



***Siebte 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

Inhaltsverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft	11
Tabellenverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft	14
Tabellenverzeichnis zum Teil D) Gremien des Bundes	17
A) Einleitung und Zusammenfassung	18
I. Einleitung	18
II. Zusammenfassung.....	24
1. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft.....	26
2. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes.....	32
3. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – Oberste Bundesbehörden und der nachgeordnete Bereich	33
4. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz.....	36
5. Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung.....	38
B) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG	39
I. Ergebnisse	39
II. Umsetzung des Gesetzes	44
1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FÜPoG.....	44
2. Aufsichtsrat	44
a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern.....	44
b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat	46
c. Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	48
3. Vorstand.....	49
a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern	49
b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	51
c. Beachtung des Verschlechterungsverbots.....	55
4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	56
a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern	57

b.	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	58
c.	Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	59
5.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	60
a.	Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern.....	60
b.	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	61
c.	Status quo der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	62
6.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen.....	63
a.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat	63
b.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand.....	64
c.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	65
d.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	66
III.	Struktur der betrachteten Unternehmen.....	67
1.	Branchen.....	67
a.	Aufsichtsrat	67
b.	Vorstand.....	68
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	69
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	70
2.	Beschäftigte	71
a.	Aufsichtsrat	71
b.	Vorstand.....	72
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	73
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	74
3.	Umsatzerlöse	75
a.	Aufsichtsrat	75
b.	Vorstand.....	76
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	77
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	78
IV.	Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2020	79
1.	Aufsichtsrat	81
a.	Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	81

b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich.....	82
c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	84
d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	85
e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen	86
f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen.....	87
g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen.....	88
h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen	89
2. Vorstand.....	90
a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	90
b. Vorstand im Ost-West-Vergleich	91
c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 93	
d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	94
e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	95
f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen	96
g. Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	97
h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen.....	98
3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat	99
a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	99
b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	101
c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 103	
d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen	105
e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	107
f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen	110
4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand.....	112
a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	112
b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	113
c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	116
d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen	118
e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen.....	120

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 122	
g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen	124
5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands	126
V. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021	130
VI. Methodische Grundlagen.....	153
1. Zusammenfassung	153
2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik	155
3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft	155
a. Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung	155
b. Identifizierung börsennotierter Unternehmen	158
c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen	159
d. Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen	160
C) Bundesunternehmen	161
D) Öffentlicher Dienst	164
I. FüPoG II – Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes.....	164
II. Ziel FüPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FüPo 2025	164
III. Zahlen zu den Obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2022).....	166
IV. Zahlen auch zum nachgeordneten Bereich aus dem neuen Monitoring zum Ziel FüPo 2025.....	172
V. Sonderauswertung zu Arbeiten und Führen in Teilzeit aus der Gleichstellungsstatistik 2021 und Ausblick Projekt Führen in Teilzeit (FiTZ) des BMFSFJ	176
E) Gremien des Bundes	179
I. Einführung.....	179
II. Überblick	180
III. Aufsichtsgremien.....	180
1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes	181
2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes	181
3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes.....	182
4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	182
5. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes.....	184
IV. Wesentliche Gremien.....	184

1. Wesentliche Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann.....	185
2. Wesentliche Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann	186
3. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein Mitglied bestimmen kann .	186
4. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	186
5. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes.....	187
V. Alle Gremien zusammen.....	188
1. Übersicht zu der Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien mit Frauen und Männern	188
2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	189
VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungstichtag 31.12.2016	191
VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zu Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen.....	192
VIII. Methodik.....	192
Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt)	194
F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen	
208	
Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger	208
Vergleich mit bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern	214
Zusammenfassung.....	218
Anhang 2: Gleichstellungsindex 2022.....	219

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
AA	Auswärtiges Amt
AdAR	Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e.V.
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 Unternehmen und Gerichten des Bundes)
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien)
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI ¹	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (19. LP)
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat (20. LP)
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (19. LP)
BMJ	Bundesministerium der Justiz (20. LP)

¹ Ressortzuschnitte und Ressortbezeichnungen der 19. Legislaturperiode entsprechend des Berichtszeitraums

BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (19. LP)
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (20. LP)
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (19. LP)
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr (20. LP)
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (19. LP)
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (20. LP)
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
bspw.	beispielsweise
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
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
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
OBB	Oberste Bundesbehörden
PCGK	Public Corporate Governance Kodex
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Europäische Gesellschaft

sog.	sogenannt
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Abbildungsverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft

Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen	24
Abbildung 2 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	24
Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen	25
Abbildung 4 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	26
Abbildung 5 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	27
Abbildung 6 Frauenanteil in den Vorständen der betrachteten Unternehmen	27
Abbildung 7 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	29
Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	29
Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	30
Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	30
Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	31
Abbildung 12 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	31
Abbildung 13 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen	39
Abbildung 14 Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	40
Abbildung 15 Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	41
Abbildung 16 Quotale Besetzung in den nur mitbestimmten Unternehmen	42
Abbildung 17 Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen	43
Abbildung 18 Aufsichtsrat der betrachteten Unternehmen	45
Abbildung 19 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	47
Abbildung 20 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	47
Abbildung 21 Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	49
Abbildung 22 Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2020 der betrachteten Unternehmen	50
Abbildung 23 Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen	50
Abbildung 24 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	51
Abbildung 25 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	52
Abbildung 26 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen	55
Abbildung 27 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	56
Abbildung 28 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	56
Abbildung 29 Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen	57
Abbildung 30 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	58
Abbildung 31 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	58
Abbildung 32 Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen	60
Abbildung 33 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	61
Abbildung 34 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	61
Abbildung 35 Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020	80
Abbildung 36 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020	80
Abbildung 37 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen	81
Abbildung 38 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	82
Abbildung 39 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	83
Abbildung 40 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	84
Abbildung 41 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	85
Abbildung 42 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	86
Abbildung 43 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen	87
Abbildung 44 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	88
Abbildung 45 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen	89
Abbildung 46 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen	90
Abbildung 47 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	91
Abbildung 48 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	92
Abbildung 49 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	93

Abbildung 50	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	94
Abbildung 51	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	95
Abbildung 52	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen	96
Abbildung 53	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	97
Abbildung 54	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen	98
Abbildung 55	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	99
Abbildung 56	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	100
Abbildung 57	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	101
Abbildung 58	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	102
Abbildung 59	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	103
Abbildung 60	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	104
Abbildung 61	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen	105
Abbildung 62	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen	106
Abbildung 63	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	107
Abbildung 64	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	108
Abbildung 65	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen	110
Abbildung 66	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen	110
Abbildung 67	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	112
Abbildung 68	Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	112
Abbildung 69	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	114
Abbildung 70	Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	114
Abbildung 71	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	116
Abbildung 72	Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	116
Abbildung 73	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	118
Abbildung 74	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	118
Abbildung 75	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen	120
Abbildung 76	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen	120
Abbildung 77	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	122
Abbildung 78	Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	122
Abbildung 79	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen	124
Abbildung 80	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen	124
Abbildung 81	Veröffentlichungsquote des FÜPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand	126
Abbildung 82	Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand	126
Abbildung 83	Veröffentlichungsquote des FÜPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand	128
Abbildung 84	Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand	128
Abbildung 85	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen	130
Abbildung 86	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen	131
Abbildung 87	Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen	132
Abbildung 88	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen	133
Abbildung 89	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen	134
Abbildung 90	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen	135
Abbildung 91	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen	136
Abbildung 92	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen	137
Abbildung 93	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen	138
Abbildung 94	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen	139
Abbildung 95	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen	139
Abbildung 96	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen	140
Abbildung 97	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen	141
Abbildung 98	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen	142
Abbildung 99	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	143
Abbildung 100	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	144
Abbildung 101	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145
Abbildung 102	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145
Abbildung 103	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen	147
Abbildung 104	Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen	147
Abbildung 105	Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	148

Abbildung 106 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	149
Abbildung 107 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	150
Abbildung 108 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen	150
Abbildung 109 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	152
Abbildung 110 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	152

Tabellenverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft

Tabelle 1 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder	28
Tabelle 2 Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der veröffentlichten Zielgrößen	28
Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen	39
Tabelle 4 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	40
Tabelle 5 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	41
Tabelle 6 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen	42
Tabelle 7 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen	43
Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen	45
Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken	46
Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	48
Tabelle 11 Vorstandsmitglieder nach Köpfen	51
Tabelle 12 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben	52
Tabelle 13 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	53
Tabelle 14 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	54
Tabelle 15 Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand	57
Tabelle 16 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	59
Tabelle 17 Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand	60
Tabelle 18 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	62
Tabelle 19 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden	63
Tabelle 20 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden	64
Tabelle 21 Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	65
Tabelle 22 Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	66
Tabelle 23 Branchen für Aufsichtsrat	67
Tabelle 24 Branchen für den Vorstand	68
Tabelle 25 Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	69
Tabelle 26 Branchen für zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	70
Tabelle 27 Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen	71
Tabelle 28 Vorstand und Beschäftigtenklassen	72
Tabelle 29 Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen	73
Tabelle 30 Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen	74
Tabelle 31 Aufsichtsrat und Umsatzklassen	75
Tabelle 32 Vorstand und Umsatzklassen	76
Tabelle 33 Erste Führungsebene und Umsatzklassen	77
Tabelle 34 Zweite Führungsebene und Umsatzklassen	78
Tabelle 35 Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020	79
Tabelle 36 Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020	80
Tabelle 37 Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen	81
Tabelle 38 Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	82
Tabelle 39 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen	83
Tabelle 40 Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen	84
Tabelle 41 Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	85
Tabelle 42 Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	86
Tabelle 43 Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	87
Tabelle 44 Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen	87
Tabelle 45 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	88
Tabelle 46 Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen	89
Tabelle 47 Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen	90
Tabelle 48 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen	91
Tabelle 49 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen	92
Tabelle 50 Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	93
Tabelle 51 Köpfe im Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	94
Tabelle 52 Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	95
Tabelle 53 Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen	96
Tabelle 54 Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	97
Tabelle 55 Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen	98
Tabelle 56 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote	100
Tabelle 57 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße	101
Tabelle 58 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	102
Tabelle 59 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	103

Tabelle 60 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	104
Tabelle 61 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	105
Tabelle 62 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	106
Tabelle 63 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße	107
Tabelle 64 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	109
Tabelle 65 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße	109
Tabelle 66 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	111
Tabelle 67 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	111
Tabelle 68 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	113
Tabelle 69 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße	113
Tabelle 70 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	115
Tabelle 71 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	115
Tabelle 72 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	117
Tabelle 73 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	117
Tabelle 74 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	119
Tabelle 75 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	119
Tabelle 76 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	121
Tabelle 77 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen - Zielgröße	121
Tabelle 78 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	123
Tabelle 79 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße	123
Tabelle 80 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	125
Tabelle 81 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	125
Tabelle 82 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	127
Tabelle 83 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Zielgröße	128
Tabelle 84 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	129
Tabelle 85 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße	129
Tabelle 86 Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 – 2021	130
Tabelle 87 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen	131
Tabelle 88 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen	132
Tabelle 89 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen	133
Tabelle 90 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	134
Tabelle 91 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen	135
Tabelle 92 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen	136
Tabelle 93 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen	136
Tabelle 94 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen	137
Tabelle 95 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen	138
Tabelle 96 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	139
Tabelle 97 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen	140
Tabelle 98 Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotiertes und mitbestimmten Unternehmen	141
Tabelle 99 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	142
Tabelle 100 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Zielgröße	143
Tabelle 101 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	144
Tabelle 102 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße	144
Tabelle 103 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	146
Tabelle 104 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Zielgröße	146
Tabelle 105 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Veröffentlichungsquote	148
Tabelle 106 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Zielgröße	148
Tabelle 107 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	149
Tabelle 108 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße	150
Tabelle 109 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	151

Tabelle 110 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße.....	151
Tabelle 111 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote	153
Tabelle 112 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Zielgröße	153
Tabelle 113 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen	154

Tabellenverzeichnis zum Teil D) Gremien des Bundes

Tabelle 1:	Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien.....	S. 183
Tabelle 2:	Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes.....	S. 184
Tabelle 3:	Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien.....	S.187
Tabelle 4:	Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes.....	S. 187
Tabelle 5:	Übersicht zu allen Institutionen des Bundes.....	S. 188
Tabelle 6:	Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes.....	S. 189
Tabelle 7:	Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes ..	S. 190

A) Einleitung und Zusammenfassung

I. Einleitung

Am 01.05.2015 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 als auch 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 01.01.2016 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 Zielgrößen² 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 30.09.2015) nicht länger als bis zum 30.06.2017 laufen durften. Die darauffolgenden Fristen durften einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (der zweite Festlegungszeitraum endete spätestens am 30.06.2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten (dort in der Erklärung zur Unternehmensführung) oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet ist, in einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung öffentlich berichten.

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

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

² 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.

Bund 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 12.08.2021 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 seit dem 01.08. 2022 grundsätzlich mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt werden muss. Die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für den Aufsichtsrat oder für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss begründet werden. Der Sanktionsmechanismus bei der Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen wurde verbessert. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, ebenfalls seit dem 01.08.2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Außerdem wird seit dem 01.04.2022 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 vorliegende Jährliche Information berücksichtigt für die Darstellung zur Privatwirtschaft Daten einschließlich des Geschäftsjahrs 2020 und damit einen Zeitraum, der die bereits erfolgte gesetzliche Fortentwicklung durch das FüPoG II und die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die weitere Entwicklung noch nicht umfasst. Lediglich für börsennotierte Gesellschaften werden zusätzlich Daten des Geschäftsjahrs 2021 berücksichtigt.

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. Die Vorgaben des BGremBG wurden auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet, bei denen der Bund nur zwei Mitglieder bestimmen kann. Daneben wurden Gleichstellungsbeauftragte durch die Änderung des BGleiG gestärkt. Die vorliegende Jährliche Information berücksichtigt im öffentlichen Dienst die Entwicklung in den Obersten Bundesbehörden bis zum 30.06.2022, im nachgeordneten Bereich bis zum 31.12.2022 und in den Gremien des Bundes bis 31.12.2021.

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 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 08.03.2017 vom Bundeskabinett beschlossen und anschließend als BT-Drucksache veröffentlicht.³

Am 10.08.2017 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 der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes wurde darin integriert.

Vorliegend handelt es sich um die **Siebte 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 und 5, Absatz 3 und 4 HGB, nach § 315d HGB und nach § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB veröffentlichten Daten in den Lageberichten, Konzernlageberichten bzw. den gesonderten Erklärungen zur Unternehmensführung.

Für den privatrechtlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 2 045 börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FüPoG verpflichtet sind. Die Auswertung und der Vergleich (unter B.IV) beziehen sich auf die veröffentlichten Daten zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 derjenigen Unternehmen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind und durchgehend den Verpflichtungen nach dem FüPoG unterfielen. Damit ist der Kreis der betrachteten Unternehmen nicht mit dem der Sechsten Jährlichen Information identisch, so dass sich Abweichungen von den dort ausgewiesenen Daten ergeben können. Für börsennotierte Unternehmen konnten zusätzlich die Angaben bis zum Geschäftsjahr 2021

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>

ausgewertet werden.⁶ Die methodologischen Grundlagen, nach denen die betreffenden Unternehmen identifiziert und gruppiert wurden, sind unter B. VII. im Einzelnen dargestellt.

Folgende Gruppen von Unternehmen sind im Berichtsteil Privatwirtschaft untersucht worden:

1. **Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 154 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 98 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 1.947 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.
4. **Nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 676 börsennotierten und nicht-börsennotierten Unternehmen, soweit diese paritätisch mitbestimmt sind.
5. **Nur börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 377 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 1.785 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 171 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 1.275 Unternehmen, deren Registersitz sich in einem westdeutschen Bundesland befindet (Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen).
8. **Börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Die nur im Vergleich unter B. V. betrachtete Gruppe der 235 börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen umfasst alle im Vergleich betrachteten 326 börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen (91).

⁶ Diese Auswertungen finden sich unter Teil B, Kapitel V. Alle anderen Auswertungen betreffen den genannten Zeitraum der Geschäftsjahre 2015 bis 2020.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (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 2022 (mit Stichtag 31.12.2021).

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen auf dem Gleichstellungsindex nach § 38 Absatz 2 BGleIG.⁷ Das Statistische Bundesamt erstellt und veröffentlicht seit Inkrafttreten des FÜPoG in 2015 jährlich im Auftrag des BMFSFJ einen Gleichstellungsindex für die Obersten Bundesbehörden, der durch aussagekräftige Kennzahlen die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen messen soll.⁸ Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2022 enthält zum Stichtag 30.06.2022 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern, zusätzlich unterteilt nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen einschließlich ausgewählter politischer Leitungämter,
- 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 30.06.2022 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter D.

Zusätzlich werden in diesem Bericht die Ergebnisse der Gleichstellungstatistik 2021 für den nachgeordneten Bereich ausgewertet.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31.12.2021 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 31.12.2021** und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31.12.2020. Erstmals wurden unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben.

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 Gleichstellungstatistikverordnung (GleiStatV).

Zudem umfasst die Siebte Jährliche Information erstmalig 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 Sozialgesetzbuch (SGV 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 30.06.2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31.12.2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals 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 führen. Denn immer deutlicher nimmt die Öffentlichkeit wahr, ob und wie sich Unternehmen anstrengen, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den verschiedenen Führungsebenen zu erreichen.

II. Zusammenfassung

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 2020 um 6,3 Prozentpunkte zu beobachten.

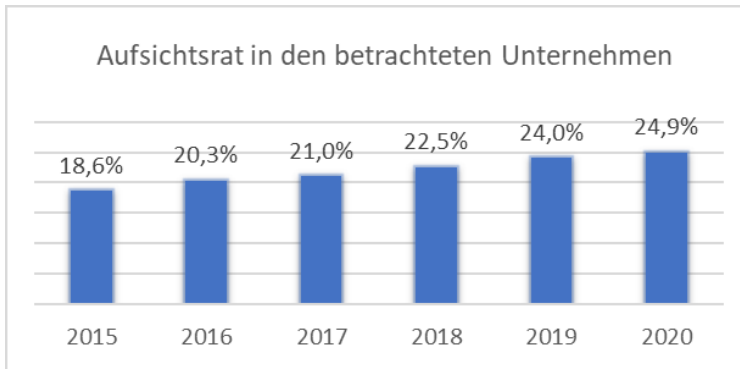


Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen

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 5,5 Prozentpunkte.

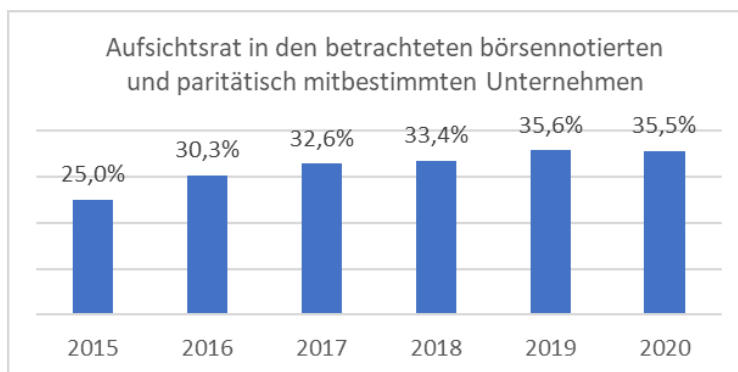


Abbildung 2 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Frauenanteil in den **Vorständen** der betrachteten Unternehmen stieg im Betrachtungszeitraum weiter kontinuierlich um insgesamt 4,2 Prozentpunkte auf insgesamt niedrigem Niveau.

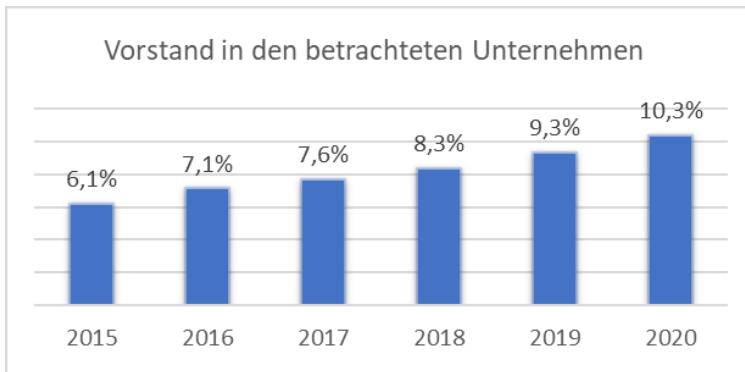


Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen

Mit Inkrafttreten des FÜPoG II wurde erstmals eine Regelung für **Bundesunternehmen** geschaffen, um der besonderen Verantwortung dieser Unternehmen gerecht zu werden. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, seit dem 01.08.2022 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 Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen.

Im Bereich des **öffentlichen Dienstes des Bundes** sind Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen in den Obersten Bundesbehörden lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FÜPoG 2015 bis 2022 auf 41 Prozent (Gleichstellungsindex 2022, Stichtag 30.06.2022). Betrachtet man neben den Obersten Bundesbehörden auch die nachgeordneten Bereiche, also die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, liegt der Anteil von Frauen an Führungspositionen sogar bereits bei 43 Prozent (Monitoring FÜPo 2025, Stichtag 30.06.2022).

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 SGV IV, die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen von bundes- und landesunmittelbare Sozialversicherungsträgern sowie **Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung** vorsehen. Mit diesem Bericht werden erstmals Daten für landes- und bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vorgelegt.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

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

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 24,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (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 2020 bereits um 5,5 Prozentpunkte überschritten.

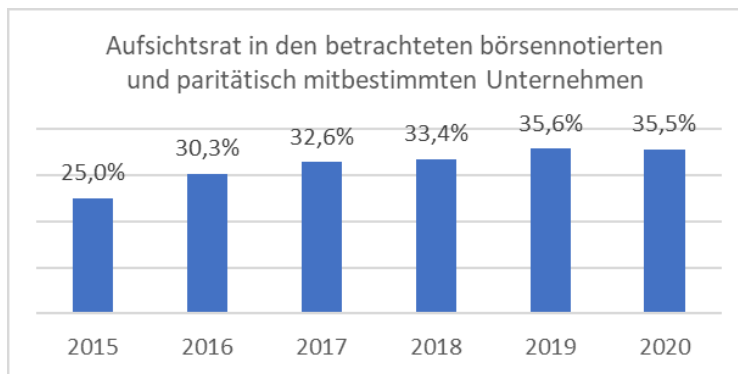


Abbildung 4 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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 24 Prozent im Geschäftsjahr 2020. Dies entspricht einer Zunahme um 6,1 Prozentpunkte.

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

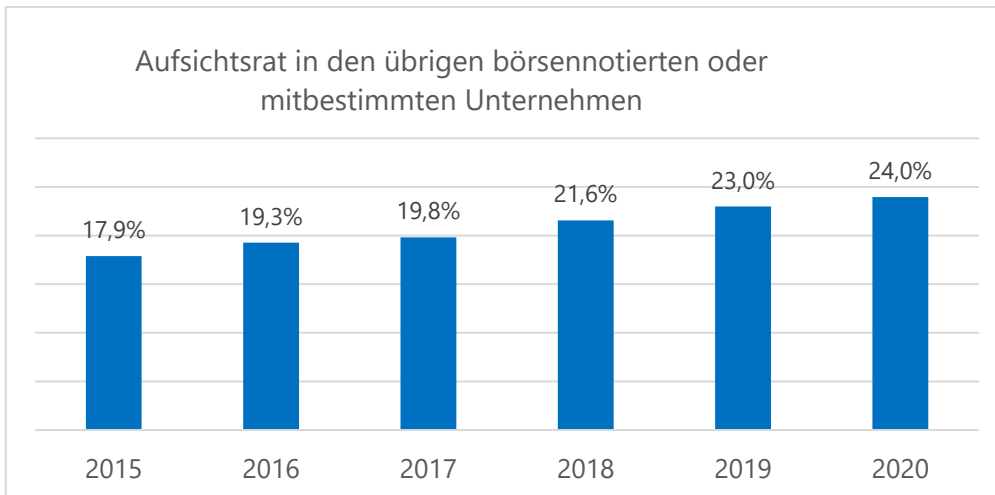


Abbildung 5 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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 10,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 zu verzeichnen.

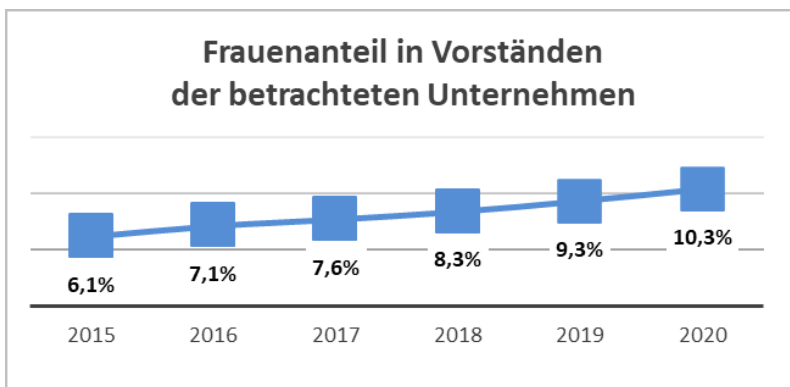


Abbildung 6 Frauenanteil in den Vorständen der betrachteten Unternehmen

75,3 Prozent der untersuchten Unternehmen (1 540 von 2 045) hatten im Geschäftsjahr 2020 keine Frau im Vorstand.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	in %
kein weibliches Vorstandsmitglied	1.540	75,3%
ein weibliches Vorstandsmitglied	429	21,0%
zwei weibliche Vorstandsmitglieder	63	3,1%
drei weibliche Vorstandsmitglieder	11	0,5%
vier oder mehr weibliche Vorstandsmitglieder	2	0,1%
	2.045	100,0

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

60 Prozent der untersuchten Unternehmen haben eine Zielgröße für den Vorstand veröffentlicht (1 227 von insgesamt 2 045 Unternehmen). Von diesen 1 227 Unternehmen haben wiederum 61,5 Prozent (754 von 1 227 Unternehmen) die Zielgröße Null festgelegt. 38,5 Prozent der Unternehmen (473 von 1 227 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht.

Insgesamt haben damit 76,9 Prozent der untersuchten Unternehmen (1 572 von 2 045 Unternehmen) für das Geschäftsjahr 2020 keine Zielgröße (818 Unternehmen) oder die Zielgröße Null (754 Unternehmen) für den Vorstand veröffentlicht.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	in %
ohne Veröffentlichung einer Zielgröße	818	40,0%
veröffentlichte Zielgrößen	1.227	60,0%
davon mit einer Zielgröße von Null	754	61,5%
davon mit einer Zielgröße verschieden von Null	473	38,5%
ohne Veröffentlichung oder eine Zielgröße von Null	1.572	76,9%

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

Bei Vorständen in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen nahm der Frauenanteil 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 6,8 Prozentpunkte auf insgesamt 12,2 Prozent und damit etwas höher als in der Gesamtschau zu.

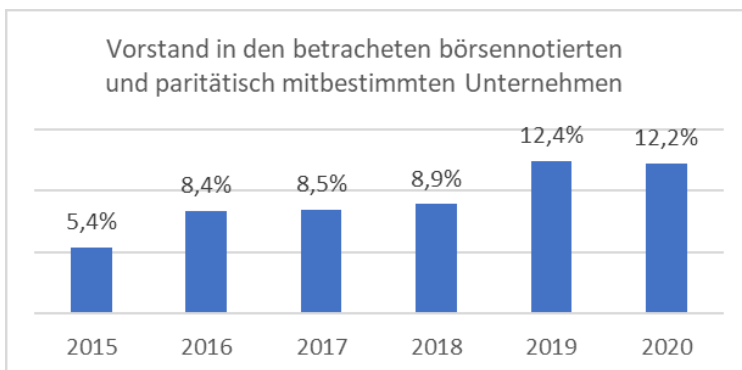


Abbildung 7 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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 43,1 Prozent der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen veröffentlicht.

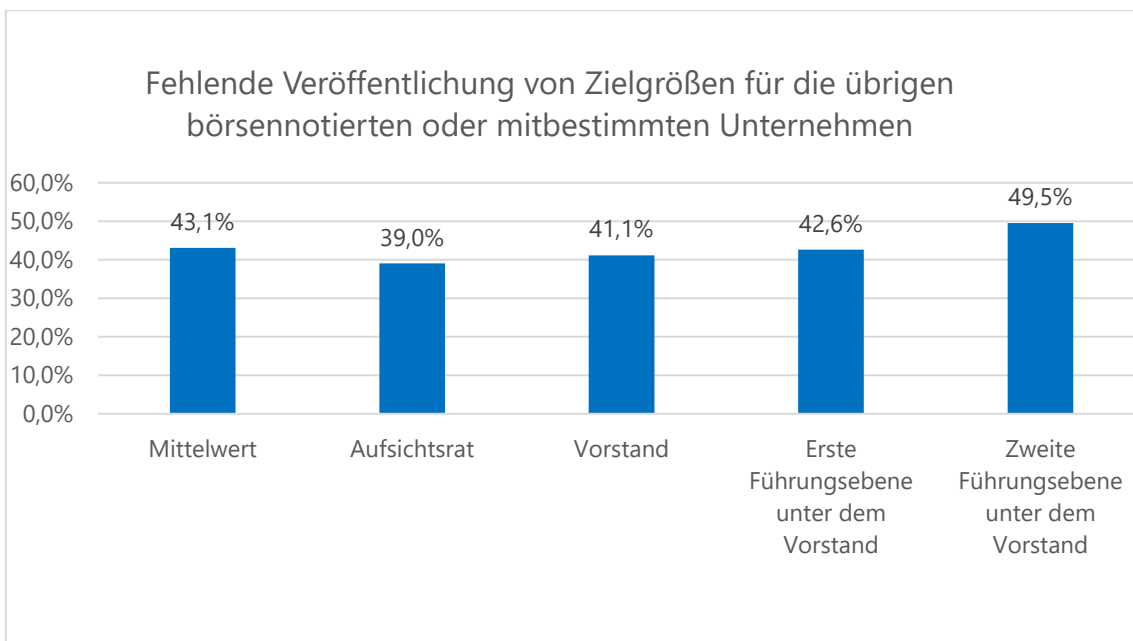


Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Soweit für den Aufsichtsrat Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht wurden, veröffentlichten die nur börsennotierten Unternehmen zu 81,7 Prozent und die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen zu 86,4 Prozent Angaben zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat. Hier sind auf allen Ebenen Steigerungen zu verzeichnen, teilweise um mehr als 10 Prozentpunkte.

Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen veröffentlichten 83,7 Prozent trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung freiwillig eine Zielgröße auch für den Aufsichtsrat.

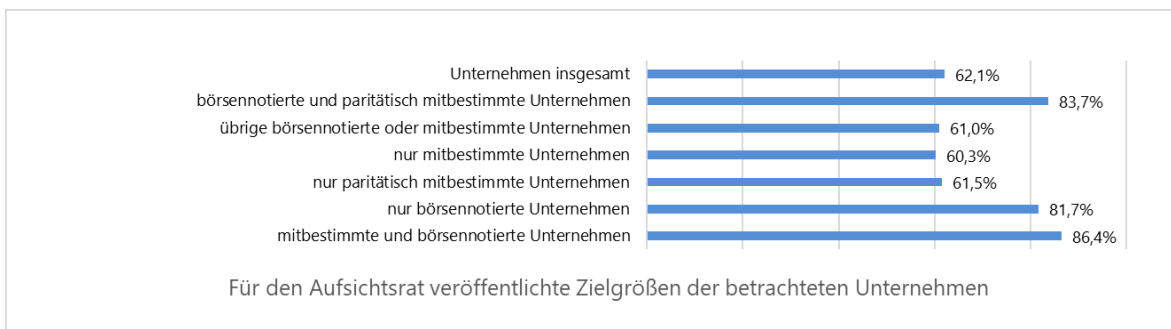


Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für den **Vorstand** haben im Geschäftsjahr 2020 60 Prozent der 2 045 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht. Die Gruppen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, der nur börsennotierten Unternehmen sowie der mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen machten zu mehr als 80 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand.

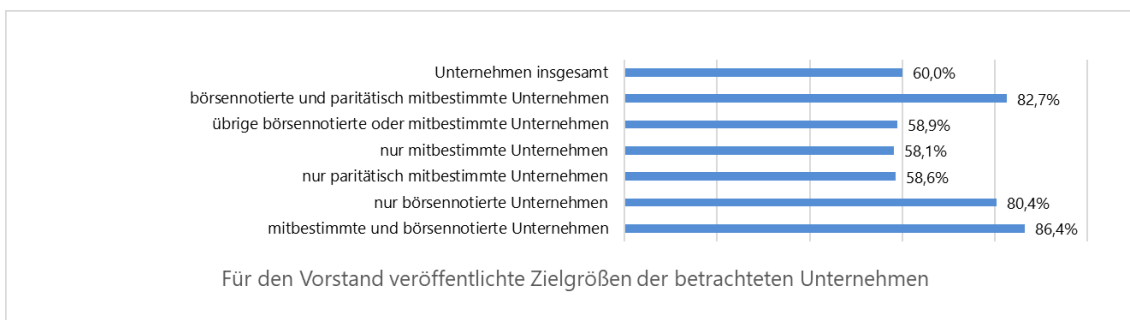


Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für die **erste Führungsebene unterhalb des Vorstands** haben im Geschäftsjahr 2020 rund 60 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße veröffentlicht. Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind es dagegen 94,9 Prozent. Für Unternehmen, die börsennotiert waren und der unternehmerischen Mitbestimmung unterlagen, wurden Angaben zu Zielgrößen von 90,9 Prozent der Unternehmen veröffentlicht.

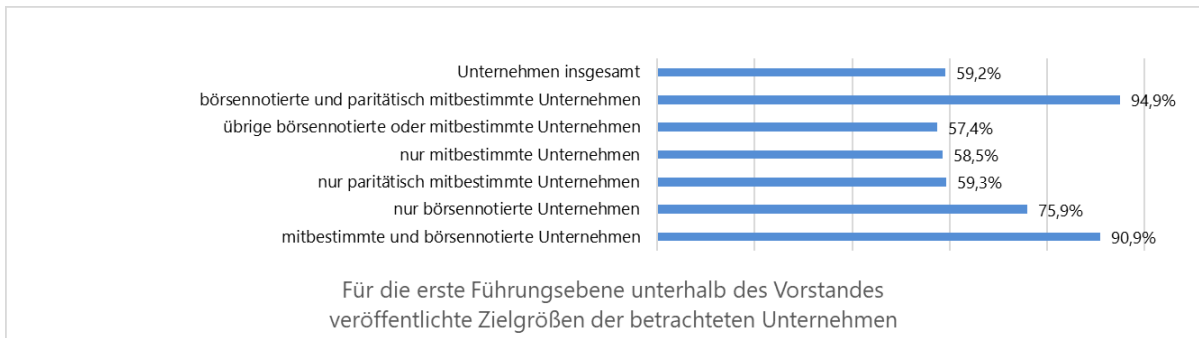


Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Für die **zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes** veröffentlichten rund 52 Prozent aller betrachteten Unternehmen Zielgrößen für das Geschäftsjahr 2020.

Die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen stehen mit einer Zielgrößenveröffentlichung von rund 90 Prozent bzw. rund 83 Prozent hervor. Bei allen Angaben in der nachfolgenden Grafik ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes haben und dies für die statistische Auswertung nicht ersichtlich war und damit nicht berücksichtigt werden konnte.

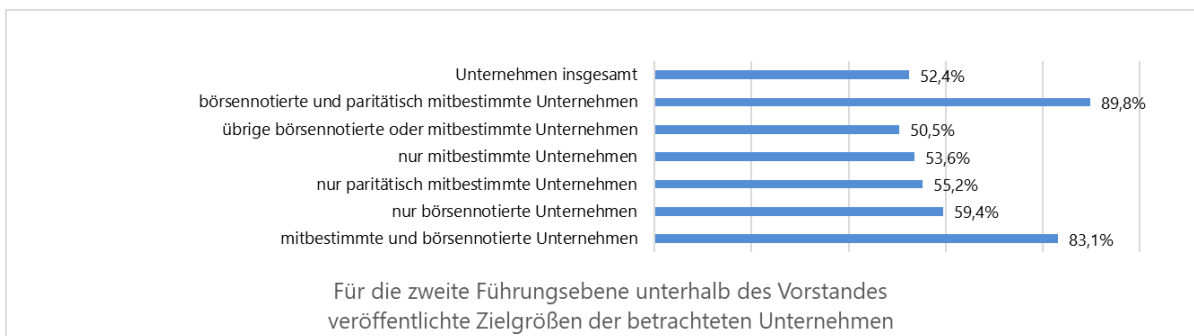


Abbildung 12 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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 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 01.08.2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann.

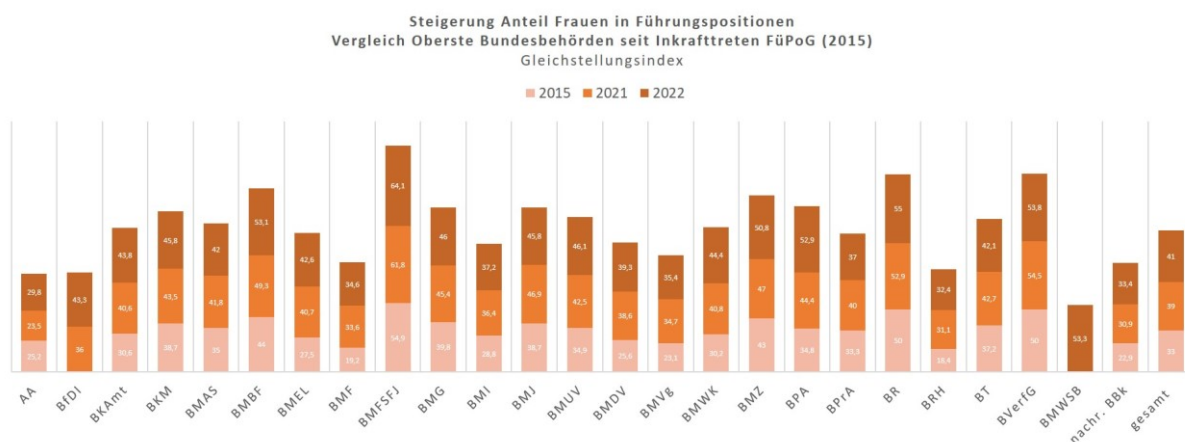
Außerdem wird seit dem 01.04.2022 die feste Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen. Somit wurden weitere Regelungen für Bundesunternehmen geschaffen, damit diese Unternehmen ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden zu können.

Bei den 51 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes liegt der Anteil von Frauen in den Überwachungsgremien bei 44,3 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 43,2 Prozent). Die Geschäftsführungspositionen sind mit einem Anteil von 30,1 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 26,8 Prozent) durch Frauen besetzt.¹⁰

¹⁰ Quelle: Beteiligungsbericht des Bundes https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/beteiligungsbericht-des-bundes-2022.html

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 30.06.2022 auf 41 Prozent. Das ist ein Anstieg um beachtliche acht Prozentpunkte in sieben Jahren. Doch gemessen daran, dass 55 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind und Frauen noch immer in den meisten Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist die Entwicklung noch nicht zufriedenstellend. Insgesamt beschäftigten 2022 noch immer 17 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 um weitere 9 Prozentpunkte in nur vier Jahren, um das Ziel der Parität bis 2025 in den Obersten Bundesbehörden zu erreichen. Das Tempo muss also noch einmal deutlich angezogen werden. 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, Seite 50).

Das Ziel der Parität 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 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 neu aufgesetzte Monitoring erhalten wir halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung. 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 32.000 Beschäftigte. Das Monitoring für den Plan FÜPo 2025 erfasst demgegenüber knapp 542.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung - also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundeypresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste. 514.000 der knapp 542.000 Beschäftigten arbeiten im nachgeordneten Bereich. 56 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt jedoch nur 44 Prozent.

Eine Maßnahme des Plans FÜPo 2025 zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist der **Ausbau des Führens in Teilzeit**. Der Gleichstellungsindex 2022 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein enormes Potenzial, um mehr Frauen in eine Führungsposition zu bringen. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleG 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. Parität beim Frauenanteil an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat.

Aus der Gleichstellungsstatistik 2021 lassen sich weitere Erkenntnisse zum Arbeiten und Führen in Teilzeit gewinnen - auch für die nachgeordneten Bereiche der Ressorts. In den nachgeordneten Behörden und den nachgeordneten Gerichten arbeiten 15 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. 80 Prozent dieser in Teilzeit Beschäftigten sind Frauen. Hinzu kommen die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes. Hier arbeiten gut 279.000 Beschäftigte. 34 Prozent von ihnen sind in Teilzeit tätig und von diesen ist mit 90 Prozent wiederum der überwältigende Anteil Frauen.

Für die gesamte Bundesverwaltung ergibt sich folgendes Bild: 24 Prozent der knapp 600.000 Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. 86 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Doch auch die Gleichstellungsstatistik gibt keinen Aufschluss über die Arbeitsmodelle des Führens in Teilzeit. Wir wissen nicht, wie viele Führungsstandems es gibt, wie sich deren Besetzung hinsichtlich des Geschlechts oder des Alters differenziert, wie häufig alleiniges Führen in Teilzeit praktiziert wird und wie Führen in Teilzeit in den unterschiedlichen Hierarchieebenen funktioniert. Hierzu wird das vom BMFSFJ im März 2023 gestartete **Projekt "Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden"** Aufschluss geben. 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.

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 31.12.2021. Für diesen Bericht sind erstmals die mit der Novellierung des BGremBG in 2021 modifizierten Vorgaben relevant. Die Einschränkung des Anwendungsbereichs 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 Einführung einer Soll-Vorschrift zur paritätischen Besetzung bei Aufsichtsgremien wurde dem geltenden Ziel, eine Geschlechterbeteiligung von jeweils 50 Prozent für Frauen und Männer zu erreichen, deutlich Nachdruck verliehen.

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt **590 Gremien** gemeldet. Von diesen waren 384 Aufsichtsgremien, von denen 215 Gremien unter die Soll-Vorgabe der Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG) fielen. Des Weiteren waren darunter 206 wesentliche Gremien, von denen 155 Gremien unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zu Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG) fielen.

Der Bund konnte in den 590 Gremien insgesamt 2 477 Mitglieder bestimmen. 1 198 der Mitglieder waren Frauen (48,4 Prozent) und 1 279 Männer (51,6 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Frauenanteil um 1,5 Prozentpunkte erhöht. Mit der Ausweitung des Anwendungsbereiches fallen 370 dieser Gremien unter die Soll-Vorgabe bzw. Hinwirkenspflicht zur Parität. In diesen Gremien hatte der Bund 2 257 Mitglieder bestimmt. Zum Stichtag 31.12.2021 waren 1 111 Mitglieder Frauen (49,2 Prozent) und 1 146 Mitglieder Männer (50,8 Prozent). Es zeigt sich, dass die Einbindung der Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die vom Bund bestimmt werden, zu keiner Verschlechterung der Gesamtsituation geführt hat. Im Vorjahr hatte der Frauenanteil bei den Gremien, deren Besetzung unter die Vorgaben des BGremBG fallen, bei 48,1 Prozent gelegen. Es kann demnach noch einmal eine Steigerung des Frauenanteils um 1,1 Prozentpunkte festgestellt werden.

Frauenanteil in allen Aufsichtsgremien auf knapp 47 Prozent gestiegen

Der Frauenanteil betrug in allen 384 Aufsichtsgremien mit insgesamt 940 Mitgliedern, die der Bund bestimmen konnte, 46,7 Prozent (439 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 53,3 Prozent (501 männliche Mitglieder).

Gegenüber dem Vorjahr konnte der Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte gesteigert werden.

Zum Stichtag 31.12.2021 wurden 109 Aufsichtsgremien gemeldet, für die der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 559 Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 273 der Mitglieder waren Frauen (48,8 Prozent) und 286 waren Männer (51,2 Prozent). In 75 Aufsichtsgremien wurde

Parität erreicht. In 34 Aufsichtsgremien mit insgesamt 210 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

106 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitglieder Bund neu unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund konnte darin 212 Mitglieder besetzen. 97 davon waren Frauen (45,8 Prozent) und 115 waren Männer (54,2 Prozent). Damit wird deutlich, dass in diesen Gremien, Aufholbedarf besteht, um näher an die Paritätsvorgabe zu rücken. **Der Abstand beim prozentualen Frauenanteil ist gegenüber den Aufsichtsgremien, für die bislang bereits Vorgaben galten, erkennbar und liegt bei drei Prozentpunkten.**

Entwicklung des Frauenanteils in den wesentlichen Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31.12.2021 206 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 34,9 Prozent aller 590 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.537 Mitglieder bestimmen. In allen Aufsichtsgremien waren es nur 940 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 haben.

In 138 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31.12.2021 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a.F. die Hinwirkenspflicht. 723 Mitgliedern von den 1 452 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49,8 Prozent). 729 Mitglieder waren Männer (50,2 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 44 von den 138 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 44 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

Gegenüber dem Vorjahr konnte der Frauenanteil in diesen Gremien noch einmal um 1,8 Prozentpunkte gesteigert werden.

17 wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund bestimmte Mitglieder fielen zum Stichtag 31.12.21 erstmals unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 34 Mitgliedern waren 18 Frauen (52,9 Prozent) und 16 Männer (47,1 Prozent). Nur in diesem Gremiensegment stellen Frauen die Mehrheit der Mitglieder. In sieben dieser 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 (SGV 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. Erstmals wurde eine Erhebung durchgeführt. Mit dem Bericht liegen zum Stichtag 30.06.2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31.12.2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vor. Er wird in die jährliche Information integriert.

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. So ist beispielsweise bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil an den Beschäftigten mit 73 Prozent wesentlich höher als der Frauenanteil an den Führungspositionen mit 24 Prozent.

Zudem liegt sowohl bei den landes- wie den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil bei den Führungspositionen (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) mit 28 Prozent und 25 Prozent unterhalb der gesetzlichen Vorgaben.

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

I. Ergebnisse

Über alle betrachteten Unternehmen¹¹ stieg der Anteil der weiblichen Besetzung weiter kontinuierlich und erreichte im Geschäftsjahr 2020¹² für den **Aufsichtsrat** 24,9 Prozent, während er auf **Vorstandsebene** auf 10,3 Prozent gesteigert werden konnte.

Auf der **ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** waren rund 65 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	18.961	5.772	440	1.759
<i>männliche Mitglieder</i>	14.175	5.166	285	1.295
<i>Anteil in %</i>	74,8%	89,5%	64,8%	73,6%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.716	596	40	464
<i>Anteil in %</i>	24,9%	10,3%	9,1%	26,4%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen

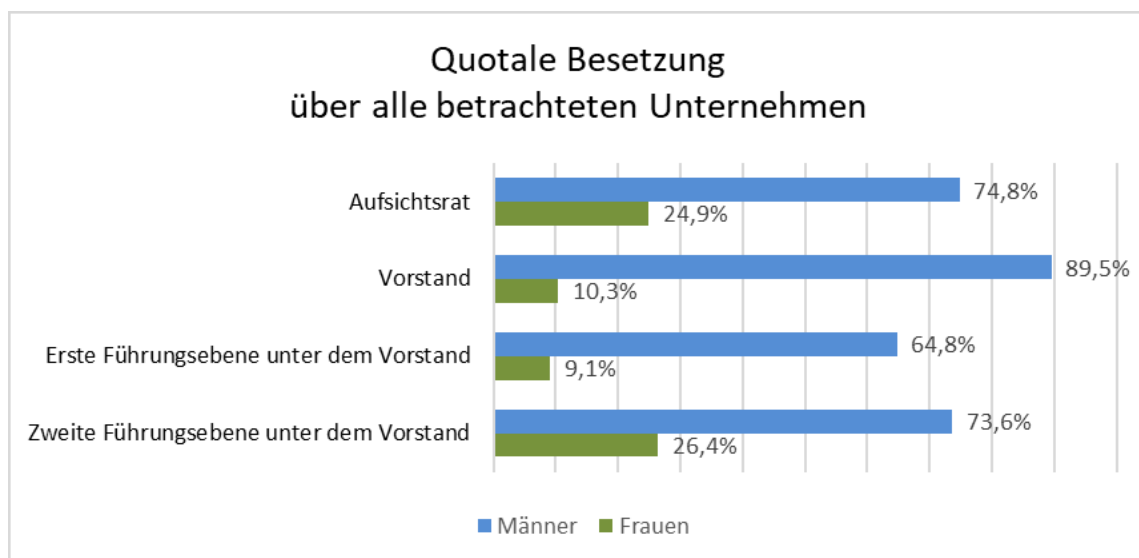


Abbildung 13 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen

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.

Betrachtet man die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, so wurde hier die gesetzliche Mindestvorgabe für den Aufsichtsrat im Durchschnitt mit einem Frauenanteil von 35,5 Prozent übertroffen. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder war bei diesen Unternehmen mit 12,2 Prozent etwas höher als in der Gesamtschau mit 10,3 Prozent¹³.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.483	443	40	341
<i>männliche Mitglieder</i>	955	389	33	278
<i>Anteil in %</i>	64,4%	87,8%	82,5%	81,5%
<i>weibliche Mitglieder</i>	527	54	7	63
<i>Anteil in %</i>	35,5%	12,2%	17,5%	18,5%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

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

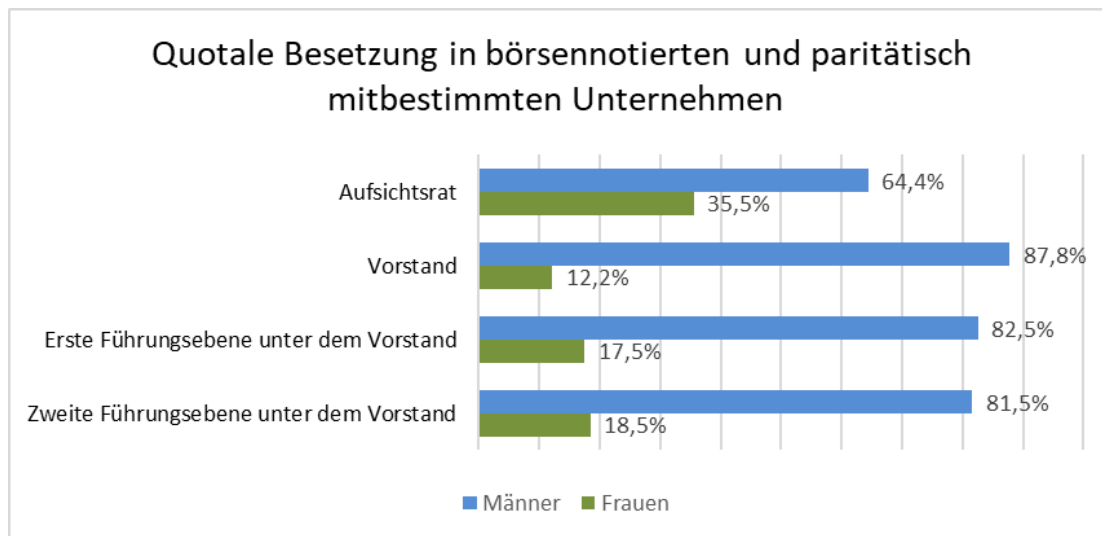


Abbildung 14 Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

¹³ Siehe Abbildung 9 auf Seite 30

Der Frauenanteil auf Ebene der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** entsprach im Wesentlichen der quotalen Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2020.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.478	5.329	400	1.418
<i>männliche Mitglieder</i>	13.220	4.777	252	1.017
<i>Anteil in %</i>	75,6%	89,6%	63,0%	71,7%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.189	542	33	401
<i>Anteil in %</i>	24,0%	10,2%	8,3%	28,3%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

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

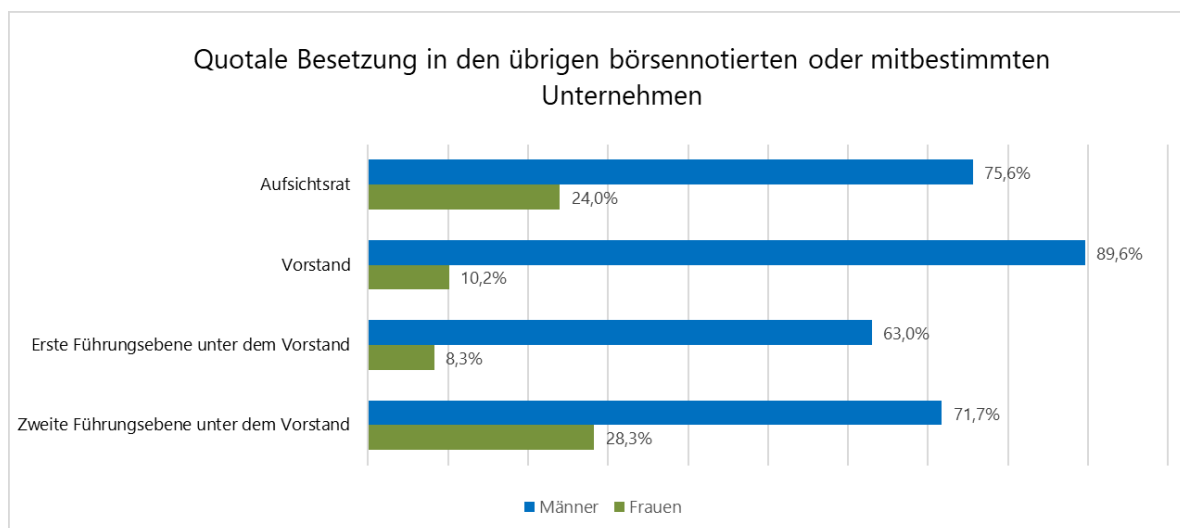


Abbildung 15 Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Bei den **nur mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 25,4 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 10,7 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur mitbestimmte Unternehmen	17.742	5.095	415	1.699
<i>männliche Mitglieder</i>	13.168	4.540	261	1.243
<i>Anteil in %</i>	74,2%	89,1%	62,9%	73,2%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.504	545	39	456
<i>Anteil in %</i>	25,4%	10,7%	9,4%	26,8%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Tabelle 6 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen

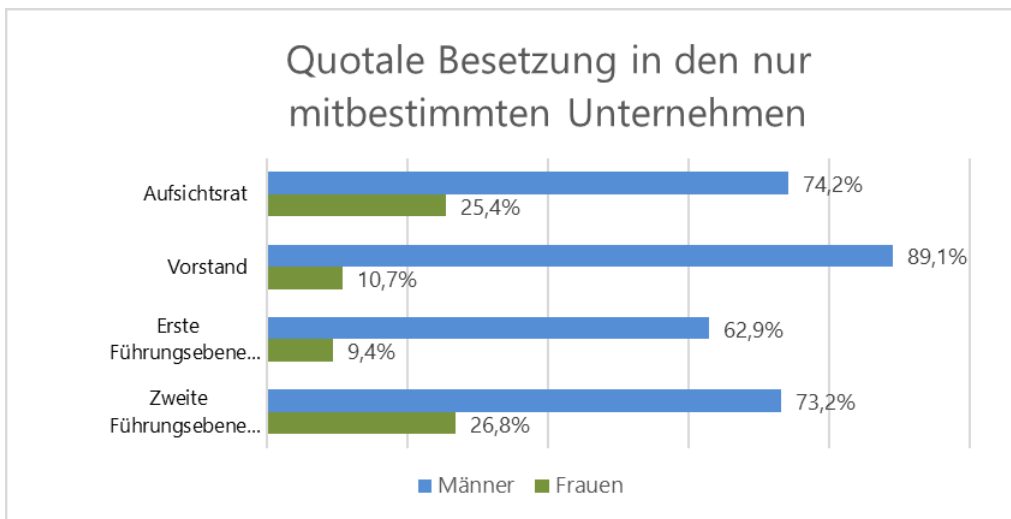


Abbildung 16 Quotale Besetzung in den nur mitbestimmten Unternehmen

Bei den **nur börsennotierten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 27,2 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 9,0 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur börsennotierte Unternehmen	2.782	1.142	58	366
<i>männliche Mitglieder</i>	2.023	1.039	51	300
<i>Anteil in %</i>	72,7%	91,0%	87,9%	82,0%
<i>weibliche Mitglieder</i>	758	103	7	66
<i>Anteil in %</i>	27,2%	9,0%	12,1%	18,0%

Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes

Tabelle 7 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen

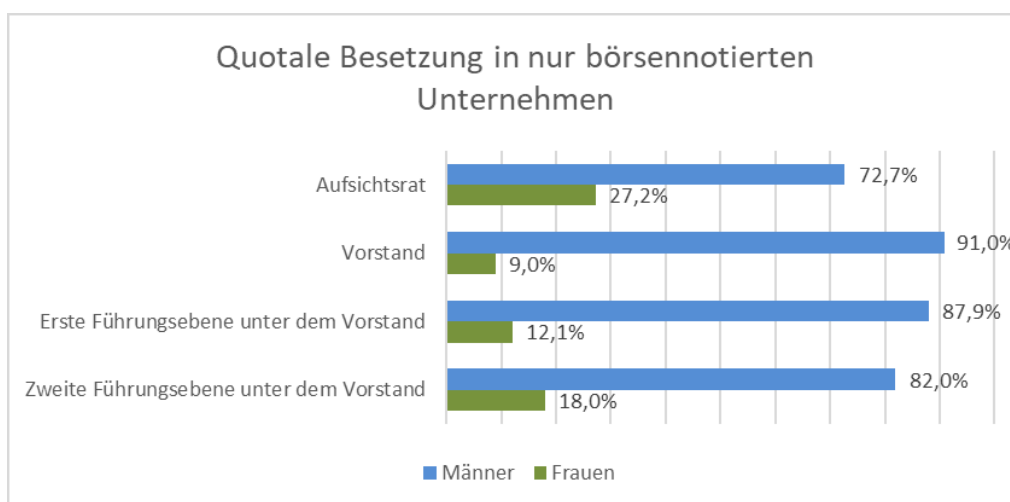


Abbildung 17 Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen

II. Umsetzung des Gesetzes

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FÜPoG

Das FÜPoG ist auf folgende Gesellschaftsformen anwendbar:

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

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

Die feste Quote für Aufsichtsräte findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung¹⁵ unterliegen. Diese Voraussetzungen können nur die AG, die KGaA und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert i. S. d. § 3 Absatz 2 AktG sein können.¹⁶ 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.

2. Aufsichtsrat

a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

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

¹⁴ Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

¹⁵ Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

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

In den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** betrug der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten im Geschäftsjahr 2020 35,5 Prozent und in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 24 Prozent.

Betrachtet man die Besetzung der (in jeglicher Form) mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten nunmehr bei 32,6 Prozent.

Im Durchschnitt aller betrachteten Unternehmen betrug der Anteil 24,9 Prozent.

