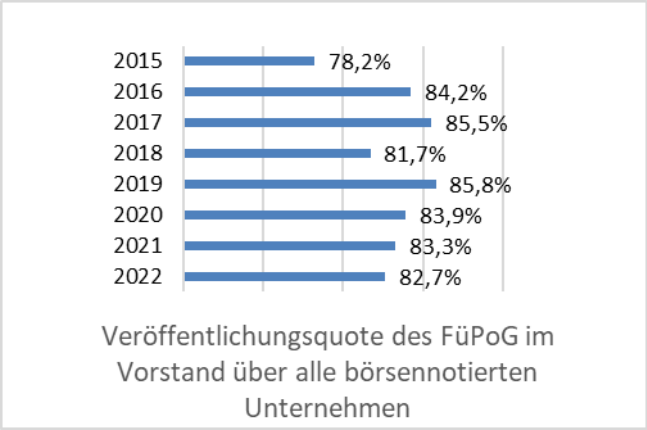


Abbildung 102 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, stieg seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,4 Prozent auf 47,7 Prozent im Geschäftsjahr 2022. Dies entspricht einem Zuwachs von 24,3 Prozentpunkten. Soweit die Angaben der Festlegungen und Veröffentlichungen von Zielgrößen größer Null die **erste Runde** für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 betreffen, ist ein mittleres Niveau von 23 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2021 ist ein Sprung auf 30,9 Prozent im Mittelwert festzustellen. Ab dem Geschäftsjahr 2021 bis 2022 – und damit in der **jeweilig aktuellen Runde** – ist im Mittelwert ein Zuwachs auf 44,7 Prozent zu bemerken.

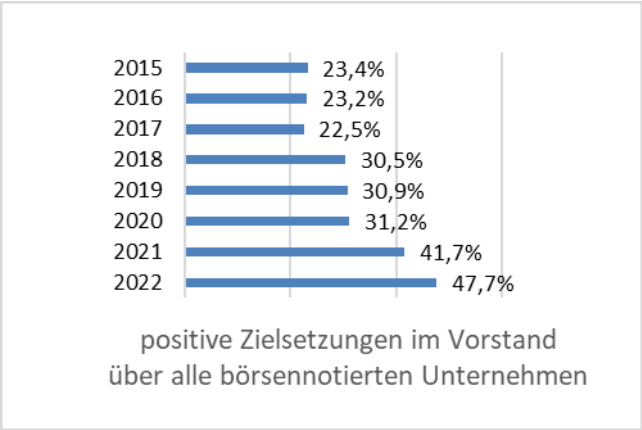


Abbildung 103 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen

Jahr	Veröffentli-chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unterneh-men mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	248	78,2%	69	21,8%	248	78,2%	317	100,0%	190	76,6%	58	23,4%	248
2016	267	84,2%	50	15,8%	267	84,2%	317	100,0%	205	76,8%	62	23,2%	267
2017	271	85,5%	46	14,5%	271	85,5%	317	100,0%	210	77,5%	61	22,5%	271
2018	259	81,7%	58	18,3%	259	81,7%	317	100,0%	180	69,5%	79	30,5%	259
2019	272	85,8%	45	14,2%	272	85,8%	317	100,0%	188	69,1%	84	30,9%	272
2020	266	83,9%	51	16,1%	266	83,9%	317	100,0%	183	68,8%	83	31,2%	266
2021	264	83,3%	53	16,7%	264	83,3%	317	100,0%	154	58,3%	110	41,7%	264
2022	262	82,7%	55	17,4%	262	82,7%	317	100,0%	137	52,3%	125	47,7%	262
Änderung	**14**	**4,5%**	**-14**	**-4,4%**	**14**	**4,5%**			**-53**	**-24,3%**	**67**	**24,3%**	**14**

Tabelle 108 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Soweit jedoch Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 43,2 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 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	58	100,0%	11	19,0%	17	29,3%	10	17,2%	2	3,5%	18	31,0%
2016	62	100,0%	14	22,6%	18	29,0%	8	12,9%	1	1,6%	21	33,9%
2017	61	100,0%	13	21,3%	18	29,5%	8	13,1%	1	1,6%	21	34,4%
2018	79	100,0%	13	16,5%	24	30,4%	20	25,3%	0	0,0%	22	27,9%
2019	84	100,0%	14	16,7%	24	28,6%	21	25,0%	0	0,0%	25	29,8%
2020	83	100,0%	14	16,9%	24	28,9%	20	24,1%	0	0,0%	25	30,1%
2021	110	100,0%	11	10,0%	26	23,6%	29	26,4%	1	0,9%	43	39,1%
2022	125	100,0%	10	8,0%	31	24,8%	29	23,2%	1	0,8%	54	43,2%
Änderung	**67**		**-1**	**-11,0%**	**14**	**-4,5%**	**19**	**6,0%**	**-1**	**-2,7%**	**36**	**12,2%**

Tabelle 109 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Für die hier betrachteten **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für **Vorstandsposten** Angaben zu Zielgrößen machen, von 88,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 74,7 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesunken (13,9 Prozentpunkte).

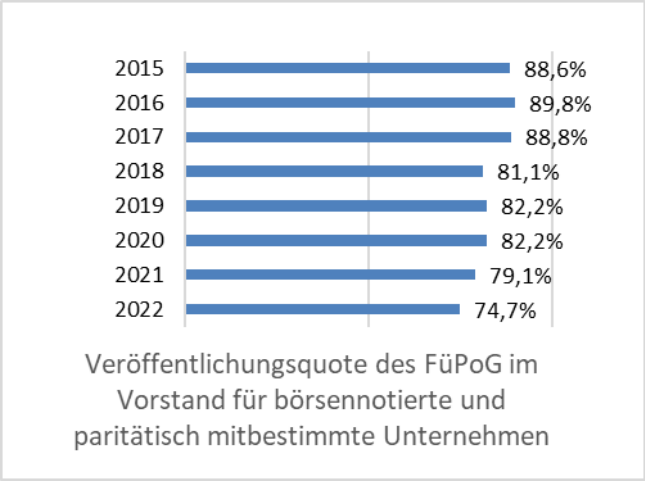


Abbildung 104 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg demgegenüber von 38,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 77,9 Prozent im Geschäftsjahr 2022; dies entspricht einem deutlichen Anstieg von 39,4 Prozentpunkten.

Abbildung 105 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	78	88,6%	10	11,4%	78	88,6%	88	100,0%	48	61,5%	30	38,5%	78
2016	79	89,8%	9	10,2%	79	89,8%	88	100,0%	47	59,5%	32	40,5%	79
2017	79	88,8%	10	11,2%	79	88,8%	89	100,0%	48	60,8%	31	39,2%	79
2018	73	81,1%	17	18,9%	73	81,1%	90	100,0%	31	42,5%	42	57,5%	73
2019	74	82,2%	16	17,8%	74	82,2%	90	100,0%	30	40,5%	44	59,5%	74
2020	74	82,2%	16	17,8%	74	82,2%	90	100,0%	30	40,5%	44	59,5%	74
2021	72	79,1%	19	20,9%	72	79,1%	91	100,0%	21	29,2%	51	70,8%	72
2022	68	74,7%	23	25,3%	68	74,7%	91	100,0%	15	22,1%	53	77,9%	68
Änderung	**-10**	**-13,9%**	**13**	**13,9%**	**-10**	**-13,9%**			**-33**	**-39,4%**	**23**	**39,4%**	**-10**

Tabelle 110 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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%	11	36,7%	11	36,7%	3	10,0%	2	6,7%	3	10,0%
2016	32	100,0%	14	43,8%	11	34,4%	2	6,3%	1	3,1%	4	12,5%
2017	31	100,0%	13	41,9%	11	35,5%	2	6,5%	1	3,2%	4	12,9%
2018	42	100,0%	11	26,2%	14	33,3%	10	23,8%	0	0,0%	7	16,7%
2019	44	100,0%	12	27,3%	14	31,8%	11	25,0%	0	0,0%	7	15,9%
2020	44	100,0%	12	27,3%	14	31,8%	11	25,0%	0	0,0%	7	15,9%
2021	51	100,0%	10	19,6%	12	23,5%	15	29,4%	1	2,0%	13	25,5%
2022	53	100,0%	9	17,0%	13	24,5%	14	26,4%	1	1,9%	16	30,2%
Änderung	**23**		**-2**	**-19,7%**	**2**	**-12,2%**	**11**	**16,4%**	**-1**	**-4,8%**	**13**	**20,2%**

Tabelle 111 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Für die **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 74,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 11,6 Prozentpunkte auf 85,8 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen.

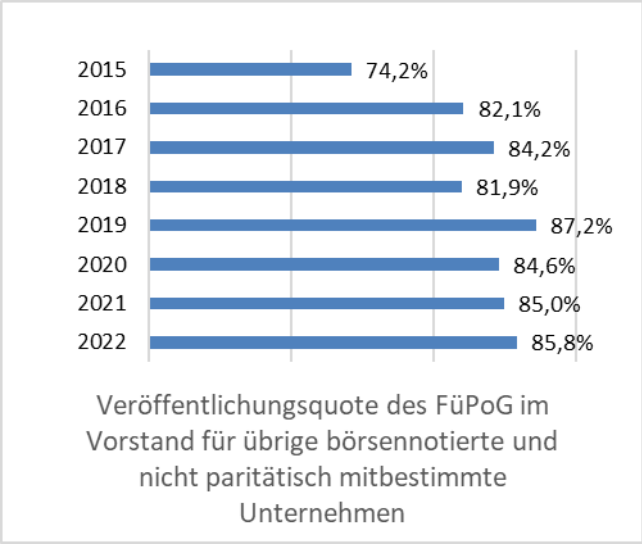


Abbildung 106 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg von 16,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 37,1 Prozent im Geschäftsjahr 2022; dies entspricht einem Zuwachs von 20,6 Prozentpunkten.

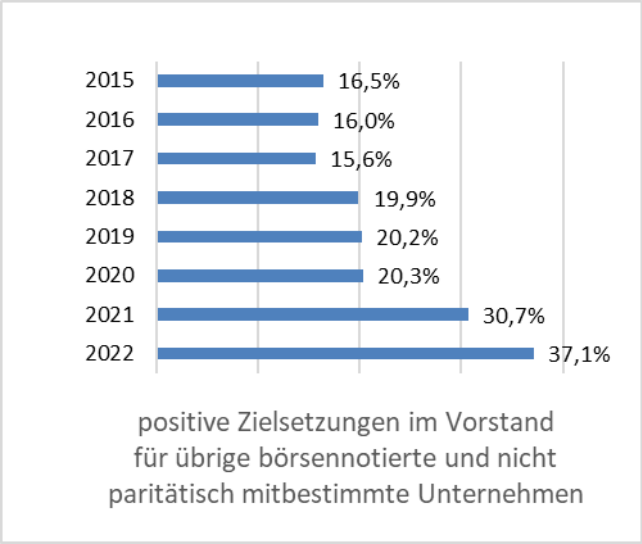


Abbildung 107 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	170	74,2%	59	25,8%	170	74,2%	229	100,0%	142	83,5%	28	16,5%	170
2016	188	82,1%	41	17,9%	188	82,1%	229	100,0%	158	84,0%	30	16,0%	188
2017	192	84,2%	36	15,8%	192	84,2%	228	100,0%	162	84,4%	30	15,6%	192
2018	186	81,9%	41	18,1%	186	81,9%	227	100,0%	149	80,1%	37	19,9%	186
2019	198	87,2%	29	12,8%	198	87,2%	227	100,0%	158	79,8%	40	20,2%	198
2020	192	84,6%	35	15,4%	192	84,6%	227	100,0%	153	79,7%	39	20,3%	192
2021	192	85,0%	34	15,0%	192	85,0%	226	100,0%	133	69,3%	59	30,7%	192
2022	194	85,8%	32	14,2%	194	85,8%	226	100,0%	122	62,9%	72	37,1%	194
Änderung	**24**	**11,6%**	**-27**	**-11,6%**	**24**	**11,6%**			**-20**	**-20,6%**	**44**	**20,6%**	**24**

Tabelle 112 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	28	100,0%	0	0,0%	6	21,4%	7	25,0%	0	0,0%	15	53,6%
2016	30	100,0%	0	0,0%	7	23,3%	6	20,0%	0	0,0%	17	56,7%
2017	30	100,0%	0	0,0%	7	23,3%	6	20,0%	0	0,0%	17	56,7%
2018	37	100,0%	2	5,4%	10	27,0%	10	27,0%	0	0,0%	15	40,5%
2019	40	100,0%	2	5,0%	10	25,0%	10	25,0%	0	0,0%	18	45,0%
2020	39	100,0%	2	5,1%	10	25,6%	9	23,1%	0	0,0%	18	46,2%
2021	59	100,0%	1	1,7%	14	23,7%	14	23,7%	0	0,0%	30	50,9%
2022	72	100,0%	1	1,4%	18	25,0%	15	20,8%	0	0,0%	38	52,8%
Änderung	**44**		**1**	**1,4%**	**12**	**3,6%**	**8**	**-4,2%**	**0**	**0,0%**	**23**	**-0,8%**

Tabelle 113 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Für die **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 89,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nach einem leichten Anstieg in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 auf rund 92 Prozent auf 80,9 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesunken, was einem Rückgang von 8,5 Prozentpunkten seit 2015 entspricht.

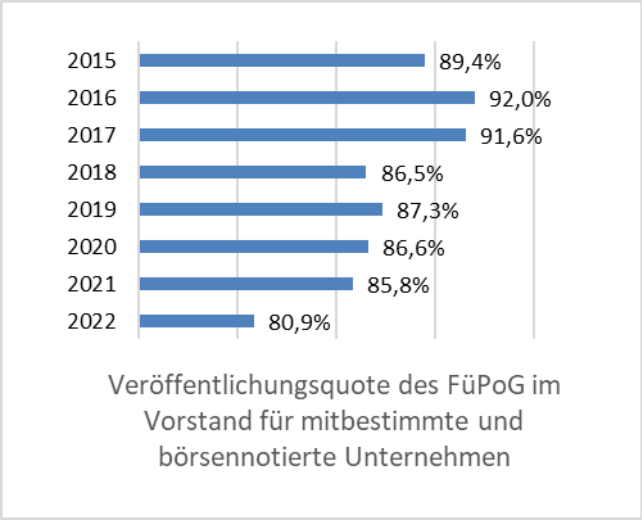


Abbildung 108 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der mitbestimmten und börsennotieren Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg demgegenüber von 32,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 64,9 Prozent im Geschäftsjahr 2022; dies entspricht einem Anstieg von 32,6 Prozentpunkten.

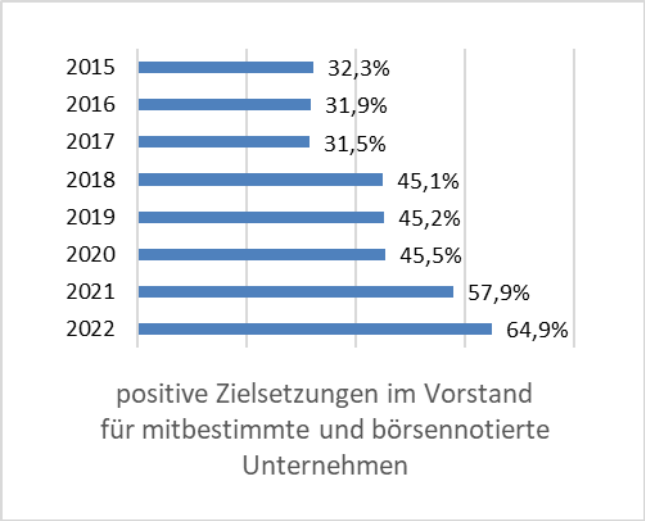


Abbildung 109 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen

Jahr	Veröffentlichungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl
2015	127	89,4%	15	10,6%	127	89,4%	142	100,0%	86	67,7%	41	32,3%	127
2016	138	92,0%	12	8,0%	138	92,0%	150	100,0%	94	68,1%	44	31,9%	138
2017	130	91,6%	12	8,5%	130	91,6%	142	100,0%	89	68,5%	41	31,5%	130
2018	122	86,5%	19	13,5%	122	86,5%	141	100,0%	67	54,9%	55	45,1%	122
2019	124	87,3%	18	12,7%	124	87,3%	142	100,0%	68	54,8%	56	45,2%	124
2020	123	86,6%	19	13,4%	123	86,6%	142	100,0%	67	54,5%	56	45,5%	123
2021	121	85,8%	20	14,2%	121	85,8%	141	100,0%	51	42,2%	70	57,9%	121
2022	114	80,9%	27	19,2%	114	80,9%	141	100,0%	40	35,1%	74	64,9%	114
Änderung	**-13**	**-8,5%**	**12**	**8,6%**	**-13**	**-8,5%**			**-46**	**-32,6%**	**33**	**32,6%**	**-13**

Tabelle 114 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

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	41	100,0%	11	26,8%	13	31,7%	5	12,2%	2	4,9%	10	24,4%
2016	44	100,0%	14	31,8%	15	34,1%	3	6,8%	1	2,3%	11	25,0%
2017	41	100,0%	13	31,7%	13	31,7%	3	7,3%	1	2,4%	11	26,8%
2018	55	100,0%	12	21,8%	17	30,9%	12	21,8%	0	0,0%	14	25,5%
2019	56	100,0%	12	21,4%	17	30,4%	13	23,2%	0	0,0%	14	25,0%
2020	56	100,0%	12	21,4%	17	30,4%	13	23,2%	0	0,0%	14	25,0%
2021	70	100,0%	10	14,3%	17	24,3%	17	24,3%	1	1,4%	25	35,7%
2022	74	100,0%	9	12,2%	20	27,0%	16	21,6%	1	1,4%	28	37,8%
Änderung	**33**		**-2**	**-14,6%**	**7**	**-4,7%**	**11**	**9,4%**	**-1**	**-3,5%**	**18**	**13,4%**

Tabelle 115 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

VI. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden mit Blick auf die Privatwirtschaft 2.109 Unternehmen ermittelt, die im Geschäftsjahr 2021 vom FüPoG sowie FüPoG II (sofern aufgrund der vorliegenden Geschäftsjahre bereits anwendbar) erfasst wurden. Für die Betrachtung der börsennotierten Unternehmen können zum Erhebungszeitpunkt zudem bereits Geschäftsjahre für 2022 enthalten sein.

Von diesen Unternehmen sind 1.823 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert worden. 159 dieser 1.823 Unternehmen sind zugleich auch börsennotiert. Mithin sind 1.664 der hier ausgewerteten Unternehmen nur mitbestimmt und nicht auch börsennotiert.

Von den 159 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert sind, unterfallen 105 der festen Quote, da sie auch paritätisch mitbestimmt sind; entsprechend unterliegen 54 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Von den 105 Unternehmen welche der festen Quote unterlagen, hatten 74 Unternehmen mehr als 3 Vorstandsmitglieder.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 34 der 2.109 Unternehmen bieten die Angaben starke Anhaltspunkte dafür, dass sie mitbestimmt waren. 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).

411 Unternehmen waren nur börsennotiert. Wie bereits erwähnt waren davon 159 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis waren also 252 Unternehmen nur börsennotiert **und** unterliegen keinem Mitbestimmungsregime.

betrachtete Unternehmen, insgesamt	2.109
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	159
nur börsennotierte und nicht mitbestimmte Unternehmen	252
nur mitbestimmte und nicht börsennotierte Unternehmen	1.664
weder börsennotierte noch mitbestimmte Unternehmen	34
Betrachtete Untergruppen in B. II. und III.	
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	159
börsennotiert und paritätisch mitbestimmt (feste Quote)	105
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	2.004
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	697
nur börsennotierte Unternehmen	411
nur mitbestimmte Unternehmen	1.823
Weitere Untergruppen in B. IV.	
nur ostdeutsche Unternehmen	167
nur westdeutsche Unternehmen	1.257
Weitere Untergruppe in B. V	
börsennotierte Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmte Unternehmen	226

Tabelle 116 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen

Der **Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2021** (siehe oben unter B. IV.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Jährlichen Informationen über die Geschäftsjahre 2015 bis 2020 als auch in der vorliegenden Jährlichen Information enthalten sind und die kontinuierlich den Vorgaben des FüPoG unterlagen. 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, sofern sie über den Betrachtungszeitraum insgesamt den Vorgaben des FüPoG unterfielen. Insgesamt wurden auf diese Weise 1.424 Unternehmen in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2021 einbezogen.

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik

Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG seit Inkrafttreten des FüPoG bzw. gemäß Artikel 26 Absatz 1 FüPoG II jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Die Erfassung der Daten erfolgte auf Grundlage der in § 289f Absatz 2 Nummer 4 bis 5a, Absatz 3 und 4, § 315d und § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB sowie § 38 Absatz 2 und 3 Nummer 2 BGleiG und § 6 Absatz 1 BGremBG a.F. geregelten Berichtspflichten. 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 2021.

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 B) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG) umfassen sowohl börsennotierte als auch mitbestimmungspflichtige Unternehmen.

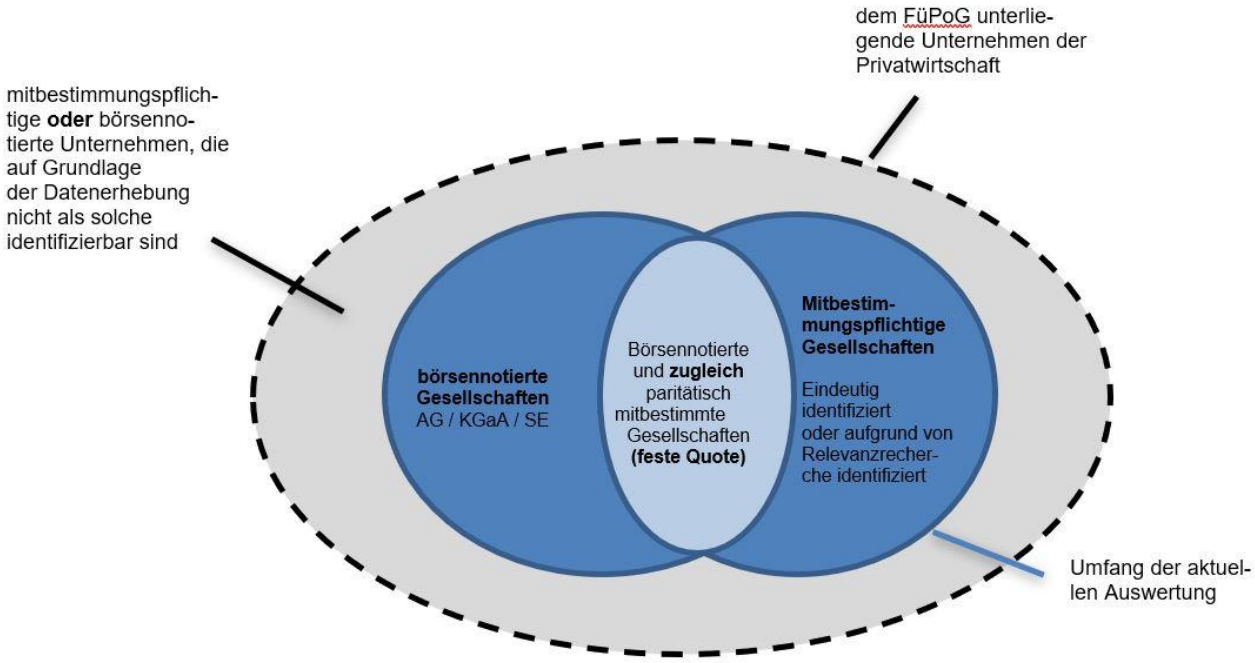


Abbildung 110 Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

Maßgeblich für die Auswertung sind die Daten, die die Unternehmen nach den für das jeweilige Geschäftsjahr geltenden Vorschriften des HGB berichten müssen.

Nach den insoweit relevanten handelsbilanzrechtlichen Vorgaben waren für die nach dem 31. Dezember 2020 beginnenden Geschäftsjahre unter anderem folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:[23]

[23] Für der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289f Absatz 4 Satz 1 und 2 HGB, ggf. in Verbindung mit § 336 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 HGB.

- Die Festlegung der Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands oder der Geschäftsführung sowie für Aufsichtsrat und Vorstand/Geschäftsführung bzw. nur für den Vorstand, wenn es sich um börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen handelt.
- Die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.
- Bei Unternehmen, die einer festen Quote unterliegen, die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands mit Frauen und Männern jeweils die Mindestanteile bzw. das Mindestbeteiligungsgebot im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

Für den vorliegenden Bericht war der 23. Oktober 2023 der Stichtag der Datenerhebung.

Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag beim Bundesanzeiger eingereichte (Konzern-)Lageberichte und gesonderte 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 Unternehmen 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 Rechnungslegungsunterlagen 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 zugrunde liegenden Daten sind daher möglich. Gleiches gilt auch für zurückliegende Berichtszeiträume. Wurden Daten von den Unternehmen erst nach Berichtserstellung veröffentlicht, werden diese auch für vergangene Zeiträume noch in den jeweils aktuellen Bericht eingearbeitet, sodass sich Abweichungen von den ursprünglich zugrunde liegenden Zahlen ergeben können.

Für von der Datenerhebung betroffene Unternehmen, die kapitalmarktorientiert i. S. d. § 264d HGB sind, beträgt die Frist zur Einreichung des (Konzern-)Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 325 Absatz 4 Satz 1 HGB vier Monate. Für diejenigen dieser Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier einschließlich des Geschäftsjahrs 2021 betrachteten Zeitraum auf den 30. April 2022. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten für die von der Datenerhebung betroffenen kapitalmarktorientierten Unternehmen die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2022 berücksichtigt werden. Sofern Erklärungen zur Unternehmensführung von Unternehmen mit späteren Abschlussstichtagen bereits offengelegt wurden, wurden diese in die Auswertung ebenfalls mit einbezogen.