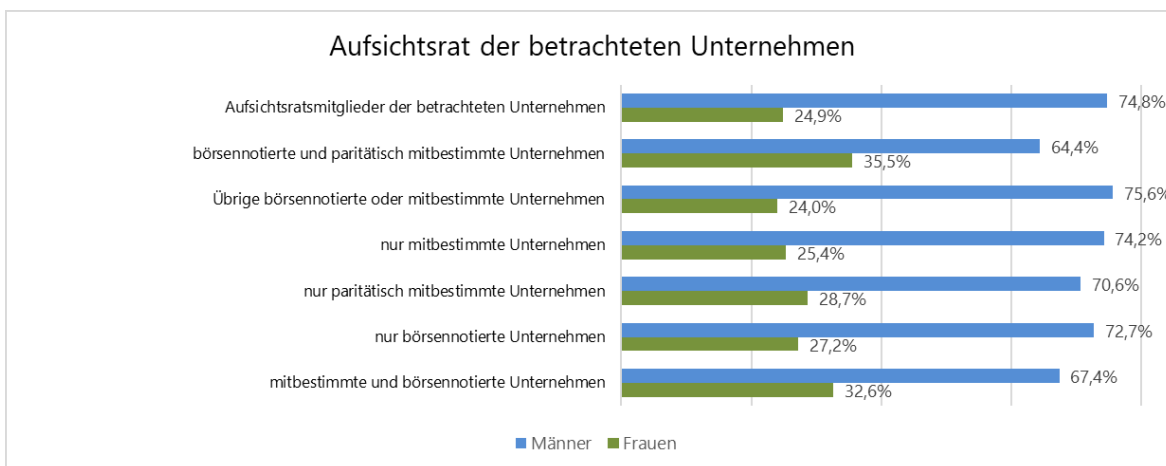


Abbildung 18 Aufsichtsrat der betrachteten Unternehmen

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die betrachteten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2020 folgendes Bild:

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten Unternehmen	18.961	14.175	4.716	70	74,8%	24,9%	0,4%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.483	955	527	1	64,4%	35,5%	0,1%
Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.478	13.220	4.189	69	75,6%	24,0%	0,4%
nur mitbestimmte Unternehmen	17.742	13.168	4.504	70	74,2%	25,4%	0,4%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9.395	6.632	2.695	68	70,6%	28,7%	0,7%
nur börsennotierte Unternehmen	2.782	2.023	758	1	72,7%	27,2%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.823	1.228	594	1	67,4%	32,6%	0,1%

Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen

Für die Darstellung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerbanken 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	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Anteilseignerbank	11.172	7.769	2.184	1.219	69,5%	19,5%	10,9%
Arbeitnehmerbank	7.465	4.677	1.788	1.000	62,7%	24,0%	13,4%
ohne Angabe einer Bank	324	0	0	324	0,0%	0,0%	100,0%
	18.961	12.446	3.972	2.543	65,6%	20,9%	13,4%

Quote unter Außerachtlassung der nicht bekannten Zugehörigkeit zu einer Bank und der nicht bekannten Geschlechterzuordnung	insgesamt	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anteilseignerbank	9.953	7.769	2.184	78,1%	21,9%
Arbeitnehmerbank	6.465	4.677	1.788	72,3%	27,7%
	16.418	12.446	3.972	75,8%	24,2%

Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Banken

In den Arbeitnehmerbanken lag danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 27,7 Prozent höher als in den Anteilseignerbanken (21,9 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 2 045 für das Geschäftsjahr 2020 ausgewerteten Unternehmen waren 1 947 Unternehmen börsennotiert oder mitbestimmt. Nur 14 dieser 1 947 Unternehmen (0,7 Prozent) haben keine Angaben zur Zusammensetzung und der Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen 14 Unternehmen veröffentlichten 13 Unternehmen keine Angaben zu den Zielgrößen.

Die verbleibenden 1 933 der 1 947 Unternehmen (99,3 Prozent) haben Angaben zur Zusammensetzung und zur Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Wiederrum 1 186 der 1 933 Unternehmen (61,4 Prozent) haben Zielgrößen veröffentlicht. Dementsprechend haben 747 Unternehmen (38,6 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 83,7 Prozent der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

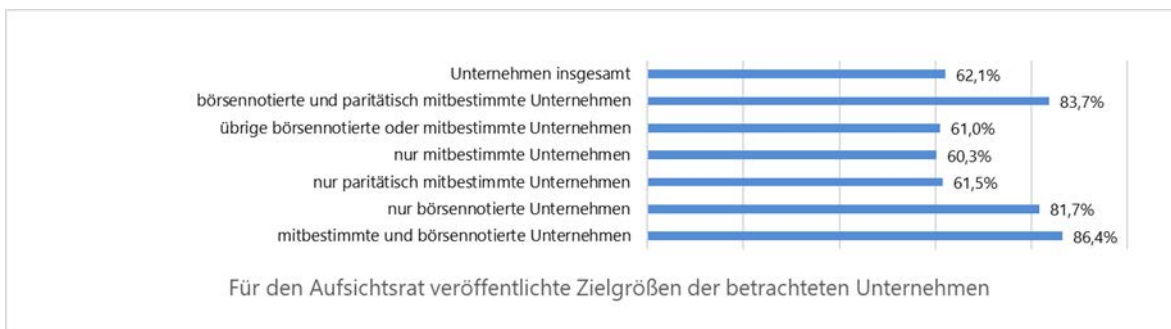


Abbildung 19 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

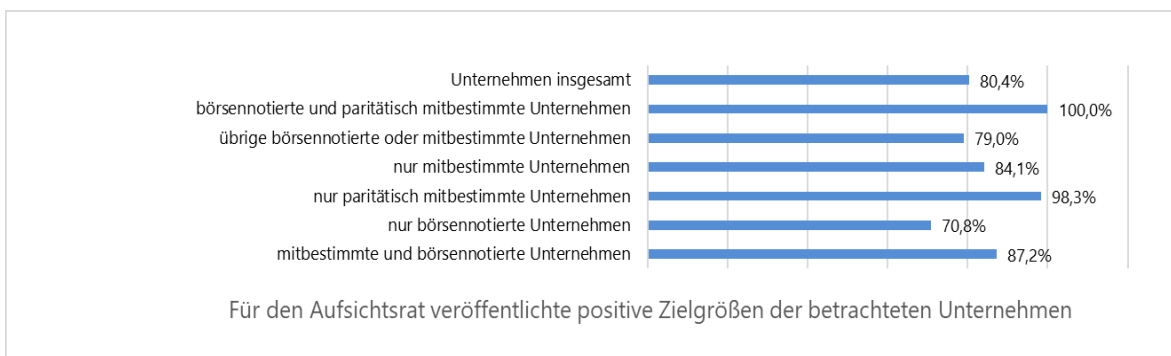


Abbildung 20 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Über alle 2 045 betrachteten Unternehmen hinweg haben 1 269 Unternehmen (teils freiwillig) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 62,1 Prozent. Von diesen 1 269 Unternehmen legten 1 020 Unternehmen bzw. 80,4 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Von den 1 947 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen haben 1 187 Unternehmen (61 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht. Von diesen 1 187 Unternehmen legten 938 Unternehmen bzw. 79 Prozent eine Zielgröße größer Null fest. Die restlichen 21 Prozent haben die Zielgröße Null angegeben. Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese **ambitioniert** aus. So haben 2020 45,3 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 54 Prozent bzw. 61 Prozent noch höher. Bemerkenswert ist auch der Anteil für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, die sogar zu einem Anteil von 74,1 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	522	25,5%	16	16,3%	506	26,0%	460	25,8%	137	20,3%	64	17,0%	21	13,6%
mit ablehnender Angabe	254	12,4%	0	0,0%	254	13,0%	249	13,9%	123	18,2%	5	1,3%	0	0,0%
mit Angaben	1.269	62,1%	82	83,7%	1.187	61,0%	1.076	60,3%	416	61,5%	308	81,7%	133	86,4%
Betrachtete Unternehmen	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Ziel = 0 %	249	19,6%	0	0,0%	249	21,0%	171	15,9%	7	1,7%	90	29,2%	17	12,8%
Ziel > 0 %	1.020	80,4%	82	100,0%	938	79,0%	905	84,1%	409	98,3%	218	70,8%	116	87,2%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.269		82		1.187		1.076		416		308		133	
Ziel bis 15 % incl.	123	12,1%	1	1,2%	122	13,0%	115	12,7%	46	11,2%	7	3,2%	2	1,7%
Ziel bis 20 % incl.	246	24,1%	1	1,2%	245	26,1%	202	22,3%	65	15,9%	63	28,9%	22	19,0%
Ziel bis 25 % incl.	135	13,2%	3	3,7%	132	14,1%	125	13,8%	76	18,6%	14	6,4%	6	5,2%
Ziel bis 30 %	14	1,4%	0	0,0%	14	1,5%	13	1,4%	1	0,2%	1	0,5%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	502	49,2%	77	93,9%	425	45,3%	450	49,7%	221	54,0%	133	61,0%	86	74,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.020		82		938		905		409		218		116	

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

Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

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

c. 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 (1 947 Unternehmen) haben 1 187 Unternehmen (61 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht,

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

die eine Beurteilung des Verschlechterungsverbots ermöglicht. Gemessen an der Gesamtzahl von 1 947 Unternehmen kann damit bei 51,1 Prozent (994 Unternehmen) festgestellt werden, dass sie sich an das Verschlechterungsverbot hielten. Hingegen haben 9,9 Prozent der Unternehmen (193 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

Von den übrigen 760 Unternehmen (39 Prozent), die keine Zielgröße zur Beurteilung des Verschlechterungsverbot veröffentlicht haben, hatten 472 Unternehmen (62,1 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von weniger als 30 Prozent; 288 Unternehmen (37,9 Prozent) hatten einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder von 30 Prozent oder mehr.

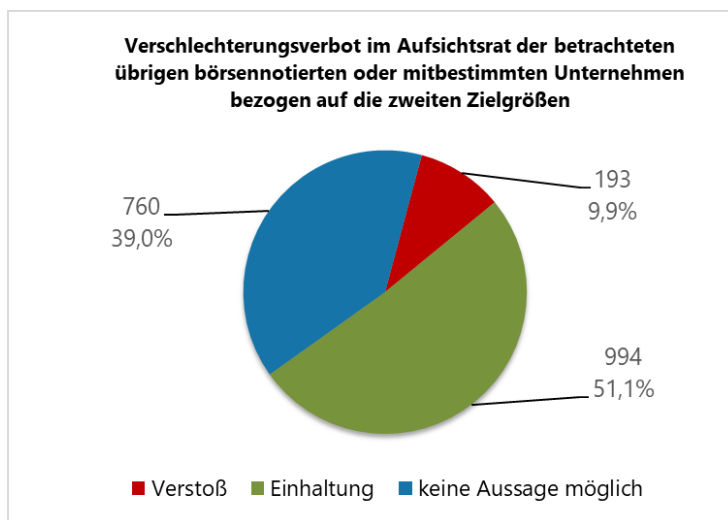


Abbildung 21 Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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 2020 weiterhin nur eine allmähliche Steigerung um 4,2 Prozentpunkte bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern festzustellen.

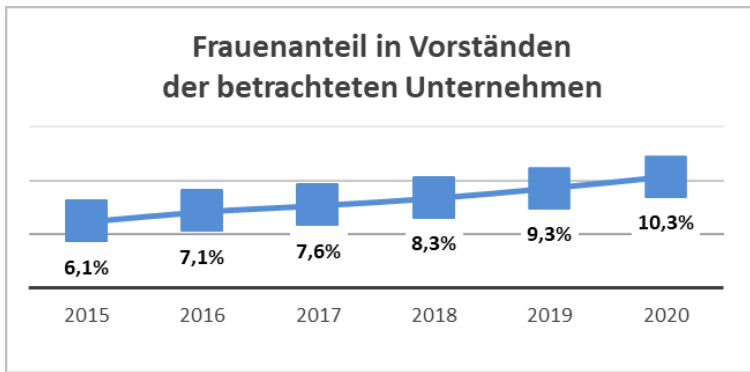


Abbildung 22 Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2020 der betrachteten Unternehmen

Im Geschäftsjahr 2020 lagen bezüglich des **Anteils der weiblichen** Vorstandsmitglieder die **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (13,2 Prozent) und die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (12,2 Prozent) vorne. Die **nur börsennotierten Unternehmen** bildeten bei den untersuchten Unternehmen mit 9,0 Prozent das Schlusslicht.

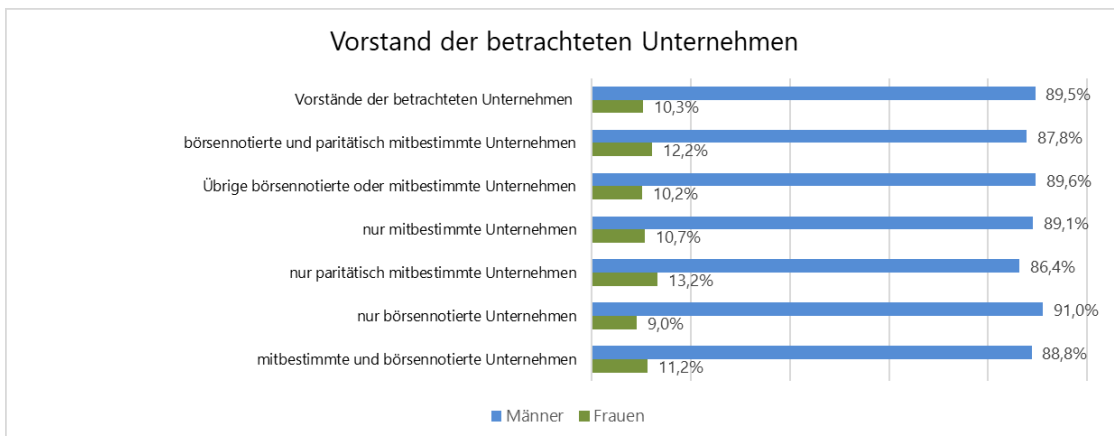


Abbildung 23 Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Vorstände der betrachteten Unternehmen	5.772	5.166	596	10	89,5%	10,3%	0,2%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	443	389	54	0	87,8%	12,2%	0,0%
Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	5.329	4.777	542	10	89,6%	10,2%	0,2%
nur mitbestimmte Unternehmen	5.095	4.540	545	10	89,1%	10,7%	0,2%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.258	1.950	298	10	86,4%	13,2%	0,4%
nur börsennotierte Unternehmen	1.142	1.039	103	0	91,0%	9,0%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	588	522	66	0	88,8%	11,2%	0,0%

*Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes

Tabelle 11 Vorstandsmitglieder nach Köpfen

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2020 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.

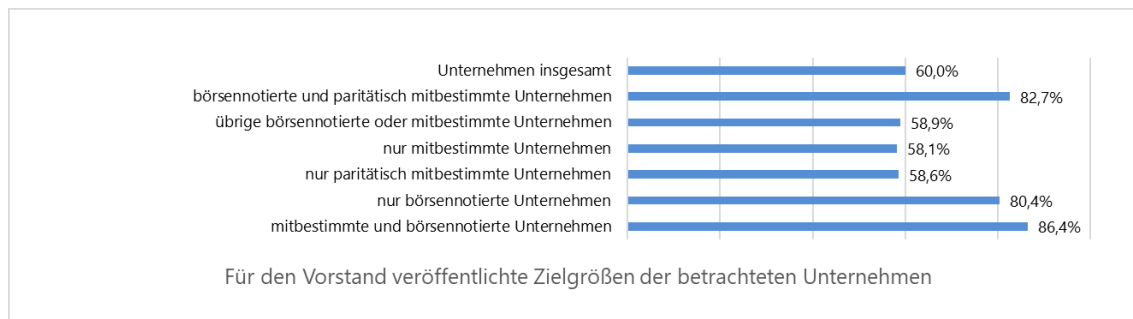


Abbildung 24 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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 2 045 Unternehmen haben 1 227 Unternehmen (60 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 38,5 Prozent, also 473 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null festgelegt. Die übrigen 754 Unternehmen (61,5 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 14 verwiesen.

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

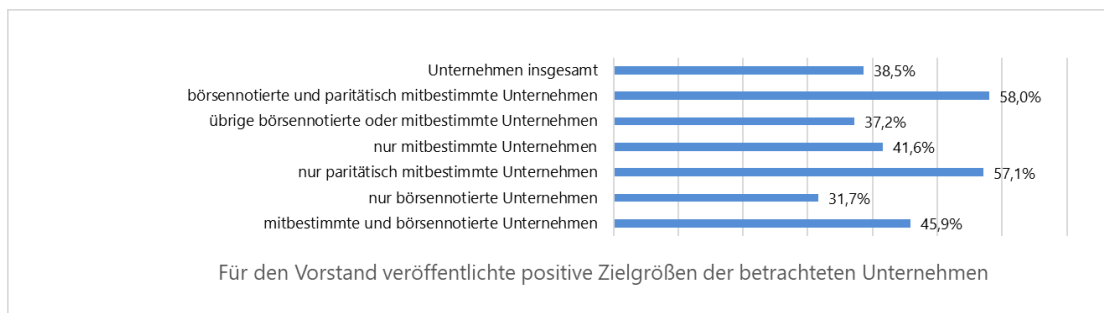


Abbildung 25 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Verhältnis sich die zuvor genannten 754 Unternehmen, die eine **Zielgröße Null** festgelegt haben, zur **Anzahl der Vorstandsposten** verhalten. Von den im Geschäftsjahr 2020 untersuchten 754 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, hatten 694 Unternehmen (92 Prozent) maximal vier Vorstandsmitglieder. Auf Unternehmen mit maximal zwei Vorstandsposten entfielen 52,8 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		paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen							
	Gesamt		Gesamt		Gesamt							
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %						
Zielgröße von null Prozent	754	79	170		207							
bis zu 4 Vorstandsposten	694	92,0%	65	9,4%	139	81,8%	22	15,8%	193	93,2%	19	9,8%
davon 1 Vorstandsposten	137	18,2%	8	5,8%	5	2,9%	0	0,0%	40	19,3%	1	2,5%
davon 2 Vorstandsposten	261	34,6%	13	5,0%	56	32,9%	3	5,4%	64	30,9%	4	6,3%
davon 3 Vorstandsposten	188	24,9%	24	12,8%	41	24,1%	9	22,0%	56	27,1%	7	12,5%
davon 4 Vorstandsposten	108	14,3%	20	18,5%	37	21,8%	10	27,0%	33	15,9%	7	21,2%
mehr als 4 Vorstandsposten ohne Angabe zum Vorstandsposten	8	1,1%	14	26,9%	24	14,1%	8	33,3%	14	6,8%	3	21,4%
	8	1,1%			7	4,1%			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 473 Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, haben 333 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2020). 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				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	473		255		226				96			
bis zu 4 Vorstandsposten	333	70,4%	156	46,8%	138	61,1%	77	55,8%	64	66,7%	23	35,9%
davon 1 Vorstandsposten	15	3,2%	3	20,0%	3	1,3%	0	0,0%	3	3,1%	0	0,0%
davon 2 Vorstandsposten	113	23,9%	38	33,6%	32	14,2%	17	53,1%	22	22,9%	2	9,1%
davon 3 Vorstandsposten	121	25,6%	64	52,9%	59	26,1%	34	57,6%	21	21,9%	10	47,6%
davon 4 Vorstandsposten	84	17,8%	51	60,7%	44	19,5%	26	59,1%	18	18,8%	11	61,1%
mehr als 4 Vorstandsposten ohne Angabe zum Vorstandsposten	135	28,5%	99	73,3%	84	37,2%	65	77,4%	32	33,3%	25	78,1%
	5	1,1%			4	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	564	27,6%	17	17,3%	547	28,1%	499	28,0%	157	23,2%	69	18,3%	21	13,6%
mit ablehnender Angabe	254	12,4%	0	0,0%	254	13,0%	249	13,9%	123	18,2%	5	1,3%	0	0,0%
mit Angaben	1.227	60,0%	81	82,7%	1.146	58,9%	1.037	58,1%	396	58,6%	303	80,4%	133	86,4%
Betrachtete Unternehmen	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Ziel = 0 %	754	61,5%	34	42,0%	720	62,8%	606	58,4%	170	42,9%	207	68,3%	72	54,1%
Ziel > 0 %	473	38,5%	47	58,0%	426	37,2%	431	41,6%	226	57,1%	96	31,7%	61	45,9%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.227		81		1.146		1.037		396		303		133	
Ziel bis 15 % incl.	62	13,1%	12	25,5%	50	11,7%	58	13,5%	35	15,5%	14	14,6%	12	19,7%
Ziel bis 20 % incl.	105	22,2%	16	34,0%	89	20,9%	95	22,0%	52	23,0%	28	29,2%	20	32,8%
Ziel bis 25 % incl.	101	21,4%	12	25,5%	89	20,9%	90	20,9%	50	22,1%	24	25,0%	14	23,0%
Ziel bis 30 %	1	0,2%	0	0,0%	1	0,2%	1	0,2%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	204	43,1%	7	14,9%	197	46,2%	187	43,4%	88	38,9%	30	31,3%	15	24,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	473		47		426		431		226		96		61	

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

Tabelle 14 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand

Die Zielgrößensetzung der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist höher. 58 Prozent dieser Unternehmen (47 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt. Fast 75 Prozent dieser Unternehmen (35 von 47 Unternehmen insgesamt) haben 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 37,2 Prozent. Damit ist der Anteil gegenüber 2019 weiter gestiegen, bleibt aber geringer als bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, bei denen der Anteil mit 58 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 46,2 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr aber signifikant höher.

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

c. 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 2 045 Unternehmen** war bei 1 227 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass 55,9 Prozent (1 144 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot einhielten, während 4,1 Prozent (83 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen hinter dem tatsächlichen Status quo zurückblieben. Die übrigen 818 Unternehmen (40 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbot valides nicht möglich ist. Für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (704 Unternehmen, also 86,1 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufwies.

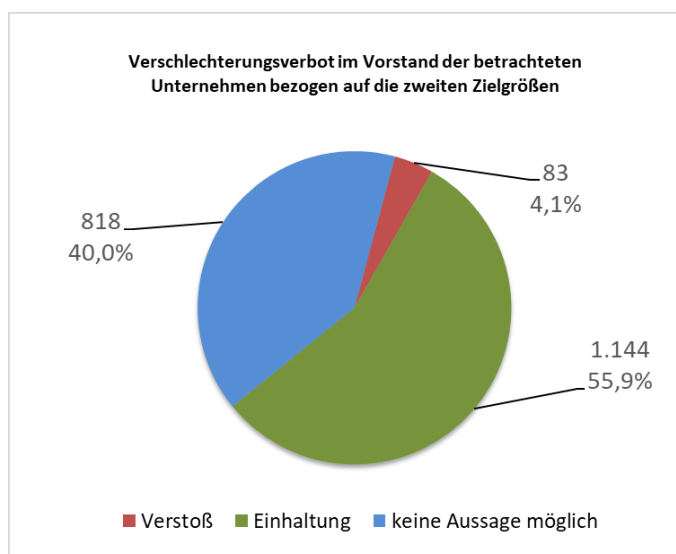


Abbildung 26 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen

Von den insgesamt 98 **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** hielten sich 68,4 Prozent an das Verschlechterungsverbot (67 Unternehmen). 14 Unternehmen (14,3 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 17 Unternehmen (17,3 Prozent) ist eine Zielgröße nicht festgelegt bzw. veröffentlicht worden. Sie hatten einen tatsächlichen Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder von weniger als 30 Prozent.

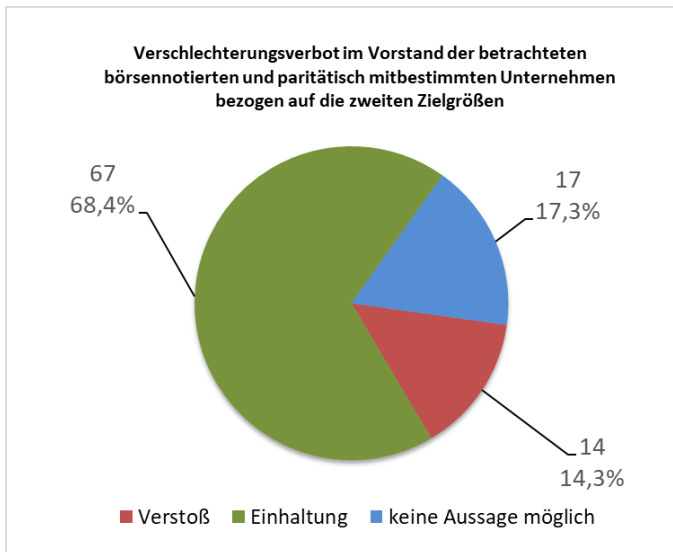


Abbildung 27 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bezogen auf die übrigen **börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** im Vorstand (1 947 Unternehmen) hielten sich 55,3 Prozent (1 077 Unternehmen) an das Verschlechterungsverbot. Nicht beachtet wurde es lediglich von 3,5 Prozent (69 Unternehmen). Für 801 Unternehmen (41,1 Prozent) war keine Aussage möglich. Davon war bei 85,8 Prozent (687 Unternehmen) die tatsächliche Besetzung des Vorstands mit Frauen geringer als 30 Prozent.

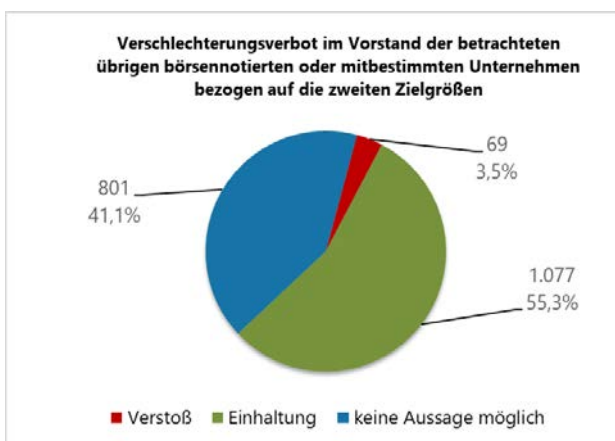


Abbildung 28 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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 (20,7 Prozent), die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (17,5 Prozent) sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen* (16,7 Prozent) heraus.

Die übrigen Referenzgruppen schwanken zwischen 8,3 Prozent und 12,1 Prozent.

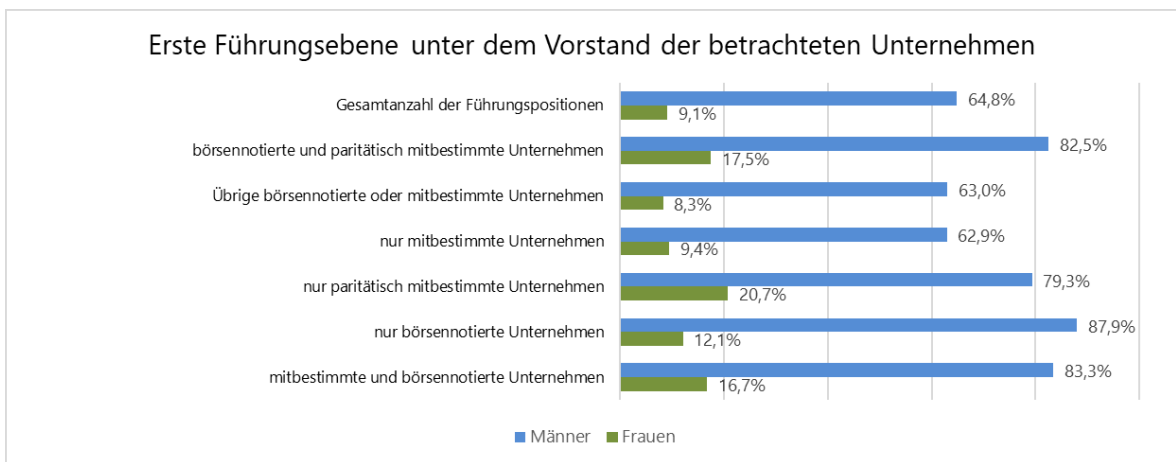


Abbildung 29 Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen

*) Mitbestimmte und 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	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Gesamtanzahl der Führungspositionen	440	285	40	115	64,8%	9,1%	26,1%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	40	33	7	0	82,5%	17,5%	0,0%
Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	400	252	33	115	63,0%	8,3%	28,8%
nur mitbestimmte Unternehmen	415	261	39	115	62,9%	9,4%	27,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	58	46	12	0	79,3%	20,7%	0,0%
nur börsennotierte Unternehmen	58	51	7	0	87,9%	12,1%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	42	35	7	0	83,3%	16,7%	0,0%

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 94,9 Prozent bzw. 90,9 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

Die nachfolgende Grafik stellt das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2020 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.