Für von der Datenerhebung betroffene Unternehmen, die nicht kapitalmarktorientiert sind, beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 325 Absatz 1a Satz 1 HGB grundsätzlich 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 2022. Bei vom Kalenderjahr

abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2022 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit noch späteren Abschlussstichtagen 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 eines Mutterunternehmens in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Konzernebene, aber nicht in der separat erstatteten Erklärung zur Unternehmensführung des Mutterunternehmens angegeben werden. In solchen Fällen hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung um diejenigen auf Konzernebene, soweit sie sich auf das Mutterunternehmen beziehen, ergänzt.

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 2.110 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, d. h. 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.[24]

Von diesen 2.110 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (2.109) 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.

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.

---

[24]etwa ErfK/Oetker, 24. Aufl. 2024, MitbestG § 1 Rn. 11: „Auf AN, die in ausl. Tochterunternehmen beschäftigt und dort nicht nur vorübergehend eingegliedert sind, findet das G, insb. § 5, nach hM keine Anwendung, so dass sie bei dem auf die Zahl der AN bezogenen Schwellenwert nicht zu berücksichtigen sind (OLG Frankfurt a. M. 25.5.2018, BeckRS 2018, 9729; LG Dortmund 22.2.2018, NZG 2018, 468 (469 f.); LG Frankfurt a. M. 21.12.2017, NZA-RR 2018, 192 (193); LG Hamburg 6.2.2018, NZG 2018, 466 ff.; LG München I 23.3.2018, BeckRS 2018, 6967; LG Rostock 22.5.2018, BeckRS 2018, 4179; LG Stuttgart 1.2.2018, BeckRS 2018, 5145; Hellwig/Behme AG 2015, 333 (339 f.); NK-GA/Heither Rn. 19; Koch § 96 Rn. 4a; Krause ZIP 2015, 636 f.; Oetker ArbRGeg. 53 [2016], 47 (55); Ott/Goette NZG 2018, 281 (282 ff.); Rehberg EuZA 2015, 369; MHdB ArbR/Uffmann § 373 Rn. 18a; WKS/Wißmann § 3 Rn. 26 ff.; Winter/Marx/De Decker NZA 2015, 1111; aA LG Frankfurt a. M. 16.2.2015, NZG 2015, 683).“.

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 411 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, die in die Auswertung einbezogen wurden. Im Einzelnen:

Der Bundesanzeiger Verlag verfügt über eine Monitoringliste der vom Gesetz potenziell 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 Prüfung 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 411 identifizierten Unternehmen stichtagsbezogen und nicht abschließend.

Insgesamt wurden daher 411 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 252 Unternehmen nur börsennotiert und nicht mitbestimmt. 159 Unternehmen sind mitbestimmt und börsennotiert. Von diesen 159 Unternehmen sind 105 paritätisch mitbestimmt und unterfallen damit der festen Quote. 54 Unternehmen sind demnach börsennotiert sowie mitbestimmt und unterliegen nicht der festen Quote.

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur börsennotierten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit alle börsennotierten Unternehmen gemeint. Diese umfassen neben den 252 nur börsennotierten und nicht mitbestimmten Unternehmen auch die 159 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 159 Unternehmen werden auch bei den mitbestimmten Unternehmen erfasst.

c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

1.823 Unternehmen, die durch eindeutige Angaben seitens der Unternehmen als mitbestimmungspflichtig identifiziert wurden, konnten in die Auswertung einbezogen werden.

Nur 108 der insgesamt 2.109 untersuchten Unternehmen machten selbst Angaben zu ihrem Mitbestimmungsstatus und zur Anzahl der inländischen Beschäftigten, 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 2.001 Unternehmen (= 2.109 Unternehmen abzüglich 108 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Beschäftigten) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 34 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.

D. h., die absolute Zahl aller untersuchten Unternehmen (2.109) ist um 34 Unternehmen größer als die Summe der nur mitbestimmten und nicht börsennotierten (1.664), der nur börsennotierten Unternehmen (252) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (159).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1.823 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 159 Unternehmen, die sowohl als mitbestimmt als auch als börsennotiert erfasst sind.

Wenn im Bericht auf die „übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen“ abgestellt ist, so sind dies alle 2004 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.

d. Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 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 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 Beschäftigtenanzahl 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 Beschäftigtenanzahl 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 18 Angaben zu inländischen Beschäftigten gemacht (entspricht 17,1 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 105 Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterfallen, gesondert als börsennotiert und paritätisch mitbestimmt aufgeführt. Zugleich sind sie notwendiger Bestandteil der Untersuchungsgruppen: „mitbestimmte Unternehmen“ und „börsennotierte Unternehmen“.

C) Bundesunternehmen

Neuregelungen im Zweiten Führungspositionen-Gesetz
Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) am 12. August 2021 wurden die Regelungen des FüPoG I weiterentwickelt. Die Vorgaben des BGremBG wurden auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet, bei denen der Bund mindestens zwei Mitglieder bestimmen kann.

Die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für den Aufsichtsrat oder für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss nun begründet werden. Der Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen wurde mit dem FüPoG II verschärft.

Neu eingeführt wurde ein Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen, der im Fall von mehr als drei Mitgliedern seit dem 1. August 2022 mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt werden muss. Zu diesem Stichtag wurde das Mindestbeteiligungsgebot auch für Unternehmen in Form der Aktiengesellschaft, Europäischen Gesellschaft (SE) oder GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eingeführt.

Mit dem FüPoG II hat der Bund für Unternehmen in Form der Aktiengesellschaft, Europäischen Gesellschaft (SE) oder GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes zum 1. April 2022 die Pflicht eingeführt, im Aufsichtsrat die feste Quote von mindestens 30 Prozent entsprechend § 96 Absatz 2 AktG zu erfüllen. Weitergehende Vorgaben für eine paritätische Besetzung von Aufsichtsgremien hinsichtlich der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder nach § 4 Absatz 1 BGremBG blieben unberührt.

Mit dem FüPoG II wird der Bund seiner Verantwortung in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen gerecht, indem er besonders den Unternehmen, an denen er mehrheitlich beteiligt ist, strengere Vorgaben bei den Zielgrößen gesetzt hat.

Entwicklung des Frauenanteils in Geschäftsführungen und Überwachungsgremien unmittelbarer Beteiligungen des Bundes[25]
In den Geschäftsführungspositionen unmittelbarer Beteiligungsgesellschaften des Bundes hat sich der Anteil an Frauen zum 31. Dezember 2022 auf 28,4 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 29,5 Prozent) verringert. In den Überwachungsgremien (d. h. Aufsichts- und Verwaltungsgremien und Kuratorien) von Unternehmen mit unmittelbarer Bundesbeteiligung stieg der Frauenanteil zum Stichtag 31. Dezember 2022 auf 40,6 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 39,8 Prozent).

[25] Daten nach Beteiligungsbericht 2023 des Bundes (mit dem Stichtag 31. Dezember 2022), S. 20, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/beteiligungsbericht-des-bundes-2023.html

Entwicklung des Anteils von Frauen in Geschäftsführungen und Überwachungsgremien unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Bei den 54 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes erhöhte sich der Frauenanteil an den Geschäftsführungspositionen in den Jahren 2011 bis 2022 von 7,1 Prozent auf 29,2 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 30,1 Prozent). Bei den Überwachungsgremien hat sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 20,1 Prozent auf 44,8 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 44,3 Prozent) mehr als verdoppelt.

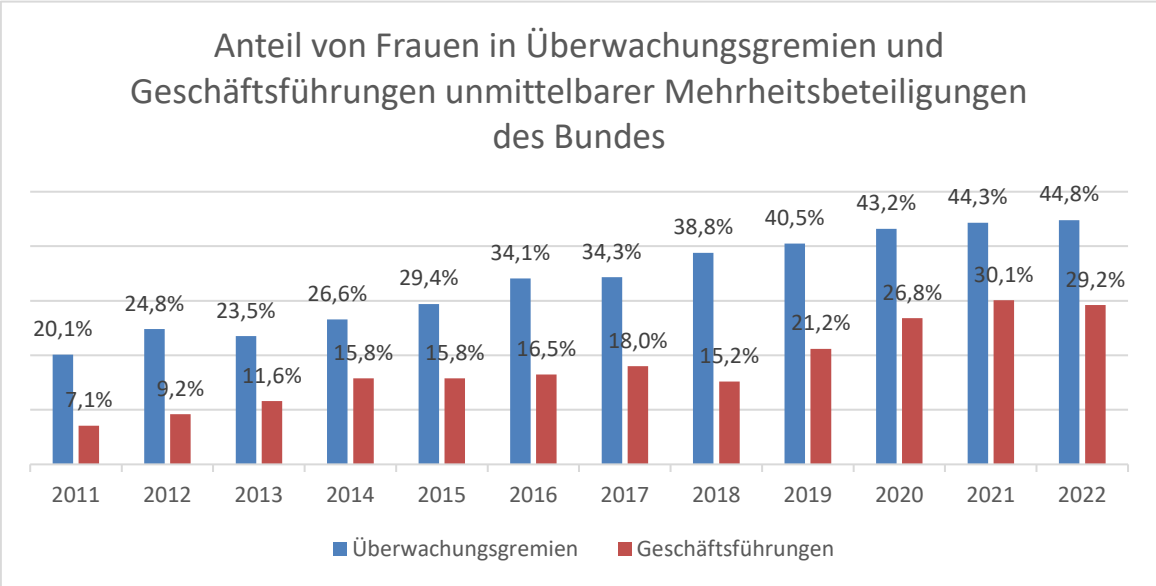


Abbildung 111 Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Zielgrößen nach Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I und II)

Für den Berichtszeitraum des Beteiligungsberichts des Bundes 2023 (Stichtag 31. Dezember 2022) waren sowohl die Vorgaben des FüPoG I als auch bereits einige Regelungen aus dem FüPoG II maßgebend.

Zielgrößen in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wurden im FüPoG II im Vergleich zur Privatwirtschaft strengere Vorgaben eingeführt: Das Mindestbeteiligungsgebot gilt bereits für Geschäftsführungsorgane (AG, Europäische Gesellschaft (SE) und GmbH), die aus mehr als zwei Mitgliedern bestehen. Dies gilt ab 1. August 2022 unabhängig von Börsennotierung[26] und Mitbestimmung des Unternehmens. Für den Aufsichtsrat gilt ab 1. April 2022 eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent.

Für Unternehmen, für die das Mindestbeteiligungsgebot für das Geschäftsführungsorgan und/oder die 30 Prozent-Mindestquote für den Aufsichtsrat gilt, entfällt die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen (ab 1. August 2022 bzw. 1. April 2022).

[26] keine börsennotierte unmittelbare Mehrheitsbeteiligung im Portfolio des Bundes per 31. Dezember 2022

Zielgrößen für die Geschäftsführung/Vorstand in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes
Von 54 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen setzen sich in 10 Unternehmen die Geschäftsführungen/ein Vorstand aus mehr als zwei Geschäftsführungspositionen/Vorständen zusammen. Davon wird von acht unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot zum Berichtsstichtag erfüllt. Zwei Unternehmen erfüllen das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot noch nicht, da im Berichtszeitraum kein Positionswechsel oder Vertragsverlängerung innerhalb der Geschäftsführung anstand.

Von den 44 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen, für die das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot nicht gilt, unterliegen deren Angabe zufolge 12 Unternehmen der Mitbestimmungspflicht. Fünf (42 Prozent) Unternehmen erfüllen die sich gesetzte Zielgröße zum Berichtsstichtag. Die anderen Unternehmen befinden sich in der zulässigen Zielerreichungsfrist.

Eine freiwillige Zielgröße für die Geschäftsführung/Vorstand setzen sich fünf unmittelbare Mehrheitsbeteiligungen und erfüllen diese zum Berichtsstichtag.

Zielgrößen für den Aufsichtsrat in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes
Von den 54 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen, die zum 31. Dezember 2022 über ein Überwachungsgremium verfügen, erfüllen 94 Prozent die gesetzlich vorgegebene Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent zum Berichtsstichtag. Die restlichen Unternehmen liegen in der Zielerreichungsfrist.

Entwicklung des Frauenanteils in den Jahren 2011-2022 in Unternehmen mit Bundesbeteiligung
Der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Überwachungsgremien **unmittelbarer Bundesbeteiligungen** nahm in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu. In den Jahren 2011 bis 2022 stieg der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen unmittelbarer Bundesbeteiligungen von 8,4 Prozent auf 28,4 Prozent. In Überwachungsgremien stieg der Frauenanteil in den Jahren 2011 bis 2022 von 19,1 Prozent auf 40,6 Prozent und hat sich damit mehr als verdoppelt.

Bei den unmittelbaren **Mehrheitsbeteiligungen** des Bundes erhöhte hat sich der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen in den Jahren ab 2011 von 7,1 Prozent bis 2022 auf 29,2 Prozent. In den Überwachungsgremien hat sich der Anteil von Frauen im gleichen Zeitraum kontinuierlich von 20,1 Prozent auf 44,8 Prozent mehr als verdoppelt.

Bei den unmittelbaren **Minderheitsbeteiligungen** des Bundes hat sich der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen ab 2011 von 10,0 Prozent bis 2022 auf 25,7 Prozent erhöht. In Überwachungsgremien erhöhte sich der Anteil von Frauen im gleichen Zeitraum von 17,3 Prozent auf 30,2 Prozent.

D) Öffentlicher Dienst

I. FüPoG II – Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes

Mit dem FüPoG, das 2015 in Kraft getreten ist, wurde auch das BGleiG umfassend novelliert. Seitdem ist ein deutlicher Anstieg bei den Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes zu verzeichnen. Im BGleiG wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Zudem wurde die institutionelle Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zeigte jedoch, dass noch weitere Maßnahmen zur Verbesserung erforderlich waren. Im Bereich des öffentlichen Dienstes waren - und sind - Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FüPoG 2015 bis 2021 auf knapp 40 Prozent[27]. In den obersten Bundesbehörden hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen von 33 Prozent im Jahr 2015 auf 39 Prozent im Jahr 2021[28] erhöht. Gemessen daran, dass 55 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind, war diese Entwicklung noch nicht zufriedenstellend.

Für die Bundesverwaltung wurde daher im FüPoG II das Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen, im BGleiG gesetzlich verankert: „Dadurch werden die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles darstellen. Eine Konkretisierung der Vorgaben und Maßnahmen für die Dienststellen und ihre Bereiche ist im Gleichstellungsplan vorzunehmen“, heißt es in der Gesetzesbegründung (Drucksache 19/26689, S. 50).

II. Ziel FüPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FüPo 2025

In fast allen Dienststellen des Bundes waren auch im Jahr 2023 weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen beschäftigt. Um das ambitionierte Ziel der gleichberechtigten Teilhabe bei den Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen, hat das BMFSFJ den **Plan FüPo 2025** entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird.

Es wurde ein ressortübergreifender Prozess eingeleitet. Auf Einladung des BMFSFJ wurde ein interministerieller Arbeitskreis mit Vertretungen der AL-Z-Runden einberufen, der einen regelmäßigen Austausch der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre zu den Fortschritten vorbereitet. Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA-GB) wird in regelmäßigen Abständen beteiligt. Ziel ist es, Gleichstellung in der Bundesverwaltung voranzutreiben.

[27] Gleichstellungsstatistik 2021
[28] Gleichstellungsindex 2021

Eine Maßnahme des Plans FüPo 2025 ist der Ausbau des Führens in Teilzeit. Der Gleichstellungsindex 2023 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen führen in Teilzeit. 75 Prozent davon sind Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt belief sich auf 80 Prozent. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten lag bei 18 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen in Führungspositionen lag wie im Vorjahr bei 19 Prozent, der entsprechende Männeranteil verblieb ebenfalls auf dem Vorjahresniveau von 5 Prozent. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein Potenzial, um mehr Frauen in eine Führungsposition zu bringen. Das BMFSFJ hat im März 2023 das Projekt "Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden" gestartet. Gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin soll eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden erfolgen und ein praxisnaher Handlungsleitfaden entwickelt werden. Unterstützt wird das Projekt auch von der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion. Die Publikation des Handlungsleitfadens ist für den Sommer 2024 geplant.

Darüber hinaus plant das BMFSFJ die Gleichstellungsbeauftragten noch besser zu unterstützen, unter anderem durch rechtliche Beratung. Zudem wurde 2023 eine Arbeitshilfe für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen vorgelegt.

Die Ressorts haben sich des Weiteren verpflichtet, sicherzustellen, dass die Vorgaben des BGleiG in allen Führungskräftefortbildungen für die Dienststellen der Bundesverwaltung verpflichtend integriert werden.

Ein weiterer Punkt des Plans FüPo 2025 sieht vor, bestehende Mentoringprogramme und moderierte Netzwerke zur Gewinnung weiblicher Führungskräfte zu unterstützen und auszubauen. Zudem sollen Empfehlungen erarbeitet werden, wie Mentoring und moderierte Netzwerke in den Dienststellen des Bundes etabliert und betrieben werden können.

Nicht zuletzt wurde ein Bund-Länder-Austausch auf Fachebene initiiert. Ziel ist es, sich über das BGleiG und die unterschiedlichen Landesgleichstellungsgesetze sowie Best-Practice-Beispiele auszutauschen.

Der Plan FüPo 2025 sieht zudem eine Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte engmaschig messen zu können. Durch das ergänzende Monitoring zum Ziel FüPo 2025 werden Daten zu Frauen in Führungspositionen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung erhoben. Hierzu wurde eigens eine Behördenliste abgestimmt. Die übermittelten Daten ermöglichen einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch über die obersten Bundesbehörden der Bundesregierung hinaus.

Zum Stichtag 30. Juni 2023 liegen nun Zahlen zu Frauen in Führungspositionen unter den rund 567.000 Beschäftigten in den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes vor. Der zum gleichen Stichtag veröffentlichte Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden betrachtet im Vergleich nur rund 34.000 Beschäftigte.

Der Frauenanteil an Führungspositionen liegt insgesamt bei 45 Prozent.

Mit dem Monitoring zum Ziel FüPo 2025 kommt die Bundesregierung auch einer weiteren Berichtspflicht nach. Mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS), genauer mit der Aufnahme des Indikators 5.1.c „Anteil von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes“, ist im Rahmen der Weiterentwicklung der DNS 2021 die Berichtspflicht der Bundesregierung zum Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung gegenüber der Öffentlichkeit hinzugekommen. Die Bundesregierung hat am 25. August 2021 das Maßnahmenprogramm zur Umsetzung der DNS beschlossen. Das Maßnahmenprogramm gilt grundsätzlich für alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Bundesverwaltung, bei der mittelbaren Bundesverwaltung, insbesondere den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit fachaufsichtsrechtliche Befugnisse gegenüber diesen Behörden und Einrichtungen bestehen. Die Ergebnisse des Monitorings werden der Öffentlichkeit in den Jährlichen Informationen sowie auf den Webseiten des BMFSFJ zum FüPoG zugänglich gemacht. Auf den Webseiten www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen sind sie anwenderfreundlich grafisch aufbereitet und verständlich erklärt.

Im Abschnitt IX der DNS werden zudem konkrete Beispiele aufgelistet, wie die Bundesregierung vorgehen will, um die Zielfestsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 umzusetzen. Demnach soll jede Behörde und Einrichtung der Bundesverwaltung einen Gleichstellungsplan gemäß den Vorgaben des BGleiG erstellen.

Zudem hat jede Ausschreibung, auch für die Besetzung von Führungspositionen, den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen (§ 6 Absatz 1 Satz 5 und 6 BGleiG).

Auch das Maßnahmenprogramm der DNS sieht Führen in Teilzeit als Schlüssel zur Verbesserung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. BMFSFJ ist darin vom Bund aufgefordert, einen fortlaufenden Erfahrungsaustausch über alternative Führungsmodelle wie Führung in Teilzeit und Führen im Tandem anzustoßen. Dieser Pflicht ist das BMFSFJ 2023 mit dem Start des Projekts Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden nachgekommen, auf das noch genauer eingegangen wird.

Alle Behörden und Einrichtungen der Bundesverwaltung sollen Fortbildungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern anbieten und den Themenbereich verpflichtend in die Führungskräftefortbildungen integrieren.

Auch weitere Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit dem Beruf, auch in Führungspositionen, und zur Etablierung einer familienfreundlichen Arbeitskultur wurden im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021 „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ beschlossen.

III. Zahlen zu den obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2023)

Aktuelle Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden liefert jährlich der **Gleichstellungsindex**. Zum Stichtag 30. Juni 2023 lassen sich folgende Ergebnisse konstatieren: Der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden liegt bei aktuell 43 Prozent.

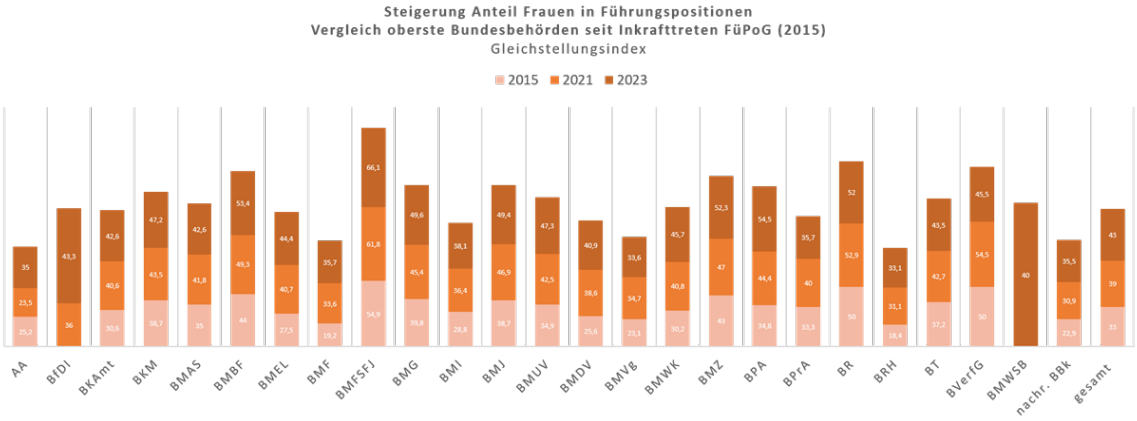


Abbildung 112 Steigerung Anteil Frauen in Führungspositionen – Vergleich oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)

Der jährlich erscheinende Gleichstellungsindex ist die Basis für die Beurteilung der Fortschritte bzw. der Handlungsbedarfe in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet „annähernde numerische Gleichheit“ (§ 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleiG einschließlich Gesetzesbegründung, BT-Ds. 19/26689, S. 64).

In jeder obersten Bundesbehörde wurde zum Stichtag 30. Juni 2023 die Zahl aller beschäftigten Frauen und Männer erhoben, zusätzlich differenziert nach: der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämter, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung, sowie der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Darüber hinaus war der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

Soweit hierüber Informationen vorlagen, wurde unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.

Zu den obersten Bundesbehörden gehörten zu diesem Stichtag neben den 15 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das AA wurden 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 Führungspositionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Der bereits im Jahr 2021 als oberste Bundesbehörde gegründete Unabhängige Kontrollrat war auch im Jahr 2023 von der Meldepflicht ausgenommen, da dieser zum Stichtag weniger als 15 regelmäßig Beschäftigte aufwies. Somit beschränkt sich die Betrachtung im Folgenden zunächst noch auf 24 oberste Bundesbehörden (ohne UKRat) sowie die BBk.

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2023 auf rund 34.000 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit einem Anteil von 55 Prozent weiblicher Beschäftigter waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 74 Prozent den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 70 Prozent und dem BMG mit 65 Prozent. Nur drei der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 43 Prozent und das BMVg sowie der BfDI mit jeweils 49 Prozent. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 Prozent. Keine der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk meldeten Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“.

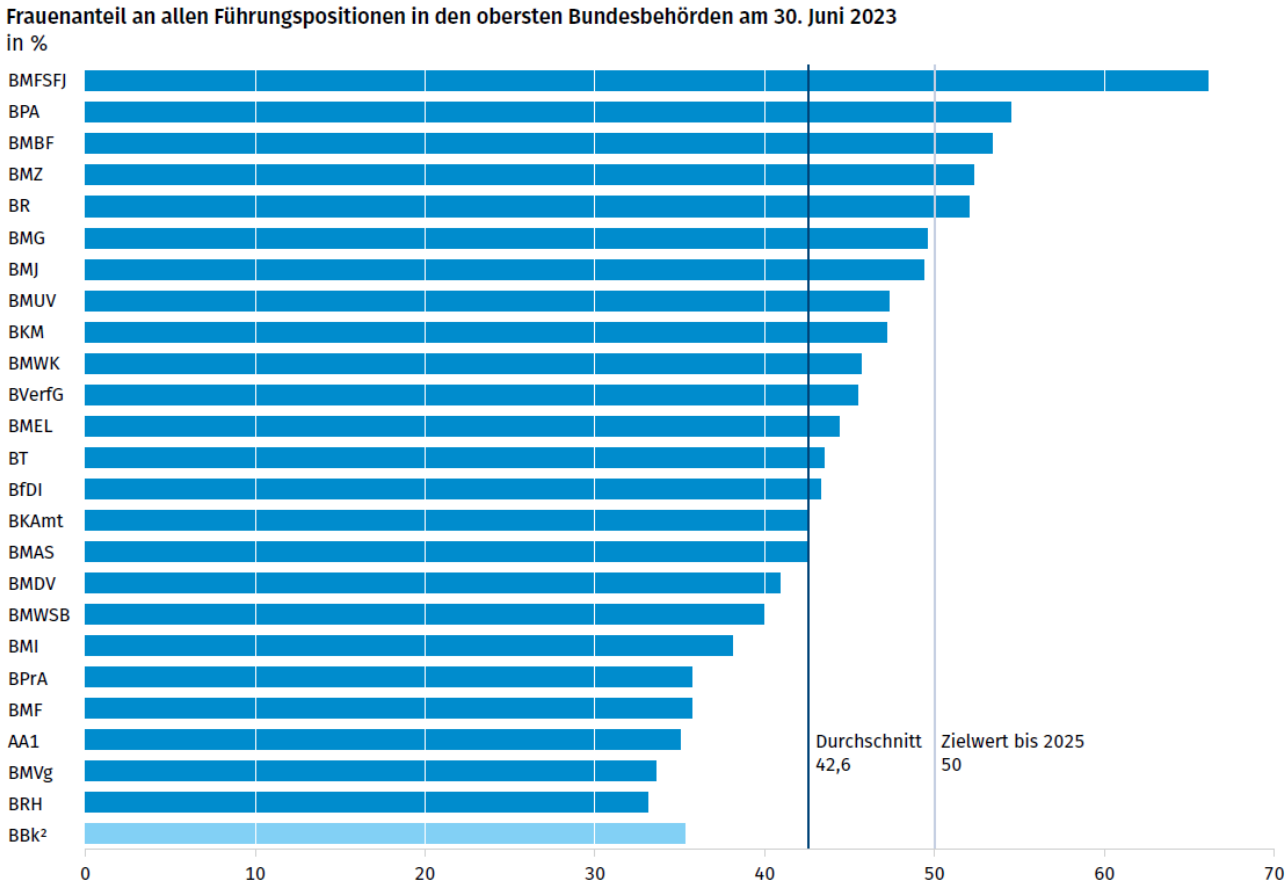
Bei den vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 58 Prozent. Der Anteil lag somit um gut zwei Prozentpunkte leicht über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei zehn der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Größere Abweichungen verzeichneten insbesondere das BVerfG, das BPrA und das BMWSB: Im BVerfG lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (56 Prozent) um 14 Prozentpunkte, im BPrA (48 Prozent) um neun Prozentpunkte und im BMWSB (50 Prozent) um acht Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen beim BR (65 Prozent) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um zehn Prozentpunkte und im BMWK (61 Prozent) um sieben Prozentpunkte. Mit einem Anteil von 75 Prozent wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BMG mit 72 Prozent und im BMBF mit 66 Prozent. Fünf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBK wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 Prozent auf.