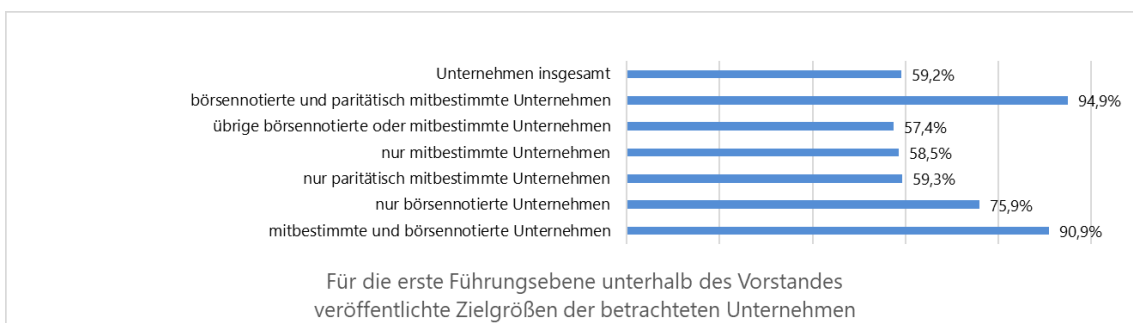


Abbildung 30 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

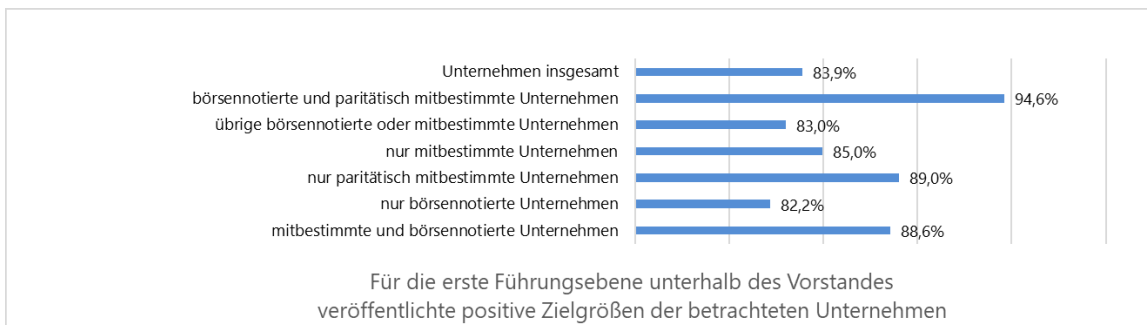


Abbildung 31 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass fast alle Unternehmen (83,9 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen über null Prozent festlegen. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen legten sogar 94,6 Prozent dieser Unternehmen Zielgrößen größer Null fest. Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen waren es 83 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	579	28,3%	5	5,1%	574	29,5%	492	27,6%	152	22,5%	84	22,3%	14	9,1%
mit ablehnender Angabe	256	12,5%	0	0,0%	256	13,1%	249	13,9%	123	18,2%	7	1,9%	0	0,0%
mit Angaben	1.210	59,2%	93	94,9%	1.117	57,4%	1.044	58,5%	401	59,3%	286	75,9%	140	90,9%
Betrachtete Unternehmen	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Ziel = 0 %	195	16,1%	5	5,4%	190	17,0%	157	15,0%	44	11,0%	51	17,8%	16	11,4%
Ziel > 0 %	1.015	83,9%	88	94,6%	927	83,0%	887	85,0%	357	89,0%	235	82,2%	124	88,6%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.210		93		1.117		1.044		401		286		140	
Ziel bis 15 % incl.	382	37,6%	35	39,8%	347	37,4%	348	39,2%	137	38,4%	74	31,5%	48	38,7%
Ziel bis 20 % incl.	189	18,6%	21	23,9%	168	18,1%	162	18,3%	66	18,5%	50	21,3%	28	22,6%
Ziel bis 25 % incl.	155	15,3%	14	15,9%	141	15,2%	135	15,2%	68	19,0%	35	14,9%	18	14,5%
Ziel bis 30 %	32	3,2%	1	1,1%	31	3,3%	27	3,0%	10	2,8%	9	3,8%	4	3,2%
Ziel 30 % oder mehr	257	25,3%	17	19,3%	240	25,9%	215	24,2%	76	21,3%	67	28,5%	26	21,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.015		88		927		887		357		235		124	

*) 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

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

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

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 2 045 erfassten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich 29 Unternehmen (1,4 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 29 Unternehmen haben insgesamt 440 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 18 und 28 Prozent verteilt. Den höchsten Anteil erreichten die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 28,3 Prozent.

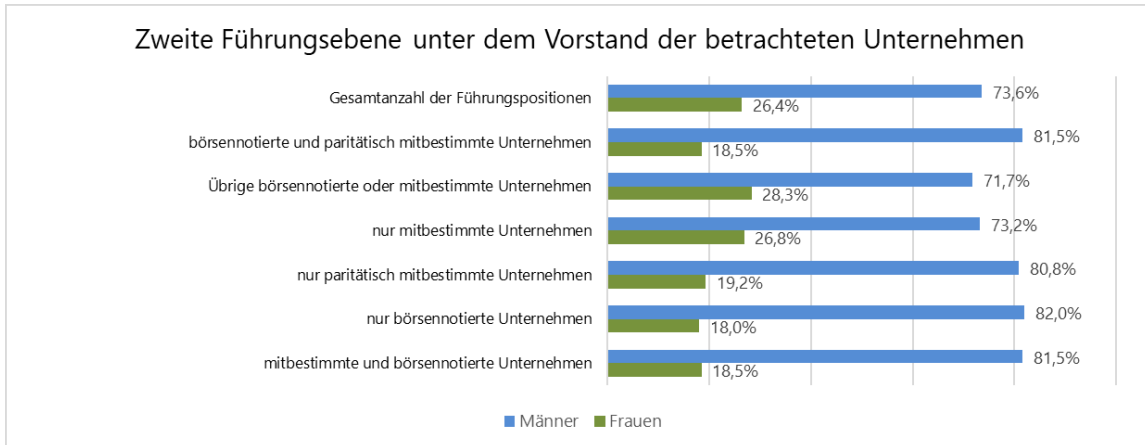


Abbildung 32 Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen

*) Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Zweite Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Gesamtanzahl der Führungspositionen	1.759	1.295	464	0	73,6%	26,4%	0,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	341	278	63	0	81,5%	18,5%	0,0%
Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.418	1.017	401	0	71,7%	28,3%	0,0%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.699	1.243	456	0	73,2%	26,8%	0,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	354	286	68	0	80,8%	19,2%	0,0%
nur börsennotierte Unternehmen	366	300	66	0	82,0%	18,0%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	341	278	63	0	81,5%	18,5%	0,0%

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 89,8 Prozent bzw. 83,1 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.

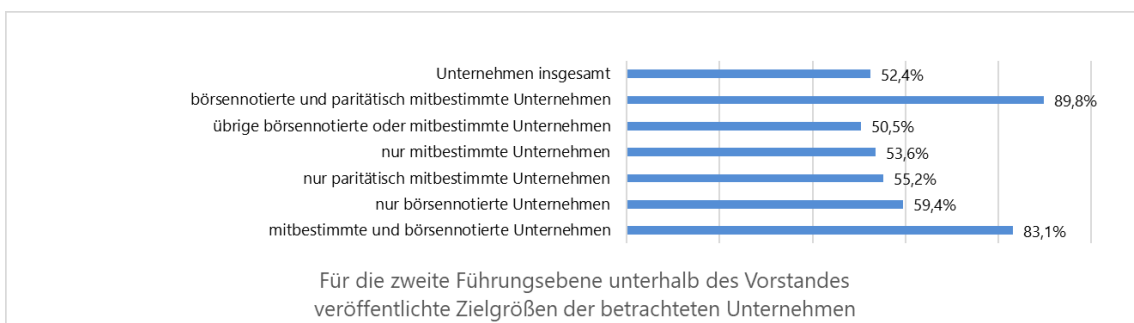


Abbildung 33 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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 92,9 Prozent Zielgrößen größer Null (2019: 92,4 Prozent)

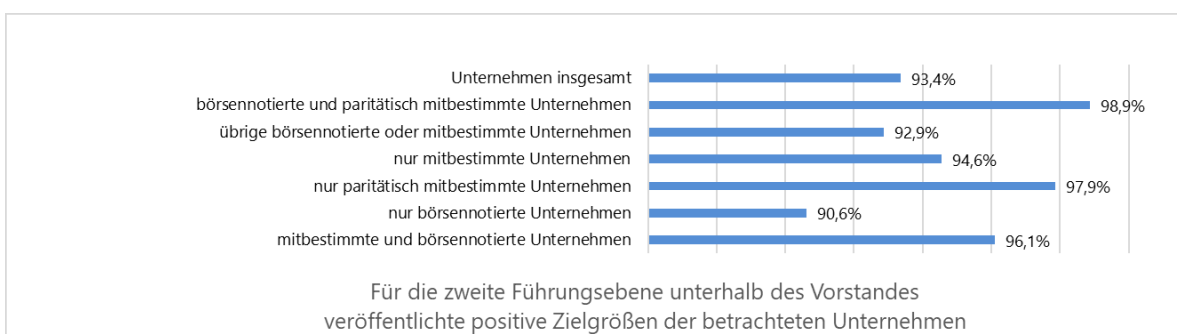


Abbildung 34 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Mit 93,4 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	716	35,0%	10	10,2%	706	36,3%	580	32,5%	180	26,6%	144	38,2%	26	16,9%
mit ablehnender Angabe	258	12,6%	0	0,0%	258	13,3%	249	13,9%	123	18,2%	9	2,4%	0	0,0%
mit Angaben	1.071	52,4%	88	89,8%	983	50,5%	956	53,6%	373	55,2%	224	59,4%	128	83,1%
Betrachtete Unternehmen	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Ziel = 0 %	71	6,6%	1	1,1%	70	7,1%	52	5,4%	8	2,1%	21	9,4%	5	3,9%
Ziel > 0 %	1.000	93,4%	87	98,9%	913	92,9%	904	94,6%	365	97,9%	203	90,6%	123	96,1%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.071		88		983		956		373		224		128	
Ziel bis 15 % incl.	309	30,9%	23	26,4%	286	31,3%	291	32,2%	108	29,6%	51	25,1%	40	32,5%
Ziel bis 20 % incl.	165	16,5%	15	17,2%	150	16,4%	147	16,3%	65	17,8%	37	18,2%	23	18,7%
Ziel bis 25 % incl.	154	15,4%	15	17,2%	139	15,2%	143	15,8%	67	18,4%	26	12,8%	18	14,6%
Ziel bis 30 %	45	4,5%	3	3,4%	42	4,6%	43	4,8%	18	4,9%	7	3,4%	5	4,1%
Ziel 30 % oder mehr	327	32,7%	31	35,6%	296	32,4%	280	31,0%	107	29,3%	82	40,4%	37	30,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.000		87		913		904		365		203		123	

*) 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

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung 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 25 der insgesamt erfassten 2 045 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung gemacht. Von diesen 25 Unternehmen wurden insgesamt 1 759 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet. Belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene sind aufgrund dessen nicht vorhanden, so dass 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, durfte der zweite Festlegungszeitraum den 30. Juni 2022 nicht überschreiten.

Nimmt man diejenigen 1 187 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ins Blickfeld, die tatsächlich in der zweiten Runde eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten diese gemäß nachstehender Übersicht mit rund 61,2 Prozent (726 Unternehmen) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Allerdings haben sich von den 1 187 Unternehmen 285 Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, keine Frist zu Erreichung des festgelegten Ziels gesetzt. 80 Unternehmen haben sich Fristen gesetzt, die nach dem 30. Juni 2022 enden. Dies ist möglich, wenn es sich hierbei bereits um einen späteren als den zweiten festgelegten Bezugszeitraum des Unternehmens handelt.

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	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.269	62,1%	82	83,7%	1.187	61,0%	1.076	60,3%	416	61,5%	308	81,7%	133	86,4%
Unternehmen ohne Fristsetzung	349	27,5%	64	78,0%	285	24,0%	301	28,0%	138	33,2%	124	40,3%	80	60,2%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	3	0,2%	0	0,0%	3	0,3%	3	0,3%	2	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	93	7,3%	0	0,0%	93	7,8%	82	7,6%	28	6,7%	12	3,9%	3	2,3%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	743	58,6%	17	20,7%	726	61,2%	622	57,8%	223	53,6%	159	51,6%	49	36,8%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	81	6,4%	1	1,2%	80	6,7%	68	6,3%	25	6,0%	13	4,2%	1	0,8%

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

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 im Zeitfenster zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 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. Mit Ablauf der sogenannten ersten Runde der Fristsetzungen waren durch die betrachteten 2 045 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2020 neue Fristen für die Zielsetzungen zu bestimmen. Da die darauffolgenden Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen dürfen, durfte der zweite Festlegungszeitraum den 30. Juni 2022 nicht überschreiten. Von den insgesamt betrachteten Unternehmen, die tatsächlich in der zweiten Runde eine Zielgröße festgelegt haben, wählten von den 1 227 Unternehmen (60 Prozent der betrachteten 2 045 Unternehmen) mit rund 64,7 Prozent (794 Unternehmen) überwiegend Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Für die paritätisch mitbestimmten, die nur börsennotierten und die (in jeglicher Form) mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen wurden – soweit Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht worden sind – zu rund dreiviertel der Zeitraum vom 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 gewählt.

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 börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Betrachtete Unternehmen, gesamt	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.227	60,0%	81	82,7%	1.146	58,9%	1.037	58,1%	396	58,6%	303	80,4%	133	86,4%
Unternehmen ohne Fristsetzung	251	20,5%	4	4,9%	247	21,6%	212	20,4%	71	17,9%	52	17,2%	18	13,5%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	3	0,2%	0	0,0%	3	0,3%	3	0,3%	2	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	97	7,9%	2	2,5%	95	8,3%	82	7,9%	30	7,6%	17	5,6%	5	3,8%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	794	64,7%	69	85,2%	725	63,3%	672	64,8%	270	68,2%	215	71,0%	104	78,2%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	82	6,7%	6	7,4%	76	6,6%	68	6,6%	23	5,8%	19	6,3%	6	4,5%

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

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.

Mit Ablauf der sogenannten ersten Runde der Fristsetzungen waren durch die betrachteten 2 045 Unternehmen neue Fristen für die Zielsetzungen zu bestimmen.

Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der zweiten Runde für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1 210 Unternehmen (59,2 Prozent der betrachteten 2 045 Unternehmen) 792 Unternehmen (65,5 Prozent) überwiegend Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022.

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 Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Betrachtete Unternehmen, gesamt	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.210	59,2%	93	94,9%	1.117	57,4%	1.044	58,5%	401	59,3%	286	75,9%	140	90,9%
Unternehmen ohne Fristsetzung	232	19,2%	1	1,1%	231	20,7%	200	19,2%	56	14,0%	37	12,9%	10	7,1%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	97	8,0%	8	8,6%	89	8,0%	86	8,2%	35	8,7%	19	6,6%	10	7,1%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	792	65,5%	77	82,8%	715	64,0%	681	65,2%	283	70,6%	211	73,8%	112	80,0%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	88	7,3%	7	7,5%	81	7,3%	76	7,3%	27	6,7%	19	6,6%	8	5,7%

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

Tabelle 21 Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele 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. Mit Ablauf der sogenannten ersten Runde der Fristsetzungen waren durch die betrachteten 2 045 Unternehmen neue Fristen für die Zielsetzungen zu bestimmen. Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der zweiten Runde für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1 071 Unternehmen (52,4 Prozent der betrachteten 2 045 Unternehmen) 701 Unternehmen (65,5 Prozent) überwiegend Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022.

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	2.045		98		1.947		1.785		676		377		154	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.071	52,4%	88	89,8%	983	50,5%	956	53,6%	373	55,2%	224	59,4%	128	83,1%
Unternehmen ohne Fristsetzung	196	18,3%	1	1,1%	195	19,8%	177	18,5%	49	13,1%	24	10,7%	9	7,0%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	86	8,0%	7	8,0%	79	8,0%	77	8,1%	32	8,6%	15	6,7%	8	6,3%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	701	65,5%	73	83,0%	628	63,9%	625	65,4%	265	71,0%	167	74,6%	103	80,5%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	87	8,1%	7	8,0%	80	8,1%	76	7,9%	27	7,2%	18	8,0%	8	6,3%

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

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

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	158	136	86,1%	22	13,9%
Verarbeitendes Gewerbe	3.716	2.908	78,3%	808	21,7%
Energieversorgung	1.463	1.104	75,5%	359	24,5%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	247	186	75,3%	61	24,7%
Baugewerbe	226	163	72,1%	63	27,9%
Handel	1.532	1.176	76,8%	356	23,2%
Verkehr und Lagerei	1.494	1.101	73,7%	393	26,3%
Gastgewerbe	80	42	52,5%	38	47,5%
Information und Kommunikation	775	558	72,0%	217	28,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.579	2.703	75,5%	876	24,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	383	278	72,6%	105	27,4%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	3.174	2.368	74,6%	806	25,4%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.062	738	69,5%	324	30,5%
öffentliche Verwaltung	12	12	100,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	48	30	62,5%	18	37,5%
Gesundheit und Sozialwesen	446	293	65,7%	153	34,3%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	52	39	75,0%	13	25,0%
Sonstige Dienstleistungen	376	286	76,1%	90	23,9%
	18.891	14.175	75,0%	4.716	25,0%

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

Tabelle 23 Branchen für Aufsichtsrat

Besonders stechen die Bereiche Gastgewerbe (47,5 Prozent) und Erziehung und Unterricht (37,5 Prozent) bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten mit Frauen hervor. Ebenfalls hervorzuheben ist Gesundheit und Soziales mit 34,3 Prozent. Ebenfalls hervorzuheben sind insbesondere die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30,5 Prozent), die Informations- und Kommunikationsbranche (28 Prozent), das Baugewerbe (27,9 Prozent) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (27,4 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	15	14	93,3%	1	6,7%
Bergbau	35	30	85,7%	5	14,3%
Verarbeitendes Gewerbe	1.401	1.299	92,7%	102	7,3%
Energieversorgung	261	238	91,2%	23	8,8%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	43	41	95,3%	2	4,7%
Baugewerbe	80	71	88,8%	9	11,3%
Handel	525	476	90,7%	49	9,3%
Verkehr und Lagerei	307	256	83,4%	51	16,6%
Gastgewerbe	22	19	86,4%	3	13,6%
Information und Kommunikation	277	242	87,4%	35	12,6%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.226	1.078	87,9%	148	12,1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	123	108	87,8%	15	12,2%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	979	888	90,7%	91	9,3%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	238	219	92,0%	19	8,0%
öffentliche Verwaltung	5	5	100,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	12	9	75,0%	3	25,0%
Gesundheit und Sozialwesen	96	72	75,0%	24	25,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	7	7	100,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	110	94	85,5%	16	14,5%
	5.762	5.166	89,7%	596	10,3%

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

Tabelle 24 Branchen für den Vorstand

Weibliche Vorstandsmitglieder waren in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (24 Mitglieder, 25 Prozent), gefolgt von den Bereichen Erziehung und Unterricht (3 Mitglieder, 25 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (51 Mitglieder, 16,6 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 Führungs- personen	in %	weibliche Führungs- personen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	0	0	0,0%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	76	67	88,2%	9	11,8%
Energieversorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	0	0	0,0%	0	0,0%
Baugewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Handel	37	36	97,3%	1	2,7%
Verkehr und Lagerei	16	12	75,0%	4	25,0%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	33	29	87,9%	4	12,1%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	80	70	87,5%	10	12,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	6	85,7%	1	14,3%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	55	49	89,1%	6	10,9%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	12	8	66,7%	4	33,3%
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	0	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	9	8	88,9%	1	11,1%
	325	285	87,7%	40	12,3%

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

Tabelle 25 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 9 bzw. 10 Führungspositionen (11,8 bzw. 12,5 Prozent) heraus. Rein prozentual fanden sich die meisten weiblichen Führungspositionen dagegen in der Branche der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (33,3 Prozent).

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

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands *	Summe	männliche Führungs- personen	in %	weibliche Führungs- personen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	46	41	89,1%	5	10,9%
Verarbeitendes Gewerbe	732	579	79,1%	153	20,9%
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	65	51	78,5%	14	21,5%
Verkehr und Lagerei	47	37	78,7%	10	21,3%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	122	103	84,4%	19	15,6%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	405	330	81,5%	75	18,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	21	12	57,1%	9	42,9%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistungen	53	49	92,5%	4	7,5%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	54	37	68,5%	17	31,5%
öffentliche Verwaltung	0	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	139	5	3,6%	134	96,4%
Gesundheit und Sozialwesen	40	21	52,5%	19	47,5%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	35	30	85,7%	5	14,3%
	1.759	1.295	73,6%	464	26,4%

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

Tabelle 26 Branchen für 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 153 Mitgliedern (20,9 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 2000 Beschäftigte
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	18.961	2.562	4.812	7.506	4.081
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4.716	646	1.137	1.708	1.225
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,9%	25,2%	23,6%	22,8%	30,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.483	44	437	240	762
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	527	14	156	87	270
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	35,5%	31,8%	35,7%	36,3%	35,4%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.478	2.518	4.375	7.266	3.319
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4.189	632	981	1.621	955
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,0%	25,1%	22,4%	22,3%	28,8%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9.395	2.178	2.092	1.505	3.620
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	2.695	581	602	408	1.104
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	28,7%	26,7%	28,8%	27,1%	30,5%
nur börsennotierte Unternehmen	2.782	159	1.398	433	792
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	758	30	320	127	281
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	27,2%	18,9%	22,9%	29,3%	35,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.823	56	604	395	768
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	594	17	187	119	271
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	32,6%	30,4%	31,0%	30,1%	35,3%

Tabelle 27 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 der Klasse von mehr als 500 bis zu 2 000 Beschäftigten wiesen dabei mit 36,3 Prozent den höchsten Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder auf. Entsprechende prozentuale Anteile erreichten die Gruppe aller

mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen (35,3 Prozent) sowie die Gruppe der nur börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2 000 Beschäftigten (35,5 Prozent). Insgesamt betrachtet wurden die Anteile über alle Unternehmensgruppen gegenüber 2019 verbessert.

b. Vorstand

Vorstand und Beschäftigtenklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Vorstandsmitglieder insgesamt	5.772	526	1.412	2.583	1.251
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	596	60	115	254	167
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	10,3%	11,4%	8,1%	9,8%	13,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	443	17	116	77	233
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	54	5	13	11	25
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,2%	29,4%	11,2%	14,3%	10,7%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	5.329	509	1.296	2.506	1.018
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	542	55	102	243	142
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	10,2%	10,8%	7,9%	9,7%	13,9%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.258	398	447	377	1.036
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	298	50	53	51	144
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,2%	12,6%	11,9%	13,5%	13,9%
nur börsennotierte Unternehmen	1.142	77	639	173	253
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	103	13	45	19	26
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	9,0%	16,9%	7,0%	11,0%	10,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	588	24	182	146	236
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	66	6	18	17	25
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	11,2%	25,0%	9,9%	11,6%	10,6%

Tabelle 28 Vorstand und Beschäftigtenklassen

Weitgehend erhöhte sich im Vergleich zu 2019 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	440	0	40	355	45
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	40	0	5	26	9
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,1%	0,0%	12,5%	7,3%	20,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	40	0	0	0	40
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	0	0	0	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%	17,5%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	400	0	40	355	5
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	33	0	5	26	2
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	8,3%	0,0%	12,5%	7,3%	40,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	58	0	10	3	45
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	12	0	3	0	9
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	20,7%	0,0%	30,0%	0,0%	20,0%
nur börsennotierte Unternehmen	58	0	18	0	40
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	0	0	0	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	12,1%	0,0%	0,0%	0,0%	17,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	42	0	2	0	40
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	0	0	0	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	17,5%

Tabelle 29 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 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 40 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	1.759	0	75	1.343	341
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	464	0	16	385	63
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	26,4%	0,0%	21,3%	28,7%	18,5%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	341	0	0	0	341
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	63	0	0	0	63
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,5%	0,0%	0,0%	0,0%	18,5%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.418	0	75	1.343	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	401	0	16	385	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	28,3%	0,0%	21,3%	28,7%	0,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	354	0	0	13	341
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	68	0	0	5	63
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,2%	0,0%	0,0%	38,5%	18,5%
nur börsennotierte Unternehmen	366	0	25	0	341
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	66	0	3	0	63
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,0%	0,0%	12,0%	0,0%	18,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	341	0	0	0	341
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	63	0	0	0	63
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,5%	0,0%	0,0%	0,0%	18,5%

Tabelle 30 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 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (28,3 Prozent) tendenziell etwas höher lag.

3. Umsatzerlöse

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	18.961	5.837	1.411	1.465	10.248
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4.716	1.486	316	374	2.540
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,9%	25,5%	22,4%	25,5%	24,8%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.483	132	124	173	1.054
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	527	49	47	61	370
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	35,5%	37,1%	37,9%	35,3%	35,1%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	17.478	5.705	1.287	1.292	9.194
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	4.189	1.437	269	313	2.170
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	24,0%	25,2%	20,9%	24,2%	23,6%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	9.395	3.054	453	754	5.134
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	2.695	837	124	224	1.510
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	28,7%	27,4%	27,4%	29,7%	29,4%
nur börsennotierte Unternehmen	2.782	277	693	292	1.520
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	758	82	142	72	462
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	27,2%	29,6%	20,5%	24,7%	30,4%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.823	162	228	191	1.242
<i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i>	594	60	69	63	402
<i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i>	32,6%	37,0%	30,3%	33,0%	32,4%

Tabelle 31 Aufsichtsrat und Umsatzklassen

Bezüglich der Verteilung bestand, soweit Angaben zur Umsatzklasse vorliegen, weiter ein uneinheitliches Bild.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 37,9 Prozent in dem Cluster „bis 12 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet. Entsprechendes galt bei mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen mit 33 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“.

Bei einer Betrachtung der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen (29,7 Prozent) der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (24,2 Prozent) galt entsprechendes.

Bei den nur börsennotierten Unternehmen war mit 30,4 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	5.772	1.573	496	358	3.345
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	596	182	48	43	323
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	10,3%	11,6%	9,7%	12,0%	9,7%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	443	56	32	46	309
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	54	8	5	5	36
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,2%	14,3%	15,6%	10,9%	11,7%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	5.329	1.517	464	312	3.036
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	542	174	43	38	287
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	10,2%	11,5%	9,3%	12,2%	9,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.258	678	96	157	1.327
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	298	87	13	24	174
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,2%	12,8%	13,5%	15,3%	13,1%
nur börsennotierte Unternehmen	1.142	126	332	115	569
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	103	15	27	9	52
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	9,0%	11,9%	8,1%	7,8%	9,1%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	588	68	72	52	396
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	66	10	9	6	41
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	11,2%	14,7%	12,5%	11,5%	10,4%

Tabelle 32 Vorstand und Umsatzklassen

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergab sich für die Vorstandsebene insgesamt eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Auch hier gilt hinsichtlich der Verteilung der Anteile – soweit eine Einordnung nach Umsatzklassen möglich war – ein uneinheitliches Bild.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 15,6 Prozent in dem Cluster „bis 12 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet. Für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen galt dies mit 15,3 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Für die übrigen Gruppen war die weibliche Besetzung des Vorstands in unterschiedlichen Clustern 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	440	90	18	2	330
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	40	13	0	1	26
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	9,1%	14,4%	0,0%	50,0%	7,9%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	40	40	0	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	7	0	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	17,5%	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	400	50	18	2	330
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	33	6	0	1	26
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	8,3%	12,0%	0,0%	50,0%	7,9%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	58	50	0	0	8
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	12	10	0	0	2
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	20,7%	20,0%	0,0%	0,0%	25,0%
nur börsennotierte Unternehmen	58	40	18	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	7	0	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	12,1%	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	42	40	2	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	7	7	0	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	16,7%	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabelle 33 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 50 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zu bemerken. 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	1.759	405	65	139	1.150
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	464	75	22	134	233
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	26,4%	18,5%	33,8%	96,4%	20,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	341	341	0	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	63	63	0	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,5%	18,5%	0,0%	0,0%	0,0%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.418	64	65	139	1.150
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	401	12	22	134	233
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	28,3%	18,8%	33,8%	96,4%	20,3%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	354	341	0	0	13
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	68	63	0	0	5
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,2%	18,5%	0,0%	0,0%	38,5%
nur börsennotierte Unternehmen	366	341	25	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	66	63	3	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,0%	18,5%	12,0%	0,0%	0,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	341	341	0	0	0
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	63	63	0	0	0
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,5%	18,5%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabelle 34 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 96,4 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zu bemerken.

IV. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2020¹⁸

Mit den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 konnten insgesamt sechs vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien betrachtet werden. Die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 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 2020, 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 35,5 Prozent nunmehr mehr als 5 Prozentpunkte über der gesetzlich festgelegten Mindestquote lagen. Gegenüber 2015 erhöhte sich der Anteil um 10,3 Prozentpunkte. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 23,2 Prozent auf 32,5 Prozent, also eine Steigerung um 9,3 Prozentpunkte festzustellen. Auch bei den weiteren Unternehmensgruppen traten Steigerungen um 7,8 (nur börsennotierte Unternehmen), 7,7 (paritätisch mitbestimmte Unternehmen), 6,2 (mitbestimmte Unternehmen) bzw. 5,8 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	18,7%	25,2%	17,9%	19,3%	21,1%	19,9%	23,2%
2016	20,6%	30,3%	19,4%	21,0%	23,3%	23,4%	27,4%
2017	21,5%	32,6%	20,1%	21,9%	24,7%	25,2%	29,3%
2018	22,7%	33,2%	21,4%	23,2%	26,2%	25,4%	29,9%
2019	24,1%	35,4%	22,7%	24,5%	27,7%	27,7%	32,3%
2020	25,0%	35,5%	23,7%	25,5%	28,8%	27,7%	32,5%
Änderung	6,3%	10,3%	5,8%	6,2%	7,7%	7,8%	9,3%

Tabelle 35 Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020

¹⁸ Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 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.

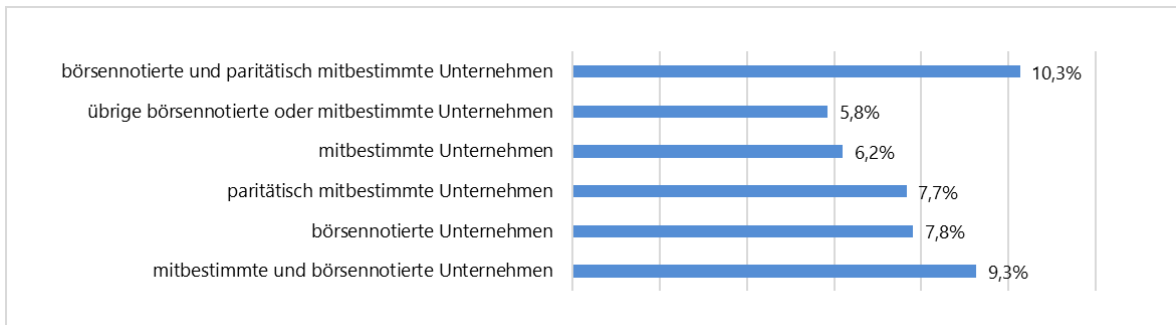


Abbildung 35 Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020

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 dabei im Zeitraum von 2015 bis 2020 bemerkenswert von 5,3 auf 12,4 Prozent. Dies entspricht mit 7,1 Prozentpunkten zugleich auch der größten verzeichneten Zunahme. In den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Besetzung ebenfalls von 6,3 auf 10,6 Prozent an. Für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 7,5 Prozent auf 14,3 Prozent, also eine Steigerung um 6,8 Prozentpunkte festzustellen. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist ein Anstieg des Anteils der weiblichen Besetzung um 5,9 Prozentpunkte von 5,3 auf 11,2 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	6,2%	5,3%	6,3%	6,5%	7,5%	4,9%	5,3%
2016	7,1%	8,4%	7,0%	7,5%	9,2%	6,1%	7,6%
2017	8,0%	8,5%	7,9%	8,3%	10,1%	6,5%	7,7%
2018	8,9%	9,2%	8,8%	9,4%	11,6%	6,6%	8,0%
2019	9,7%	12,8%	9,4%	10,1%	12,7%	9,1%	11,3%
2020	10,8%	12,4%	10,6%	11,4%	14,3%	9,0%	11,2%
Änderung	4,6%	7,1%	4,3%	4,9%	6,8%	4,1%	5,9%

Tabelle 36 Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020

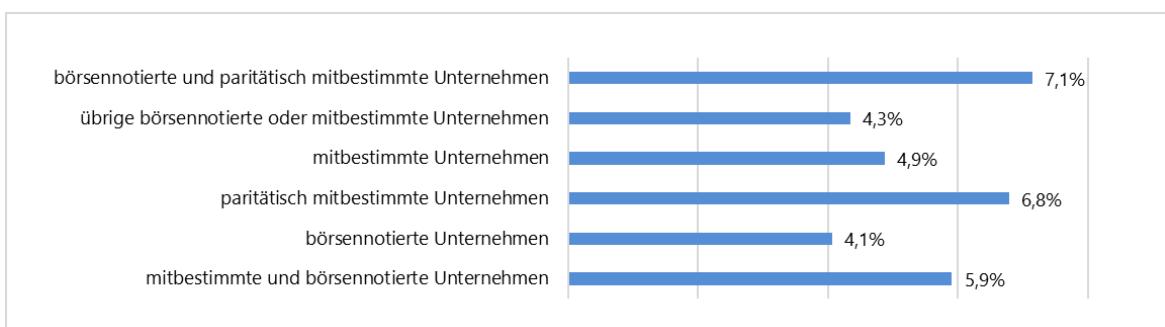


Abbildung 36 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020

Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den **Geschäftsjahren 2015 bis 2020 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 hier 1 446 Unternehmen verglichen.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
betrachtete Unternehmen	1.446	1.446	1.446	1.446	1.446	1.446
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	100	100	102	97	97	93
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.346	1.346	1.344	1.349	1.349	1.353
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	492	493	491	488	490	494
nur börsennotierte Unternehmen	348	345	344	339	340	333
paritätisch mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	100	100	102	97	97	93
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	161	159	161	153	154	147
nur mitbestimmte Unternehmen	1.211	1.244	1.244	1.242	1.245	1.246
nur ostdeutsche Unternehmen	167	169	171	171	171	171
nur westdeutsche Unternehmen	1.279	1.277	1.275	1.275	1.275	1.275

Tabelle 37 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 18,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 25 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

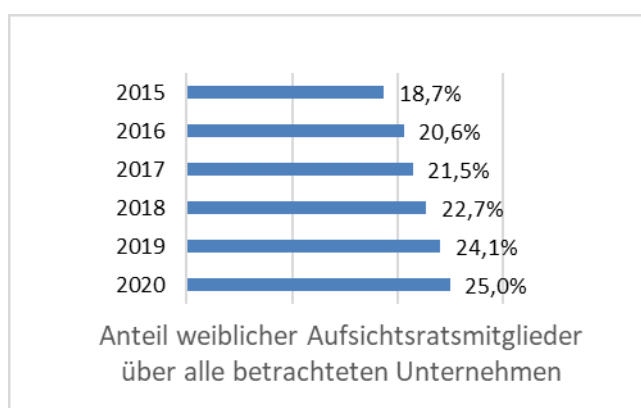


Abbildung 37 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bezogen auf alle erfassten Unternehmen demnach um 6,3 Prozentpunkte.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	13.466	10.708	79,5%	2.522	18,7%
2016	13.686	10.803	78,9%	2.812	20,6%
2017	13.717	10.713	78,1%	2.943	21,5%
2018	13.670	10.515	76,9%	3.103	22,7%
2019	13.730	10.374	75,6%	3.303	24,1%
2020	13.722	10.258	74,8%	3.424	25,0%
Änderung	256	-450	-4,7%	902	6,3%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 38 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 91 Personen geringer als der bundesweite Trend ausfällt, der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in **ostdeutschen Unternehmen** jedoch von 21,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 26,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesteigert werden konnte.

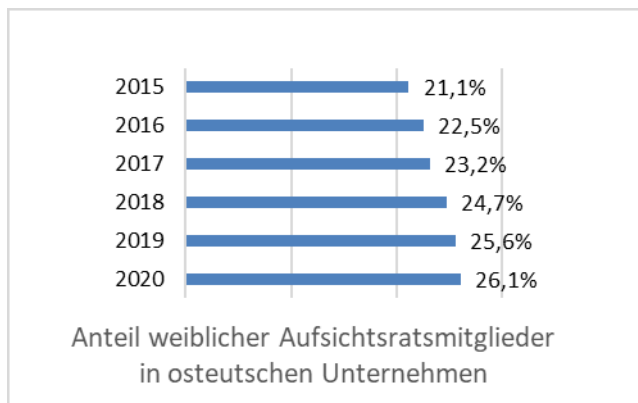


Abbildung 38 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

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

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.534	1.194	77,8%	324	21,1%
2016	1.581	1.225	77,5%	356	22,5%
2017	1.588	1.220	76,8%	368	23,2%
2018	1.593	1.197	75,1%	394	24,7%
2019	1.595	1.185	74,3%	408	25,6%
2020	1.592	1.175	73,8%	415	26,1%
Änderung	58	-19	-4,0%	91	5,0%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 39 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen

Die betrachteten **westdeutschen Unternehmen** erreichten eine Steigerung der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 811 Personen, die leicht unter dem bundesdeutschen Trend liegt. In den betrachteten westdeutschen Unternehmen konnte vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2020 der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 18,4 Prozent auf 24,8 Prozent gesteigert werden.

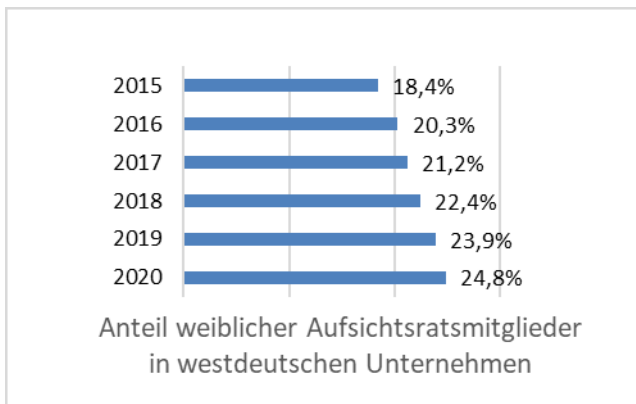


Abbildung 39 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten westdeutschen Unternehmen nahm somit um 6,4 Prozentpunkte zu.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	11.932	9.514	79,7%	2.198	18,4%
2016	12.105	9.578	79,1%	2.456	20,3%
2017	12.129	9.493	78,3%	2.575	21,2%
2018	12.077	9.318	77,2%	2.709	22,4%
2019	12.135	9.189	75,7%	2.895	23,9%
2020	12.130	9.083	74,9%	3.009	24,8%
Änderung	198	-431	-4,8%	811	6,4%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 40 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 35,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 weiter über die gesetzliche Mindestquote hinaus. Das entspricht einem Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 10,3 Prozentpunkte und eine absolute Zahl von 122 Frauen.

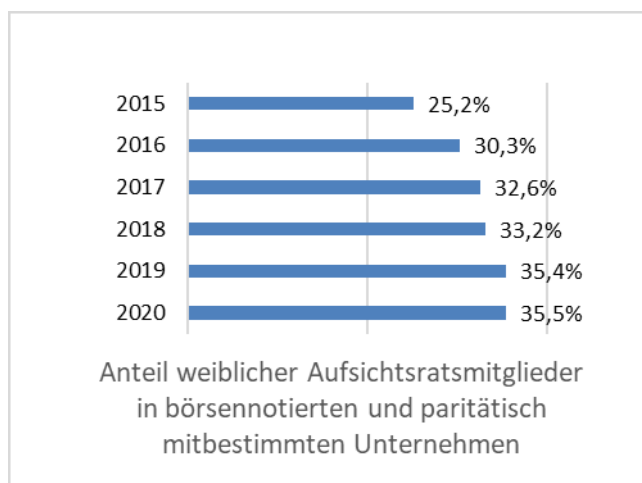


Abbildung 40 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Die Unternehmen übertrafen damit die gesetzliche Mindestquote um rund 5 Prozentpunkte

Jahr	Aufsichtsrat				
	Mitglieder (Köpfe)	in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer (Köpfe)	(in %)	Frauen (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%
Änderung	-88	-211	-10,3%	122	10,3%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 41 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** steigerten sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder weiter kontinuierlich auf 23,7 Prozent im Geschäftsjahr 2020. Zuvor wurde im Geschäftsjahr 2015 ein Anteil von 17,9 Prozent erreicht.

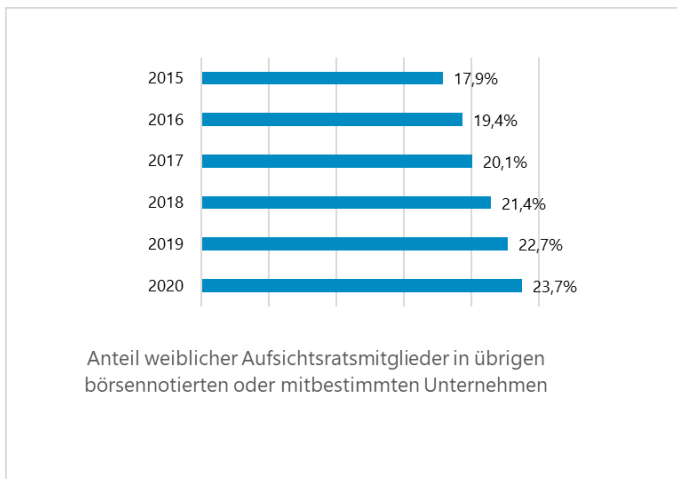


Abbildung 41 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil stieg um 5,8 Prozentpunkte gegenüber dem Geschäftsjahr 2015. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 780 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	11.965	9.586	80,1%	2.143	17,9%
2016	12.190	9.760	80,1%	2.359	19,4%
2017	12.183	9.679	79,4%	2.443	20,1%
2018	12.208	9.538	78,1%	2.618	21,4%
2019	12.253	9.421	76,9%	2.780	22,7%
2020	12.309	9.347	75,9%	2.923	23,7%
Änderung	344	-239	-4,2%	780	5,8%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 42 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 28,8 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

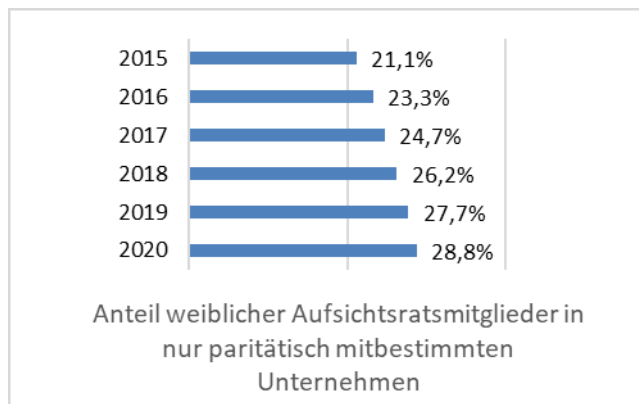


Abbildung 42 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich somit um 7,7 Prozentpunkte. Damit ist ein Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um die absolute Zahl von 614 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	6.724	5.081	75,6%	1.416	21,1%
2016	6.928	5.245	75,7%	1.612	23,3%
2017	6.964	5.183	74,4%	1.720	24,7%
2018	6.927	5.058	73,0%	1.817	26,2%
2019	6.995	5.007	71,6%	1.935	27,7%
2020	7.059	4.989	70,7%	2.030	28,8%
Änderung	335	-92	-4,9%	614	7,7%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 43 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 27,7 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (7,8 Prozentpunkte).

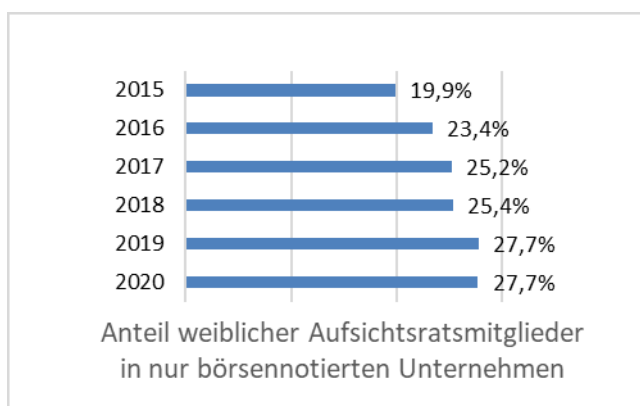


Abbildung 43 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 170 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in nur börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.692	2.157	80,1%	535	19,9%
2016	2.673	2.047	76,6%	626	23,4%
2017	2.686	2.009	74,8%	677	25,2%
2018	2.610	1.948	74,6%	662	25,4%
2019	2.630	1.900	72,2%	729	27,7%
2020	2.545	1.839	72,3%	705	27,7%
Änderung	-147	-318	-7,8%	170	7,8%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 44 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 32,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (9,3 Prozentpunkte).

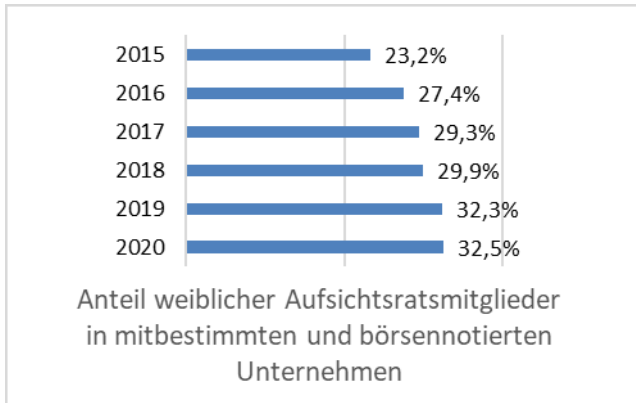


Abbildung 44 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 126 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(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%
Änderung	-150	-277	-9,3%	126	9,3%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 45 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten 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 25,5 Prozent im Jahr 2020 um 6,2 Prozentpunkte.

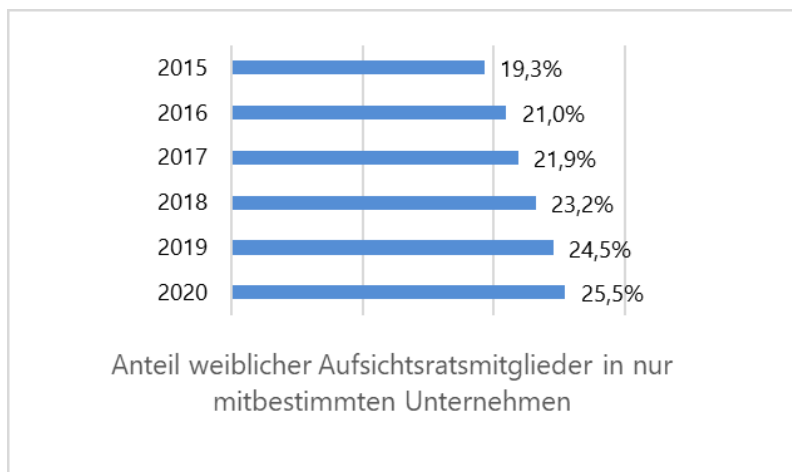


Abbildung 45 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 896 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen					
		Männer		Frauen		ohne Angabe	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	12.306	9.700	78,8%	2.370	19,3%	236	1,9%
2016	12.783	10.032	78,5%	2.680	21,0%	71	0,6%
2017	12.828	9.962	77,7%	2.805	21,9%	61	0,5%
2018	12.765	9.750	76,4%	2.963	23,2%	52	0,4%
2019	12.838	9.637	75,1%	3.148	24,5%	53	0,4%
2020	12.825	9.519	74,2%	3.266	25,5%	40	0,3%
Änderung	519	-181	-4,6%	896	6,2%	-196	-1,6%

Tabelle 46 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 6,2 Prozent auf 10,8 Prozent.

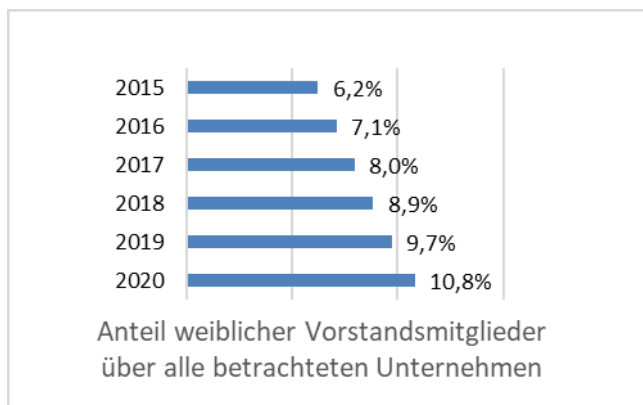


Abbildung 46 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl weiblicher Vorstandsmitglieder um 193 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	4.336	4.044	93,3%	270	6,2%
2016	4.383	4.059	92,6%	312	7,1%
2017	4.389	4.031	91,8%	349	8,0%
2018	4.316	3.927	91,0%	382	8,9%
2019	4.311	3.885	90,1%	419	9,7%
2020	4.279	3.809	89,0%	463	10,8%
Änderung	-57	-235	-4,3%	193	4,6%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 47 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 8,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11,9 Prozent (3,3 Prozentpunkte) im Geschäftsjahr 2020. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen lag damit über dem Bundesdurchschnitt von 10,8 Prozent.

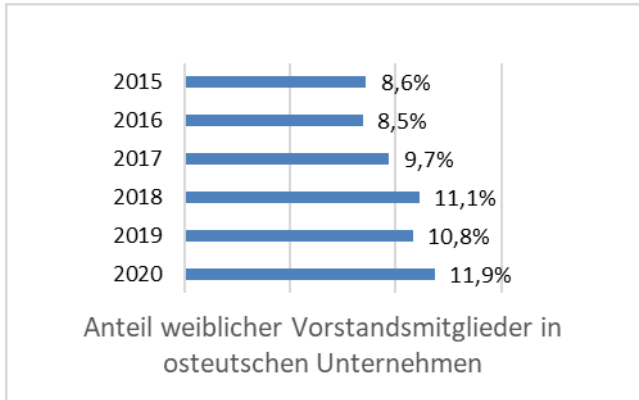


Abbildung 47 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in ostdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	429	392	91,4%	37	8,6%
2016	426	390	91,5%	36	8,5%
2017	433	391	90,3%	42	9,7%
2018	440	391	88,9%	49	11,1%
2019	444	396	89,2%	48	10,8%
2020	438	386	88,1%	52	11,9%
Änderung	9	-6	-3,3%	15	3,3%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 48 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen

Bei den betrachteten **westdeutschen Unternehmen** war zwar ein moderat höherer Fortschritt um 4,7 Prozentpunkte auf 10,7 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, so dass die Aussagekraft des Vergleichs nicht hoch einzustufen ist.

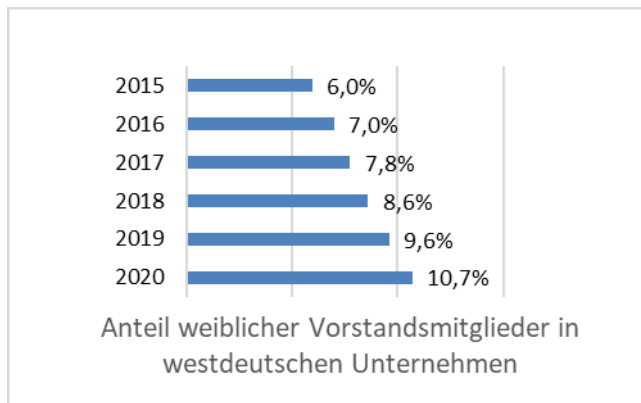


Abbildung 48 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in westdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.907	3.652	93,5%	233	6,0%
2016	3.957	3.669	92,7%	276	7,0%
2017	3.956	3.640	92,0%	307	7,8%
2018	3.876	3.536	91,2%	333	8,6%
2019	3.867	3.489	90,2%	371	9,6%
2020	3.841	3.423	89,1%	411	10,7%
Änderung	-66	-229	-4,4%	178	4,7%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 49 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen

c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

In den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,3 Prozent auf 12,4 Prozent im Geschäftsjahr 2020. Mit einem Anstieg von 7,1 Prozentpunkten lag dieser Anteil über dem Anstieg über alle betrachteten Unternehmen von mit einer Erhöhung von 4,6 Prozentpunkten.

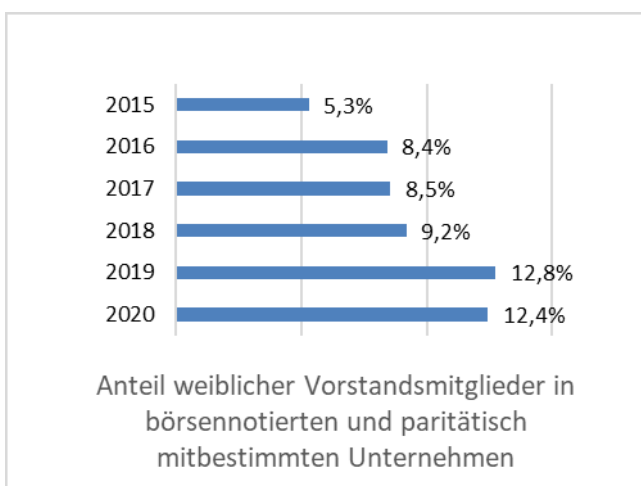


Abbildung 49 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 29 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand In börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(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%
Änderung	-23	-52	-7,1%	29	7,1%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 50 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 4,3 Prozentpunkte von 6,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 moderat auf 10,6 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesteigert.

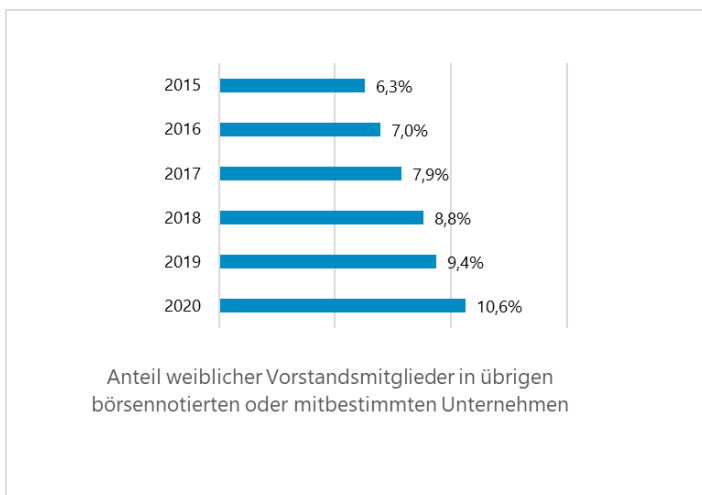


Abbildung 50 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 164 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.887	3.619	93,1%	246	6,3%
2016	3.919	3.634	92,7%	273	7,0%
2017	3.921	3.603	91,9%	309	7,9%
2018	3.859	3.512	91,0%	340	8,8%
2019	3.864	3.495	90,5%	362	9,4%
2020	3.853	3.436	89,2%	410	10,6%
Änderung	-34	-183	-3,9%	164	4,3%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 51 Köpfe im Vorstand in 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 7,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 14,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

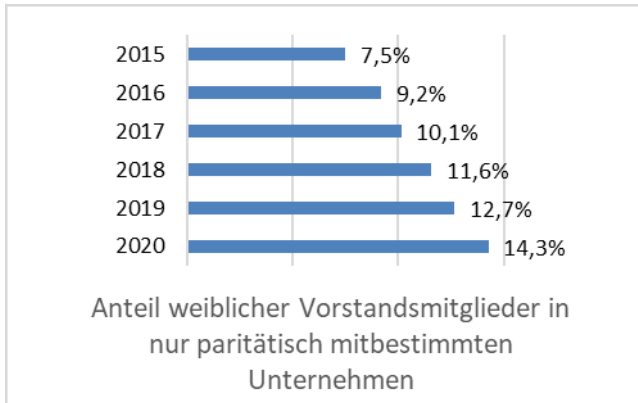


Abbildung 51 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich damit um 6,8 Prozentpunkte. Damit war ein Anstieg um die absolute Zahl von 125 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.789	1.644	91,9%	135	7,5%
2016	1.845	1.665	90,2%	170	9,2%
2017	1.855	1.660	89,5%	188	10,1%
2018	1.815	1.598	88,0%	210	11,6%
2019	1.807	1.571	86,9%	229	12,7%
2020	1.820	1.553	85,3%	260	14,3%
Änderung	31	-91	-6,6%	125	6,8%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 52 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 4,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 9 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

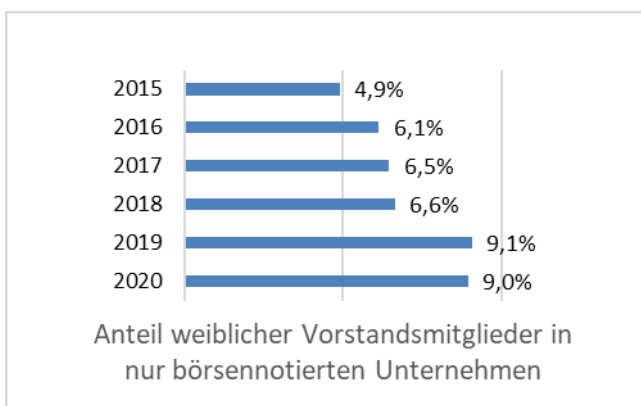


Abbildung 52 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder der nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich demnach um 4,1 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 40 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.070	1.018	95,1%	52	4,9%
2016	1.093	1.026	93,9%	67	6,1%
2017	1.082	1.012	93,5%	70	6,5%
2018	1.068	997	93,4%	71	6,6%
2019	1.058	962	90,9%	96	9,1%
2020	1.027	935	91,0%	92	9,0%
Änderung	-43	-83	-4,1%	40	4,1%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 53 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 11,2 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (5,9 Prozentpunkte).

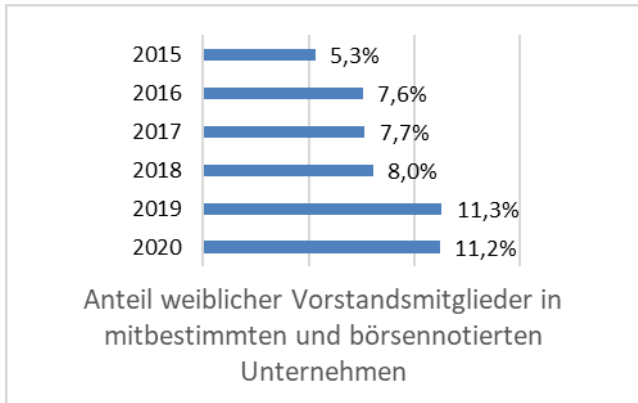


Abbildung 53 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 31 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(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%
Änderung	-42	-73	-5,9%	31	5,9%

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Personen, für die eine Angabe des Geschlechtes nicht vorliegt.

Tabelle 54 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 6,5 Prozent im Jahr 2015 auf 11,4 Prozent im Jahr 2020 und damit um insgesamt 4,9 Prozentpunkte.

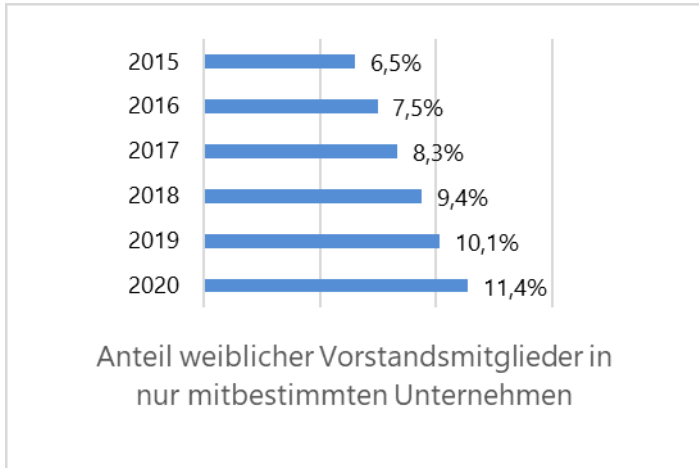


Abbildung 54 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 184 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.716	3.461	93,1%	243	6,5%
2016	3.845	3.546	92,2%	287	7,5%
2017	3.866	3.535	91,4%	322	8,3%
2018	3.789	3.427	90,4%	355	9,4%
2019	3.786	3.395	89,7%	384	10,1%
2020	3.756	3.322	88,4%	427	11,4%
Änderung	40	-139	-4,7%	184	4,9%

Tabelle 55 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 bis 2020 der **zweiten Runde** 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 sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde berücksichtigt worden.

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** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 62,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 und damit um insgesamt 13,4 Prozentpunkte gestiegen.

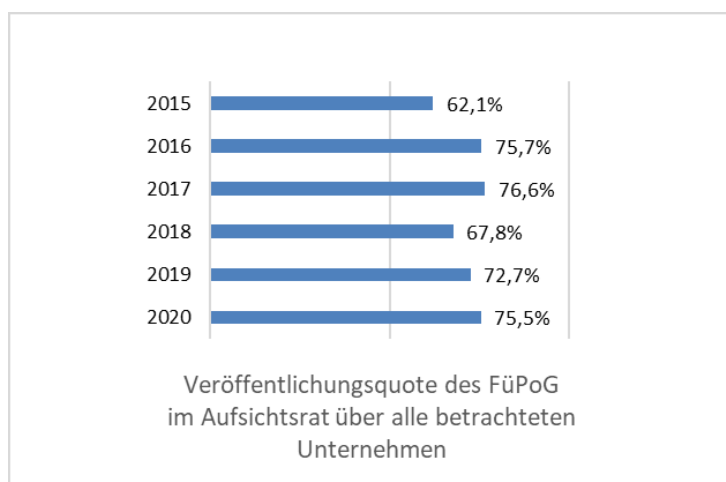


Abbildung 55 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

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 76,8 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen

und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 80,9 Prozent im Mittelwert und damit eine Steigerung festzustellen.