Frauenanteil an Führungspositionen

In den obersten Bundesbehörden werden Führungspositionen vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, d. h. zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden 49 Prozent der Beschäftigten weiblich. In 22 der 24 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich bei der BKM sowie beim BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 64 Prozent bzw. 59 Prozent den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. Elf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH mit 38 Prozent sowie beim AA und beim BMVg mit jeweils 40 Prozent. Die

Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 Prozent ein, mit Abstand gefolgt von der BKM mit 64 Prozent und dem BMG mit 62 Prozent. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMZ und das BMEL mit einem Anteil von jeweils 59 Prozent. Hinzu kommt das BMBF mit 58 Prozent.
In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungsämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre.
Nach den rechtlichen Vorgaben sind Führungspositionen sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst zu erfassen. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzen- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Frauen waren zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit einem Anteil von 43 Prozent mit Führungspositionen betraut. Unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen lagen acht der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk).



[1] Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
[2] Beschäftigte in Führungspositionen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes.

Abbildung 113 Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023

In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen sowohl des gehobenen als auch des mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Führungspositionen 35 Prozent.

Der Gleichstellungsindex 2023 macht deutlich: Es besteht in den obersten Bundesbehörden insgesamt weiterhin Verbesserungsbedarf, wenn das Ziel FüPo 2025, also die gleichberechtigte Teilhabe an allen Führungspositionen bis Ende 2025, erreicht werden soll.

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 43 Prozent. Hierbei wurden Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben, um eine realistische Darstellung zu gewährleisten. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 39 Prozent sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 41 Prozent. Für die Staatssekretärsebene wurde ein Frauenanteil von 44 Prozent erreicht.
Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit 72 Prozent und im BPA mit 62 Prozent. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BMBF mit 56 Prozent, das BR mit 55 Prozent, das BMZ mit 54 Prozent sowie das BMG mit 51 Prozent. Das BVerfG sowie das BMJ verzeichneten eine ausgewogene Besetzung bei den Referatsleitungen. Den geringsten Frauenanteil wies hier das BPrA mit 33 Prozent auf. Im AA mit 35 Prozent, ohne Berücksichtigung der dortigen Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 27 Prozent, dem BRH ebenfalls mit 35 Prozent und dem BMF mit 37 Prozent waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls nur in geringem Umfang vertreten. Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen scheint kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen. Die größten Diskrepanzen wurden im BMFSFJ mit 45 Prozentpunkten, im BPA mit 39 Prozentpunkten und im BMVg mit 18 Prozentpunkten deutlich.

Im BMWSB belief sich der Anteil von Frauen an Unterabteilungsleitungen auf 57 Prozent, im BMJ auf 52 Prozent. Paritätisch gestaltete sich das Verhältnis von Frauen und Männern an Unterabteilungsleitungen im BMG. Die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) wiesen hingegen einen geringeren Anteil von Frauen als Männern an Unterabteilungsleitungen auf. Die geringsten Anteile von Frauen bei den Unterabteilungsleitungen hatten das BMVg mit 20 Prozent, das BPA mit 22 Prozent und das BMFSFJ sowie das BMF mit jeweils 27 Prozent.
Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMUV, die BT, das BMFSFJ, das BPA, das BKAmt, das BMWK und der BfDI durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMUV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 78 Prozent, bei der BT, dem BPA sowie dem BMFSFJ jeweils auf 67 Prozent, beim BKAmt auf 63 Prozent und bei dem BMWK sowie dem BfDI auf jeweils 60 Prozent. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde im BMEL

erreicht. Geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH mit 18 Prozent, im BMVg mit 20 Prozent und im BR, im BMG, im BMJ sowie im BMWSB mit jeweils 25 Prozent. Im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärsebene fanden sich in 14 der 21 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMFSFJ, im BMEL, im BMBF, im BPrA, im BMJ und im BR war die beamtete Staatssekretärsebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMAS und im AA zu jeweils zwei Dritteln. Im BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 Prozent, im BMWK sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMI jeweils ein Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleiG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 Prozent der Beschäftigten insgesamt aus.

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 80 Prozent. Bei Betrachtung der aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 Prozent der Beschäftigten insgesamt) zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 78 Prozent waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben bzw. vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 98 Prozent die Betreuung von Kindern als Grund dafür an und nur zu 2 Prozent die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich zum 30. Juni 2023 20 Prozent der Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 31 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigen waren es hingegen nur 10 Prozent. Mit einem Anteil von 75 Prozent übten hier erheblich mehr Frauen als Männer ihre Beschäftigung in Teilzeit aus. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren im höheren Dienst 5 Prozent der Frauen und nur 2 Prozent der Männer.

Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2023 gerade einmal 11 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 75 Prozent mehrheitlich Frauen, die eine Führungsposition in Teilzeit ausübten. Während sich 19 Prozent der Frauen in Führungspositionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 5 Prozent. Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 22 Prozent Frauen (Männer: 5 Prozent), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 7 Prozent Frauen (Männer: 3 Prozent), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

6 Prozent der beamteten Staatssekretärinnen waren in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiteten.

Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen wies das BVerfG mit 36 Prozent auf, gefolgt vom BMAS mit 21 Prozent und dem BMBF, dem BR, dem BPA sowie dem BfDI mit jeweils 20 Prozent. Im BPrA befanden sich keine Beschäftigten in Führungspositionen in Teilzeit. Niedrige Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten in Führungspositionen wiesen etwa das AA mit unter 1 Prozent, das BMVg mit 2 Prozent und das BMWSB mit 3 Prozent auf. Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich ausschließlich bei den Referats- und Unterabteilungsleitungen: Der Anteil der mit diesen Führungspositionen betrauten Frauen als auch Männer belief sich dabei jeweils auf unter 1 Prozent.

Die Zahlen in Tabellenform und Diagrammen sowie die Vorjahresvergleiche können dem anhängenden Gleichstellungsindex 2023 entnommen werden.

IV. Zahlen auch zum nachgeordneten Bereich aus dem ergänzenden Monitoring zum Ziel FüPo 2025

Aus dem mit dem FüPoG II novellierten BGleiG und dem darin festgeschriebenen Ziel FüPo 2025, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führung im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen und dem Maßnahmenprogramm zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) ergeben sich neue Meldebedarfe. Das BMFSFJ hat für den jährlichen Monitoringbericht zu Nr. 1b der Maßnahme IX Daten zum nachgeordneten Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung zu erheben.

In der Staatssekretärsrunde am 11. April 2022 zum Plan FüPo 2025 des BMFSFJ wurde verabredet, ein Monitoring FüPo 2025 ergänzend zu der Erhebung für den jährlichen Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden und dem Dienstbericht Gleichstellungsstatistik aufzusetzen und sich halbjährlich zu den aktuellen Zahlen auf Staatssekretärsebene auszutauschen.

Für das Monitoring wurde zunächst mit den Ressorts eine Behördenliste abgestimmt, die erstmals einen Überblick über die nachgeordneten Behörden der Ressorts und die ihrem Geschäftsbereich zugeordneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (KAS) ermöglicht. Zum Teil sind zur Erleichterung der Erhebung nur Oberbehörden ohne nachgeordneten Bereich enthalten. Da von der Bundespolizei nur das Bundespolizeipräsidium enthalten ist, nicht aber dessen nachgeordneter Bereich, zu dem neben der Verwaltung auch die Einsatzkräfte der Bundespolizei mit sehr hohen Männeranteilen gehören, hat dies statistische Relevanz.

Zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember können nun jeweils halbjährlich auch für die nachgeordneten Dienststellen der Bundesverwaltung die Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen und die prozentuelle Teilhabe erhoben werden.

Führungspositionen gemäß der Erhebung FüPo 2025 sind: Aggregate aus den Daten zu Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst in den Ressorts selbst (analog Gleichstellungsindex) und Daten zu Frauen in Führungspositionen im höheren und gehobenen Dienst in den ihnen nachgeordneten Behörden und den Anstalten, Körperschaften und

Stiftungen in ihrem Geschäftsbereich (analog Gleichstellungsstatistik) um Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten.

Die Daten sind aber nicht gänzlich kongruent. Das Monitoring zum Ziel FüPo 2025 lässt die in der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden mitbetrachteten Dienststellen Bundesrat, Bundestag, Bundespräsidialamt, Bundesverfassungsgericht, Bundesrechnungshof, Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Bundesbank außer Betracht.

Drittes Geschlecht: Beim Monitoring FüPo 2025 werden Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe einbezogen. Nach § 38 Absatz 2 Satz 2 des novellierten BGleiG ist bei künftigen Statistiken auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ in einem datenschutzkonformen und diskriminierungsfreien Verfahren zu erfassen, soweit hierüber Informationen vorliegen. Der Begriff „Geschlechtseintrag“ bezieht sich auf den Eintrag in den standesamtlichen Personenstandsregistern. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten von sich aus ihren Geschlechtseintrag divers oder ohne Eintrag der Personalabteilung ihrer Dienststelle mitgeteilt haben. Aus Datenschutzgründen werden die Zahlen nicht veröffentlicht oder ausgewertet und für die statistische Auswertung zugeschlagen.

Die Ergebnisse des Monitorings zum Ziel FüPo 2025 zum Stichtag 30. Juni 2023

Die Erhebung erfasst rund 600.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung - also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundepresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste.

Knapp 567.000 der rund 600.000 Beschäftigten arbeiten im nachgeordneten Bereich. 54 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt 45 Prozent.

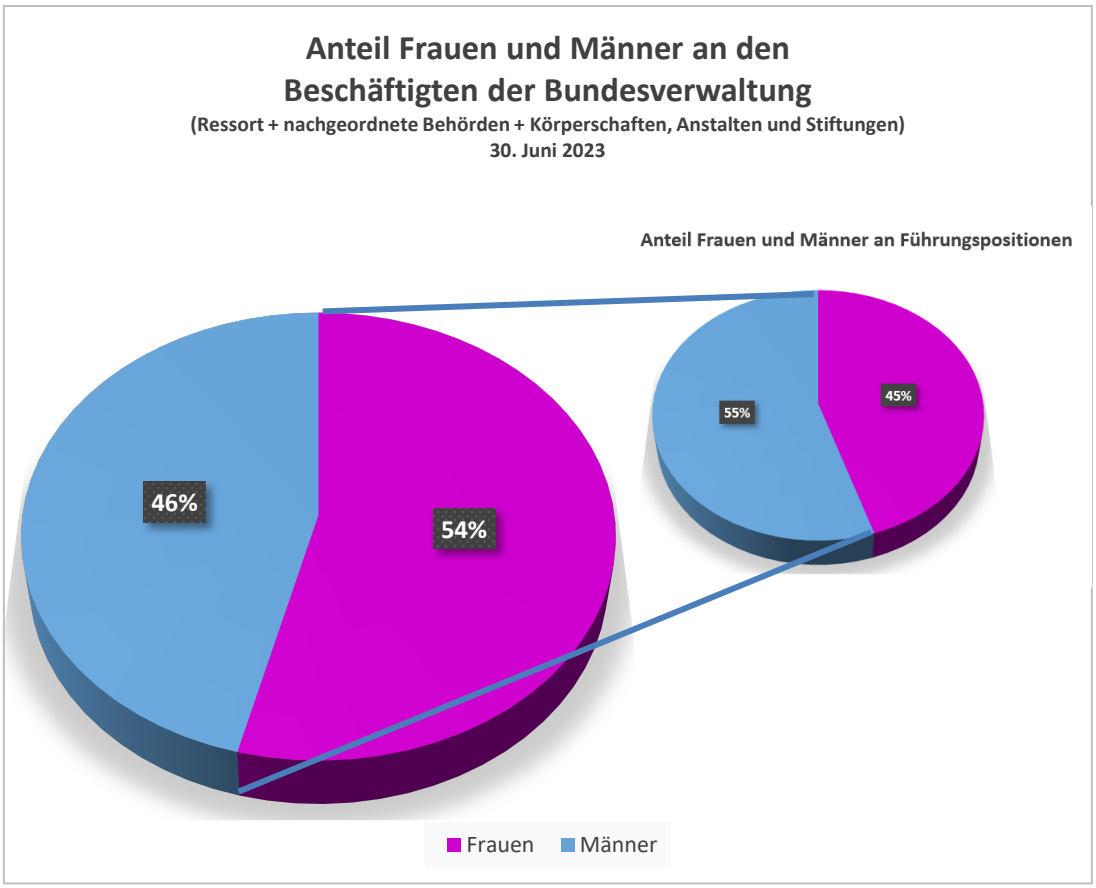


Abbildung 114 Anteil Frauen und Männer an den Beschäftigten der Bundesverwaltung, 30. Juni 2023

Im Vergleich dazu lag er im Vorjahr am Stichtag 30. Juni 2022 bei 44 Prozent. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen konnte also binnen eines Jahres noch einmal um einen Prozentpunkt gesteigert werden.

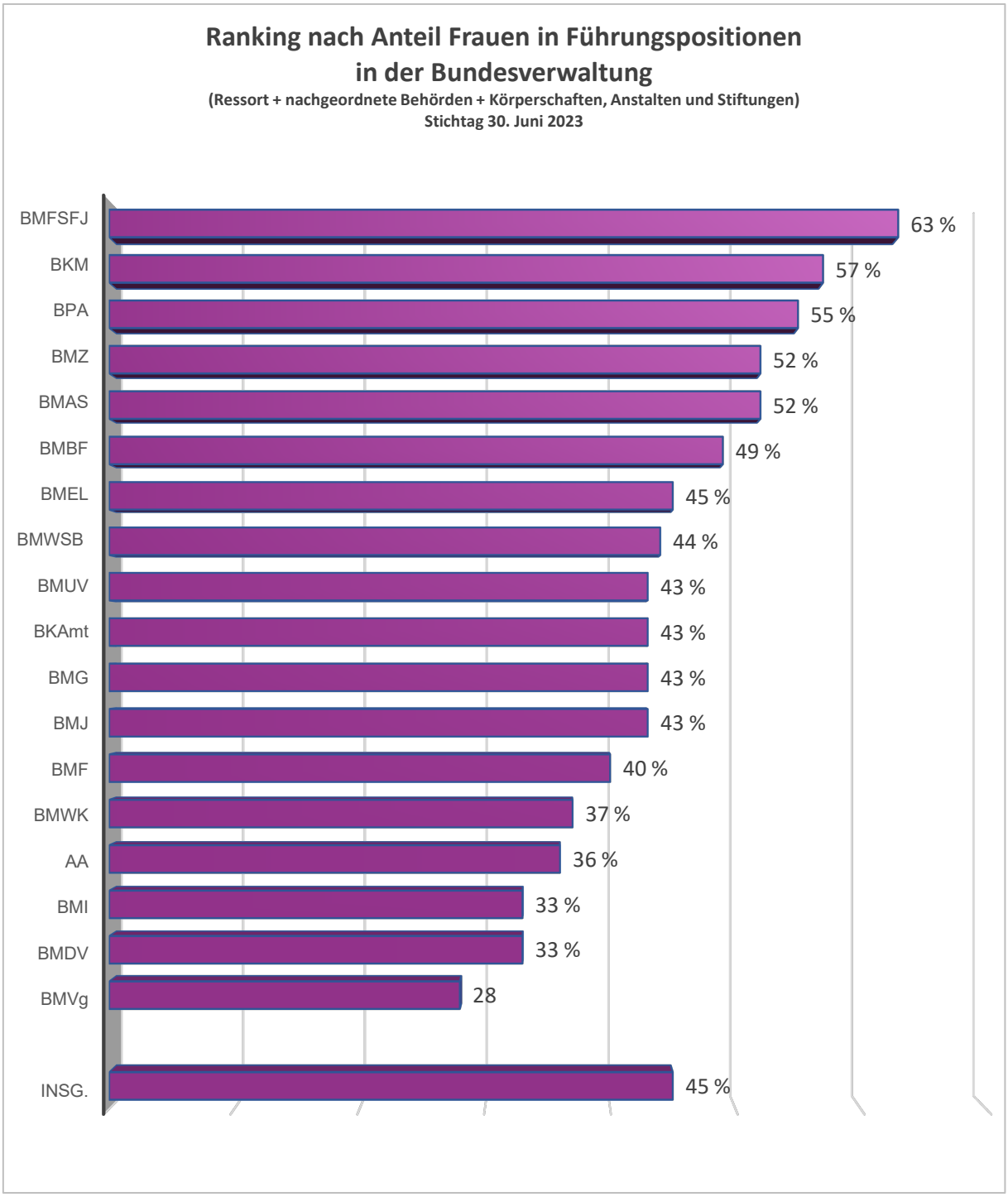


Abbildung 115 **Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung**

In einem Drittel der Ressorts (6 von 18 Häusern) liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen bereits bei mehr als 45 Prozent. Nur fünf Häuser liegen beim Anteil der Frauen an Führungspositionen noch unter 40 Prozent.

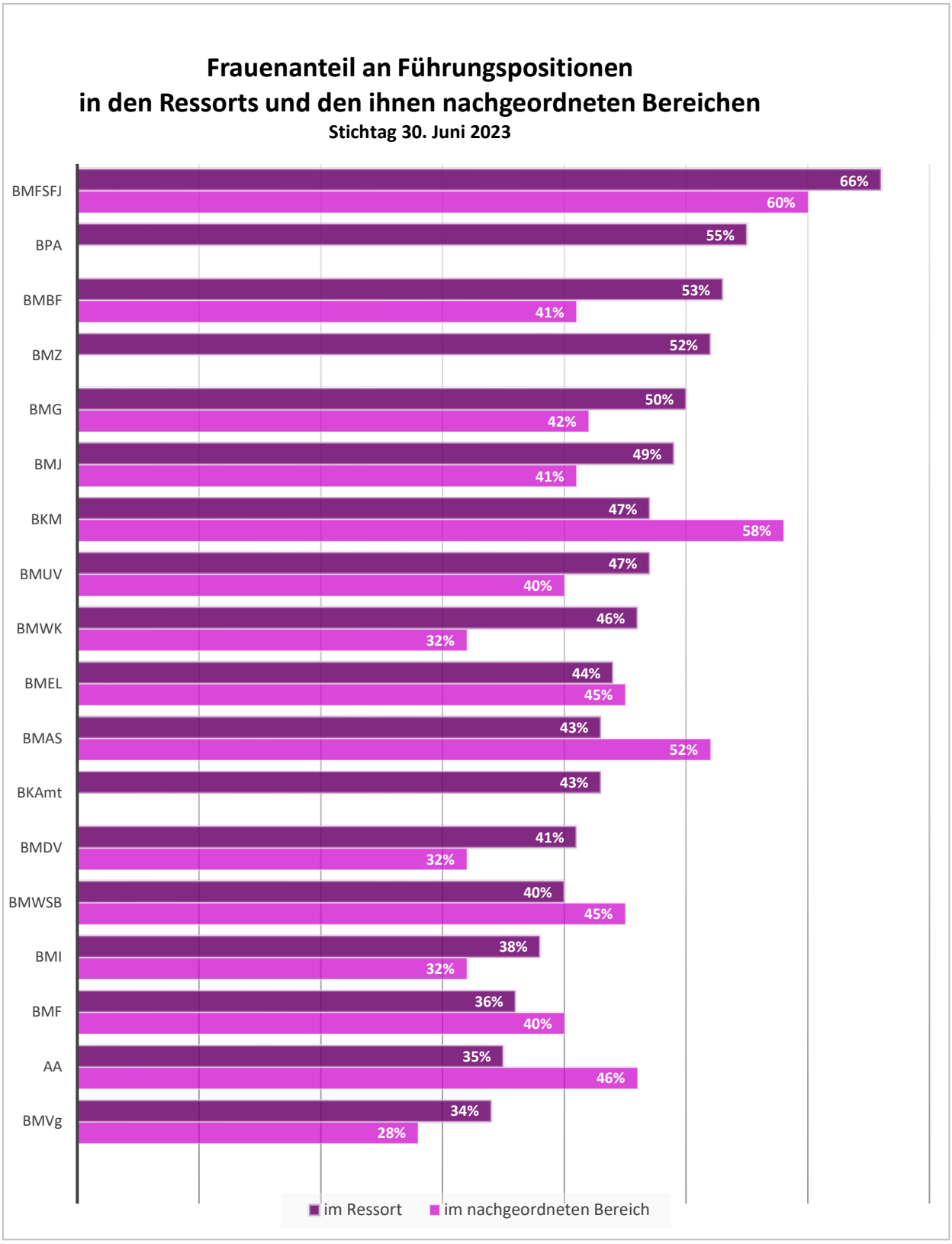


Abbildung 116 **Frauenanteil an Führungspositionen in den Ressorts und den ihnen nachgeordneten Bereichen**

In neun Häusern liegt der Anteil der Frauen in Führung im Ministerium selbst deutlich höher als in dem weniger exponierten ihm nachgeordneten Bereich. Hier offenbart sich Handlungsbedarf. In den Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und den nachgeordneten Behörden des Bundes arbeiten insgesamt gut 567.000 Beschäftigte, 54 Prozent davon sind Frauen. Deren Teilhabe an den Führungspositionen liegt insgesamt betrachtet bei 45 Prozent.
Zur Darstellung ist anzumerken, dass die nachgeordneten Bereiche der Häuser sehr unterschiedlich strukturiert sind. Während Ressorts wie das BMAS mit über 180.000 Beschäftigten im nachgeordneten Bereich, oder das BMG mit den Betriebskrankenkassen sowie das BMVg mit jeweils rund 80.000 sehr viele Beschäftigte und einen sehr großen nachgeordneten Bereich haben, sind anderen Ressorts wie beispielsweise dem BMBF nur eine Anstalt und eine Stiftung mit insgesamt nur rund 1.000 Beschäftigten nachgeordnet.

Projekt Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden

Führen in Teilzeit soll in der Praxis der Bundesverwaltung transparenter und für alle Beschäftigten zugänglicher werden. Teilzeitarbeit darf kein Karrierehindernis sein. Das im April 2023 vom BMFSFJ mit dem Zuwendungsempfänger, dem Harriet Taylor-Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin gestartete Projekt will aufzeigen, wie Führen in Teilzeit in der Praxis gelingen kann. Dadurch sollen Führungsmodelle, die auf Teilzeit basieren, insgesamt an Bedeutung gewinnen. Übergeordnetes Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auch über Teilzeitangebote zu erhöhen. Das gesetzliche Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst (FüPoG II) ist der Motor des Projektes: Bis zum Jahr 2025 sollen Führungspositionen in der gesamten Bundesverwaltung gleichberechtigt von Männern und Frauen besetzt sein. Im Weiteren sollen durch Führen in Teilzeit auch die Bedarfe anderer Zielgruppen (Ältere, Pflegende, Generation Y) erfüllt werden, um Fachkräfte zu halten. Weiterer Projektpartner ist der deutsche Beamtenbund (dbb).

Ziel des Projekts ist eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden.

Das Projekt soll:

- Gelebte Modelle zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden und Best Practices sichtbar machen
- Chancen und Herausforderungen der Modelle sowie Erfolgsfaktoren beschreiben
- Handlungsempfehlungen erstellen, damit diese Modelle gelingen können.

Zwei Teilzeit-Modelle werden betrachtet: Alleiniges Führen in Teilzeit und Führen im Tandem. Der Handlungsleitfaden soll im Juni 2024 im Rahmen einer Abschlussveranstaltung veröffentlicht werden.

Fazit: Erreichbarkeit des Ziels FüPo 2025 für die Bundesverwaltung

Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe bis Ende 2025 des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes zielt auf die Besetzung von Führungspositionen in der Bundesverwaltung. Hier hat der Bund in den vergangenen Jahren einen kontinuierlichen Anstieg erreicht und konnte das Tempo auf zwei Prozentpunkte pro Jahr steigern. Betrachtet man die gesamte Bundesverwaltung, liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen bereits bei 45 Prozent und das Ziel ist greifbar. Die Bundesregierung hat mit dem Plan FüPo 2025 auf die Zielerreichung hingewirkt und die richtigen Maßnahmen ergriffen. Die Erreichung des Ziels erscheint möglich, wenn es gelingt, das Tempo in den kommenden beiden Jahren bis 2025 noch einmal zu erhöhen.

E) Gremien des Bundes

I. Einführung

Um das gesetzliche Ziel einer paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an den Gremienbesetzungen des Bundes zu erreichen, 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 Koordinierung und vorausschauenden Planung von Gremienbesetzungen geführt. Die Erfolge dieser vereinbarten Regeln lassen sich an der Entwicklung der Zahlen ablesen.