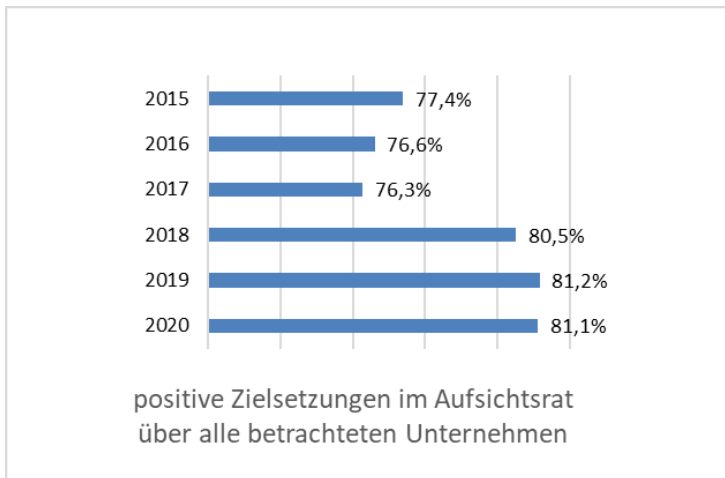


Abbildung 56 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Der prozentuale Anteil der Unternehmen mit Zielsetzung größer Null nahm von 77,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 81,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 damit um 3,7 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	898	62,1%	548	37,9%	898	62,1%	1.446	100,0%	203	22,6%	695	77,4%	898	100,0%
2016	1.094	75,7%	352	24,3%	1.094	75,7%	1.446	100,0%	256	23,4%	838	76,6%	1.094	100,0%
2017	1.108	76,6%	338	23,4%	1.108	76,6%	1.446	100,0%	263	23,7%	845	76,3%	1.108	100,0%
2018	980	67,8%	466	32,2%	980	67,8%	1.446	100,0%	191	19,5%	789	80,5%	980	100,0%
2019	1.051	72,7%	395	27,3%	1.051	72,7%	1.446	100,0%	198	18,8%	853	81,2%	1.051	100,0%
2020	1.091	75,5%	355	24,6%	1.091	75,5%	1.446	100,0%	206	18,9%	885	81,1%	1.091	100,0%
Änderung	193	13,4%	-193	-13,3%	193	13,4%			3	-3,7%	190	3,7%	193	

Tabelle 56 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, deutlich um 11 Prozentpunkte angestiegen (2015: 38 Prozent, 2020: 49 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	695	100,0%	133	19,1%	199	28,6%	89	12,8%	10	1,4%	264	38,0%
2016	838	100,0%	152	18,1%	232	27,7%	108	12,9%	12	1,4%	334	39,9%
2017	845	100,0%	156	18,5%	233	27,6%	106	12,5%	12	1,4%	338	40,0%
2018	789	100,0%	103	13,1%	188	23,8%	116	14,7%	13	1,7%	369	46,8%
2019	853	100,0%	110	12,9%	196	23,0%	122	14,3%	13	1,5%	412	48,3%
2020	885	100,0%	112	12,7%	206	23,3%	120	13,6%	13	1,5%	434	49,0%
Änderung	190		-21	-6,4%	7	-5,3%	31	0,8%	3	0,1%	170	11,0%

Tabelle 57 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

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 64,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 zunächst auf 78,9 Prozent im Geschäftsjahr 2017, bis zum Geschäftsjahr 2020 letztendlich deutlich auf 74,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 10,8 Prozentpunkten. Die in der ersten Runde erreichte Veröffentlichungsquote von maximal 78,9 Prozent ist für die zweite Runde bis zum Geschäftsjahr 2020 mit 74,9 Prozent nicht mehr erreicht worden.

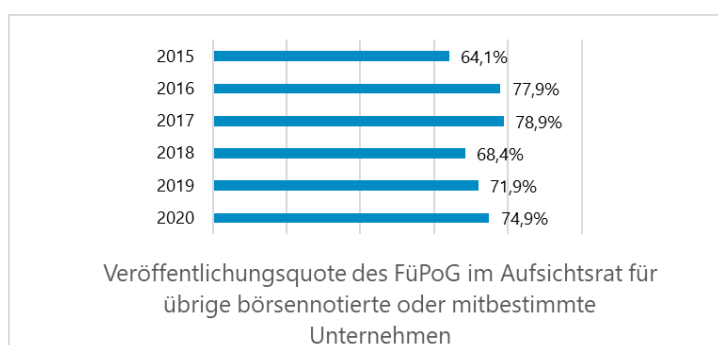


Abbildung 57 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Festzustellen ist, dass der Anteil der Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null von 76,7 Prozent im Jahr 2015 auf 79,7 Prozent gestiegen ist. Während hier in der **ersten Runde** ein mittleres Niveau von 75,9 Prozent festzustellen war, ist für die **zweite Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 79,5 Prozent im Mittelwert festzustellen.

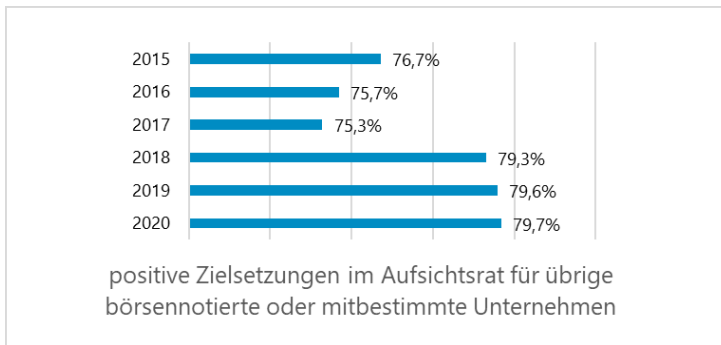


Abbildung 58 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

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	863	64,1%	483	35,9%	863	64,1%	1.346	100,0%	201	23,3%	662	76,7%	863	100,0%
2016	1.049	77,9%	297	22,1%	1.049	77,9%	1.346	100,0%	255	24,3%	794	75,7%	1.049	100,0%
2017	1.060	78,9%	284	21,1%	1.060	78,9%	1.344	100,0%	262	24,7%	798	75,3%	1.060	100,0%
2018	923	68,4%	426	31,6%	923	68,4%	1.349	100,0%	191	20,7%	732	79,3%	923	100,0%
2019	970	71,9%	379	28,1%	970	71,9%	1.349	100,0%	198	20,4%	772	79,6%	970	100,0%
2020	1.014	74,9%	339	25,1%	1.014	74,9%	1.353	100,0%	206	20,3%	808	79,7%	1.014	100,0%
Änderung	151	10,8%	-144	-10,8%	151	10,8%			5	-3,0%	146	3,0%	151	

Tabelle 58 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, von 35,4 Prozent auf 44,8 Prozent und damit um 9,4 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	662	100,0%	132	19,9%	198	29,9%	88	13,3%	10	1,5%	234	35,4%
2016	794	100,0%	151	19,0%	230	29,0%	108	13,6%	12	1,5%	293	36,9%
2017	798	100,0%	155	19,4%	230	28,8%	106	13,3%	12	1,5%	295	37,0%
2018	732	100,0%	102	13,9%	187	25,6%	114	15,6%	13	1,8%	316	43,2%
2019	772	100,0%	109	14,1%	195	25,3%	119	15,4%	13	1,7%	336	43,5%
2020	808	100,0%	111	13,7%	205	25,4%	117	14,5%	13	1,6%	362	44,8%
Änderung	146		-21	-6,2%	7	-4,5%	29	1,2%	3	0,1%	128	9,4%

Tabelle 59 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

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 57,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 18,2 Prozentpunkte.

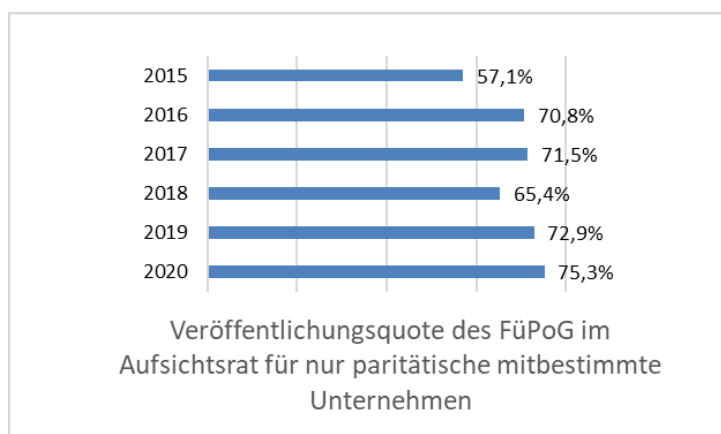


Abbildung 59 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null war bei 98,7 Prozent unverändert hoch.

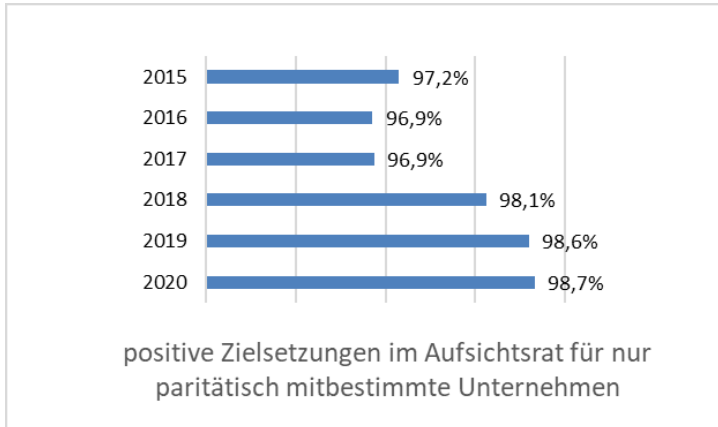


Abbildung 60 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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	281	57,1%	211	42,9%	281	57,1%	492	100,0%	8	2,9%	273	97,2%	281	100,0%
2016	349	70,8%	144	29,2%	349	70,8%	493	100,0%	11	3,2%	338	96,9%	349	100,0%
2017	351	71,5%	140	28,5%	351	71,5%	491	100,0%	11	3,1%	340	96,9%	351	100,0%
2018	319	65,4%	169	34,6%	319	65,4%	488	100,0%	6	1,9%	313	98,1%	319	100,0%
2019	357	72,9%	133	27,2%	357	72,9%	490	100,0%	5	1,4%	352	98,6%	357	100,0%
2020	372	75,3%	122	24,7%	372	75,3%	494	100,0%	5	1,3%	367	98,7%	372	100,0%
Änderung	91	18,2%	-89	-18,2%	91	18,2%			-3	-1,6%	94	1,5%	91	

Tabelle 60 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 13,5 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	273	100,0%	58	21,3%	56	20,5%	47	17,2%	0	0,0%	112	41,0%
2016	338	100,0%	68	20,1%	69	20,4%	61	18,1%	0	0,0%	140	41,4%
2017	340	100,0%	67	19,7%	70	20,6%	59	17,4%	0	0,0%	144	42,4%
2018	313	100,0%	41	13,1%	47	15,0%	58	18,5%	0	0,0%	167	53,4%
2019	352	100,0%	43	12,2%	50	14,2%	64	18,2%	0	0,0%	195	55,4%
2020	367	100,0%	43	11,7%	59	16,1%	65	17,7%	0	0,0%	200	54,5%
Änderung	94		-15	-9,6%	3	-4,4%	18	0,5%	0	0,0%	88	13,5%

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

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 64,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 86,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 21,6 Prozentpunkten.

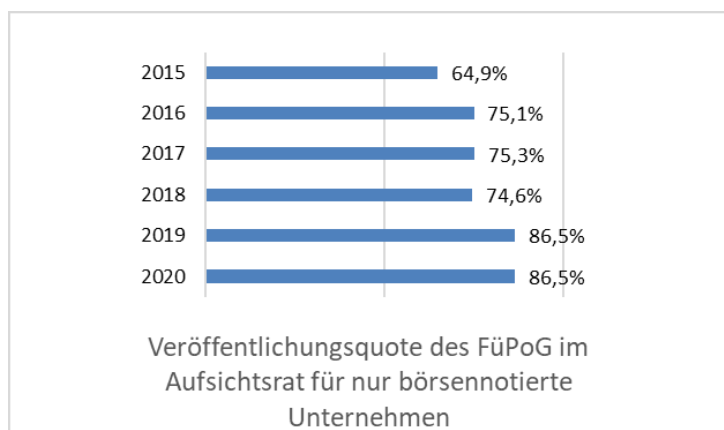


Abbildung 61 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Entsprechend ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null von 64,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 6,3 Prozentpunkte auf 70,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 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 2020 ist ein Sprung auf 70,3 Prozent im Mittelwert festzustellen.

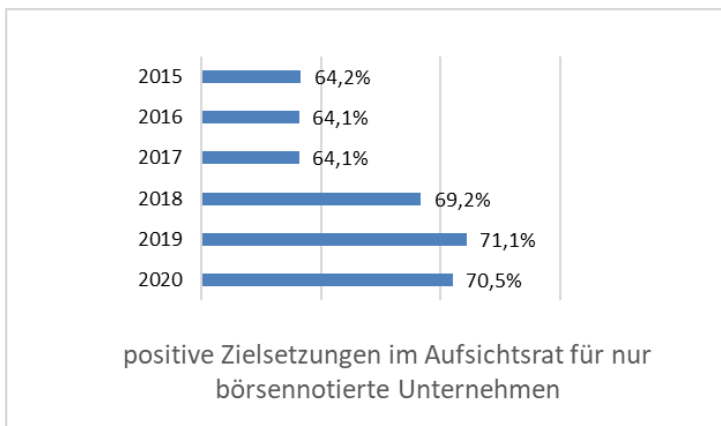


Abbildung 62 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Anga- ben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	226	64,9%	122	35,1%	226	64,9%	348	100,0%	81	35,8%	145	64,2%	226	100,0%
2016	259	75,1%	86	24,9%	259	75,1%	345	100,0%	93	35,9%	166	64,1%	259	100,0%
2017	259	75,3%	85	24,7%	259	75,3%	344	100,0%	93	35,9%	166	64,1%	259	100,0%
2018	253	74,6%	86	25,4%	253	74,6%	339	100,0%	78	30,8%	175	69,2%	253	100,0%
2019	294	86,5%	46	13,5%	294	86,5%	340	100,0%	85	28,9%	209	71,1%	294	100,0%
2020	288	86,5%	45	13,5%	288	86,5%	333	100,0%	85	29,5%	203	70,5%	288	100,0%
Änderung	62	21,6%	-77	-21,6%	62	21,6%			4	-6,3%	58	6,3%	62	

Tabelle 62 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 10,6 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	145	100,0%	9	6,2%	50	34,5%	11	7,6%	1	0,7%	74	51,0%
2016	166	100,0%	10	6,0%	55	33,1%	8	4,8%	1	0,6%	92	55,4%
2017	166	100,0%	10	6,0%	54	32,5%	8	4,8%	1	0,6%	93	56,0%
2018	175	100,0%	7	4,0%	55	31,4%	13	7,4%	1	0,6%	99	56,6%
2019	209	100,0%	8	3,8%	58	27,8%	13	6,2%	1	0,5%	129	61,7%
2020	203	100,0%	7	3,5%	57	28,1%	13	6,4%	1	0,5%	125	61,6%
Änderung	58		-2	-2,7%	7	-6,4%	2	-1,2%	0	-0,2%	51	10,6%

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

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 87,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 31,8 Prozentpunkte.

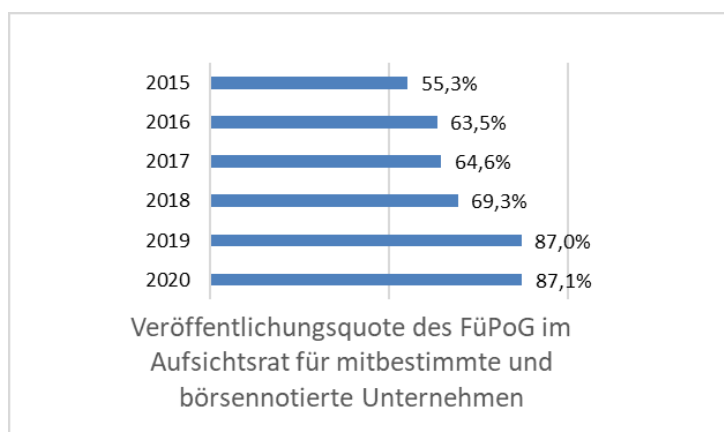


Abbildung 63 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** erhöhte sich seit dem Geschäftsjahr 2015 auf 86,7 Prozent und damit um 6,9 Prozentpunkte.

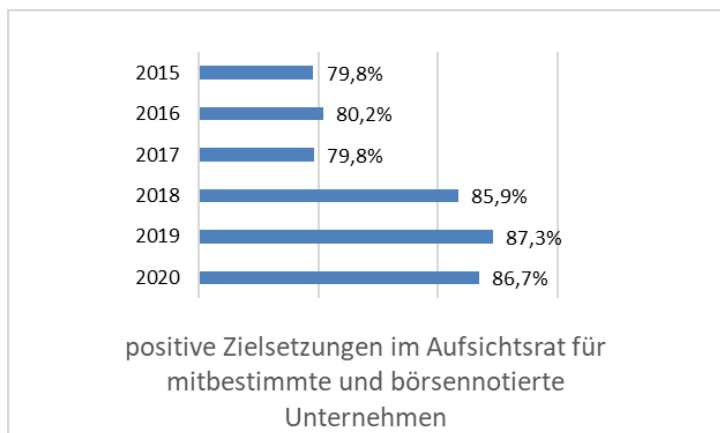


Abbildung 64 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

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.

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	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	85,9%	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%
Änderung	39	31,8%	-53	-31,8%	39	31,8%			-1	-6,9%	40	6,9%	39	

Tabelle 64 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 15,2 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	72,7%
2020	111	100,0%	2	1,8%	22	19,8%	6	5,4%	0	0,0%	81	73,0%
Änderung	40		-2	-3,8%	0	-11,2%	2	-0,2%	0	0,0%	40	15,2%

Tabelle 65 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

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 59,4 Prozent im Jahr 2015 auf 73,8 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 14,4 Prozentpunkte.

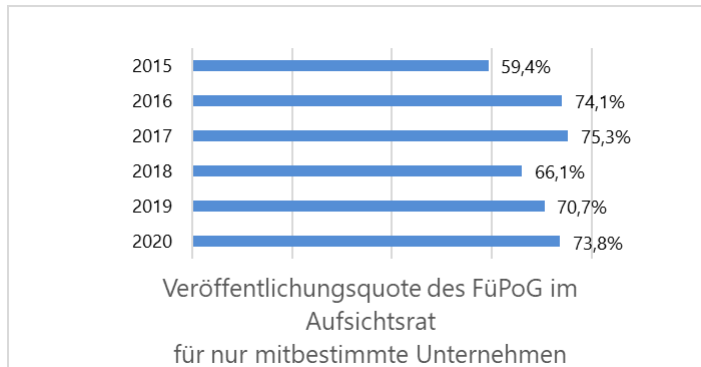


Abbildung 65 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Der bereits hohe Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null erhöhte sich von 82,8 Prozent im Jahr 2015 auf 85,4 Prozent im Jahr 2020. Dies entspricht einem Anstieg um 2,6 Prozentpunkte.

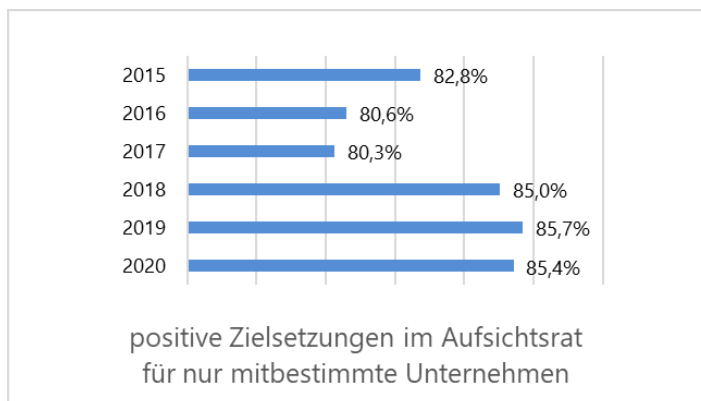


Abbildung 66 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Jahr	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	719	59,4%	492	40,6%	719	59,4%	1.211	100,0%	124	17,3%	595	82,8%	719	100,0%
2016	922	74,1%	322	25,9%	922	74,1%	1.244	100,0%	179	19,4%	743	80,6%	922	100,0%
2017	937	75,3%	307	24,7%	937	75,3%	1.244	100,0%	185	19,7%	752	80,3%	937	100,0%
2018	821	66,1%	421	33,9%	821	66,1%	1.242	100,0%	123	15,0%	698	85,0%	821	100,0%
2019	880	70,7%	365	29,3%	880	70,7%	1.245	100,0%	126	14,3%	754	85,7%	880	100,0%
2020	919	73,8%	327	26,2%	919	73,8%	1.246	100,0%	134	14,6%	785	85,4%	919	100,0%
Änderung	200	14,4%	-165	-14,4%	200	14,4%			10	-2,7%	190	2,6%	200	

Tabelle 66 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

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	595	100,0%	121	20,3%	165	27,7%	77	12,9%	7	1,2%	225	37,8%
2016	743	100,0%	144	19,4%	198	26,7%	100	13,5%	11	1,5%	290	39,0%
2017	752	100,0%	148	19,7%	201	26,7%	98	13,0%	11	1,5%	294	39,1%
2018	698	100,0%	99	14,2%	154	22,1%	106	15,2%	12	1,7%	327	46,9%
2019	754	100,0%	104	13,8%	160	21,2%	113	15,0%	12	1,6%	365	48,4%
2020	785	100,0%	105	13,4%	170	21,7%	111	14,1%	12	1,5%	387	49,3%
Änderung	190		-16	-6,9%	5	-6,0%	34	1,2%	5	0,3%	162	11,5%

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

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 63,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 72,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen, was einer Erhöhung um 9,2 Prozentpunkte entspricht.

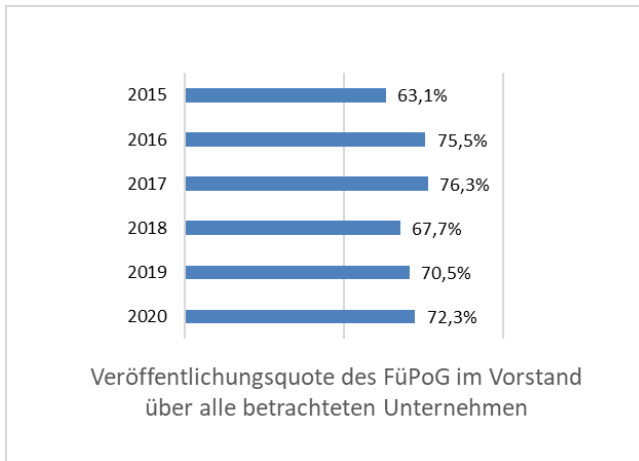


Abbildung 67 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null für den Vorstand ist von 30,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 39 Prozent im Geschäftsjahr 2020 und damit um 8,5 Prozentpunkte gestiegen.

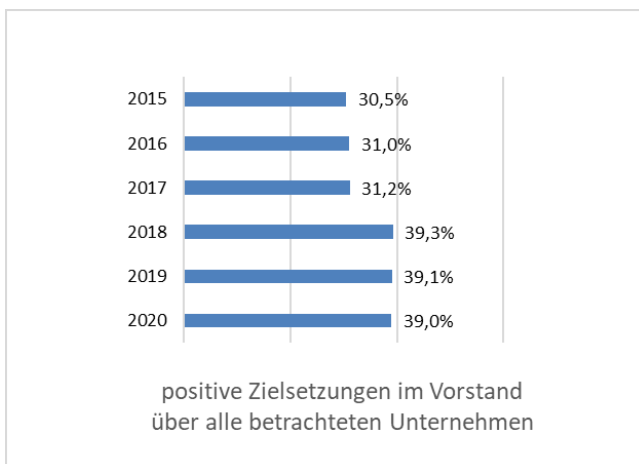


Abbildung 68 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)

Jahr	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	913	63,1%	533	36,9%	913	63,1%	1.446	100,0%	635	69,6%	278	30,5%	913	100,0%
2016	1.092	75,5%	354	24,5%	1.092	75,5%	1.446	100,0%	753	69,0%	339	31,0%	1.092	100,0%
2017	1.103	76,3%	343	23,7%	1.103	76,3%	1.446	100,0%	759	68,8%	344	31,2%	1.103	100,0%
2018	979	67,7%	467	32,3%	979	67,7%	1.446	100,0%	594	60,7%	385	39,3%	979	100,0%
2019	1.020	70,5%	426	29,5%	1.020	70,5%	1.446	100,0%	621	60,9%	399	39,1%	1.020	100,0%
2020	1.046	72,3%	400	27,7%	1.046	72,3%	1.446	100,0%	638	61,0%	408	39,0%	1.046	100,0%
Änderung	133	9,2%	-133	-9,2%	133	9,2%			3	-8,6%	130	8,5%	133	

Tabelle 68 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

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	278	100,0%	45	16,2%	78	28,1%	55	19,8%	2	0,7%	98	35,3%
2016	339	100,0%	53	15,6%	88	26,0%	65	19,2%	2	0,6%	131	38,6%
2017	344	100,0%	53	15,4%	89	25,9%	65	18,9%	2	0,6%	135	39,2%
2018	385	100,0%	51	13,3%	87	22,6%	84	21,8%	0	0,0%	163	42,3%
2019	399	100,0%	52	13,0%	90	22,6%	86	21,6%	0	0,0%	171	42,9%
2020	408	100,0%	53	13,0%	95	23,3%	86	21,1%	0	0,0%	174	42,7%
Änderung	130		8	-3,2%	17	-4,8%	31	1,3%	-2	-0,7%	76	7,4%

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

b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten liegt 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 81,6 Prozent

zurück, im Geschäftsjahr 2020 lag sie bei 82,8 Prozent.

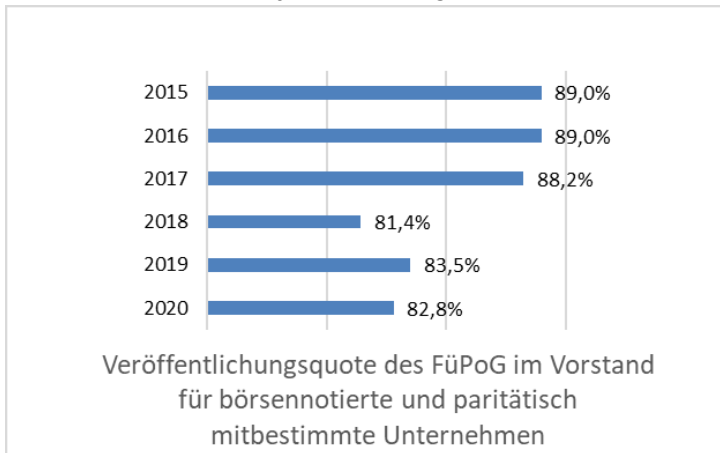


Abbildung 69 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Zu bemerken ist, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 38,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 58,4 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen ist, was einem Anstieg um 20,2 Prozentpunkte entspricht.



Abbildung 70 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	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	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%

Änderung	-12	-6,2%	5	6,2%	-12	-6,2%	-23	-20,2%	11	20,2%	-12
-----------------	------------	--------------	----------	-------------	------------	--------------	------------	---------------	-----------	--------------	------------

Tabelle 70 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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%

Änderung	11	0	-8,6%	2	-4,9%	7	12,6%	-2	-5,9%	4	6,8%
-----------------	-----------	----------	--------------	----------	--------------	----------	--------------	-----------	--------------	----------	-------------

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

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 61,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 10,4 Prozentpunkte auf 71,6 Prozent im Geschäftsjahr 2020 angestiegen.

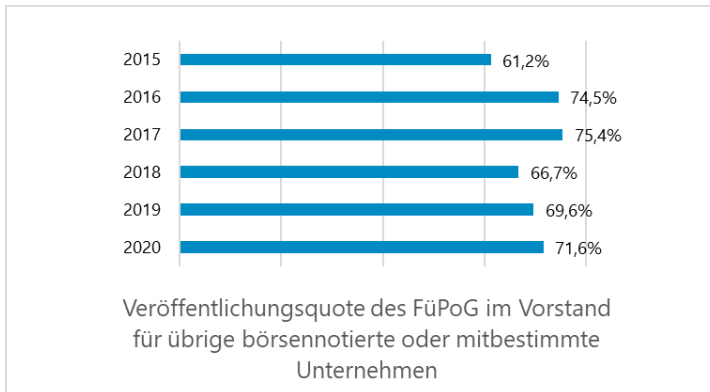


Abbildung 71 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Zudem ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null im Geschäftsjahr 2019 einen deutlichen Anstieg verzeichnen konnte. Nachdem der Anteil in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 bei gerundet 30 Prozent lag, stieg der Anteil der Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null bis zum Geschäftsjahr 2020 auf 37,5 Prozent an. Dies entspricht seit dem Geschäftsjahr 2015 einem Anstieg von 7,9 Prozentpunkten.

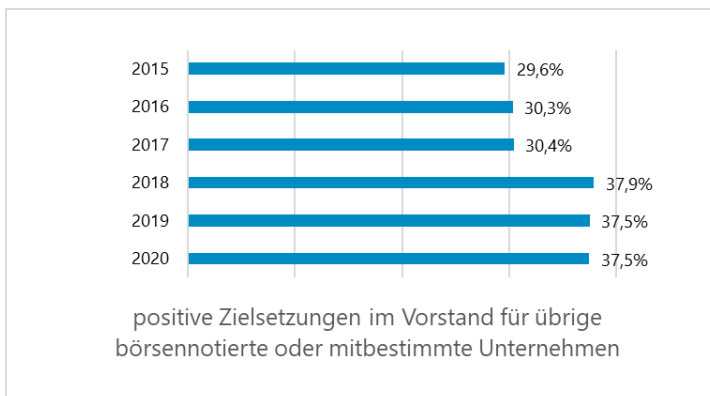


Abbildung 72 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Jahr	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	824	61,2%	522	38,8%	824	61,2%	1.346	100,0%	580	70,4%	244	29,6%	824	100,0%
2016	1.003	74,5%	343	25,5%	1.003	74,5%	1.346	100,0%	699	69,7%	304	30,3%	1.003	100,0%
2017	1.013	75,4%	331	24,6%	1.013	75,4%	1.344	100,0%	705	69,6%	308	30,4%	1.013	100,0%
2018	900	66,7%	449	33,3%	900	66,7%	1.349	100,0%	559	62,1%	341	37,9%	900	100,0%
2019	939	69,6%	410	30,4%	939	69,6%	1.349	100,0%	587	62,5%	352	37,5%	939	100,0%
2020	969	71,6%	384	28,4%	969	71,6%	1.353	100,0%	606	62,5%	363	37,5%	969	100,0%
Änderung	145	10,4%	-138	-10,4%	145	10,4%			26	-7,9%	119	7,9%	145	

Tabelle 72 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

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	244	100,0%	33	13,5%	65	26,6%	51	20,9%	0	0,0%	95	38,9%
2016	304	100,0%	39	12,8%	75	24,7%	62	20,4%	1	0,3%	127	41,8%
2017	308	100,0%	39	12,7%	75	24,4%	62	20,1%	1	0,3%	131	42,5%
2018	341	100,0%	39	11,4%	72	21,1%	74	21,7%	0	0,0%	156	45,8%
2019	352	100,0%	39	11,1%	74	21,0%	75	21,3%	0	0,0%	164	46,6%
2020	363	100,0%	41	11,3%	80	22,0%	75	20,7%	0	0,0%	167	46,0%
Änderung	119		8	-2,2%	15	-4,6%	24	-0,2%	0	0,0%	72	7,1%

Tabelle 73 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **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 76,6 Prozent, im Geschäftsjahr 2020 auf 71,7 Prozent gefallen. Dies entspricht dennoch seit dem Geschäftsjahr 2015 einer Erhöhung um 7,3 Prozentpunkte.

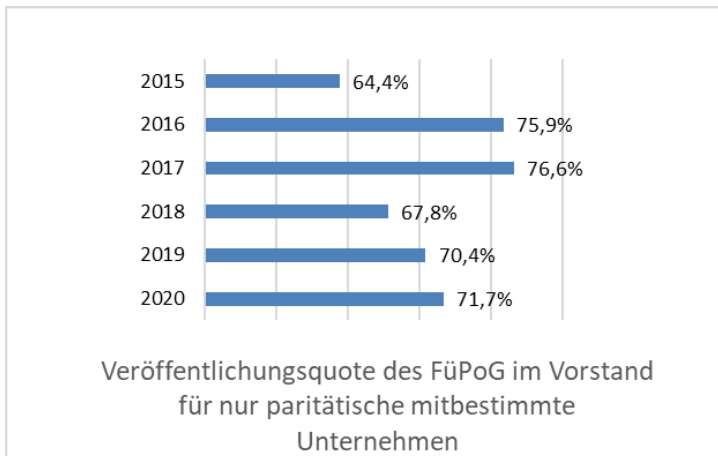


Abbildung 73 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** ist von 43,2 Prozent auf 58,2 Prozent gestiegen (15 Prozentpunkte).

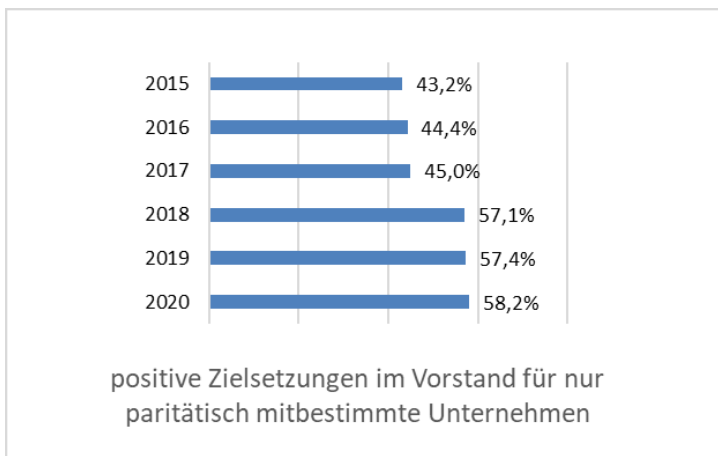


Abbildung 74 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Jahr	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	317	64,4%	175	35,6%	317	64,4%	492	100,0%	180	56,8%	137	43,2%	317	100,0%
2016	374	75,9%	119	24,1%	374	75,9%	493	100,0%	208	55,6%	166	44,4%	374	100,0%
2017	376	76,6%	115	23,4%	376	76,6%	491	100,0%	207	55,1%	169	45,0%	376	100,0%
2018	331	67,8%	157	32,2%	331	67,8%	488	100,0%	142	42,9%	189	57,1%	331	100,0%
2019	345	70,4%	145	29,6%	345	70,4%	490	100,0%	147	42,6%	198	57,4%	345	100,0%
2020	354	71,7%	140	28,3%	354	71,7%	494	100,0%	148	41,8%	206	58,2%	354	100,0%
Änderung	37	7,3%	-35	-7,3%	37	7,3%			-32	-15,0%	69	15,0%	37	

Tabelle 74 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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	137	100,0%	28	20,4%	45	32,9%	23	16,8%	2	1,5%	39	28,5%
2016	166	100,0%	32	19,3%	49	29,5%	29	17,5%	2	1,2%	54	32,5%
2017	169	100,0%	32	18,9%	51	30,2%	30	17,8%	2	1,2%	54	32,0%
2018	189	100,0%	30	15,9%	44	23,3%	45	23,8%	0	0,0%	70	37,0%
2019	198	100,0%	32	16,2%	47	23,7%	44	22,2%	0	0,0%	75	37,9%
2020	206	100,0%	33	16,0%	49	23,8%	44	21,4%	0	0,0%	80	38,8%
Änderung	69		5	-4,4%	4	-9,1%	21	4,6%	-2	-1,5%	41	10,3%

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

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 Prozent im Geschäftsjahr 2015, nach zwischenzeitlich höheren Anteilen in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 und einem leichten Abfall des Anteils im Geschäftsjahr 2018, auf 85,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 6,9 Prozentpunkte.

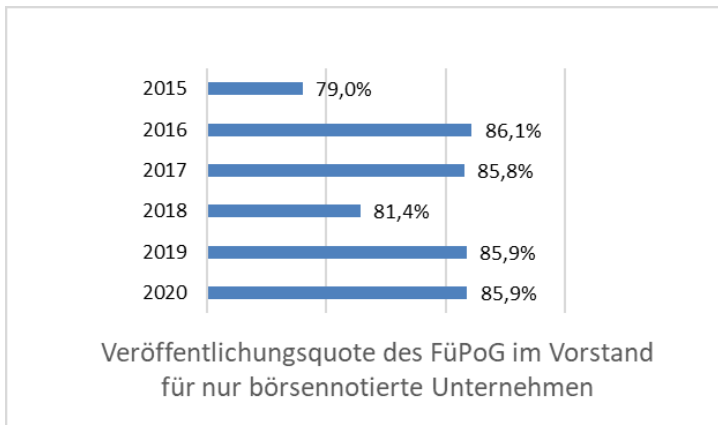


Abbildung 75 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null ist von 24,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 31,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 um 6,8 Prozentpunkte gestiegen.

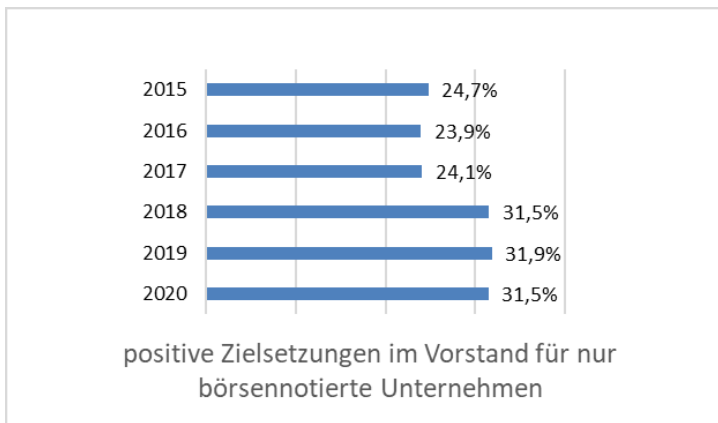


Abbildung 76 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Jahr	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	275	79,0%	73	21,0%	275	79,0%	348	100,0%	207	75,3%	68	24,7%	275	100,0%
2016	297	86,1%	48	13,9%	297	86,1%	345	100,0%	226	76,1%	71	23,9%	297	100,0%
2017	295	85,8%	49	14,2%	295	85,8%	344	100,0%	224	75,9%	71	24,1%	295	100,0%
2018	276	81,4%	63	18,6%	276	81,4%	339	100,0%	189	68,5%	87	31,5%	276	100,0%
2019	292	85,9%	48	14,1%	292	85,9%	340	100,0%	199	68,2%	93	31,9%	292	100,0%
2020	286	85,9%	47	14,1%	286	85,9%	333	100,0%	196	68,5%	90	31,5%	286	100,0%
Änderung	11	6,9%	-26	-6,9%	11	6,9%			-11	-6,8%	22	6,8%	11	

Tabelle 76 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

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	68	100,0%	12	17,7%	20	29,4%	12	17,7%	2	2,9%	22	32,4%
2016	71	100,0%	14	19,7%	21	29,6%	10	14,1%	1	1,4%	25	35,2%
2017	71	100,0%	14	19,7%	21	29,6%	10	14,1%	1	1,4%	25	35,2%
2018	87	100,0%	14	16,1%	27	31,0%	20	23,0%	0	0,0%	26	29,9%
2019	93	100,0%	15	16,1%	28	30,1%	21	22,6%	0	0,0%	29	31,2%
2020	90	100,0%	14	15,6%	27	30,0%	21	23,3%	0	0,0%	28	31,1%
Änderung	22		2	-2,1%	7	0,6%	9	5,6%	-2	-2,9%	6	-1,3%

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

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte 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 87,8 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesunken. Dies entspricht einer Verminderung um 1,6 Prozentpunkte, und das auf unvermindert insgesamt hohem Niveau.

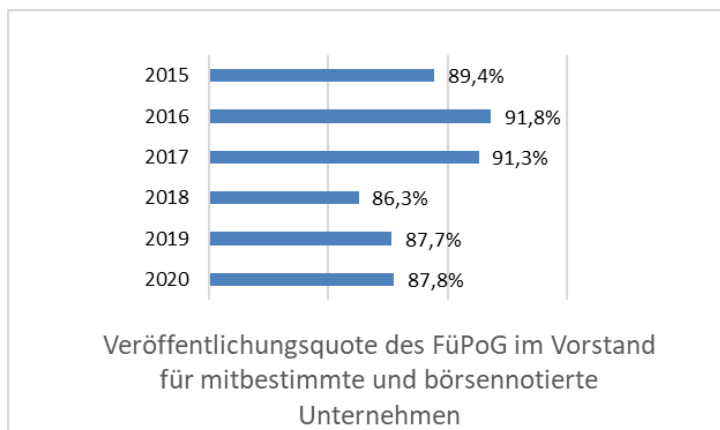


Abbildung 77 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Zudem ist der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null von 34 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 45,7 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (11,7 Prozentpunkte) gestiegen ist.

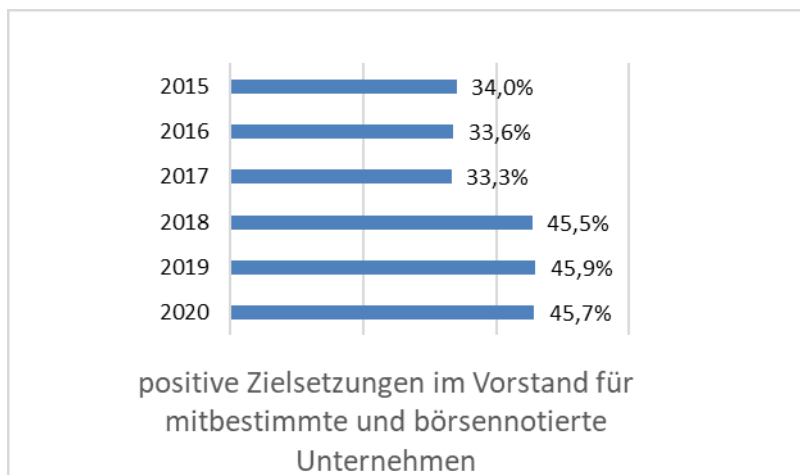


Abbildung 78 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

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%

Änderung	-15	-1,6%	1	1,6%	-15	-1,6%	-25	-11,7%	10	11,7%	-15
-----------------	------------	--------------	----------	-------------	------------	--------------	------------	---------------	-----------	--------------	------------

Tabelle 78 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen -
Veröffentlichungsquote

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%

Änderung	10	0	-4,2%	3	-0,5%	6	7,7%	-2	-4,1%	3	0,9%
-----------------	-----------	----------	--------------	----------	--------------	----------	-------------	-----------	--------------	----------	-------------

Tabelle 79 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

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 61,3 Prozent im Jahr 2015 nach einem zwischenzeitlichen Hoch von 75,4 Prozent im Jahr 2017 auf 70,3 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 9 Prozentpunkte.

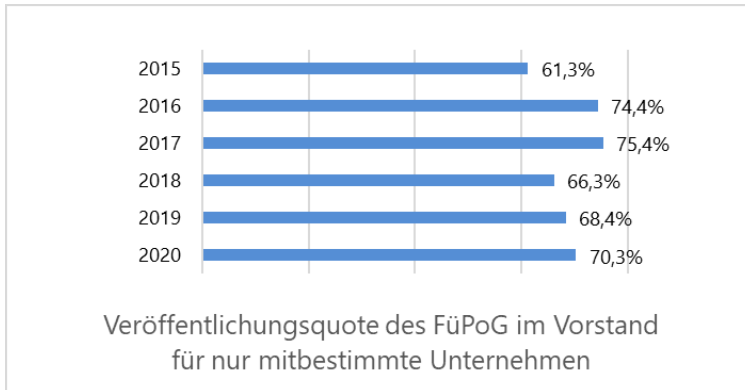


Abbildung 79 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielsetzung größer Null ist von 34 Prozent im Jahr 2015 auf 42,6 Prozent im Jahr 2020 um 12,6 Prozentpunkte gestiegen.

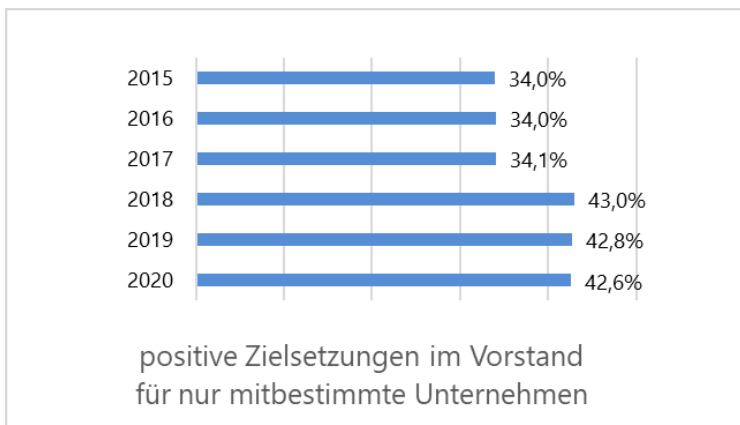


Abbildung 80 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Jahr	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	742	61,3%	469	38,7%	742	61,3%	1.211	100,0%	490	66,0%	252	34,0%	742	100,0%
2016	926	74,4%	318	25,6%	926	74,4%	1.244	100,0%	611	66,0%	315	34,0%	926	100,0%
2017	938	75,4%	306	24,6%	938	75,4%	1.244	100,0%	618	65,9%	320	34,1%	938	100,0%
2018	823	66,3%	419	33,7%	823	66,3%	1.242	100,0%	469	57,0%	354	43,0%	823	100,0%
2019	851	68,4%	394	31,7%	851	68,4%	1.245	100,0%	487	57,2%	364	42,8%	851	100,0%
2020	876	70,3%	370	29,7%	876	70,3%	1.246	100,0%	503	57,4%	373	42,6%	876	100,0%
Änderung	134	9,0%	-99	-9,0%	134	9,0%			13	-8,6%	121	8,6%	134	

Tabelle 80 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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	252	100,0%	44	17,5%	71	28,2%	47	18,7%	2	0,8%	88	34,9%
2016	315	100,0%	53	16,8%	82	26,0%	59	18,7%	2	0,6%	119	37,8%
2017	320	100,0%	53	16,6%	83	25,9%	59	18,4%	2	0,6%	123	38,4%
2018	354	100,0%	49	13,8%	78	22,0%	75	21,2%	0	0,0%	152	42,9%
2019	364	100,0%	49	13,5%	81	22,3%	77	21,2%	0	0,0%	157	43,1%
2020	373	100,0%	50	13,4%	86	23,1%	77	20,6%	0	0,0%	160	42,9%
Änderung	121		6	-4,1%	15	-5,1%	30	1,9%	-2	-0,8%	72	8,0%

Tabelle 81 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

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 Prozent auf 72 Prozent im Geschäftsjahr 2017 und einem zwischenzeitlichen Abfall im Geschäftsjahr 2018 bis zum Geschäftsjahr 2020 auf 70,2 Prozent gestiegen. Dies entspricht im Ergebnis einem Anstieg des Anteils seit dem Geschäftsjahr 2015 um 10,2 Prozentpunkte.

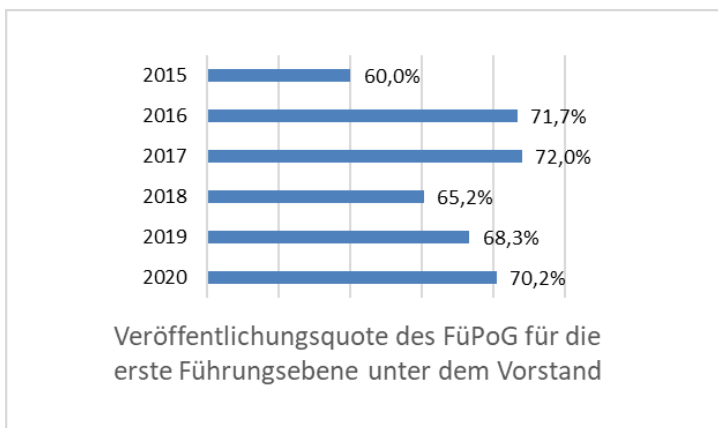


Abbildung 81 Veröffentlichungsquote des FÜPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

Zielgrößen größer Null wurden über die Geschäftsjahre 2015 bis 2020 auf hohem Niveau festgelegt und veröffentlicht, seit dem Geschäftsjahr 2018 wurden Quoten über 84 Prozent erreicht.

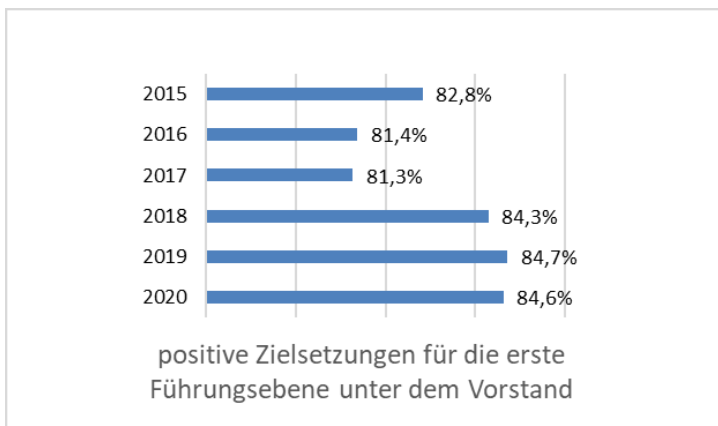


Abbildung 82 Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

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	868	60,0%	578	40,0%	868	60,0%	1.446	100,0%	149	17,2%	719	82,8%	868	100,0%
2016	1.036	71,7%	410	28,4%	1.036	71,7%	1.446	100,0%	193	18,6%	843	81,4%	1.036	100,0%
2017	1.041	72,0%	405	28,0%	1.041	72,0%	1.446	100,0%	195	18,7%	846	81,3%	1.041	100,0%
2018	942	65,2%	504	34,9%	942	65,2%	1.446	100,0%	148	15,7%	794	84,3%	942	100,0%
2019	988	68,3%	458	31,7%	988	68,3%	1.446	100,0%	151	15,3%	837	84,7%	988	100,0%
2020	1.015	70,2%	431	29,8%	1.015	70,2%	1.446	100,0%	156	15,4%	859	84,6%	1.015	100,0%
Änderung	147	10,2%	-147	-10,2%	147	10,2%			7	-1,8%	140	1,8%	147	

**Tabelle 82 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) –
Veröffentlichungsquote**

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	719	100,0%	325	45,2%	143	19,9%	104	14,5%	22	3,1%	125	17,4%
2016	843	100,0%	380	45,1%	156	18,5%	116	13,8%	27	3,2%	164	19,5%
2017	846	100,0%	380	44,9%	156	18,4%	115	13,6%	30	3,6%	165	19,5%
2018	794	100,0%	293	36,9%	150	18,9%	122	15,4%	23	2,9%	206	25,9%
2019	837	100,0%	307	36,7%	155	18,5%	128	15,3%	24	2,9%	223	26,6%
2020	859	100,0%	317	36,9%	157	18,3%	130	15,1%	27	3,1%	228	26,5%
Änderung	140		-8	-8,3%	14	-1,6%	26	0,6%	5	0,0%	103	9,1%

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

Auf der **zweiten Führungsebene unter dem Vorstand** ist der Anteil der Unternehmen, die **Angaben zu den Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 53,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nach einer stärkeren Phase in den Geschäftsjahren 2016 bis 2017 moderat auf 61,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen.

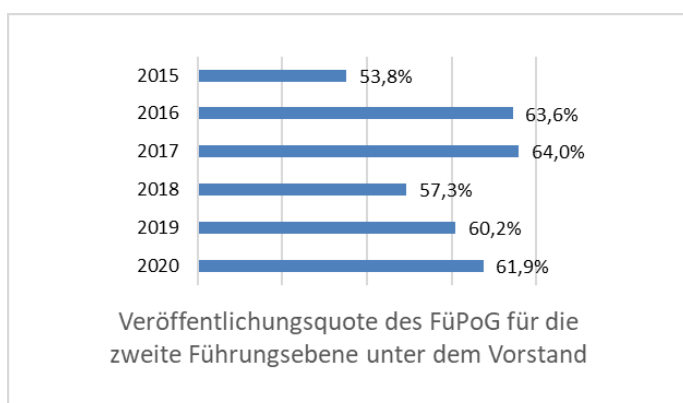


Abbildung 83 Veröffentlichungsquote des FÜPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

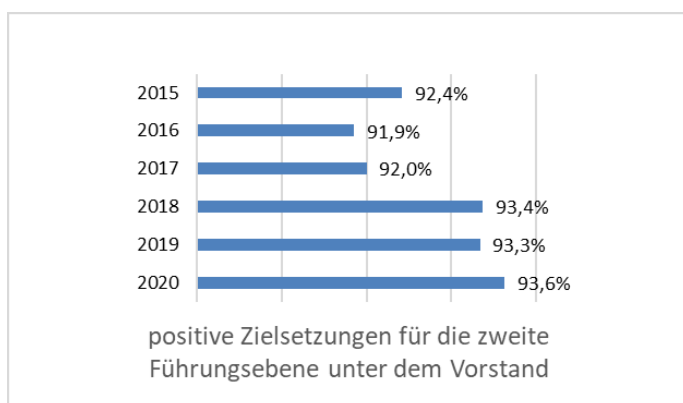


Abbildung 84 Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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	778	53,8%	668	46,2%	778	53,8%	1.446	100,0%	59	7,6%	719	92,4%	778	100,0%
2016	920	63,6%	526	36,4%	920	63,6%	1.446	100,0%	75	8,2%	845	91,9%	920	100,0%
2017	925	64,0%	521	36,0%	925	64,0%	1.446	100,0%	74	8,0%	851	92,0%	925	100,0%
2018	829	57,3%	617	42,7%	829	57,3%	1.446	100,0%	55	6,6%	774	93,4%	829	100,0%
2019	871	60,2%	575	39,8%	871	60,2%	1.446	100,0%	58	6,7%	813	93,3%	871	100,0%
2020	895	61,9%	551	38,1%	895	61,9%	1.446	100,0%	57	6,4%	838	93,6%	895	100,0%
Änderung	117	8,1%	-117	-8,1%	117	8,1%			-2	-1,2%	119	1,2%	117	

Tabelle 84 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

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	719	100,0%	271	37,7%	131	18,2%	101	14,1%	34	4,7%	182	25,3%
2016	845	100,0%	312	36,9%	161	19,1%	109	12,9%	39	4,6%	224	26,5%
2017	851	100,0%	313	36,8%	162	19,0%	107	12,6%	40	4,7%	229	26,9%
2018	774	100,0%	227	29,3%	125	16,2%	125	16,2%	35	4,5%	262	33,9%
2019	813	100,0%	238	29,3%	132	16,2%	131	16,1%	35	4,3%	277	34,1%
2020	838	100,0%	249	29,7%	133	15,9%	135	16,1%	39	4,7%	282	33,7%
Änderung	119		-22	-8,0%	2	-2,3%	34	2,0%	5	0,0%	100	8,4%

Tabelle 85 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

V. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021

Die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2021 von 326 börsennotierten Unternehmen konnten einem siebenjährigen Vergleich unterzogen werden, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Dabei wurden die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger darstellen.

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

Unternehmen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
börsennotierte Unternehmen	326	326	326	326	326	326	326
davon mitbestimmte Unternehmen	143	151	143	142	143	143	142
davon paritätisch mitbestimmte Unternehmen	88	88	89	90	90	90	91
börsennotierte Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmte Unternehmen	238	238	237	236	236	236	235
davon ostdeutsche Unternehmen	38	38	40	40	40	39	39
davon westdeutsche Unternehmen	288	288	286	286	286	287	287

Tabelle 86 Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 – 2021

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte aller betrachteten börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 20 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 28,7 Prozent im Geschäftsjahr 2021.

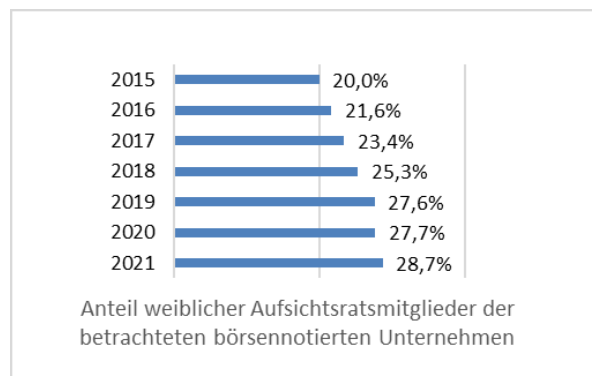


Abbildung 85 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einer kontinuierlichen Steigerung von insgesamt 8,7 Prozentpunkten über sieben Jahre. Zugleich bedeutet dies bei allen betrachteten börsennotierten Unternehmen einen Anstieg um 225 weibliche Aufsichtsratsmitglieder.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.459	1.966	80,0%	493	20,0%
2016	2.451	1.921	78,4%	530	21,6%
2017	2.465	1.889	76,6%	576	23,4%
2018	2.472	1.847	74,7%	625	25,3%
2019	2.486	1.798	72,3%	687	27,6%
2020	2.492	1.801	72,3%	690	27,7%
2021	2.498	1.779	71,2%	718	28,7%
Änderung	39	-187	-8,8%	225	8,7%

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

Tabelle 87 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Ein **Ost-West-Vergleich** ergibt, dass der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen** in den sieben Jahren von 17 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 22,7 Prozent im Geschäftsjahr 2021 zugenommen hat. Der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten liegt im Geschäftsjahr 2021 mit 22,7 Prozent jedoch unter dem Bundesdurchschnitt von 28,7 Prozent.

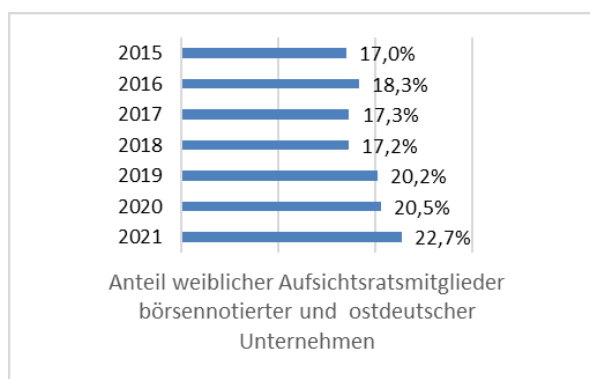


Abbildung 86 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen

Die Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder bei ostdeutschen börsennotierten Unternehmen wurde nur um insgesamt 11 Frauen gesteigert.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	182	151	83,0%	31	17,0%
2016	180	147	81,7%	33	18,3%
2017	191	158	82,7%	33	17,3%
2018	180	149	82,8%	31	17,2%
2019	188	150	79,8%	38	20,2%
2020	185	147	79,5%	38	20,5%
2021	185	143	77,3%	42	22,7%
Änderung	3	-8	-5,7%	11	5,7%

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

Tabelle 88 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

Bei **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** wurde eine Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 8,9 Prozentpunkte auf insgesamt 29,2 Prozent – und damit über dem Bundesdurchschnitt – erreicht.