Zudem wurde das BGremBG aus 2015 mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) am 12. August 2021 novelliert. Die bisherigen Vorgaben für die Besetzung von Gremien in Bezug auf die Mitglieder, die der Bund bestimmen kann, wurden erweitert und verschärft. Die neu eingeführte Soll-Vorgabe ersetzt die bisherige Ziel-Vorgabe zur paritätischen Besetzung von durch den Bund zu bestimmenden Mitgliedern in Aufsichtsgremien. Für wesentliche Gremien gilt weiterhin eine Hinwirkenspflicht zur paritätischen Besetzung durch Frauen und Männer. Zudem wird die Unterrichtungs- und Begründungspflicht gegenüber dem BMFSFJ bei kabinettrelevanten Gremienbesetzungen, bei denen ein Verstoß gegen die Vorgaben droht, auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet. Außerdem hat die Unterrichtung unverzüglich zu erfolgen.

Die Einschränkung auf Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern wurde aufgehoben. Stattdessen greifen die Vorgaben bereits ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern.

Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs des BGremBG fielen zum Stichtag 31. Dezember 2021 erstmals auch Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Erhebungspflicht nach § 5 Absatz 1 BGremBG. Dies ist bei einem Vergleich der aktuellen Zahlen mit Zahlen, die bis 2020 erhoben wurden, zu beachten. Ziel ist es, Entwicklungen und daraus eventuell resultierenden Handlungsbedarf herauszuarbeiten.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2022 alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien und deren jeweiligen Besetzungen mit Frauen und Männern erhoben und aufgelistet. Es besteht eine Veröffentlichungspflicht nach § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG. Die Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Das Statistische Bundesamt erstellt auf dieser Basis im Auftrag des BMFSFJ jährlich eine Statistik. Der vorliegende Bericht, der Teil der Achten Jährlichen Information zu den Führungspositionengesetzen ist, gibt Aufschluss über die Besetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern zum Stichtag 31. Dezember 2022 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2021. Unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen werden seit 2021 auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben.

II. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2022 insgesamt 610 Gremien gemeldet. Von diesen waren 395 Aufsichtsgremien und 215 wesentliche Gremien. Die Besetzungen dieser Gremien werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt. Außerdem werden die Entwicklungen von Frauenanteilen in Gremien seit der erstmaligen Erhebung 2016 dargestellt.

III. Aufsichtsgremien

Aufsichtsgremien sind gemäß § 3 Nummer 1 BGremBG Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts und Stiftungen des öffentlichen Rechts 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 oder der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG regelt, dass in jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein sollen. Wenn dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zusteht, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 BGremBG nur einen Sitz betragen. Diese Regelungen gelten für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden (§ 4 Absatz 2 BGremBG).

Das BGremBG a.F. sah Stufenregelungen zur Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien vor, die sich nur auf die Bundesmitglieder bezogen und außerdem nur griffen, wenn der Bund drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte. Ab 1. Januar 2016 mussten mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Die fixe Mindestquote von 30 Prozent sicherte eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet war, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Seit dem 1. Januar 2018 war es gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG a.F. das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien auf 50 Prozent zu erhöhen.

Mit der Novellierung des BGremBG im Jahr 2021 wurden die Anforderungen verschärft. Aus der Ziel-Vorschrift wurde eine Soll-Vorschrift. Es wird angestrebt, die Parität unter den Mitgliedern des Bundes in den Aufsichtsgremien weiter zu steigern und abweichende Besetzungen nur noch in gut begründeten Ausnahmefällen (eingeschränkte Ermessensausübung) zuzulassen.

Im Folgenden werden die Gremienbesetzungen getrennt dargestellt in Bezug auf Aufsichtsgremien, für die

a) die Vorgaben des BGremBG a.F. bereits galten (Nummer 1)

b) die Vorgaben seit der Novellierung gelten (Nummer 2)

c) wegen der Besetzung mit nur einem vom Bund bestimmten Mitglied keine Vorgaben des BGremBG zur paritätischen Besetzung zu beachten sind (Nummer 3).

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes

Stand 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	122	646	312	334

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 wurden 122 Aufsichtsgremien gemeldet, in denen der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 646 vom Bund bestimmten Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 312 der Mitglieder waren Frauen (48,3 Prozent) und 334 waren Männer (51,7 Prozent). In 93 Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 29 Aufsichtsgremien mit insgesamt 194 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes

Stand 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	107	214	111	103

107 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitglieder Bund unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund konnte in diesen Aufsichtsgremien 214 Mitglieder besetzen. 111 davon waren Frauen (51,9 Prozent) und 103 waren Männer (48,1 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist hier mit einer Steigerung um 6,1 Prozentpunkte eine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

In 63 dieser Aufsichtsgremien wurde Geschlechterparität erreicht. In 44 Aufsichtsgremien mit insgesamt 88 Sitzen des Bundes wurde keine paritätische Besetzung erreicht. Der Frauenanteil überwiegt hier mit 48 Sitzen. Die zukünftige Besetzung dieser Aufsichtsgremien sollte genau im Blick behalten werden, um das Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter zu erreichen.

3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes

Stand 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	166	166	71	95

In 166 der gemeldeten Aufsichtsgremien kann der Bund nur ein Mitglied bestimmen. Die Vorgaben des BGremBG gelten in dieser Konstellation nicht. Zum Stichtag waren in diesen Gremien 71 Frauen (42,8 Prozent) und 95 Männer (57,2 Prozent). In diesen Gremien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.

4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen 395 Aufsichtsgremien mit insgesamt 1.026 Mitgliedern, die der Bund bestimmte, 48,1 Prozent (494 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 51,9 Prozent (532 männliche Mitglieder).

Zum 31. Dezember 2022 galten in 229 Aufsichtsgremien die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 860 vom Bund bestimmte Mitglieder vertreten. 423 davon waren Frauen (49,2 Prozent) und 437 davon Männer (50,8 Prozent).

Tabelle 117 **Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien**

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	395	1.026	494	532
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	166	166	71	95
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	107	214	111	103
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	63	126	63	63
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	44	88	48	40
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	122	646	312	334
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	93	452	226	226
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	29	194	86	108

Bei den 107 Aufsichtsgremien mit nur zwei Mitgliedern des Bundes haben 63 Gremien die Paritätsvorgabe unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erfüllt und 44 noch nicht. Hier besteht bei den kommenden Besetzungsvorgängen Handlungsbedarf. Bei den Gremien mit drei oder mehr vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern haben 93 Gremien das Paritätsziel unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erreicht und 29 noch nicht.

5. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede in der Anzahl der ihnen zuzuordnenden Aufsichtsgremien auf.

Tabelle 118 Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war
BKAmt	0	0	0	0	0	0
AA	18	5	5	4	8	6
BMAS	3	0	0	0	3	2
BMBF	112	69	28	19	15	13
BMEL	8	1	3	2	4	2
BMF	19	3	7	2	9	7
BMFSFJ	4	0	0	0	4	2
BMG	11	6	5	2	0	0
BMI	16	6	2	0	8	3
BMJ	11	5	0	0	6	5
BMUV	5	1	0	0	4	4
BMVg	8	0	1	0	7	6
BMDV	23	3	9	8	11	11
BMWK	42	15	12	5	15	12
BMZ	8	0	6	5	2	2
BKM	104	52	29	16	23	17
BMWSB	3	0	0	0	3	1
insgesamt	395	166	107	63	122	93

IV. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2022 215 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 35,2 Prozent aller 610 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.614 Mitglieder bestimmen. Zum Vergleich: In allen Aufsichtsgremien waren es 1.026 Mitglieder. Die wesentlichen Gremien nehmen damit knapp 2/3 der Mitgliederzahl insgesamt ein.

Wesentliche Gremien sind gemäß § 3 Nummer 2 Buchstabe a BGremBG zum einen Gremien, bei denen die Bundesregierung als Gesamtheit die Bestimmung mindestens eines Mitglieds zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat. Damit sind alle Gremien, deren Besetzungsvorgänge kabinettrelevant sind, als wesentliche Gremien einzustufen (ausgenommen Aufsichtsgremien).

Zum anderen sind Gremien nach § 3 Nummer 2 Buchstabe b BGremBG wesentlich, die wegen ihrer besonderen tatsächlichen, wissenschaftlichen oder zukunftsrelevanten Bedeutung von den Institutionen des Bundes nach Nummer 3 als wesentliche Gremien

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 seiner besonderen Bedeutsamkeit und folglich der Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes als wesentliches Gremium.

In wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2, die als Vorgabe für die Aufsichtsgremien gilt, geschaffen oder erhalten wird. Demnach muss in jedem wesentlichen Gremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern darauf hingewirkt werden, dass unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Sofern dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zusteht, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Diese Regelung gilt gemäß § 4 Absatz 2 BGremBG für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Die Hinwirkenspflicht für die Erreichung einer paritätischen Vertretung war für wesentliche Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern bereits im BGremBG a.F. enthalten. Seit 2021 fallen auch wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht. In 21 wesentlichen Gremien mit 42 Mitgliedern greift diese Pflicht.

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

Stichtag 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	140	1.518	744	774

Der Bund bestimmte in 140 wesentlichen Gremien drei oder mehr Mitglieder. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a.F. die Hinwirkenspflicht. 744 Mitglieder von den 1.518 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49 Prozent). 774 Mitglieder waren Männer (51 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 46 von den 140 Gremien nicht paritätisch besetzt waren, weil entweder Frauen oder Männer in der Überzahl waren. Die Herausforderung für die folgenden Jahre wird sein, Geschlechterparität auch in jenen 46 wesentlichen Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

2. Wesentliche Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann

Stichtag 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	21	42	20	22

21 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fallen zum Stichtag 31. Dezember 2022 unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 42 Mitgliedern waren 20 Frauen (47,6 Prozent) und 22 Männer (52,4 Prozent). In neun dieser Gremien ist noch keine Parität erreicht. Darunter fallen vier Gremien mit jeweils zwei Frauen als Mitglieder und fünf Gremien mit jeweils zwei Männern als Mitglieder.

3. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein Mitglied bestimmen kann

Stichtag 31.12.2022	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	54	54	22	32

In 54 wesentlichen Gremien wurde zum Stichtag nur ein Mitglied vom Bund bestimmt. Hier ist der Unterschied zwischen den Frauen mit 22 Sitzen (40,7 Prozent) und Männern mit 32 Sitzen (59,3 Prozent) sehr deutlich. Die Gründe sind im Einzelnen nicht bekannt. Ursache könnte sein, dass keine Vorgaben greifen. Belege dafür liegen nicht vor.

4. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Insgesamt wurden von den 1.614 Mandaten 786 (48,7 Prozent) von Frauen und 828 (51,3 Prozent) von Männern wahrgenommen**. Der Frauenanteil in diesen Gremien war zum Stichtag mit 48,7 Prozent annähernd gleich hoch wie in den Aufsichtsgremien mit 48,1 Prozent.**

Zum 31. Dezember 2022 galten in **161 wesentlichen Gremien** bei der Besetzung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt wurden, die **Vorgaben des BGremBG**. In diesen Gremien waren 1.560 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 764 davon waren Frauen (49 Prozent) und 796 davon Männer (51 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist der **Anteil der Frauen bei den Mitgliedern Bund in den wesentlichen Gremien, die unter die Vorgaben des BGremBG fallen, um 0,9 Prozentpunkte gesunken**.

Tabelle 119 Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	215	1.614	786	828
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	54	54	22	32
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	21	42	20	22
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	12	24	12	12
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	140	1.518	744	774
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	94	863	435	428

5. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede auch bei der Anzahl der wesentlichen Gremien auf, die sie besetzen konnten. Auch hinsichtlich der erreichten Parität sind in der Relation zur Anzahl der Gremien Unterschiede erkennbar.

Tabelle 120 Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Institution	Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Darunter Gremien, in denen die Parität erreicht war	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Darunter Gremien, in denen die Parität erreicht war
BKAmt	3	0	0	0	3	1
AA	7	1	1	0	5	4
BMAS	9	1	1	0	7	5
BMBF	24	4	8	4	12	10
BMEL	9	0	1	1	8	3
BMF	9	1	3	3	5	2
BMFSFJ	22	2	1	1	19	14
BMG	41	20	3	1	18	11
BMI	18	2	0	0	16	11
BMJ	5	3	0	0	2	1
BMUV	7	1	0	0	6	5
BMVg	1	1	0	0	0	0
BMDV	7	3	2	2	2	0
BMWK	19	0	1	0	18	12
BMZ	1	0	0	0	1	1
BKM	28	14	0	0	14	11
BMWSB	5	1	0	0	4	3
insgesamt	215	54	21	12	140	94

V. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu der Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien mit Frauen und Männern

Der Bund bestimmte in allen 610 Gremien insgesamt 2.640 Mitglieder. 1.280 Mitglieder waren Frauen (48,5 Prozent) und 1.360 Männer (51,5 Prozent). In den 262 Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2.164 Mitglieder bestimmen konnte, waren 1.056 Frauen (48,8 Prozent) und 1 108 Männer (51,2 Prozent) vertreten. Darunter waren 187 Gremien, die eine Geschlechterparität erreicht haben. Dabei bleibt zu beachten, dass das Ziel Parität auch dann verfehlt wird, wenn mehr Frauen als Männer in einem Gremium vertreten sind. In den 128 Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmten Mitgliedern wurden 256 Mitglieder bestimmt. Hier waren 131 Frauen (51,2 Prozent) und 125 Männer (48,8 Prozent) vertreten. In diesen Gremien wurde unter den vom Bund bestimmten Mitgliedern bei 75 eine Geschlechterparität erreicht.

Tabelle 121 Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	610	2.640	1.280	1.360
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	220	220	93	127
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	128	256	131	125
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	75	150	75	75
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	262	2.164	1.056	1.108
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	187	1.315	661	654

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Die Unterschiede in der Anzahl von wesentlichen Gremien und Aufsichtsgremien, die von den Institutionen besetzt werden, zeigen sich auch in der Aufstellung über alle Gremien hinweg.

Tabelle 122 Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Institution	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	3	0	0	3
AA	25	6	6	13
BMAS	12	1	1	10
BMBF	136	73	36	27
BMEL	17	1	4	12
BMF	28	4	10	14
BMFSFJ	26	2	1	23
BMG	52	26	8	18
BMI	34	8	2	24
BMJ	16	8	0	8
BMUV	12	2	0	10
BMVg	9	1	1	7
BMDV	30	6	11	13
BMWK	61	15	13	33
BMZ	9	0	6	3
BKM	132	66	29	37
BMWSB	8	1	0	7
insgesamt	610	220	128	262

Auch der Blick auf die Anzahl von Frauen und Männern bei den Gremienbesetzungen der verschiedenen Institutionen macht deutliche Unterschiede erkennbar.

BMJ hat über alle Gremien hinweg annähernd Parität erreicht. BMAS, BMG, BMDV, BMZ sind auf einem guten Weg in der Gesamtschau. BMFSFJ, BKM und BMDV haben einen deutlichen Überhang von Frauen, während andere Institutionen diesen Überhang bei Männern aufweisen.

Tabelle 123 Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes

Institution	**Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied**		**Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern**		**Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern**		**Frauen insgesamt**	**Männer insgesamt**
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAmt	0	0	0	0	16	23	16	23
AA	1	5	6	6	36	38	43	49
BMAS	0	1	2	0	37	40	39	41
BMBF	28	45	33	39	76	69	137	153
BMEL	0	1	3	5	73	95	76	101
BMF	1	3	11	9	32	40	44	52
BMFSFJ	1	1	1	1	143	105	145	107
BMG	13	13	13	3	119	133	145	149
BMI	1	7	0	4	85	120	86	131
BMJ	3	5	0	0	27	24	30	29
BMUV	1	1	0	0	43	37	44	38
BMVg	0	1	2	0	17	15	19	16
BMDV	4	2	12	10	45	43	61	55
BMWK	8	7	9	17	165	182	182	206
BMZ	0	0	7	5	14	14	21	19
BKM	32	34	32	26	94	79	158	139
BMWSB	0	1	0	0	34	51	34	52
insgesamt	93	127	131	125	1.056	1.108	1.280	1.360

Tabelle 7 zeigt auf, dass bei den Institutionen auch bezogen auf die Anzahl der jeweiligen Mitglieder, die der Bund bestimmt hat, große Unterschiede bestehen. Die Institutionen mit den meisten Mitgliedern sind BMWK mit 388 Mitgliedern, BKM mit 297 Mitgliedern, BMG mit 294 Mitgliedern und BMBF mit 290 Mitgliedern.

VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31.12.2016

Gremienbesetzungen des Bundes nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) - Entwicklung seit Einführung der Vorgaben							
	Stichtag	**Stichtag**	**Stichtag**	**Stichtag**	**Stichtag**	**Stichtag**	**Stichtag**
	31.12.2016	**31.12.2017**	**31.12.2018**	**31.12.2019**	**31.12.2020**	**31.12.2021**	**31.12.2022**
Aufsichtsgremien insgesamt	329	329	338	345	368	384	395
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	100	98	104	103	104	215	229
Mandate Bund in diesen Gremien	505	498	524	533	555	771	860
davon Frauen	189	182	218	252	267	370	423
Frauen in Prozent	37,4	36,5	41,6	47,3	48,1	48,0	49,2
davon Männer	316	316	306	281	288	401	437
Männer in Prozent	62,6	63,5	58,4	52,7	51,9	52,0	50,8
Wesentliche Gremien insgesamt	191	191	202	206	205	206	215
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	134	126	135	138	140	155	161
Mandate Bund in diesen Gremien	1.627	1.458	1.608	1.470	1.524	1.486	1.560
davon Frauen	682	647	750	679	733	741	764
Frauen in Prozent	41,9	44,4	46,6	46,2	48,1	49,9	49
davon Männer	945	811	858	791	791	745	796
Männer in Prozent	58,1	55,6	53,4	53,8	51,9	50,1	51
Alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien	520	520	540	551	573	590	610
mit Vorgaben nach dem BGremBG	234	224	239	241	244	370	390
Mandate Bund in diesen Gremien	2.132	1.956	2.132	2.003	2.079	2.257	2.420
davon Frauen	871	829	968	931	1.000	1.111	1.187
Frauen in Prozent	40,9	42,4	45,4	46,5	48,1	49,2	49
davon Männer	1.261	1.127	1.164	1.072	1.079	1.146	1.233
Männer in Prozent	59,1	57,6	54,6	53,5	51,9	50,8	51

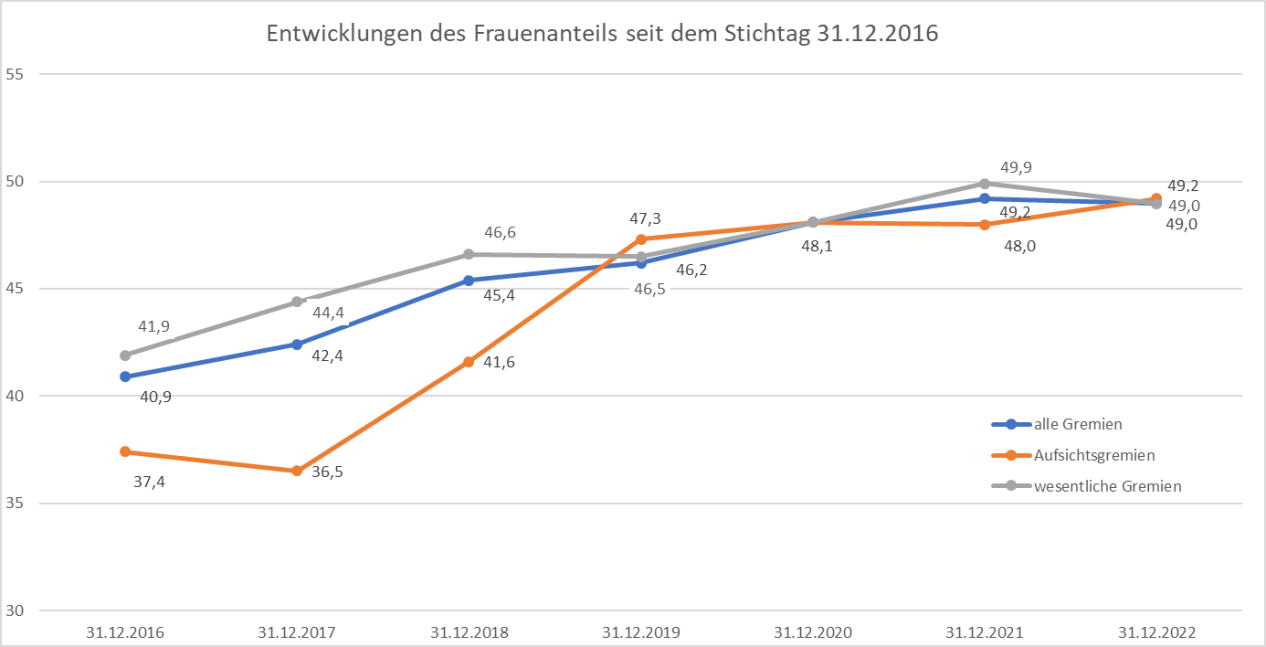


Abbildung 117 Entwicklungen des Frauenanteils seit dem Stichtag 31.12.2016

Die Übersichten zeigen, dass die Einführung der Vorgaben im BGremBG den Frauenanteil an den Mitgliedern, die der Bund bestimmt, deutlich gesteigert hat.

In den Aufsichtsgremien betrug der Prozentanteil zum 31. Dezember 2016 37,4 Prozent. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 erhöhte er sich signifikant auf 49,2 Prozent. Bei den wesentlichen Gremien stieg der Frauenanteil von 41,9 Prozent Ende 2016 auf 49 Prozent zum Stichtag 31. Dezember 2022. Über alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien hinweg, für die die Vorgaben des BGremBG gelten, steigerte sich der Frauenanteil seit der ersten Erhebung am 31. Dezember 2016 von 40,9 Prozent auf 49 Prozent zum Erhebungsstichtag 31. Dezember 2022.

Mit der Ausweitung der Vorgaben auf Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die der Bund bestimmt, hat sich die Anzahl der zu betrachtenden Gremien und auch die Zahl der Mandate beträchtlich erhöht. Das ist im Hinblick auf das Ziel der Schaffung von Parität bei den Mitgliedern des Bundes in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien von Bedeutung. Je mehr Gremien und Mandate in den Blick genommen werden, desto mehr Chancen bieten sich Frauen. Außerdem werden Transparenz und Verbindlichkeit durch die Ausweitung gestärkt.

VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zur Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen

Auch die vom Bund bestimmten Mitglieder in den Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen sind in der Auflistung der Besetzungen von Aufsichtsgremien enthalten. In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG). Nach einer Abfrage zum 31. August 2023 beträgt der Anteil von Frauen bei den vom Bund zu bestimmenden Gremienmitgliedern in allen unmittelbaren Beteiligungen, wo der Bund mindestens zwei Mandate einnimmt, 49,6 Prozent und erreicht damit die Geschlechterparität. Der Bund wird seiner Verantwortung gegenüber anderen Akteuren, auch gegenüber der Privatwirtschaft und Arbeitnehmervertretungen, bei der Besetzung von Gremien eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu erreichen, gerecht. Zu weiteren Ausführungen hinsichtlich der Besetzung von Organen in Bundesunternehmen wird auf Teil C der Achten Jährlichen Information verwiesen.

VIII. Methodik

Das BGremBG aus 2015 ist stufenweise in Kraft getreten. Die Neuregelungen aus dem novellierten BGremBG gelten hingegen unverzüglich ab Inkrafttreten des Gesetzes am 12. August 2021 und lösen das stufenweise Vorgehen und die Vorgaben aus 2015 vollständig ab. Es gilt nun das verschärfte Ziel einer paritätischen Besetzung mit Frauen und Männern unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern in Gremien, in denen der Bund mindestens zwei Mitglieder bestimmt. Bei den Aufsichtsgremien ist das Ziel als Soll-Vorschrift verankert; bei den wesentlichen Gremien als Hinwirkenspflicht.

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2022. Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind die nach § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG gemeldeten Daten.

Die Institutionen des Bundes erfassen gemäß § 5 Absatz 1 BGremBG jährlich zum 31. Dezember (in diesem Bericht zum 31. Dezember 2022):

1. die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,
2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien zu bestimmenden Mitglieder,
3. die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat und
4. die Veränderungen nach den Nummern 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

Bis zum 31. März 2023 hatten die Institutionen des Bundes die Daten dem Statistischen Bundesamt zu melden und sie in übersichtlicher Form unter Beachtung des Datenschutzes auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen (§ 5 Absatz 2 BGremBG). Das Statistische Bundesamt hat die jährliche Gremienstatistik im Auftrag des BMFSFJ zu den gemeldeten Daten erstellt.

Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt)

Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder am 31.12.2022			
Institution Art des Gremiums	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insge-samt
Auswärtiges Amt			
Aufsichtsgremien			
Stiftungsrat des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS)	1	1	2
Mitgliederversammlung des European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management e. V.	-	1	1
Board of Govenors der Anna Lindh Stiftung	-	1	1
Aufsichtsrat Instrument in Support of Trade Exchanges (INSTEX SAS)	-	1	1
Stiftungsrat Internationale Akademie Nürnberger Prinzipien	1	-	1
Stiftungsrat Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB)	5	6	11
Verwaltungsrat Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	2	2	4
Beirat Deutsch-Tschechisches Gesprächsforum	7	8	15
Aufsichtsrat Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)	3	1	4
Stiftungsrat EU-Lateinamerika-Karibik Stiftung (EU-LAK-Stiftung)	-	1	1
Kuratorium Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tajikistan Regional Integra-tion Programme)	1	3	4
Zentraldirektion Deutsches Archäologisches Institut (DAI)	1	1	2
Board Fulbright Kommission	2	3	5
Stiftungsrat Alexander von Humboldt-Stiftung	2	-	2
Kuratorium Villa Aurora & Thomas Mann House e.V.	1	1	2
Mitgliederversammlung Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (ifa)	2	2	4
Präsidium Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (ifa)	1	1	2
Kuratorium Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	3	3	6
wesentliche Gremien			
Kuratorium Deutsch-Israelisches Zukunftsforum (DIZF)	5	1	6
Vorstand Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	1	2	3
Rat Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	2	3	5
Akademiebeirat Tarabya	2	2	4
Vorstand Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	1	2	3
Präsidium Goethe-Institut e.V.	-	2	2
Mitgliederversammlung Goethe-Institut e.V.	-	1	1
Bundesministerium für Arbeit und Soziales			
Aufsichtsgremien			
Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	5	10
Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	1	2	3
Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	3	8
wesentliche Gremien			
DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	5	6	11
Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	2	1	3
Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	1	2	3
Sozialbeirat nach § 156 SGB VI	2	1	3
Verbandsausschuss des Deutschen Sozialrechtsverbandes e. V.	5	7	12
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedi-zin	5	8	13
Rat der Arbeitswelt	6	5	11

Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behinderten-rechtskonvention	2	-	2
Kommission nach § 3 des Versorgungsruhensgesetzes	-	1	1
Bundesministerium für Bildung und Forschung			
Aufsichtsgremien[1)]			
Berlin Institute of Health @ Charité (BIH), Verwaltungsrat	3	-	3
Bildung und Begabung, Kuratorium	1	-	1
Charité - Universitätsmedizin Berlin, Aufsichtsrat	1	-	1
Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat	2	2	4
Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI), Aufsichtsrat	1	-	1
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	-	1	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	3	2	5
Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium	1	2	3
Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	1	1	2
Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council)	-	2	2
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council)	-	2	2
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	1	1	2
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	1	1	2
Futurium, Aufsichtsrat	2	2	4
Haus der kleinen Forscher, Stiftungsrat	2	-	2
Institut Laue-Langevin (ILL), Steering Committee	1	-	1
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS,) Mitgliederversammlung	-	1	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSPO), Board of Trustees	1	1	2
Kuratorium der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) e.V.	1	2	3
Max Weber Stiftung - Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS), Stiftungsrat	1	1	2
Max-Planck-Institut für Meteorologie in Hamburg (MPI HH), Kuratorium	-	1	1
SPRIND GmbH, Aufsichtsrat	4	3	7
Steuerungsgruppe "Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich" nach Art. 91b Abs. 2 GG	3	1	4
Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Bund-Länder-Gremium	1	1	2
Stiftung Jugend forscht e. V., Kuratorium	1	-	1
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft (MBSF), Kuratorium	3	4	7
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	-	1	1
TWINCORE, Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung GmbH, Aufsichtsrat	1	-	1
Weizenbaum-Institut e. V., Kuratorium	1	1	2
Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Kuratorium (des Forschungsverbundes)	1	1	2
Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat	1	-	1
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Kuratorium	2	1	3
Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Stiftungsrat	1	2	3
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Kuratorium	1	1	2
Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Mitgliederversammlung	-	1	1
Forschungszentrum Jülich (FZJ), Aufsichtsrat	1	2	3
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel, Kuratorium	-	1	1
GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat	-	2	2
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat	-	1	1
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf e. V. (HZDR), Kuratorium	1	-	1
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat	2	-	2
Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit gGbmH (CISPA), Aufsichtsrat	1	-	1
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH (UFZ), Aufsichtsrat	1	1	2
Helmholtz-Zentrum hereon GmbH (HZG), Aufsichtsrat	2	1	3

Helmholtz-Zentrum München - Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat	2	1	3
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ), Kuratorium	1	1	2
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat	1	-	1
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC), Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium	1	-	1
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DIfE), Kuratorium	1	1	2
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Stiftungsrat	1	1	2
Deutsches Museum von Meisterwerken der Naturwissenschaft und Technik (DM), Kuratorium	2	-	2
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung (DPZ), Aufsichtsrat	-	1	1
Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ), Stiftungsrat	-	1	1
Deutsches Schifffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	-	1	1
Dubnow-Institut (DI), Kuratorium	-	1	1
Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (zFBH), Aufsichtsrat	1	-	1
FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	2	-	2
Forschungsverbund Berlin e. V. (FVB), Kuratorium	1	-	1
Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin e. V. (GWZ), Kuratorium	1	-	1
Georg-Eckert-Institut - Leibniz-Institut für Internationale Schulbuchforschung (GEI), Kuratorium	1	1	2
Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat	1	-	1
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat	2	-	2
INM - Leibniz-Institut für Neue Materialien, Kuratorium	-	1	1
Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat	-	1	1
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	-	1	1
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1	3
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen, Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie (ATB) Potsdam, Kuratorium	1	1	2
Leibniz-Institut für Alternsforschung - Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften - ISAS e. V., Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik e. V. an der Universität Rostock (IAP), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e. V. (IFW), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Gemüse- und Zierpflanzenbau (IGZ)	-	2	2
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Immuntherapie (LIT), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V. (DWI), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT Rostock), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Medienforschung - Hans-Bredow-Institut (HBI)	-	1	1
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung e. V. (IOM), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat	-	1	1

Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW), Kuratorium	1	1	2
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e. V. (IPF), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie - BIPS GmbH, Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) gGmbH	1	-	1
Leibniz-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Troposphärenforschung e. V., Leipzig (TROPOS), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Zentrum für Marine Tropenforschung (ZMT), Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium	1	-	1
Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH (MFO), Verwaltungsrat	-	1	1
Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat	1	-	1
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e. V. (PIK), Kuratorium	-	1	1
Römisch-Germanisches Nationalmuseum (RGZM), Stiftungsrat	1	-	1
Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat	1	-	1
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	-	1	1
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	-	1	1
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	-	1	1
Zoologisches Forschungsmuseum Alexander Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	-	1	1
wesentliche Gremien			
Beirat Deutschlandstipendium	1	2	3
Bioökonomierat	9	10	19
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	3	2	5
Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V.(DFG), Hauptausschuss	4	4	8
Deutscher Ethikrat	7	6	13
Deutsches Studentenwerk e. V. (DSW), Kuratorium	1	-	1
EUREKA High-Level Group (HLG)	-	1	1
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	1	2
Europäischer Ausschuss für den Raum für Forschung und Innovation (ERAC)	-	2	2
European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI)	-	2	2
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)	3	3	6
Governing Board Fusion for Energy (F4E)	-	2	2
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Kommission der Finanzmittelgeber	-	2	2
Kuratorium der PRIMA-Stiftung	-	1	1
Leibniz-Gemeinschaft (WGL), Senat	1	1	2
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium	-	1	1
Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII)	1	1	2
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	1	3	4
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	2	3
Senat der Max-Planck-Gesellschaf-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (MPG)	1	1	2
Unabhängige Expertenkommission Fracking (ExKom)	2	2	4
VolkswagenStiftung (VWS), Kuratorium	4	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	5	4	9
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	4	2	6

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft			
Aufsichtsgremien			
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	1	1	2
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Lebensmittel-Systembiologie an der Technischen Universität München	1	1	2
Kuratorium Forschungsinstitut für Nutztierbiologie (FBN)	-	2	2
Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V. (FNR)	2	5	7
Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE)	-	1	1
Verwaltungsrat des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)	2	11	13
Aufsichtsrat des Deutschen Biomasseforschungszentrums gGmbH (DBFZ)	3	3	6
Verwaltungsrat der Landwirtschaftlichen Rentenbank	3	2	5
wesentliche Gremien[2)]			
Sachverständigenrat "Ländliche Entwicklung" (SRLE)	8	4	12
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	5	10	15
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	9	9	18
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	3	7	10
Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	6	6	12
Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission	17	15	32
Tierschutzkommission	5	5	10
Verwaltungsrat der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur (EFCA)	1	1	2
Zukunftskommission Landwirtschaft	10	18	28
Bundesministerium der Finanzen			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei Gruppe GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der Commerzbank AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG)	2	2	4
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der KfW Capital GmbH & Co KG	2	-	2
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	-	2	2
Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV)	3	3	6
Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	2	2	4
Aufsichtsrat der TUI AG	2	-	2
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3	6
Board von Bruegel	-	1	1
Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH	-	2	2
Kuratorium der Stiftung "Erinnerung, Verantwortung und Zukunft"	1	1	2
Stiftungsrat der Stiftung "Geld und Währung"	2	-	2
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	2	4	6
Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR	-	1	1
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	1	-	1
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	2	4	6
wesentliche Gremien			
Ausschuss für Finanzstabilität (AFS)	2	5	7
Beirat des Stabilitätsrates	1	1	2
Kunstbeirat	1	1	2
Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation	2	1	3
Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)	-	1	1
Programmbeirat	1	1	2

Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)	1	4	5
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT)	3	1	4
Vorstand der Deutschen Bundesbank	1	2	3
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend			
Aufsichtsgremien			
Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerks	4	-	4
Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerks	5	3	8
Aufsichtsrat des Deutsch-Griechischen Jugendwerks	2	2	4
Steuerungsgruppe der Bundesstiftung Frühe Hilfen	3	3	6
wesentliche Gremien			
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	3	2	5
Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerks	6	6	12
Bundesjugendspiele	1	-	1
Prüfstelle für jugendgefährdende Medien bei der Bundeszentrale für Kinder- und Jugendmedienschutz	-	1	1
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) nach dem Jugendmedienschutz-Staatsvertrag der Länder	1	1	2
Jugendpolitischer Beirat des BMFSFJ	18	12	30
Bundesjugendkuratorium (§ 83 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VIII)	8	7	15
Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	1	2	3
Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	1	2	3
Sachverständigenkommission für den 17. Kinder- und Jugendbericht (§ 84 Sozialgesetzbuch VIII)	7	7	14
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	3	2	5
Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerks	6	6	12
Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs	4	2	6
Betroffenenrat	10	6	16
Sachverständigenkommission für den Neunten Altersbericht der Bundesregierung	6	5	11
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10	21
Beirat ESF-Plus Programm "Stärkung der Teilhabe älterer Menschen - gegen Einsamkeit und Isolation (STäM)	7	7	14
Stiftungsrat der Conterganstiftung	1	2	3
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung	7	7	14
Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	6	6	12
Beirat Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen"	13	2	15
Ausschuss für Mutterschutz	11	4	15
Bundesministerium für Gesundheit			
Aufsichtsgremien [3)]			
DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.	-	1	1
EMA-Verwaltungsrat	-	1	1
Europäische Drogenbeobachtungsstelle - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD/EMCDDA)	-	1	1
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e.V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	2	-	2
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	1	1	2
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	-	1	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	-	2
Kuratorium des Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI)	2	-	2
Verwaltungsausschuss gematik GmbH	1	1	2
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)	1	-	1

Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	-	1	1
wesentliche Gremien[4)]			
Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human- CMDh)	1	-	1
Beirat Unabhängige Patientenberatung	6	6	12
Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD)	14	15	29
Beirat für den „Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst"	7	9	16
Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses	1	-	1
Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO)	-	1	1
Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT)	-	1	1
Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP)	1	-	1
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	-	1
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	-	1
Gendiagnostik-Kommission (GEKO)	10	9	19
Gesellschafterversammlung der gematik GmbH	-	1	1
Innovationsausschuß	1	1	2
Kommission Environmental Public Health und Umweltmedizin	9	8	17
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	9	9	18
Lenkungsausschuß Deutsches Hämophilieregister	4	4	8
Medical Device Coordination Group (MDCG)	-	1	1
Medicines Shortages Steering Group (MSSG) Executive Steering Group on Shortages and Safety of Medicinal Products	-	1	1
Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission)	5	7	12
Nationale Präventionskonferenz (NPK)	-	1	1
Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln (NAVKO)	3	3	6
Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC)	-	1	1
Pädiatrischer Ausschuss der EMA (PDCO)	1	-	1
Regelungsausschuss für Blutprodukte	1	-	1
Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU	1	-	1
Regierungskommission Krankenhausversorgung	7	10	17
Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR)	3	4	7
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	4	9	13
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	2	-	2
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	-	1
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	1	-	1
Ständige Impfkommission (STIKO)	8	10	18
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	2	-	2
Ständiger Ausschuss für Human- Arzneimittel der EU	-	1	1
Trinkwasserkommission	7	9	16
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	1	-	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	1	-	1
Wissenschaftlicher Ausschuss beim Zentrum für Krebsregisterdaten (ZfKD)	7	6	13
Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie	7	7	14
Wissenschaftlicher Beirat zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs beim Bundesversicherungsamt (BVA)	5	3	8
Zentrale Ethik-Kommission für Stammzellenforschung (ZES)	4	5	9
Bundesministerium des Innern und für Heimat			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe	1	-	1

Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti-Doping Agentur“	-	1	1
Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	4	7	11
Lenkungsausschuss für die einheitliche Behördennummer 115	-	3	3
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	-	1	1
Aufsichtsrat der ALDB GmbH	-	1	1
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz (ÖS)	1	3	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	-	2	2
Lenkungsausschuss Internet Governance Forum Deutschland (IGF-D)	-	4	4
Kuratorium des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB)	8	10	18
Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	-	2	2
Aufsichtsrat der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH	2	1	3
Stiftungsrat der Stiftung für ehemalige politische Häftlinge	3	3	6
Kuratorium der Trainerakademie Köln e.V.	-	1	1
Verwaltungsrat Föderale IT-Kooperation	-	1	1
Aufsichtsrat der DigitalService GmbH des Bundes	4	4	8
wesentliche Gremien			
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	3	3	6
Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	2	1	3
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	4	6	10
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6	12
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaft	3	8	11
Bundespersonalausschuss	2	1	3
Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt	3	3	6
Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt	4	9	13
Zentrale Arbeitsgruppe der einheitlichen Behördennummer 115	4	4	8
Ständiger Ausschuss für geografische Namen (BKG)	3	4	7
IT-Planungsrat	-	1	1
Datenethikkommission	8	8	16
Beratungskreis des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus	4	4	8
Unabhängige Kommission Antiziganismus	5	6	11
Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit	5	4	9
Verwaltungsrat Polizei-IT-Fonds	-	1	1
Kuratorium Sachverständigenrat für Integration und Migration	2	7	9
Digital-Gipfel der Bundesregierung, BMI-Gipfel-Plattform 5 „Offene Verwaltung – Daten intelligent nutzen“	5	11	16
Bundesministerium der Justiz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat juris GmbH	2	1	3
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	-	1
Kuratorium der Stiftung Forum Recht	1	2	3
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	3	3	6
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	5	3	8
Kuratorium der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. (IRZ)	6	5	11
Stiftungsrat der Stiftung Europäische Rechtsakademie Trier	-	1	1
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation	-	1	1
Verwaltungsrat des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	-	1	1
Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer	1	-	1
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	3	5
wesentliche Gremien			

Geschäftsführung juris GmbH	-	1	1
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	1	-	1
Haushaltsausschuss des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	-	1	1
Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung	2	3	5
Nationaler Normenkontrollrat (NKR)	6	4	10
Bundesministerium der Verteidigung			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat Bundeswehrfuhrpark Service GmbH (BwFPS GmbH)	2	2	4
Aufsichtsrat BWI GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (FBG mbH)	3	2	5
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsaltlasten mbH (GEKA mbH)	1	2	3
Aufsichtsrat Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL GmbH)	3	3	6
Aufsichtsrat Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM GmbH; ehemals LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH)	2	2	4
Aufsichtsrat Hensoldt AG	2	-	2
wesentliche Gremien			
Stifterkreis Stiftung Münchner Sicherheitskonferenz	-	1	1
Bundesministerium für Digitales und Verkehr			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	3	2	5
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	1	2	3
Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG)	1	1	2
Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG)	1	1	2
Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	2	2	4
Fluko Flughafenkoordination Deutschland GmbH (Fluko)	2	1	3
Aufsichtsrat Toll Collect	4	4	8
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Netz AG	1	2	3
Aufsichtsrat der DB Engeneering & Consulting	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Regio AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Schenker AG	1	2	3
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	2	-	2
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	-	1
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	5	5	10
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	1	1	2
Aufsichtsrat der Autobahn GmbH des Bundes	3	3	6
Aufsichtsrat der DB broadBand GmbH	1	1	2
Aufsichtsrat der Mobilfunkinfrastrukturgesellschaft (MIG)	2	3	5
wesentliche Gremien			
Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMDV	7	5	12
Beirat der Stiftung "Schifffahrtsstandort Deutschland"	1	-	1
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	-	1
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e.V.	1	1	2
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH	1	1	2

Grenzwertkommission (GWK)	1	-	1
Beirat für Radverkehr	11	9	20
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz			
Aufsichtsgremien[5)]			
Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftlich Verwaltung e.V.	1	-	1
Aufsichtsrat des Instituts für qualifizierende Innovationsforschung & -beratung GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der 50Hertz Transmission GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Condor Flugdienst GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der CureVac N.V.	1	-	1
Aufsichtsrat der DLR Joint Ventures GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Eurogrid GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e.V.	2	2	4
Aufsichtsrat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim	1	-	1
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2	3
Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)	3	3	6
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing GmbH	4	3	7
Aufsichtsrat Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle e.V.	-	2	2
Aufsichtsrat WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	2	2	4
Aufsichtsrat WIK-Consult GmbH	2	2	4
Aufsichtsrat Wismut GmbH	2	3	5
Beirat des Erdölbevorratungsverbandes	-	3	3
Deutsches Institut für Normung e.V. - Präsidialausschuss Forschung, Innovation und Entwicklung	1	-	1
Deutsches Institut für Normung e.V. - Präsidium	1	-	1
Fachbeirat atmosfair gGmbH	2	-	2
Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds I, II, III und IV.	1	1	2
Kuratorium der H2Global Stiftung	4	3	7
Kuratorium der Stiftung zur Förderung der Forschung für die gewerbliche Wirtschaft - Stiftung Industrieforschung -	1	-	1
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn	1	2	3
Kuratorium des Leibniz Instituts für Finanzmarktforschung SAFE e.V.	1	1	2
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Angewandte Geophysik	-	2	2
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	-	3	3
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V,Tübingen	1	-	1
Kuratorium RAG-Stiftung	-	2	2
RKW Kompetenzzentrum - Verwaltungsrat	1	-	1
Senat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR)	3	3	6
Stiftung "Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung", Kuratorium	2	7	9
Stiftungsrat - ZBW Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft	-	2	2
Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel	-	2	2
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der European Transonic Windtunnel GmbH (ETW)	-	1	1
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der Stiftung Dt./Niederländischer Windkanäle (DNW)	-	2	2
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.	1	1	2
Verwaltungsrat ifo - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V., München	1	1	2
Verwaltungsrat Mikromezzaninfonds	2	2	4
Verwaltungsrat RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	-	1	1
Vorstand "Stiftung Zukunft des Kohlenstoffmarktes"	1	1	2
wesentliche Gremien			
Akkreditierungsbeirat	6	7	13

Auswahljury für den "Bundespreis für innovatorische Leistungen für das Handwerk"	4	8	12
Beirat "Junge Digitale Wirtschaft"	18	11	29
Beirat der Klimaschutz-Unternehmen e.V.	2	-	2
Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWK	11	18	29
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWK	15	14	29
Bundesfachplanungsbeirat bei der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen	6	7	13
Expertenkommission zum Monitoring-Prozess "Energie der Zukunft"	2	2	4
Expertenrat für Klimafragen	2	3	5
Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises	4	10	14
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	8	7	15
Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung	11	8	19
Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	14	13	27
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	3	3	6
Monopolkommission	3	2	5
Nationaler Wasserstoffrat	13	12	25
Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	9	8	17
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	3	2	5
Wissenschaftsplattform Klimaschutz	3	5	8
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH	2	3	5
Kuratorium der Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH	4	4	8
Aufsichtsrat der Zukunft-Umwelt-Gesellschaft gGmbH	3	3	6
Verwaltungsrat der Stiftung Warentest	4	3	7
wesentliche Gremien			
Sachverständigenrat für Umweltfragen	4	3	7
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt	9	6	15
Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen	5	4	9
Koordinierungsgremium des Bundesnetzwerkes Verbraucherforschung	4	4	8
Kuratorium der Stiftung Warentest	3	3	6
Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz	1	-	1
Sachverständigenrat für Verbraucherfragen	5	4	9
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung			
Aufsichtsgremien			
Engagement Global (EG), Aufsichtsrat	1	1	2
Afghan Credit Guarantee Foundation (ACGF), Kuratorium	1	1	2
German Institute of Development and Sustainability (IDOS, ehem. DIE), Kuratorium	5	5	10
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Aufsichtsrat	5	5	10
Blue Action Fund, Kuratorium	1	1	2
Legacy Landscapes Fund, Kuratorium	1	1	2
G5-Sahel-Fazilität, Kuratorium	2	-	2
Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima, Kuratorium	1	1	2
wesentliche Gremien			
Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval), Beirat	4	4	8

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien			
Aufsichtsgremien			
Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung	1	-	1
Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung	-	1	1
Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung	1	-	1
Arsenal - Institut für Film und Videokunst e. V.; Aufsichtsrat	1	-	1
Barenboim-Said Akademie gGmbH; Aufsichtsrat	3	1	4
Bauhaus-Archiv e. V.; Verwaltungsausschuss	-	1	1
Bayreuther Festspiele GmbH; Verwaltungsrat	1	1	2
Beethoven-Stiftung für Kunst und Kultur der Bundesstadt Bonn; Kuratorium	1	1	2
Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Kuratorium	1	2	3
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium	-	1	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium	-	1	1
Bundesstiftung Baukultur; Stiftungsrat	2	1	3
Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat	4	2	6
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	-	1
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	2	-	2
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	2	1	3
Deutsche Welle; Rundfunkrat	3	-	3
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	-	1	1
Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsches Filminstitut und Filmmuseum e. V.; Verwaltungsrat	1	-	1
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	-	2	2
Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium	1	1	2
Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (DZK); Stiftungsrat	2	2	4
Deutschlandradio; Hörfunkrat	1	1	2
Deutschlandradio; Verwaltungsrat	1	-	1
Deutsch-Russisches Museum Karlshorst; Mitgliederversammlung	3	-	3
Erinnerung für die Zukunft - Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung	1	-	1
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1	2
Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium	-	1	1
Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss	1	-	1
Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft GmbH; Grundsatzkommission	-	1	1
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	-	1
Friesenstiftung des Landes SH; Stiftungsrat	-	1	1
Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium	-	1	1
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	1	-	1
Hans-Bredow-Institut für Medienforschung; Kuratorium	-	1	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	-	1	1
Humboldt Forum Service GmbH; Aufsichtsrat	-	1	1
Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat	2	1	3
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	-	2	2
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	-	2	2
Kulturhauptstadt Europas Chemnitz 2025 GmbH; Aufsichtsrat	-	1	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	1	-	1
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	2	1	3
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	-	1	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	1	-	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	1	-	1
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Aufsichtsrat	2	2	4
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	3	2	5
Kurt Wolff Stiftung; Kuratorium	-	1	1
Mitteldeutsche Barockmusik e. V.	-	1	1
Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand	1	-	1
Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat	1	-	1

Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium	1	1	2
Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat	1	-	1
Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Kuratorium	1	2	3
Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Mitgliederversammlung	1	-	1
Stiftung "Fürst-Pückler-Park Bad Muskau"; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium	1	3	4
Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat	-	2	2
Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat	-	2	2
Stiftung Bayerische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Dachau und Flossenbürg); Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Berliner Mauer (Gedenkstätte Berliner Mauer und Erinnerungsstätte Notaufnahmelager Marienfelde); Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Brandenburg, Ravensburg, Ravensbrück und Sachsenhausen); Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium	2	-	2
Stiftung Deutsche Kinemathek, Berlin; Stiftungsrat	3	3	6
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	3	2	5
Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat	-	1	1
Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat	1	2	3
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Gedenkstätte Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Genshagen; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte (KZ-Gedenkstätte Neuengamme); Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium	4	4	8
Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss; Stiftungsrat	2	2	4
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	6	4	10
Stiftung Kleist-Museum; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Luther-Gedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	-	1	1
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung niedersächsische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätte Bergen-Belsen); Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Orte der deutschen Demokratiegeschichte; Stiftungsrat	2	2	4
Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Preußische Schlösser und Gärten in Berlin und Brandenburg; Stiftungsrat	1	2	3
Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Sächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung-Fürst-Pückler-Museum Park und Schloß Branitz; Stiftungsrat	-	1	1
Transit Film GmbH, München; Aufsichtsrat	2	1	3
Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.; Kuratorium	2	-	2
Vision Kino; Aufsichtsrat	-	1	1
Wartburg-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat	-	1	1
ZDF; Fernsehrat	1	1	2
Deutsche Schillergesellschaft e. V. / Deutsches Literaturarchiv Schillernationalmuseum; Kuratorium	1	1	2
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Lesen; Stiftungsversammlung	1	-	1
wesentliche Gremien			

Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung	1	-	1
BKM-Verleiherpreis; Jury	3	3	6
BKM-Verleihförderung; Jury	4	2	6
Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium	1	3	4
Deutscher Buchhandlungspreis; Jury	4	3	7
Deutscher Drehbuchpreis; Jury	3	3	6
Deutscher Kurzfilmpreis I, Spielfilm; Jury	2	2	4
Deutscher Kurzfilmpreis II, Animationsfilm, Experimentalfilm, Dokumentarfilm, Sonderpreis; Jury	2	2	4
Deutscher Verlagspreis; Jury	3	4	7
Filmförderungsanstalt; Präsidium	-	1	1
Initiative "Der besondere Kinderfilm"; Jury	-	1	1
Kinderfilmförderung; Jury	2	2	4
Kinoprogrammpreis; Jury	3	4	7
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Gesellschafterversammlung	1	-	1
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	1	-	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Produktions- und Drehbuchförderung: Spielfilm; Jury	2	3	5
Produktions- und Stoffentwicklungsförderung: Dokumentarfilm; Jury	3	1	4
Produktionsförderung: Kurzfilm; Jury	3	2	5
Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	-	1	1
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand	-	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	-	1	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	-	1	1
Transit Film GmbH, München; Gesellschafterversammlung	-	1	1
Förderprogramm zum Schutz und zur strukturellen Stärkung journalistischer Arbeit; Jury	4	3	7
Bundeskanzleramt			
wesentliche Gremien			
Rat für Nachhaltige Entwicklung	8	6	14
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	3	3	6
ExpertInnenrat zur pandemischen Lage aufgrund Covid-19	5	14	19
Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauentwicklung			
Aufsichtsgremien			
Stiftungsrat der Bundesstiftung Bauakademie	2	7	9
Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik (DIBt)	0	3	3
Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur	2	1	3
wesentliche Gremien			
Sachverständigenkreis Kunst am Bau	3	3	6
Expertenkreis Forschungsförderung des Innovationsprogramms Zukunft Bau (BBR)	13	22	35
Kuratorium Zentrum Weiße Stadt Tel Aviv	2	2	4
Beirat für Raumentwicklung	12	13	25
Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e.V.	0	1	1

Erläuterungen zur Übersicht der Gremienbesetzungen aller Institutionen:

Zum Stichtag wurden auch Mitglieder mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag, die vom Bund bestimmt wurden, erhoben. Im Erfassungsprogramm wurde abgefragt, ob es zahlenmäßig Unterschiede gab zwischen der Gesamtzahl der mit Frauen und Männern besetzten Sitze und der Anzahl der Sitze, die vom Bund bestimmt werden können. Darunter können nicht besetzte Sitze oder Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne fallen. Dieses Erhebungsverfahren sichert Datenschutzbelange und Diskriminierungsfreiheit.

F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen

Am 12. August 2021 ist das FüPoG II in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet unter anderem Änderungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der Sozialversicherung für bundes- und landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts vorsehen.

Es gilt, dass ein mehrköpfiger Vorstand mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein muss. Ebenso muss die Geschäftsführung mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.

Einzelheiten sind in § 35 a Absatz 4 Satz 2, § 36 Absatz 4 Satz 2, § 133 SGB IV und Art. 26 FüPoG II geregelt.

Mit diesem Bericht werden zum Stichtag 30. Juni 2023 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie für Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen vorgelegt. Anhand der Zahlen wird deutlich, wie hoch der Frauenanteil im Bereich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger – jeweils in den Vorständen und Geschäftsführungen – ist.

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Von den Aufsichtsbehörden wurden zum Stichtag 30. Juni 2023 65 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger gemeldet. Von 39 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegen Antworten vor. Die Auswertung der Rückmeldungen ergab folgendes Gesamtbild:

Die 39 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger haben insgesamt 72.618 Beschäftigte. Davon sind 74 Prozent Frauen und 26 Prozent Männer.

In Bezug auf **Frauen in Führungspositionen** ergibt sich bei den 39 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern folgendes Bild:

Insgesamt haben 164 Beschäftigte eine Führungsposition inne: Der Frauenanteil beträgt 27 Prozent und der Männeranteil 73 Prozent.

Im Vergleich zu den Beschäftigten ergibt sich somit ein genau umgekehrtes Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteil. Bei den Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 74 Prozent und der Männeranteil bei 26 Prozent.

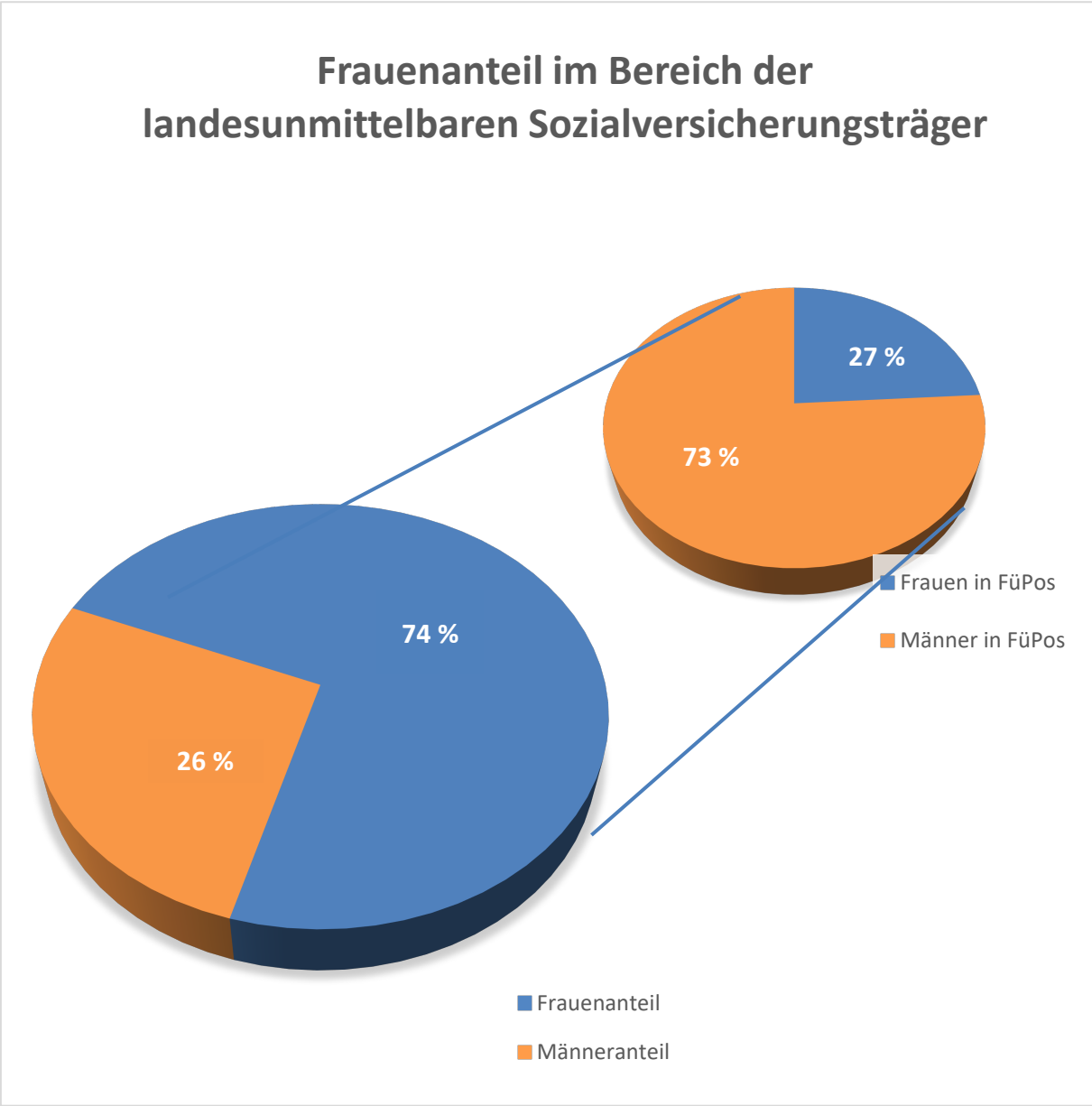


Abbildung 118 Frauenanteil im Bereich landesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Im Vergleich zur Erhebung in der Siebten Jährlichen Information ist der Frauenanteil an den Führungspositionen um drei Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist im Vergleichszeitraum um einen Prozentpunkt gestiegen.

Die Führungspositionen verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

- hauptamtlicher Vorstand:
  - 46 Beschäftigte (20 Prozent Frauen, 80 Prozent Männer)
- Geschäftsführung:
  - 97 Beschäftigte (31 Prozent Frauen, 69 Prozent Männer)
- stellvertretende Geschäftsführung:
  - 21 Beschäftigte (24 Prozent Frauen, 76 Prozent Männer)

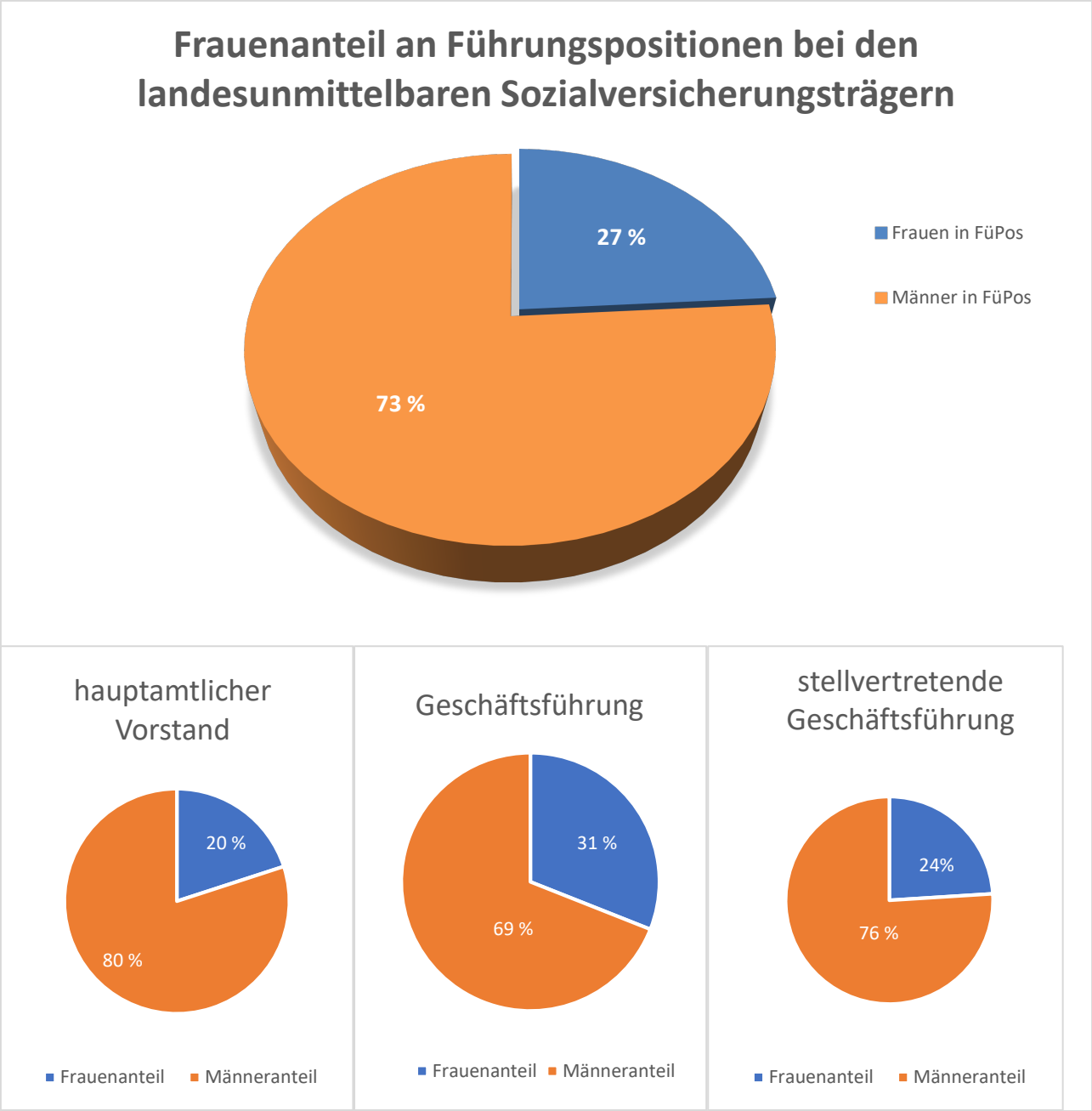


Abbildung 119 Frauenanteil an Führungspositionen bei landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Von 39 gemeldeten landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern haben 25 Träger einen **hauptamtlichen Vorstand**:

Die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit einem hauptamtlichen Vorstand verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

Elf Träger haben einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand. Darunter sind sieben hauptamtliche Vorstände, die sich jeweils aus zwei Personen zusammensetzen:

In vier dieser Vorstände sind ausschließlich Männer, d.h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent. Die drei weiteren zweiköpfigen Vorstände sind paritätisch besetzt.

Zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen aus drei Personen bestehenden hauptamtlichen Vorstand. Beide 3-köpfigen hauptamtlichen Vorstände setzen sich aus einer Frau und zwei Männern zusammen.

Zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen sechsköpfigen hauptamtlichen Vorstand. In beiden hauptamtlichen Vorständen sitzt jeweils eine Frau. Alle übrigen Vorstandspositionen haben in beiden Vorständen Männer inne.

Insgesamt ist festzustellen, dass vier landesunmittelbare Sozialversicherungsträger einen zweiköpfigen Vorstand haben, in dem ausschließlich Männer sitzen. Fünf landesunmittelbare Sozialversicherungsträger erfüllen die gesetzliche Vorgabe hinsichtlich der Besetzung eines mehrköpfigen Vorstands. Drei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben sogar einen paritätisch besetzten mehrköpfigen Vorstand.

27 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben eine **Geschäftsführung**, die sich im Einzelnen wie folgt zusammensetzt:

Neun Sozialversicherungsträger haben eine aus mehreren Personen bestehende Geschäftsführung. Bei zwei Sozialversicherungsträgern ist die Geschäftsführung zweiköpfig. Beide sind paritätisch besetzt.

Bei drei Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In zwei Fällen besteht diese Geschäftsführung jeweils aus zwei Frauen und einem Mann. Im dritten Fall besteht sie aus einer Frau und zwei Männern.

Ein landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger hat eine aus acht Personen bestehende Geschäftsführung, die mit zwei Frauen und sechs Männern besetzt ist.

Ein weiterer Sozialversicherungsträger hat eine zehnköpfige Geschäftsführung, die aus drei Frauen und sieben Männern besteht.

Eine weitere Geschäftsführung besteht aus insgesamt elf Personen. Hier beträgt der Frauenanteil 36 Prozent.

In einem Fall besteht die Geschäftsführung eines landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgers aus insgesamt 37 Personen. Die Frauenanteil beträgt in diesem Fall 27 Prozent.

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass alle landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger, die eine mehrköpfige Geschäftsführung haben, die gesetzlichen Vorgaben einhalten. In der mehrköpfigen Geschäftsführung ist bei diesen Trägern immer mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten. Zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben sogar eine paritätisch besetzte mehrköpfige Geschäftsführung.

Vier landesunmittelbare Sozialversicherungsträger erfüllen die gesetzlichen Vorgaben und haben zudem einen Frauenanteil, der bei mindestens 50 Prozent liegt.

Die Ebene der **stellvertretenden Geschäftsführung** ist lediglich bei einem der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mehrköpfig besetzt. In diesem Fall besteht die zweiköpfige stellvertretende Geschäftsführung aus zwei Männern.

Ein **Vergleich zwischen dem mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand und der mehrköpfigen Geschäftsführung** der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ergibt folgendes Gesamtbild:

- Alle landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit einer mehrköpfigen Geschäftsführung erfüllen die gesetzlichen Vorgaben.

- Dagegen erfüllen vier landesunmittelbare Sozialversicherungsträger mit einem mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand die gesetzlichen Vorgaben nicht.

Damit halten 100 Prozent der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger bei der Besetzung der mehrköpfigen Geschäftsführung die gesetzlichen Vorgaben ein, während dies hinsichtlich des mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstands nur bei 36 Prozent der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger der Fall ist (hier sei auf die Übergangsregelung des § 133 Satz 1 SGB IV zur Besetzung eines mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstands verwiesen, die im Abschnitt „Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger / Krankenkassen“ näher erläutert wird).

Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 18 Prozentpunkte. Zum Stichtag 30. Juni 2022 erfüllten noch 54 Prozent die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Besetzung eines mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstands.

- Im Vorjahr ergab sich insgesamt betrachtet ein besserer Gesamteindruck für den Bereich der hauptamtlichen Vorstände. Für die diesjährige Erhebung ergibt sich demgegenüber ein anderes Bild: Zum Stand 30. Juni 2023 haben nur noch drei Träger einen paritätisch besetzten zweiköpfigen Vorstand, während im Geschäftsführungsbereich alle zweiköpfigen Geschäftsführungen paritätisch besetzt sind.

- Betrachtet man die mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstände und Geschäftsführungen, die aus drei und mehr Sitzen bestehen, zeigt sich einerseits, dass diese zwar den gesetzlichen Vorgaben entsprechend mit mindestens einer Frau und einem Mann besetzt sind. Andererseits liegt die Frauenquote in diesen drei- und mehrköpfigen Gremien jeweils nur zwischen 17 Prozent und 33 Prozent.

- Bei der mehrköpfigen Geschäftsführung weisen zwei Sozialversicherungsträger eine Frauenquote von 67 Prozent auf. Sie stellen damit eine positive Ausnahme dar.

Ein Vergleich der jeweiligen Frauenquoten im mehrköpfigen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung ergibt:

- mehrköpfiger hauptamtlicher Vorstand: 22 Prozent *(=> Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozentpunkte)*
- mehrköpfige Geschäftsführung: 33 Prozent *(=> Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt)*

Insgesamt ergibt sich für beide Bereiche (mehrköpfiger hauptamtlicher Vorstand und mehrköpfige Geschäftsführung) zusammen eine Frauenquote von 30 Prozent. Dies bedeutet im Vergleich zur vorherigen Erhebung eine Steigerung des Frauenanteils um zwei Prozentpunkte.

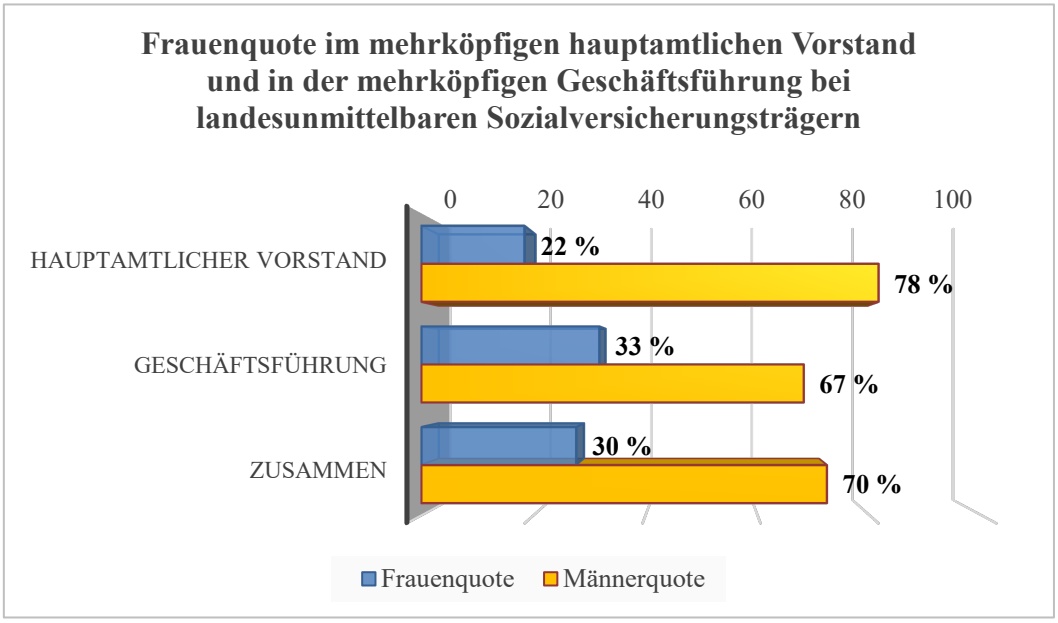


Abbildung 120 Frauenquote im mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung bei landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Von 70 gemeldeten bundesunmittelbaren Trägern haben 58 Träger einen **hauptamtlichen Vorstand**.

18 bundesunmittelbare Träger haben einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand. Darunter sind 13 Vorstände, die sich aus zwei Personen zusammensetzen. In acht dieser Vorstände sind ausschließlich Männer, d. h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent.

Vier der zweiköpfigen Vorstände sind paritätisch besetzt.

Einer der hauptamtlichen Vorstände, der laut Satzung aus zwei Personen besteht, ist nur mit einer Person besetzt – in diesem Fall mit einem Mann. Der zweite Vorstandsposten ist vakant.

Fünf hauptamtliche Vorstände bestehen laut Satzung aus einem jeweils dreiköpfigen Vorstand. Drei dieser Vorstände sind mit einer Frau und zwei Männern besetzt. Der Vorstand der Deutschen Rentenversicherung Bund ist als einziger dreiköpfiger Vorstand mit zwei Frauen und einem Mann besetzt. Bei einer Betriebskrankenkasse ist der gemäß Satzung dreiköpfige Vorstand nur mit zwei Personen besetzt – bei beiden handelt es sich um Männer. Der verbleibende dritte Vorstandsposten ist vakant.

12 bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben eine **Geschäftsführung**, die sich wie folgt zusammensetzt:

Bei vier bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In einem Fall ist die laut Satzung dreiköpfige Geschäftsführung nur mit zwei Personen besetzt, ein Sitz bleibt vakant. Die Geschäftsführung setzt sich in diesem Fall aus einer Frau und einem Mann zusammen.

In einem Fall besteht die mehrköpfige Geschäftsführung aus zwei Frauen und einem Mann. In den beiden übrigen Fällen besteht die jeweils dreiköpfige Geschäftsführung aus einer Frau und zwei Männern.

Bei acht bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus einer Person. In allen acht Fällen handelt es sich hierbei um Männer.

Ein Vergleich der jeweiligen Frauenquoten im mehrköpfigen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung ergibt:

- hauptamtlicher, mehrköpfiger Vorstand: 25 Prozent *(=> Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte)*
- mehrköpfige Geschäftsführungsebene: 45 Prozent *(=> Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozentpunkte)*

Insgesamt ergibt sich für beide Bereiche (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) zusammen eine Frauenquote von 29 Prozent. Dies bedeutet im Vergleich zur vorherigen Erhebung eine Steigerung des Frauenanteils um vier Prozentpunkte.

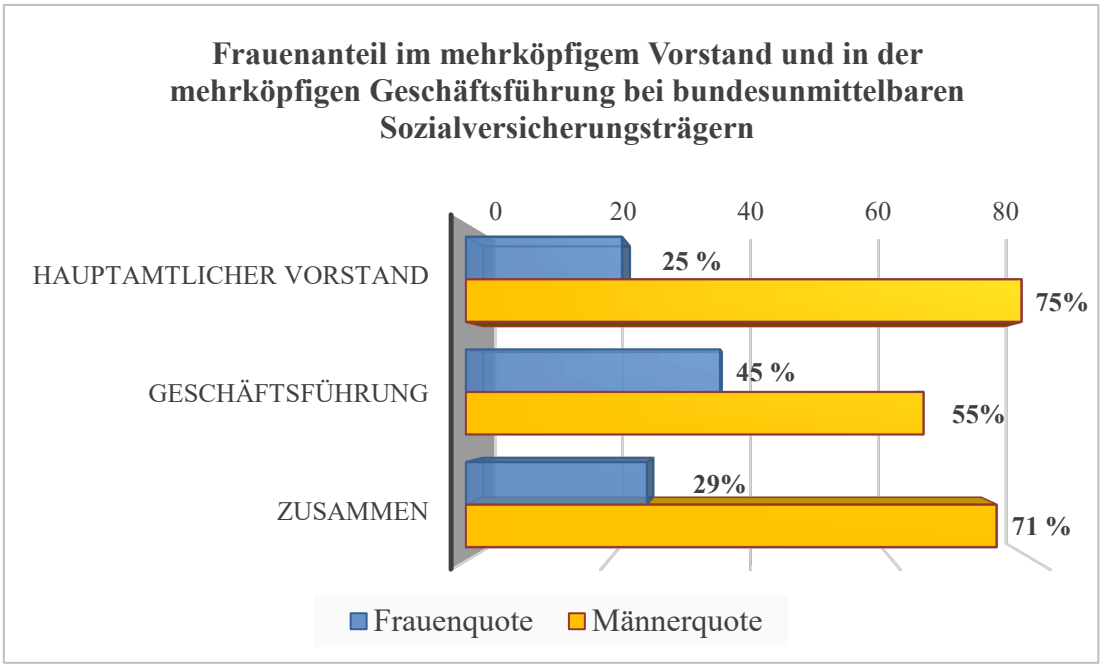


Abbildung 121 Frauenanteil im mehrköpfigen Vorstand und in der mehrköpfigen Geschäftsführung bei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Alle bundesunmittelbaren Träger halten die gesetzlichen Vorgaben, die für die Besetzung einer mehrköpfigen Geschäftsführung gelten, ein.

In den Bereichen Krankenversicherung (hierunter fallen Innungskrankenkassen sowie bundesweit geöffnete Ersatzkassen und bundesweit geöffnete Betriebskrankenkassen), Unfallversicherung sowie Deutsche Rentenversicherung Bund zeigt, dass in allen Teilbereichen Frauen sowohl in den hauptamtlichen Vorständen als auch in der Geschäftsführung dieser Träger deutlich unterrepräsentiert sind.

Krankenkassen

So beträgt beispielsweise im Bereich Krankenversicherung der Frauenanteil an den hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern 19,5 Prozent. Von insgesamt 77 hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern sind 15 Frauen und 62 Männer.

Bei den 20 Krankenkassen, die einen mehrköpfigen Vorstand haben, gibt es insgesamt 37 Vorstandsmitglieder, davon sind 8 Frauen und 29 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit 21,6 Prozent. Diese Zahl ist im Vergleich zur vorherigen Erhebung unverändert.

Bei diesen 20 Krankenkassen handelt es sich um sieben Innungs- und Ersatzkassen sowie 13 Betriebskrankenkassen. Drei Ersatzkassen haben einen dreiköpfigen Vorstand, der in allen drei Fällen aus einer Frau und zwei Männern besteht. Die übrigen 17 Innungs-, Ersatz- und Betriebskrankenkassen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, haben einen zweiköpfigen Vorstand. Insgesamt acht dieser Krankenkassen erfüllen das Mindestbeteiligungsgebot noch nicht, ihr zweiköpfiger Vorstand ist mit zwei Männern besetzt.

Hier ist zu berücksichtigen, dass die Übergangsregelung des § 133 Satz 1 SGB IV vor dem Hintergrund der Beachtung rechtsstaatlichen Vertrauensschutzes ermöglicht, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesänderung bestehende Vorstandsämter bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden können. Da die Amtsdauer der

hauptamtlichen Krankenkassenvorstände bis zu sechs Jahre beträgt (vgl. § 35a Absatz 3 Satz 2 SGB IV) und in den Vorstandsdienstverträgen regelmäßig vereinbart wird, dass eine Entscheidung über die erneute Bestellung als Vorstand spätestens 12 Monate vor Ablauf der Amtszeit erfolgen soll, kann es bei einzelnen Krankenkassen dazu kommen, dass die erste Besetzungsentscheidung nach Inkrafttreten des FüPoG II unter Beachtung der Mindestbeteiligung erst im Jahr 2028 zu treffen ist.

Zudem gilt für Krankenkassen mit bis zu 500.000 Mitgliedern, deren Vorstand zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesänderung aus zwei Mitgliedern bestand, dass eine einmalige Wiederbestellung dieser Vorstandsmitglieder – abweichend von § 35a Absatz 4 Satz 2 SGB IV – zulässig ist (§ 133 Satz 2 SGB V). Diese Möglichkeit soll den gesetzlichen Krankenkassen, die aufgrund ihrer Größe gesetzlich auf einen aus bis zu zwei Personen bestehenden Vorstand festgelegt sind und deren Vorstand bei Inkrafttreten des Gesetzes mit zwei Männern besetzt ist, eine gewisse Flexibilität gewähren.

Zwei Krankenkassen, deren hauptamtlicher Vorstand laut Satzung aus drei bzw. zwei Personen besteht, lassen jeweils einen Posten unbesetzt. Der verbleibende Posten bzw. die beiden anderen Posten sind jeweils männlich besetzt.

Die drei bundesunmittelbaren Krankenkassen, die einen dreiköpfigen Vorstand haben, erfüllen die gesetzlichen Vorgaben, da in jedem dieser Vorstände eine Frau sowie zwei Männer Vorstandsmitglieder sind.

Unfallversicherungen

Im Sektor Unfallversicherung ergibt sich folgendes Gesamtbild: Der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt insgesamt betrachtet bei 21,4 Prozent. Die Mehrzahl der Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ist männlich dominiert. Lediglich eine Berufsgenossenschaft hat in ihrer 3-köpfigen Geschäftsführung zwei Frauen.

Deutsche Rentenversicherung Bund

Im Vergleich der bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund eine positive Ausnahme dar. Hier sind zwei Frauen Mitglieder in einem insgesamt dreiköpfigen Vorstandsgremium.

Berufsgenossenschaften

Bei den Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ergibt sich ein vergleichbareres Ergebnis. Von insgesamt zehn Berufsgenossenschaften hat nur eine Berufsgenossenschaft in ihrer dreiköpfigen Geschäftsführung zwei Frauen und einen Mann. Alle übrigen Berufsgenossenschaften haben entweder keine Frau in ihrer Geschäftsführung oder höchstens eine.

Vergleich der landesunmittelbaren und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger

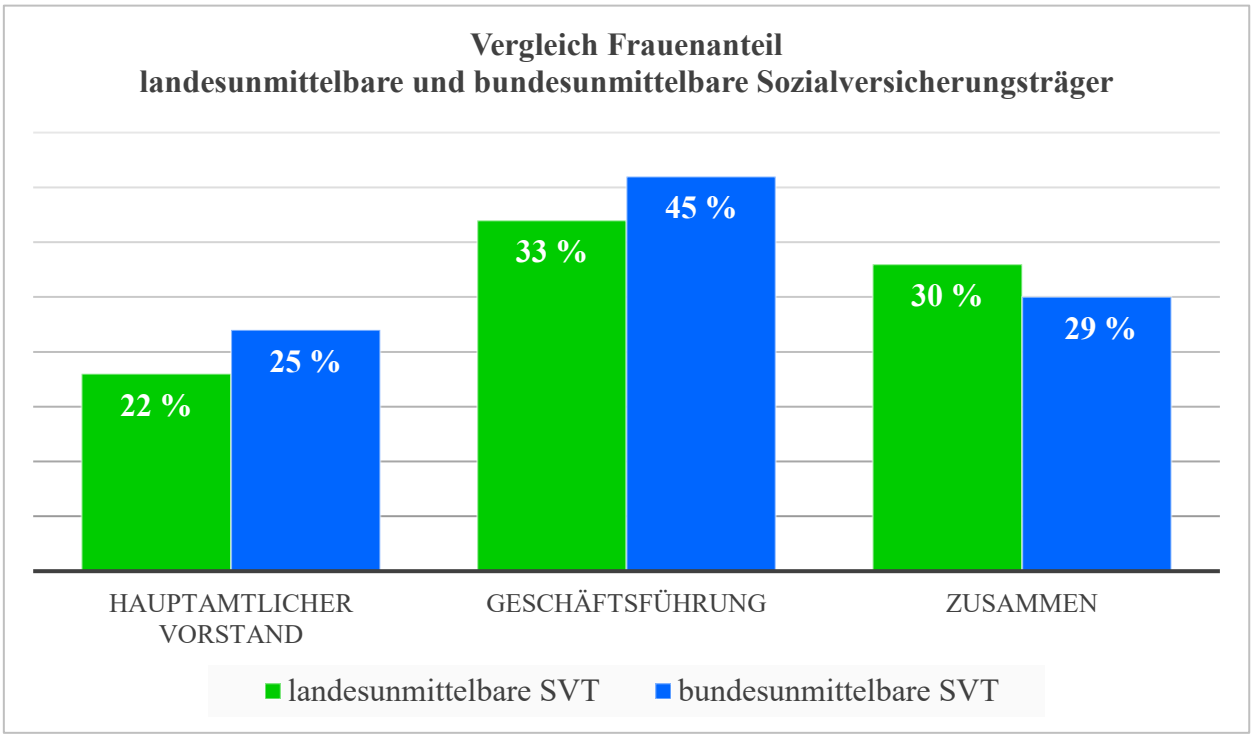


Abbildung 122 Vergleich Frauenanteil landesunmittelbare und bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Im direkten Vergleich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger zeigt sich, dass die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger in der Geschäftsführung mit einem Frauenanteil von 45 Prozent einen deutlich höheren Frauenanteil aufweisen als die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger. Deren Frauenanteil in den Geschäftsführungen liegt bei 33 Prozent. Bei den hauptamtlichen Vorständen fällt der Unterschied zwischen den jeweiligen Frauenanteilen mit 25 Prozent bzw. 22 Prozent deutlich geringer aus. Zusammengenommen ergibt sich für die Führungspositionen der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ein Frauenanteil von 30 Prozent. Bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern beträgt der Frauenanteil an den Führungspositionen 29 Prozent.

Im Vergleich zur Siebten Jährlichen Information ist für alle drei Bereiche (hauptamtlicher Vorstand, Geschäftsführung und zusammengefasste Betrachtung) eine positive Entwicklung des Frauenanteils feststellbar.

Der Frauenanteil im hauptamtlichen Vorstand ist bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern um vier Prozentpunkte und bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern um drei Prozentpunkte gestiegen. In der mehrköpfigen Geschäftsführung stieg der Frauenanteil bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern um einen Prozentpunkt und bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern sogar um neun Prozentpunkte. Bei der zusammengefassten Betrachtung der Führungspositionen zeigt sich bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern eine Steigerung um zwei Prozentpunkte und bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern eine Steigerung um vier Prozentpunkte.

Zusammenfassung

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils an den Führungspositionen bei den landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern zeigt, dass Frauen sowohl im hauptamtlichen Vorstand als auch in der Geschäftsführung unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil an den Führungspositionen (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung zusammen) hat sich seit der ersten Erhebung sowohl bei den landes- wie den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern um zwei Prozentpunkte bzw. vier Prozentpunkte erhöht. Davon ausgehend, dass in diesem Bereich der Frauenanteil an den Beschäftigten bei über 70 Prozent liegt, könnten die Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils an den Führungspositionen intensiviert werden.

Einzelne landes- sowie bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger entsprechen hinsichtlich der Besetzung ihres mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstands bzw. ihrer mehrköpfigen Geschäftsführung noch nicht den gesetzlichen Vorgaben. Ein Grund kann die gesetzlich eingeräumte Übergangszeit für die Neubesetzung von hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen sein. Diese Übergangszeit erlaubt es, dass bereits gewählte Vorstände und Geschäftsführungen bis zum Ende ihrer Amtszeit im Amt bleiben dürfen.

DESTATIS
Statistisches Bundesamt

GLEICHSTELLUNGS-INDEX 2023

Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden

2024

Statistisches Bundesamt

Impressum

Autor

Christian Meißmer

Unter Mitarbeit von

Alexandra Nitze
Jens Schneiderle

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

www.destatis.de

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

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kontakt für inhaltliche Fragen:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/kontakt
Tel. +49 30 201 791 30

Erschienen am 07. März 2024

Artikelnummer: 1_2021449

Titel

© nanoline icons by vuuuds, CreativMarket / eigene Bearbeitung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Zeichenerklärung und Abkürzungen **4**

Einleitung **5**

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2023 . . . . . **6**

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg 6

Frauenanteil an Führungspositionen 6

Frauen in verschiedenen Führungspositionen 8

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen 10

Vergleich der Ergebnisse 2023 zu denen des Vorjahres **12**

Anhangtabellen **14**

Tabelle 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2023 14

Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2023 15

Tabelle 3 Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2023 16

Tabelle 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022 und 30.06.2023 17

Abkürzungsverzeichnis

Oberste Bundesbehörden

AA	Auswärtiges Amt
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
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 und für Heimat
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
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
UKRat	Unabhängiger Kontrollrat

Sonstige Abkürzungen

BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) vom 24. April 2015 (BGBl. I Seiten 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I Seite 3311)
BT-Ds.	Bundestagsdrucksache
FüPoG II	Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz) vom 7. August 2021 (BGBl. I Seite 3311)
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 (BGBl. I Seiten 642, 643) sah erstmals die regelmäßige Erstellung eines Gleichstellungsindex vor. Dieses Instrument zur Messung des Fortschritts bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden wird mit dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II) vom 7. August 2021 (BGBl. I Seite 3311) fortgeführt. Der Gleichstellungsindex ist jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bundesamt zu erstellen und auf dessen Internetseite zu veröffentlichen.

Das FüPoG II hat im BGleiG auch für die obersten Bundesbehörden das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen bis Ende 2025 gesetzlich verankert. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet „annähernde numerische Gleichheit“ (§ 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleiG einschließlich Gesetzesbegründung, BT-Ds. 19/26689, Seite 64). Der vorliegende Gleichstellungsindex bildet den Stand zum 30. Juni 2023 ab und ist mit den Erhebungen zu den Folgejahren die Basis für die Beurteilung der Fortschritte bzw. Handlungsbedarfe in Bezug auf die Zielerreichung.

In jeder obersten Bundesbehörde wurde zum oben genannten Stichtag die Zahl aller beschäftigten Frauen und Männer erhoben, zusätzlich differenziert nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Darüber hinaus war der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben. Soweit hierüber Informationen vorliegen, wurde unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.

Zu den obersten Bundesbehörden gehörten zu diesem Stichtag neben den 15 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das Auswärtige Amt wurden 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 Führungspositionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Eine Übersicht über die nachfolgend verwendeten Behördenbezeichnungen gibt das oben stehende Abkürzungsverzeichnis. Der bereits im Jahr 2021 als oberste Bundesbehörde gegründete Unabhängige Kontrollrat war auch im Jahr 2023 von der Meldepflicht ausgenommen, da dieser zum Stichtag weniger als 15 regelmäßig Beschäftigte aufwies. Somit beschränkt sich die Betrachtung im Folgenden zunächst noch auf 24 oberste Bundesbehörden (ohne UKRat) sowie die BBk.

Die Darstellung bietet einen Vergleich zwischen den obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2023 und den Vorjahresergebnissen. Die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 4 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2023

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2023 auf insgesamt 33 856 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit 18 701 weiblichen Beschäftigten bzw. 55 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 74 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 70 % und dem BMG mit 65 %. Nur drei der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 43 % und das BMVg sowie der BfDI mit jeweils 49 %. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 %. Keine der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk meldeten Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“.

Bei den vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 58 %. Der Anteil lag somit um zwei Prozentpunkte leicht über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei zehn der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Größere Abweichungen verzeichneten insbesondere das BVerfG, das BPrA und das BMWSB: Im BVerfG lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (56 %) um 14 Prozentpunkte, im BPrA (48 %) um neun Prozentpunkte und im BMWSB (50 %) um acht Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen beim BR (65 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um zehn Prozentpunkte und im BMWK (61 %) um sieben Prozentpunkte. Mit einem Anteil von 75 % wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BMG mit 72 % und im BMBF mit 66 %. Fünf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

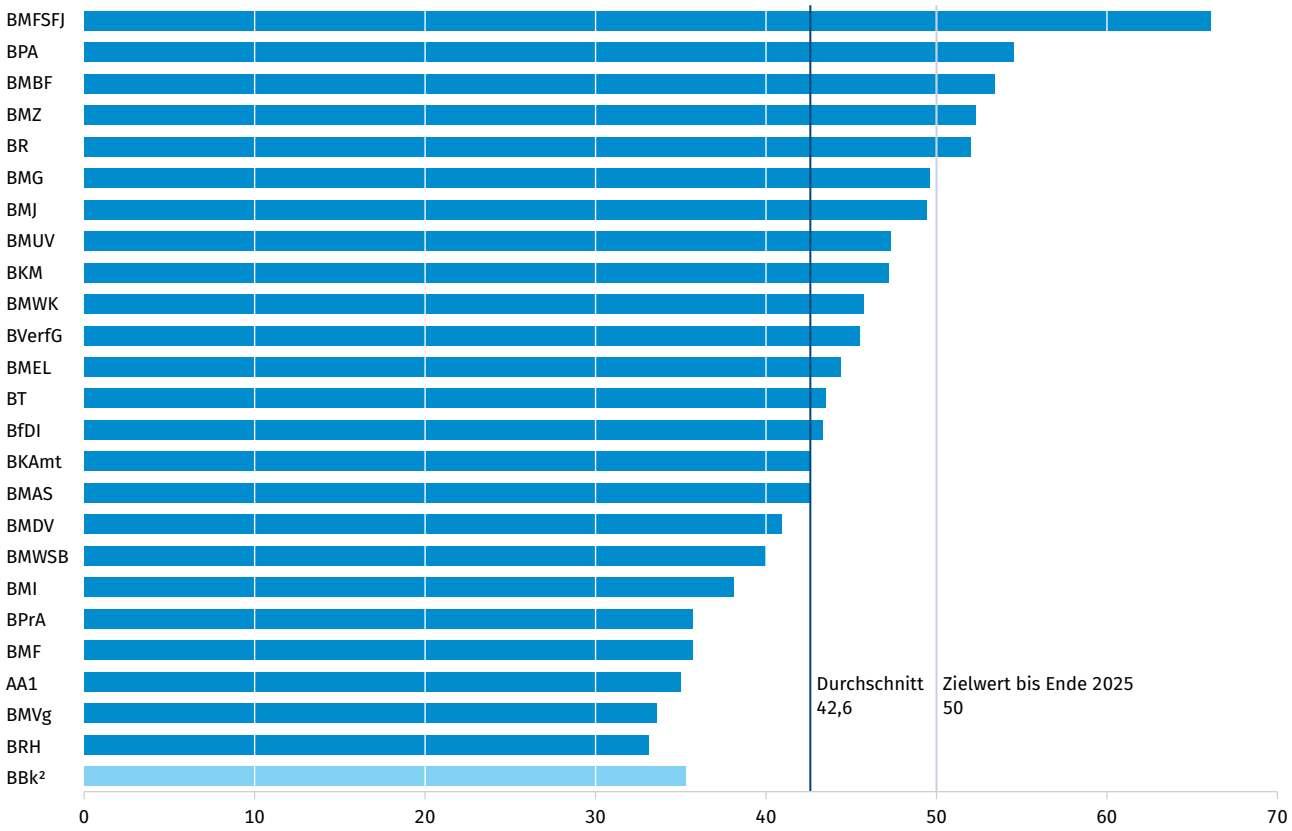
Frauenanteil an Führungspositionen

Eine zentrale Frage der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Führungspositionen vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 13 112 Personen beschäftigt, von denen 49 % weiblich waren. In 22 der 24 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich bei der BKM sowie beim BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 64 % bzw. 59 % den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. Elf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH mit 38 % sowie beim AA und beim BMVg mit jeweils 40 %. Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 % ein, mit Abstand gefolgt von der BKM mit 64 % und dem BMG mit 62 %. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMZ und das BMEL mit einem Anteil von jeweils 59 %. Hinzu kommt das BMBF mit 58 %.

In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungsämter wie Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzen- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Mit Führungspositionen betraut waren zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 3 560 Beschäftigte, 43 % davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen acht der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Unter dem Durchschnitt lagen der BRH mit 33 %, das BMVg mit 34 %, das AA mit 35 %, das BMF sowie das BPrA mit jeweils 36 %, das BMI mit 38 %, das BMWSB mit 40 % und das BMDV mit 41 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa der BfDI mit 43 % und die BT sowie das BMEL mit jeweils 44 %. Deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 66 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Führungspositionen. Insgesamt beschäftigten 19 der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

Abbildung 1
Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023
in %



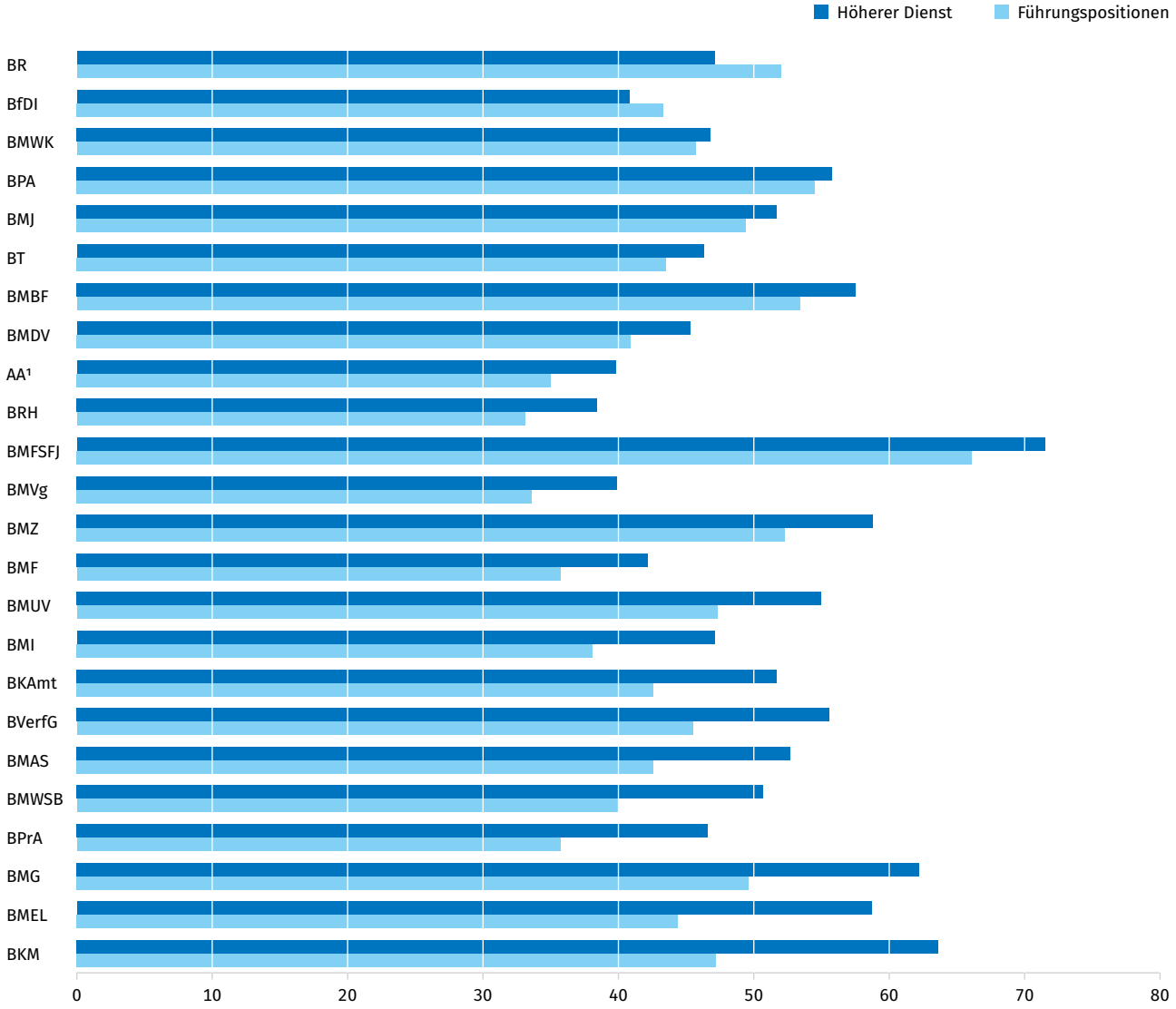
[1] Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
[2] Beschäftigte in Führungspositionen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes.

In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen sowohl des gehobenen als auch des mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Führungspositionen 35 %.

Der Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im höheren Dienst lag bei dem Großteil der obersten Bundesbehörden unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, die zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. So fielen etwa die Abstände bei der BKM mit 16 Prozentpunkten, beim BMEL mit 14 Prozentpunkten und beim BMG mit 13 Prozentpunkten besonders groß aus. Ausnahmen bildeten hingegen das BR und der BfDI.

Es besteht damit insgesamt weiterhin Verbesserungsbedarf, wenn das Ziel FüPo 2025, also die gleichberechtigte Teilhabe an allen Führungspositionen bis Ende 2025, erreicht werden soll.

Abbildung 2
Frauenanteil im höheren Dienst und an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023
in %



Ohne BBk
¹ Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 43 %. Hierbei wurden Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben, um eine realistische Darstellung zu gewährleisten. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 39 % sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 41 %. Für die Staatssekretärsebene wurde ein Frauenanteil von 44 % erreicht.

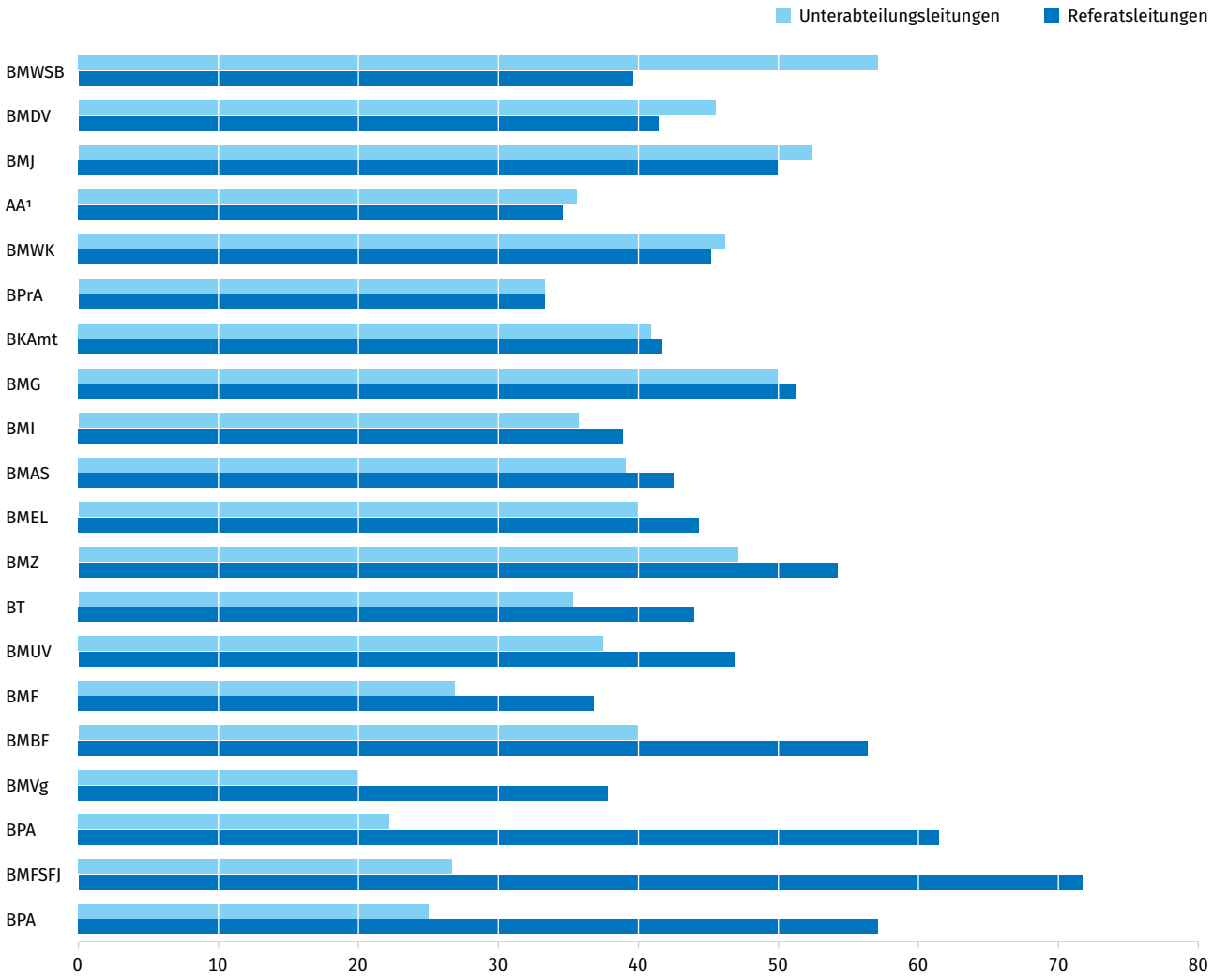
Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit 72 % und im BPA mit 62 %. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BMBF mit 56 %, das BR mit 55 %, das BMZ mit 54 % sowie das BMG mit 51 %. Das BVerfG sowie das BMJ verzeichneten eine ausgewogene Besetzung bei

den Referatsleitungen. Den geringsten Frauenanteil wies hierbei das BPrA mit 33 % auf. Im AA mit 35 %, ohne Berücksichtigung der dortigen Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 27 %, dem BRH ebenfalls mit 35 % und dem BMF mit 37 % waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls nur in geringerem Umfang vertreten.

Abbildung 3 zeigt die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen. Es zeichnete sich ein sehr heterogenes Bild ab. Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen ist somit kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen. Die größten Diskrepanzen wurden im BMFSFJ mit 45 Prozentpunkten, im BPA mit 39 Prozentpunkten und im BMVg mit 18 Prozentpunkten deutlich.

Im BMWSB belief sich der Anteil von Frauen an Unterabteilungsleitungen auf 57 %, im BMJ auf 52 %. Paritätisch gestaltete sich das Verhältnis von Frauen und Männern an Unterabteilungsleitungen im BMG. Die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) wiesen hingegen einen geringeren Anteil von Frauen als Männern an Unterabteilungsleitungen auf. Die geringsten Anteile von Frauen bei den Unterabteilungsleitungen hatten das BMVg mit 20 %, das BPA mit 22 % und das BMFSFJ sowie das BMF mit jeweils 27 %.

Abbildung 3
Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023
in %



Ohne BBk
BfDI, BR, BRH und BVerfG verfügen über keine mit den Unterabteilungsleitungen vergleichbare Führungsposition und sind deshalb hier nicht dargestellt.
[1] Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes bei den Referatsleitungen.

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMUV, die BT, das BMFSFJ, das BPA, das BKAmt, das BMWK und der BfDI durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMUV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 78 %, bei der BT, dem BPA sowie dem BMFSFJ jeweils auf 67 %, beim BKAmt auf 63 % und bei dem BMWK sowie dem BfDI auf jeweils 60 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde im BMEL erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH mit 18 %, im BMVg mit 20 % und im BR, im BMG, im BMJ sowie im BMWSB mit jeweils 25 %. Im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärsebene fanden sich in 14 der 21 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMFSFJ, im BMEL, im BMBF, im BPrA, im BMJ und im BR war die beamtete Staatssekretärsebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMAS und im AA zu jeweils zwei Dritteln. Im BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 %, im BMWK sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMI jeweils ein Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

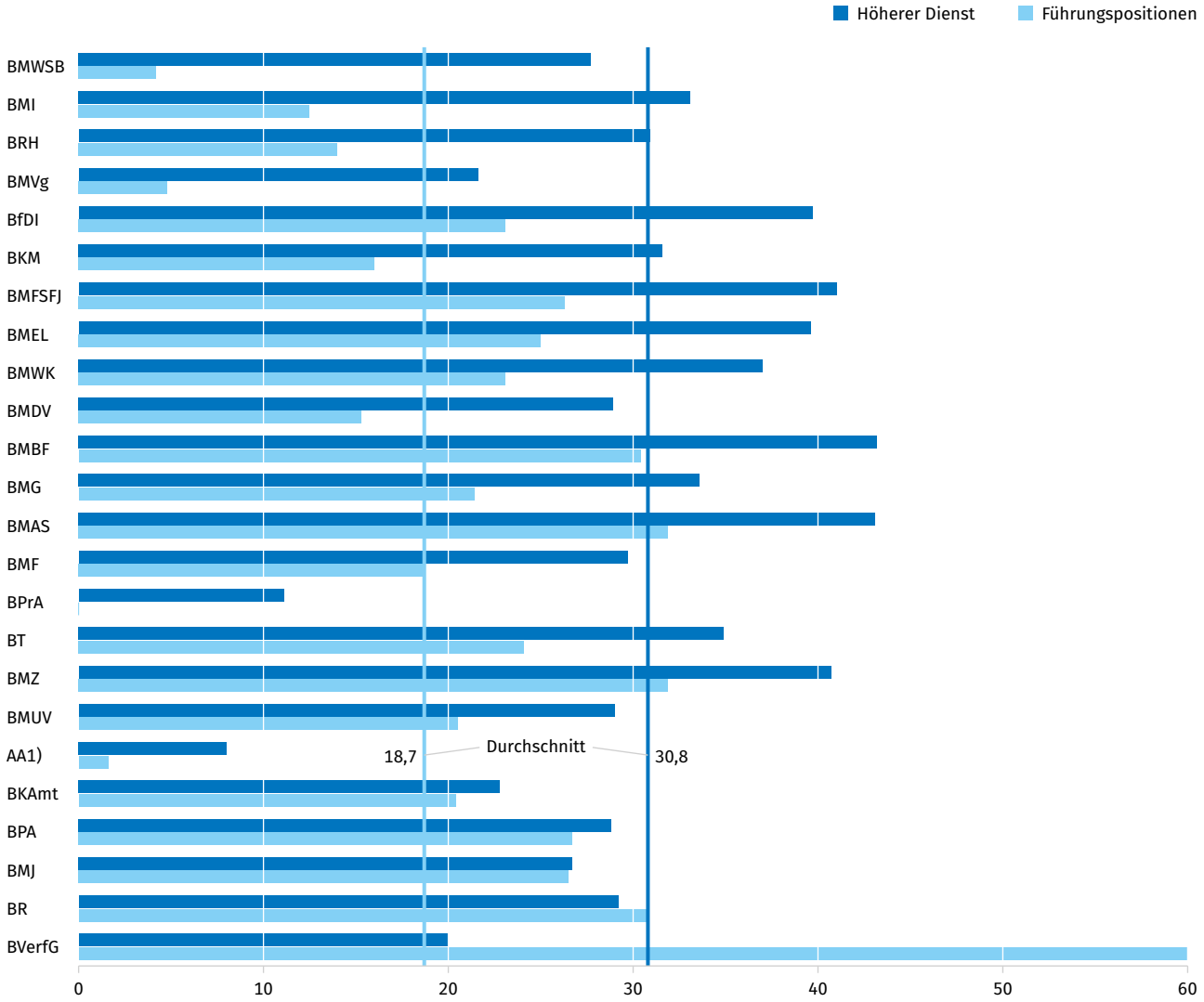
Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleiG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 6 194 Personen bzw. 18 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 80 %. Bei Betrachtung der 918 aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % der Beschäftigten insgesamt) zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 78 % waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben bzw. vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 98 % die Betreuung von Kindern als Grund dafür an und nur zu 2 % die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 2 637 zum 30. Juni 2023 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 20 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 31 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigen waren es hingegen nur 10 %. Mit einem Anteil von 75 % übten hier erheblich mehr Frauen als Männer ihre Beschäftigung in Teilzeit aus. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren im höheren Dienst 5 % der Frauen und nur 2 % der Männer.

Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2023 gerade einmal 380 bzw. 11 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 75 % mehrheitlich Frauen, die eine Führungsposition in Teilzeit ausübten. Während sich 19 % der Frauen in Führungspositionen 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 im höheren Dienst der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 22 % Frauen (Männer: 5 %), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 7 % Frauen (Männer: 3 %), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit. 6 % der beamteten Staatssekretärinnen waren in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiteten.

Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen wies das BVerfG mit 36 % auf, gefolgt vom BMAS mit 21 % und dem BMBF, dem BR, dem BPA sowie dem BfDI mit jeweils 20 %. Im BPrA befanden sich keine Beschäftigten in Führungspositionen in Teilzeit. Die niedrigsten Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten in Führungspositionen wiesen etwa das AA mit unter 1 %, das BMVg mit 2 % und das BMWSB mit 3 % auf. Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich ausschließlich bei den Referats- und Unterabteilungsleitungen: Der Anteil der mit diesen Führungspositionen betrauten Frauen als auch Männer belief sich dabei jeweils auf unter 1 %.

Abbildung 4
Teilzeitanteil bei Frauen in obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2023
in %



Ohne BBk
[1] Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

Vergleich der Ergebnisse 2023 zu denen des Vorjahres

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 33 856 Beschäftigte tätig. Das waren 1 629 Personen oder 5 % mehr als ein Jahr zuvor. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) erreichte mit 55 % das Niveau des Vorjahres. Ein höheres Niveau erreichte der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen, sodass in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist. Der Frauenanteil bei den beruflichen Aufstiegen wuchs gegenüber dem Vorjahr um etwa einen halben Prozentpunkt auf 58 %.

Weitere, wenn auch in der Gesamtbetrachtung zunächst nicht sichtbare Fortschritte in der Gleichstellung zeigt der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um weniger als einen halben Prozentpunkt und belief sich damit wie im Vorjahr weiterhin auf 49 %. In 15 der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) überstieg jedoch der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert. Einen deutlichen Zuwachs um fünf Prozentpunkte auf 51 % erfuhr dabei vor allem das BMWSB, wodurch dort nun ein geringfügig höherer Anteil von Frauen im höheren Dienst zu verzeichnen war. Demgegenüber konnte das BMI das fast paritätische Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst durch einen Rückgang um drei Prozentpunkte auf 47 % nicht mehr erreichen. Somit blieb die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk weiterhin bei 12 Behörden, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren.

Nach wie vor lag der Anteil von Frauen des höheren Dienstes an Führungspositionen bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2023 insgesamt deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe insgesamt. Dennoch waren weiterhin sukzessive Fortschritte erkennbar. So stieg der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um zwei Prozentpunkte auf 43 %, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. In 17 der 24 obersten Bundesbehörden sowie bei der BBk erhöhte sich der Frauenanteil an Führungspositionen, allen voran beim AA um fünf Prozentpunkte auf 35 %. Das BMJ und das BMG erreichten mit einer Steigerung um jeweils vier Prozentpunkte ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen. Während das BMWSB und das BVerfG im Vorjahr noch einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen aufwiesen, sank dieser beim BMWSB im Berichtsjahr um 13 Prozentpunkte auf 40 % und beim BVerfG um neun Prozentpunkte auf 46 %. Damit waren es gegenüber dem Vorjahr nun zwei weniger und somit nur noch fünf oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil an Führungspositionen. Weitgehend auf dem Vorjahresniveau verblieb der Anteil der Frauen an Führungspositionen hingegen beim BMBF mit 53 % und beim BfDI mit weiterhin 43 %. Weitere Rückgänge um drei Prozentpunkte waren beim BR auf 52 %, um zwei Prozentpunkte beim BMVg auf 34 % sowie um jeweils einen Prozentpunkt beim BPrA auf 36 % und beim BKAmt auf 43 % zu verzeichnen. Werden die obersten Bundesbehörden einzeln betrachtet, ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf den unteren Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, dennoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte.

Der Frauenanteil an Referatsleitungen stieg insgesamt um mehr als eineinhalb Prozentpunkte auf 43 % an, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. Deutlich stärker erhöhte sich der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen insgesamt, der gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 39 % anwuchs. Bestand zwischen den Frauenanteilen in diesen beiden Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch eine Diskrepanz von sieben Prozentpunkten, verringerte sie sich im Berichtsjahr auf fünf Prozentpunkte. In diesem Zusammenhang wiesen gegenüber dem Vorjahr nun neben dem AA und dem BMWSB ebenfalls das BMDV, das BMJ und das BMWK zum 30. Juni 2023 einen höheren Anteil von Frauen in der Führungsebene der Unterabteilungsleitungen auf. Beim BPrA hingegen sank die vorher paritätische Besetzung von Frauen und Männern in den Unterabteilungsleitungen auf einen Frauenanteil von einem Drittel dieser Führungsebene, was dort nun dem gegenüber dem Vorjahr konstant gebliebenen Frauenanteil an Referatsleitungen entspricht.

Wie im Vorjahr beschäftigten das BMFSFJ, das BPA, das BMBF, das BR sowie das BMZ mehr Frauen als Männer in Referatsleitungen. Hinzu kam das BMG mit einem Zuwachs um vier Prozentpunkte auf 51 %, wohingegen das BMWSB einen starken Rückgang auf dieser Führungsebene um 15 Prozentpunkte auf 40 % und das BVerfG um zehn Prozentpunkte auf 50 % verzeichnete. Damit sank die Zahl der obersten Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil an Referatsleitungen gegenüber dem Vorjahr um eine auf sechs Behörden. Hinsichtlich der Besetzung von Unterabteilungsleitungen wies das BMWSB im Vorjahr noch eine durchgehend weibliche Besetzung auf, die im Berichtsjahr um 43 Prozentpunkte auf 57 % fiel. Im BPrA sank die bisher paritätische Besetzung der Unterabteilungsleitungen auf ein Drittel, während das BMG ein ausgeglichenes Verhältnis durch die Erhöhung seines Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen um drei Prozentpunkte erreichte. Bei der BKM wurde den in den Vorjahren noch den Unterabteilungsleitungen zugewiesenen Gruppenleitungen die Funktion Abteilungsleitung übertragen, damit nun ein Gleichklang mit den übrigen obersten Bundesbehörden besteht. Bei der Besetzung von Abteilungsleitungen war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt ein Anstieg des Frauenanteils um eineinhalb Prozentpunkte auf 41 % zu verzeichnen. Während das BMFSFJ und die BT ihre Frauenanteile an Abteilungsleitungen gegenüber dem Vorjahr deutlich von unter auf über 50 % erhöhten, konnte beim BMWSB eine paritätische Besetzung der Abteilungsleitungen des Vorjahres nicht mehr gehalten werden. Auch beim BMF sank der entsprechende Frauenanteil deutlich unter 50 %. Demgegenüber veränderte sich die Gleichverteilung von Abteilungsleitungen des Vorjahres im BMWK zugunsten eines höheren Frauenanteils um 10 Prozentpunkte. Die Besetzung auf Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und -sekretäre mit Frauen in den obersten 24 Bundesbehörden (ohne BBk) in der 19. Legislaturperiode verringerte sich insgesamt um über zweieinhalb Prozentpunkte auf 44 %. Im BMJ, im BMEL, im BMBF, im BR, im BMFSFJ sowie im BPrA blieben die Staatssekretärsebenen wie im Vorjahr vollständig mit Frauen besetzt. Im BMVg wich das ausgewogene Verhältnis der Staatssekretärsebenen einer vollständig männlichen Besetzung.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) verharrte insgesamt weitgehend auf dem Vorjahresniveau von 18 %, ebenso der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung von 80 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, erhöhte sich um einen halben Prozentpunkt auf 31 %, bei den männlichen Beschäftigten im höheren Dienst um etwas mehr als einen Prozentpunkt auf 10 %. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen erhöhte sich um 7 % auf 284, die der in Teilzeit beschäftigten Männer verblieb unverändert bei 96 (jeweils einschließlich der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA). Insgesamt verblieb jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an Frauen in Führungspositionen auf dem Vorjahresniveau von 19 %, der entsprechende Männeranteil auf dem Vorjahresniveau von 5 %.

Tabelle 1
Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2023

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %							
		an Beschäftigten	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg[1]	an Führungspositionen				
					insgesamt	davon			
						an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen[2]	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen
AA[3]	7258	51,6	39,8	52,6	35,0 [3]	66,7	37,5	35,6	34,6 [3]
BfDI	311	48,9	40,8	48,3	43,3	-	60,0	-	40,0
BKAmt	820	53,8	51,7	53,1	42,6	0,0	62,5	40,9	41,7
BKM	430	62,1	63,6	65,8	47,2	-	37,5	-	48,9
BMAS	1416	60,6	52,7	63,0	42,6	66,7	44,4	39,1	42,5
BMBF	1422	61,3	57,5	66,5	53,4	100,0	33,3	40,0	56,4
BMDV	1622	53,3	45,3	55,7	40,9	33,3	27,3	45,5	41,4
BMEL	1167	61,0	58,7	66,4	44,4	100,0	50,0	40,0	44,3
BMF	2206	55,0	42,2	49,2	35,7	25,0	40,0	26,9	36,8
BMFSFJ	1012	73,8	71,5	74,7	66,1	100,0	66,7	26,7	71,7
BMG	1096	65,1	62,2	71,5	49,6	50,0	25,0	50,0	51,3
BMI	1874	53,3	47,1	58,9	38,1	25,0	38,5	35,7	38,9
BMJ	951	62,4	51,7	66,1	49,4	100,0	25,0	52,4	50,0
BMUV	1246	59,1	55,0	57,5	47,3	50,0	77,8	37,5	46,9
BMVg	1804	48,8	39,9	50,5	33,6	0,0	20,0	20,0	37,8
BMWK	2387	53,6	46,8	61,0	45,7	33,3	60,0	46,2	45,2
BMWSB	423	57,7	50,7	50,0	40,0	0,0	25,0	57,1	39,6
BMZ	1185	57,6	58,8	62,7	52,3	0,0	42,9	47,1	54,2
BPA	546	57,5	55,8	53,2	54,5	0,0	66,7	22,2	61,5
BPrA	235	57,4	46,6	48,0	35,7	100,0	33,3	33,3	33,3
BR	209	54,5	47,1	65,0	52,0	100,0	25,0	-	55,0
BRH	1051	42,8	38,4	40,2	33,1	0,0	18,2	-	34,7
BT	2978	51,8	46,3	46,9	43,5	0,0	66,7	35,3	44,0
BVerfG	207	69,6	55,6	55,6	45,5	-	0,0	-	50,0
Insgesamt[4]	**33856**	**55,2**	**49,2**	**57,6**	**42,6 [3]**	**43,6**	**41,3**	**38,5**	**43,3 [3]**
nachrichtlich: BBk	6567	44,0	43,6 [5]	45,3	35,3 [5]	/	/	/	/

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023.
2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.
3 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
4 Lesehilfen:
- Zum 30.06.2023 waren von den 33 856 Beschäftigten aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 55 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Beschäftigten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 49 % Frauen.
- Bei allen vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) waren 58 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 43 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Staatssekretären/-innen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 44 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Abteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 41 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 39 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 43 % Frauen.

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

Tabelle 2
Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2023

Oberste Bundesbehörden	Teilzeitbeschäftigung in %							
	insgesamt	an Führungspositionen	Frauenanteil			Männeranteil		
			an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Führungspositionen	an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Führungspositionen
AA[1]	4,4	0,8 [1]	78,8	8,0	1,6 [1]	21,2	2,2	0,4 [1]
BfDI	20,6	20,0	79,7	39,7	23,1	20,3	11,9	17,6
BKAmt	13,3	11,3	80,7	22,8	20,4	19,3	7,5	4,5
BKM	22,1	13,2	78,9	31,6	16,0	21,1	17,9	10,7
BMAS	26,5	21,3	80,3	43,1	31,9	19,7	16,3	13,4
BMBF	27,8	20,3	83,5	43,2	30,4	16,5	13,7	8,7
BMDV	19,5	7,4	84,8	28,9	15,3	15,2	8,4	1,9
BMEL	26,0	16,0	85,8	39,6	25,0	14,2	12,3	8,8
BMF	19,0	7,9	82,6	29,7	18,6	17,4	8,6	1,9
BMFSFJ	28,3	19,0	90,6	41,0	26,3	9,4	15,8	4,9
BMG	21,5	12,8	88,6	33,6	21,4	11,4	6,7	4,2
BMI	19,8	11,1	80,9	33,1	12,5	19,1	10,6	10,3
BMJ	22,6	16,1	82,3	26,7	26,5	17,7	10,3	5,9
BMUV	20,4	12,1	82,7	29,0	20,5	17,3	10,9	4,6
BMVg	10,0	2,4	88,4	21,6	4,8	11,6	2,6	1,2
BMWK	24,0	13,7	75,2	37,0	23,1	24,8	17,0	5,7
BMWSB	18,2	3,3	83,1	27,7	4,2	16,9	8,3	2,8
BMZ	25,5	18,9	78,8	40,7	31,9	21,2	18,5	4,8
BPA	16,5	20,0	83,3	28,8	26,7	16,7	9,1	12,0
BPrA	12,3	0,0	79,3	11,1	0,0	20,7	6,5	0,0
BR	22,0	20,0	76,1	29,2	30,8	23,9	7,4	8,3
BRH	21,9	6,2	64,8	30,9	14,0	35,2	11,2	2,3
BT	28,6	16,1	68,2	34,9	24,1	31,8	14,5	10,0
BVerfG	26,1	36,4	94,4	20,0	60,0	5,6	6,3	16,7
Insgesamt[2]	**18,3**	**10,7 [1]**	**79,7**	**30,8**	**18,7 [1]**	**20,3**	**9,7**	**4,7 [1]**
nachrichtlich: BBk	24,1	18,6 [3]	72,8	40,2 [3]	35,7 [3]	27,2	12,0 [3]	9,2 [3]

1 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
2 Lesehilfen:
- Zum 30.06.2023 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 11 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 80 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 31 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 20 % Männer.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 10 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Männern in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 % in Teilzeit beschäftigt.

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

Tabelle 3
Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2023

Oberste Bundes-behörden	Beurlaubte / Freigestellte in %							
	Anteil an allen Beschäftigten	Frauenanteil	Anteil an Frauen im höheren Dienst	Anteil an Frauen in Führungs-positionen	aufgrund von Familienaufgaben		aufgrund von Pflegeaufgaben	
					Anteil an Beurlaubung/ Freistellungen insgesamt	Frauenanteil	Anteil an Beurlaubung/ Freistellung insgesamt	Frauenanteil
AA[1]	3,6	69,8	6,6	1,6 [1]	95,0	68,2	5,0	100,0
BfDI	2,9	77,8	6,9	-	100,0	77,8	-	-
BKAmt	2,6	71,4	5,3	0,0	100,0	71,4	-	-
BKM	3,3	85,7	6,8	-	100,0	85,7	-	-
BMAS	2,5	74,3	3,6	0,0	97,1	73,5	2,9	100,0
BMBF	3,2	91,3	6,7	-	100,0	91,3	-	-
BMDV	3,1	94,0	7,2	-	100,0	94,0	-	-
BMEL	1,9	100,0	4,6	-	100,0	100,0	-	-
BMF	2,4	81,5	4,3	-	98,1	81,1	1,9	100,0
BMFSFJ	4,1	100,0	5,2	1,3	100,0	100,0	-	-
BMG	2,5	85,2	4,4	-	100,0	85,2	-	-
BMI	2,1	80,0	4,2	0,0	100,0	80,0	-	-
BMJ	3,4	87,5	4,6	0,0	100,0	87,5	-	-
BMUV	3,0	91,9	5,2	1,3	100,0	91,9	-	-
BMVg	1,8	81,8	4,6	-	100,0	81,8	-	-
BMWK	3,0	63,4	5,5	0,7	100,0	63,4	-	-
BMWSB	0,5	50,0	0,9	4,2	100,0	50,0	-	-
BMZ	4,1	70,8	4,9	1,4	97,9	70,2	2,1	100,0
BPA	2,4	92,3	4,5	10,0	100,0	92,3	-	-
BPrA	0,9	100,0	0,0	-	100,0	100,0	-	-
BR	1,0	100,0	0,0	-	100,0	100,0	-	-
BRH	1,7	55,6	3,1	-	94,4	58,8	5,6	0,0
BT	1,2	73,0	3,2	-	94,6	74,3	5,4	50,0
BVerfG	2,9	100,0	0,0	-	100,0	100,0	-	-
Insgesamt[2]	**2,7**	**78,3**	**5,0**	**0,8 [1]**	**97,9**	**78,1**	**2,1**	**89,5**
nachrichtlich: BBk	1,8	75,8	3,1 [3]	-	100,0	75,8	-	-

1 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
2 Lesehilfen:
- Zum 30.06.2023 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % beurlaubt bzw. freigestellt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen beurlaubten bzw. freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 78 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 % beurlaubt bzw. freigestellt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 1 % beurlaubt bzw. freigestellt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen beurlaubten bzw. freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 98 % aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt bzw. freigestellt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen aufgrund von Familienaufgaben beurlaubten bzw. freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 78 % Frauen.
- Zum 30.06.2023 waren von allen beurlaubten bzw. freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2 % aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubt bzw. freigestellt.
- Zum 30.06.2023 waren von allen aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubten bzw. freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 90 % Frauen.

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

Tabelle 4
Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022 und 30.06.2023

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %							
	an den Beschäftigungen		im höheren Dienst		an Führungspositionen			
					insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
AA1	49,4	51,6	38,3	39,8	29,8 [1]	35,0 [1]	31,3 [1]	35,6 [1]
BfDI	51,2	48,9	42,2	40,8	43,3	43,3	-	-
BKAmt	55,1	53,8	52,4	51,7	43,8	42,6	40,0	40,9
BKM	60,1	62,1	58,9	63,6	45,8	47,2	42,9	-
BMAS	61,0	60,6	54,5	52,7	42,0	42,6	36,4	39,1
BMBF	61,2	61,3	57,1	57,5	53,1	53,4	36,8	40,0
BMDV	53,7	53,3	44,8	45,3	39,3	40,9	38,1	45,5
BMEL	60,8	61,0	57,6	58,7	42,6	44,4	31,6	40,0
BMF	54,5	55,0	41,1	42,2	34,6	35,7	25,9	26,9
BMFSFJ	73,0	73,8	71,6	71,5	64,1	66,1	37,5	26,7
BMG	65,1	65,1	61,4	62,2	46,0	49,6	46,7	50,0
BMI	54,7	53,3	49,6	47,1	37,2	38,1	33,3	35,7
BMJ	62,5	62,4	51,3	51,7	45,8	49,4	43,8	52,4
BMUV	60,1	59,1	56,9	55,0	46,1	47,3	27,8	37,5
BMVg	48,7	48,8	39,7	39,9	35,4	33,6	25,0	20,0
BMWK	53,7	53,6	46,7	46,8	44,4	45,7	43,2	46,2
BMWSB	53,3	57,7	45,5	50,7	53,3	40,0	100,0	57,1
BMZ	56,7	57,6	57,8	58,8	50,8	52,3	47,1	47,1
BPA	60,0	57,5	60,0	55,8	52,9	54,5	25,0	22,2
BPrA	58,1	57,4	48,0	46,6	37,0	35,7	50,0	33,3
BR	56,7	54,5	48,0	47,1	55,0	52,0	-	-
BRH	42,1	42,8	37,8	38,4	32,4	33,1	-	-
BT	51,7	51,8	45,2	46,3	42,1	43,5	18,8	35,3
BVerfG	67,3	69,6	51,2	55,6	54,5	45,5	-	-
Insgesamt	**54,9**	**55,2**	**49,0**	**49,2**	**40,8 [1]**	**42,6 [1]**	**34,8 [1]**	**38,5 [1]**
nachrichtlich: BBk	44,2	44,0	43,9 [2]	43,6 [2]	33,4 [2]	35,3 [2]	/	/

1 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.
2 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Führungspositionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst einbezogen.

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Bundesministerium der Justiz
Referat Öffentlichkeitsarbeit, Digitale Kommunikation
11015 Berlin
www.bmj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Juni 2024
Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter http://www.d115.de.

www.bmfsfj.de

facebook.com/bmfsfj

x.com/bmfsfj

linkedin.com/company/bmfsfj

youtube.com/@familienministerium

instagram.com/bmfsfj

www.bmj.de

facebook.com/bundesjustizministerium

x.com/bmj_bund

linkedin.com/company/bundesministerium-der-justiz

youtube.com/user/BMJustiz

instagram.com/bundesjustizministerium