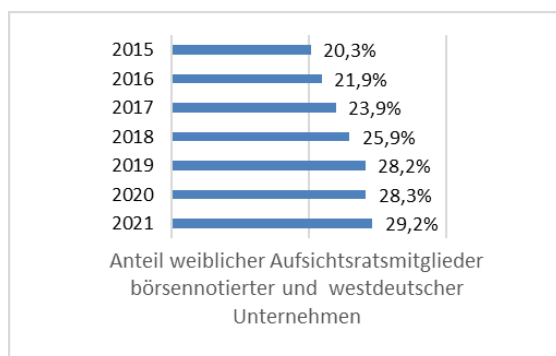


Abbildung 87 Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen

Die tatsächliche Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder in börsennotierten, westdeutschen Unternehmen stieg absolut somit um 214 Frauen an.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.277	1.815	79,7%	462	20,3%
2016	2.271	1.774	78,1%	497	21,9%
2017	2.274	1.731	76,1%	543	23,9%
2018	2.292	1.698	74,1%	594	25,9%
2019	2.298	1.648	71,7%	649	28,2%
2020	2.307	1.654	71,7%	652	28,3%
2021	2.313	1.636	70,7%	676	29,2%
Änderung	36	-179	-9,0%	214	8,9%

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 89 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 2021 auf 35,8 Prozent gesteigert. Die gesetzliche Mindestquote wurde damit um rund 6 Prozentpunkte übertroffen. Insgesamt entsprach dies einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 152 Frauen.

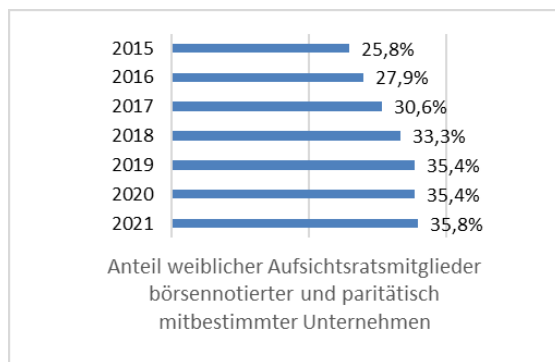


Abbildung 88 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(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%
Änderung	52	-101	-10,1%	152	10,0%

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 90 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei den **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** konnte der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 13,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 20 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesteigert werden.

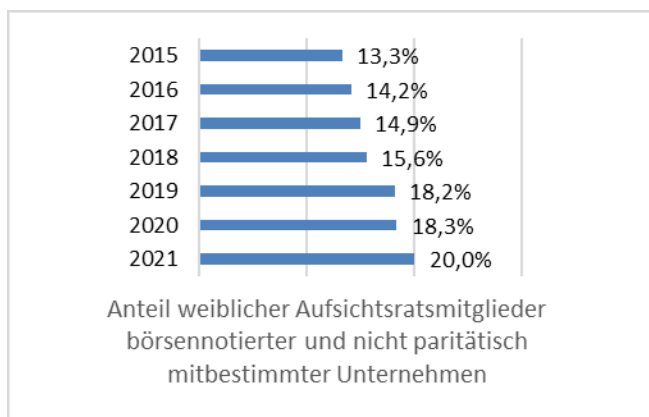


Abbildung 89 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Dies entspricht einer Steigerung von 6,7 Prozentpunkten und einem Anstieg der absoluten Anzahl um 73 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.132	981	86,7%	151	13,3%
2016	1.123	964	85,8%	159	14,2%
2017	1.133	964	85,1%	169	14,9%
2018	1.117	943	84,4%	174	15,6%
2019	1.117	914	81,8%	203	18,2%
2020	1.123	917	81,7%	206	18,3%
2021	1.119	895	80,0%	224	20,0%
Änderung	-13	- 86	-6,7%	73	6,7%

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

Tabelle 91 Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei den **börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen**, wurde der Anteil der weiblichen Besetzung seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,8 Prozent um 9,6 Prozentpunkte auf 33,4 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesteigert, was einem absoluten Anstieg um 166 Frauen entspricht.

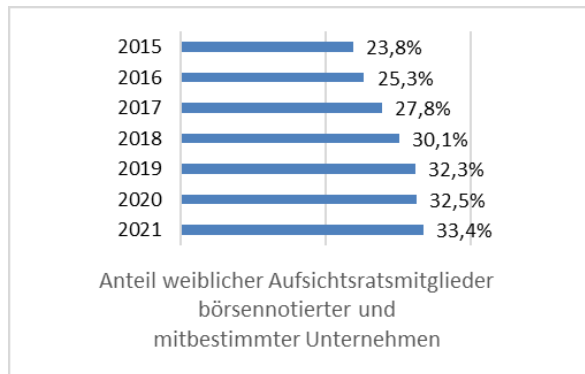


Abbildung 90 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.673	1.275	76,2%	398	23,8%
2016	1.722	1.287	74,7%	435	25,3%
2017	1.672	1.208	72,2%	464	27,8%
2018	1.679	1.174	69,9%	505	30,1%
2019	1.688	1.141	67,6%	546	32,3%
2020	1.688	1.138	67,4%	549	32,5%
2021	1.687	1.122	66,5%	564	33,4%
Änderung	14	-153	-9,7%	166	9,6%

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 92 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten 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 2021 von 4,6 auf 11 Prozent (6,4 Prozentpunkte).

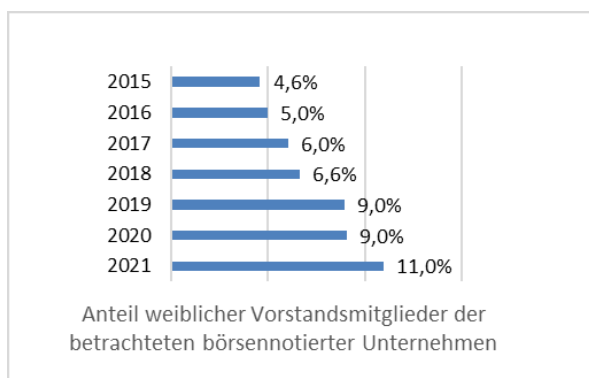


Abbildung 91 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Die Zahl der weiblichen Vorstandsmitglieder erhöhte sich damit absolut um 66 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.001	955	95,4%	46	4,6%
2016	1.001	949	94,8%	50	5,0%
2017	1.027	965	94,0%	62	6,0%
2018	1.025	957	93,4%	68	6,6%
2019	1.016	925	91,0%	91	9,0%
2020	1.017	925	91,0%	92	9,0%
2021	1.022	910	89,0%	112	11,0%
Änderung	21	-45	-6,4%	66	6,4%

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 93 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen

Unter dem Aspekt des **Ost-West-Vergleiches** ist in **ostdeutschen börsennotierten Unternehmen nachfolgende** Entwicklung zu verzeichnen. Seit dem Geschäftsjahr 2015 ist der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten von 3,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 zunächst bis zum Geschäftsjahr 2020 auf 1,2 Prozent abgesunken. Im Geschäftsjahr 2021 wurden von vier Unternehmen Vorstandsposten mit Frauen neu besetzt, so dass mit insgesamt fünf weiblichen Vorständen der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten auf 5,4 Prozent stieg.

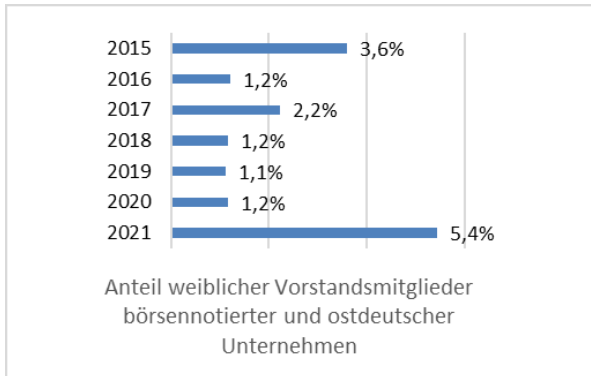


Abbildung 92 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	84	81	96,4%	3	3,6%
2016	82	79	96,3%	1	1,2%
2017	90	88	97,8%	2	2,2%
2018	86	85	98,8%	1	1,2%
2019	89	88	98,9%	1	1,1%
2020	86	85	98,8%	1	1,2%
2021	92	87	94,6%	5	5,4%
Änderung	8	6	-1,8%	2	1,8%

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 Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

Bei den hier betrachteten **westdeutschen börsennotierten Unternehmen** ist ein kontinuierlicher Fortschritt seit dem Geschäftsjahr 2015 von 4,7 Prozent auf 11,5 Prozent (6,8 Prozentpunkte) zu verzeichnen, was mit einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder um 64 Frauen einhergeht.

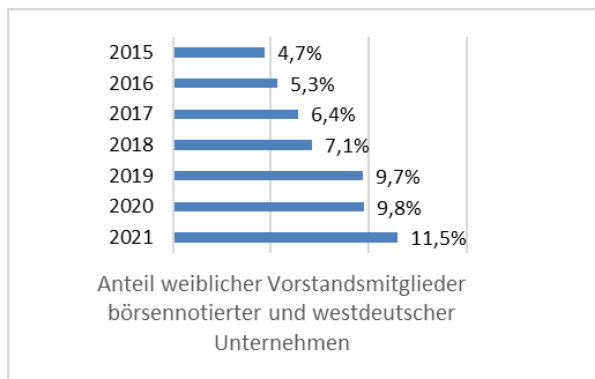


Abbildung 93 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	917	874	95,3%	43	4,7%
2016	919	870	94,7%	49	5,3%
2017	937	877	93,6%	60	6,4%
2018	939	872	92,9%	67	7,1%
2019	927	837	90,3%	90	9,7%
2020	931	840	90,2%	91	9,8%
2021	930	823	88,5%	107	11,5%
Änderung	13	-51	-6,8%	64	6,8%

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 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 15,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 um insgesamt 10,3 Prozentpunkte **kontinuierlich gesteigert** werden. Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Anzahl um 46 Frauen.

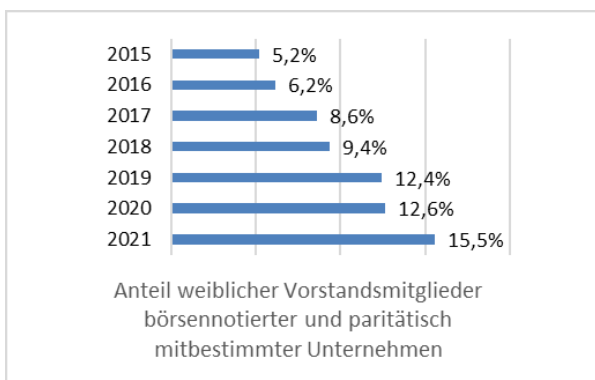


Abbildung 94 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(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%
Änderung	30	-16	-10,3%	46	10,3%

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 96 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 4,2 Prozent auf 7,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 um insgesamt 3,4 Prozentpunkte gesteigert werden.

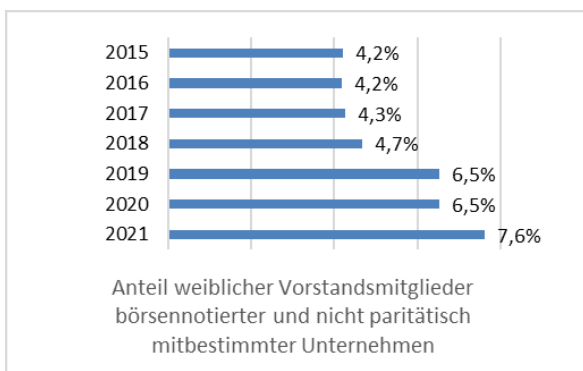


Abbildung 95 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen

Der Anstieg der absoluten Anzahl liegt damit bei 20 Frauen.

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	600	575	95,8%	25	4,2%
2016	597	570	95,5%	25	4,2%
2017	610	584	95,7%	26	4,3%
2018	599	571	95,3%	28	4,7%
2019	598	559	93,5%	39	6,5%
2020	598	559	93,5%	39	6,5%
2021	591	546	92,4%	45	7,6%
Änderung	-9	-29	-3,4%	20	3,4%

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 97 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Ein den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ähnliches Bild ist in den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** anzutreffen. Hier konnte die weibliche Besetzung der Vorstandsmitglieder von 5 Prozent auf 14 Prozent (9 Prozentpunkte) und um eine absolute Anzahl von 51 Frauen gesteigert werden.

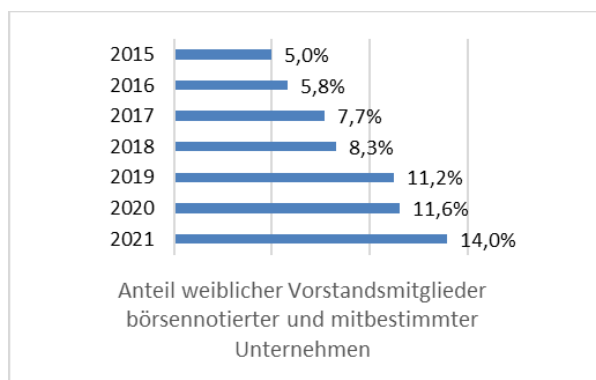


Abbildung 96 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

Jahr	Mitglieder (Köpfe)	Vorstand der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen			
		Männer		Frauen	
		(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	541	514	95,0%	27	5,0%
2016	568	535	94,2%	33	5,8%
2017	559	516	92,3%	43	7,7%
2018	566	519	91,7%	47	8,3%
2019	552	490	88,8%	62	11,2%
2020	554	490	88,4%	64	11,6%
2021	558	480	86,0%	78	14,0%
Änderung	17	-34	-9,0%	51	9,0%

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 98 Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotiertes und mitbestimmten Unternehmen

Zudem war nach Inkrafttreten des FöPoG 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 zum 30. Juni 2017 endete. Ab dem Geschäftsjahr 2018 sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** berücksichtigt worden.

Für den **Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen** ist eine deutliche Steigerung (22,4 Prozentpunkte) der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 65,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 88 Prozent im Geschäftsjahr 2021 zu bemerken.

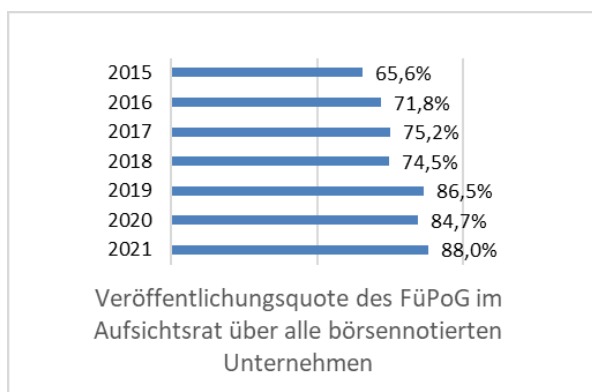


Abbildung 97 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen

Bei den veröffentlichten Zielgrößen größer Null ist mit rund 63 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 kaum eine Veränderung eingetreten. Ab dem Geschäftsjahr 2018 – und damit in der zweiten Runde – ist ein Zuwachs auf im Geschäftsjahr 2021 72,8 Prozent zu bemerken. Der Anteil der festgelegten und veröffentlichten Zielgrößen größer Null stieg vom Geschäftsjahr 2015 zum Geschäftsjahr 2021 um 10,2 Prozentpunkte auf 72,8 Prozent an.



Abbildung 98 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	214	65,6%	112	34,4%	214	65,6%	326	100,0%	80	37,4%	134	62,6%	214
2016	234	71,8%	92	28,2%	234	71,8%	326	100,0%	88	37,6%	146	62,4%	234
2017	245	75,2%	81	24,9%	245	75,2%	326	100,0%	91	37,1%	154	62,9%	245
2018	243	74,5%	83	25,5%	243	74,5%	326	100,0%	78	32,1%	165	67,9%	243
2019	282	86,5%	44	13,5%	282	86,5%	326	100,0%	84	29,8%	198	70,2%	282
2020	276	84,7%	50	15,3%	276	84,7%	326	100,0%	81	29,4%	195	70,7%	276
2021	287	88,0%	39	12,0%	287	88,0%	326	100,0%	78	27,2%	209	72,8%	287
Änderung	73	22,4%	-73	-22,4%	73	22,4%			-2	-10,2%	75	10,2%	73

Tabelle 99 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Von den Unternehmen, die tatsächlich Zielgrößen größer Null festgelegt haben, wählen im Geschäftsjahr 2021 62,7 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	134	100,0%	6	4,5%	48	35,8%	11	8,2%	1	0,8%	68	50,8%
2016	146	100,0%	9	6,2%	52	35,6%	9	6,2%	1	0,7%	75	51,4%
2017	154	100,0%	9	5,8%	52	33,8%	8	5,2%	1	0,7%	84	54,6%
2018	165	100,0%	6	3,6%	52	31,5%	13	7,9%	1	0,6%	93	56,4%
2019	198	100,0%	7	3,5%	55	27,8%	13	6,6%	1	0,5%	122	61,6%
2020	195	100,0%	7	3,6%	53	27,2%	12	6,2%	1	0,5%	122	62,6%
2021	209	100,0%	7	3,4%	55	26,3%	15	7,2%	1	0,5%	131	62,7%
Änderung	75		1	-1,1%	7	-9,5%	4	-1,0%	0	-0,3%	63	11,9%

Tabelle 100 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen - Zielgröße

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 2021 auf 87,2 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 10,3 Prozentpunkten seit dem Geschäftsjahr 2015.

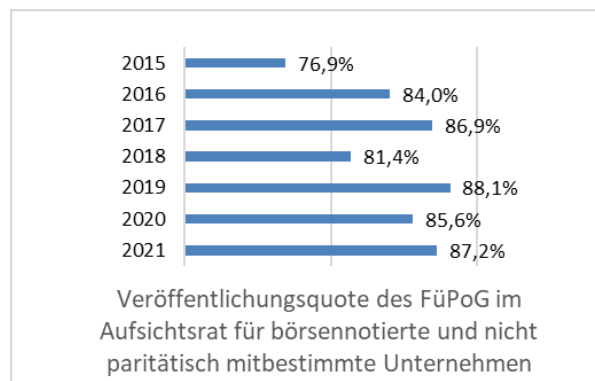


Abbildung 99 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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 62 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (4,6 Prozentpunkte) festzustellen.



Abbildung 100 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für 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	183	76,9%	55	23,1%	183	76,9%	238	100,0%	78	42,6%	105	57,4%	183
2016	200	84,0%	38	16,0%	200	84,0%	238	100,0%	87	43,5%	113	56,5%	200
2017	206	86,9%	31	13,1%	206	86,9%	237	100,0%	90	43,7%	116	56,3%	206
2018	192	81,4%	44	18,6%	192	81,4%	236	100,0%	78	40,6%	114	59,4%	192
2019	208	88,1%	28	11,9%	208	88,1%	236	100,0%	84	40,4%	124	59,6%	208
2020	202	85,6%	34	14,4%	202	85,6%	236	100,0%	81	40,1%	121	59,9%	202
2021	205	87,2%	30	12,8%	205	87,2%	235	100,0%	78	38,1%	127	62,0%	205
Änderung	22	10,3%	-25	-10,3%	22	10,3%			0	-4,5%	22	4,6%	22

Tabelle 101 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 42,5 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 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	105	100,0%	5	4,8%	47	44,8%	10	9,5%	1	1,0%	42	40,0%
2016	113	100,0%	7	6,2%	51	45,1%	8	7,1%	1	0,9%	46	40,7%
2017	116	100,0%	8	6,9%	50	43,1%	8	6,9%	1	0,9%	49	42,2%
2018	114	100,0%	5	4,4%	51	44,7%	11	9,7%	1	0,9%	46	40,4%
2019	124	100,0%	6	4,8%	54	43,6%	10	8,1%	1	0,8%	53	42,7%
2020	121	100,0%	6	5,0%	52	43,0%	9	7,4%	1	0,8%	53	43,8%
2021	127	100,0%	6	4,7%	54	42,5%	12	9,5%	1	0,8%	54	42,5%
Änderung	22		1	-0,1%	7	-2,3%	2	0,0%	0	-0,2%	12	2,5%

Tabelle 102 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

Für den **Aufsichtsrat der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** ist eine deutliche Steigerung (37,1 Prozentpunkte) der Anzahl an Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, von 55,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 93 Prozent im Geschäftsjahr 2021 zu verzeichnen.

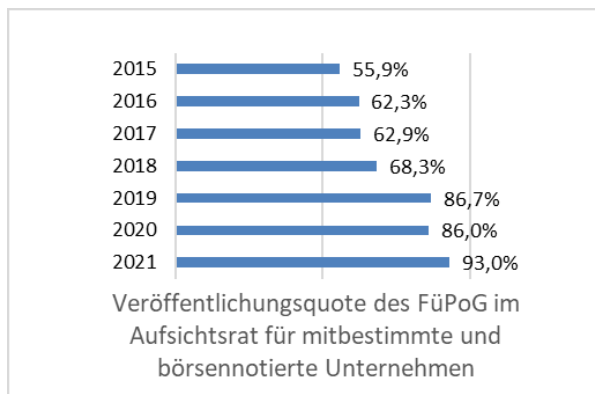


Abbildung 101 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Soweit von den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen für den Aufsichtsrat Zielgrößen größer Null veröffentlicht wurden, ist eine Steigerung in den Geschäftsjahren 2015 bis 2021 auf 90,2 Prozent (12,7 Prozentpunkte) festzustellen.

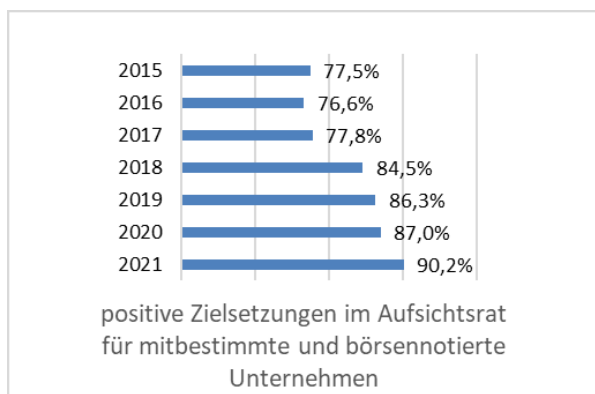


Abbildung 102 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

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	80	55,9%	63	44,1%	80	55,9%	143	100,0%	18	22,5%	62	77,5%	80
2016	94	62,3%	57	37,8%	94	62,3%	151	100,0%	22	23,4%	72	76,6%	94
2017	90	62,9%	53	37,1%	90	62,9%	143	100,0%	20	22,2%	70	77,8%	90
2018	97	68,3%	45	31,7%	97	68,3%	142	100,0%	15	15,5%	82	84,5%	97
2019	124	86,7%	19	13,3%	124	86,7%	143	100,0%	17	13,7%	107	86,3%	124
2020	123	86,0%	20	14,0%	123	86,0%	143	100,0%	16	13,0%	107	87,0%	123
2021	132	93,0%	10	7,0%	132	93,0%	142	100,0%	13	9,9%	119	90,2%	132
Änderung	52	37,1%	-53	37,1%	52	37,1%			-5	12,6%	57	12,7%	52

Tabelle 103 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 74 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 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	62	100,0%	2	3,2%	20	32,3%	4	6,5%	0	0,0%	36	58,1%
2016	72	100,0%	4	5,6%	24	33,3%	3	4,2%	0	0,0%	41	56,9%
2017	70	100,0%	3	4,3%	22	31,4%	2	2,9%	0	0,0%	43	61,4%
2018	82	100,0%	3	3,7%	20	24,4%	5	6,1%	0	0,0%	54	65,9%
2019	107	100,0%	2	1,9%	21	19,6%	6	5,6%	0	0,0%	78	72,9%
2020	107	100,0%	2	1,9%	21	19,6%	6	5,6%	0	0,0%	78	72,9%
2021	119	100,0%	2	1,7%	22	18,5%	7	5,9%	0	0,0%	88	74,0%
Änderung	57		0	-1,5%	2	-13,8%	3	-0,6%	0	0,0%	52	15,9%

Tabelle 104 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Zielgröße

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 2021 auf 84,7 Prozent gestiegen. Dies entspricht seit dem Geschäftsjahr 2015 einem Anstieg von 6,5 Prozentpunkten.

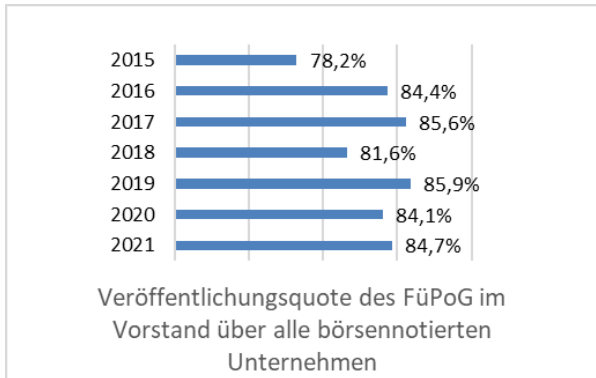


Abbildung 103 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen, die ein Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,5 Prozent auf 32,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021. Dies entspricht einem Zuwachs von 9,1 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 23,1 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2021 ist ein Sprung auf 31,5 Prozent im Mittelwert festzustellen.

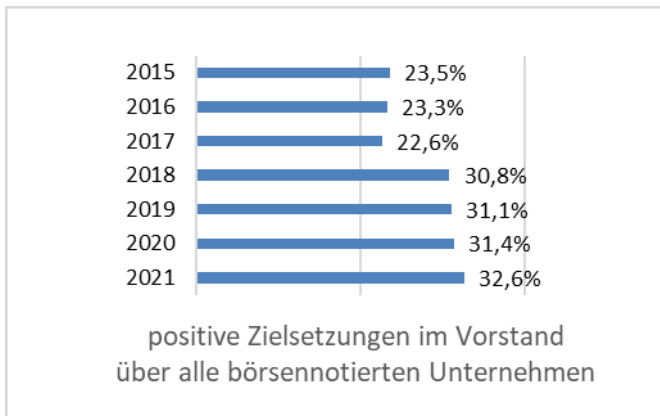


Abbildung 1044 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen

Jahr	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	255	78,2%	71	21,8%	255	78,2%	326	100,0%	195	76,5%	60	23,5%	255
2016	275	84,4%	51	15,7%	275	84,4%	326	100,0%	211	76,7%	64	23,3%	275
2017	279	85,6%	47	14,4%	279	85,6%	326	100,0%	216	77,4%	63	22,6%	279
2018	266	81,6%	60	18,4%	266	81,6%	326	100,0%	184	69,2%	82	30,8%	266
2019	280	85,9%	46	14,1%	280	85,9%	326	100,0%	193	68,9%	87	31,1%	280
2020	274	84,1%	52	16,0%	274	84,1%	326	100,0%	188	68,6%	86	31,4%	274
2021	276	84,7%	50	15,3%	276	84,7%	326	100,0%	186	67,4%	90	32,6%	276
Änderung	21	6,5%	-21	-6,5%	21	6,5%			-9	-9,1%	30	9,1%	21

Tabelle 105 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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	60	100,0%	11	18,3%	17	28,3%	10	16,7%	2	3,3%	20	33,3%
2016	64	100,0%	14	21,9%	18	28,1%	8	12,5%	1	1,6%	23	35,9%
2017	63	100,0%	13	20,6%	18	28,6%	8	12,7%	1	1,6%	23	36,5%
2018	82	100,0%	13	15,9%	25	30,5%	20	24,4%	0	0,0%	24	29,3%
2019	87	100,0%	14	16,1%	25	28,7%	21	24,1%	0	0,0%	27	31,0%
2020	86	100,0%	14	16,3%	25	29,1%	20	23,3%	0	0,0%	27	31,4%
2021	90	100,0%	14	15,6%	26	28,9%	21	23,3%	0	0,0%	29	32,2%
Änderung	30		3	-2,7%	9	0,6%	11	6,6%	-2	-3,3%	9	-1,1%

Tabelle 106 Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen - Zielgröße

Für die hier betrachteten **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für **Vorstandsposten** Angaben zu Zielgrößen veröffentlichen, von 88,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 80,2 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesunken (8,4 Prozentpunkte).

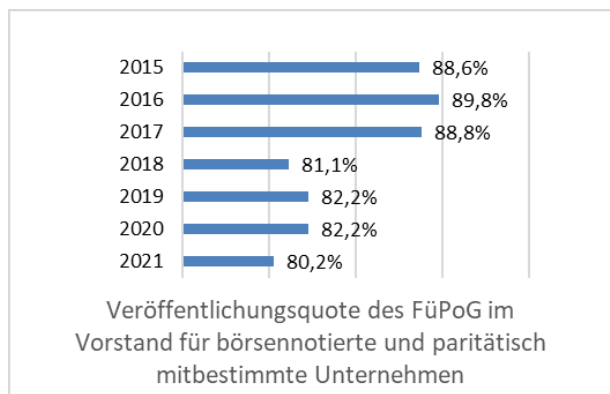


Abbildung 105 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg demgegenüber von 38,5 Prozent im

Geschäftsjahr 2015 auf 60,3 Prozent im Geschäftsjahr 2021; dies entspricht einem deutlichen Anstieg von 21,8 Prozentpunkten.



Abbildung 106 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	73	80,2%	18	19,8%	73	80,2%	91	100,0%	29	39,7%	44	60,3%	73
Änderung	-5	-8,4%	8	8,4%	-5	-8,4%			-19	21,8%	14	21,8%	-5

Tabelle 107 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

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	44	100,0%	12	27,3%	14	31,8%	11	25,0%	0	0,0%	7	15,9%
Änderung	14		1	-9,4%	3	-4,9%	8	15,0%	-2	-6,7%	4	5,9%

Tabelle 108 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

Für die **börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 74,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 12 Prozentpunkte auf 86,4 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen.

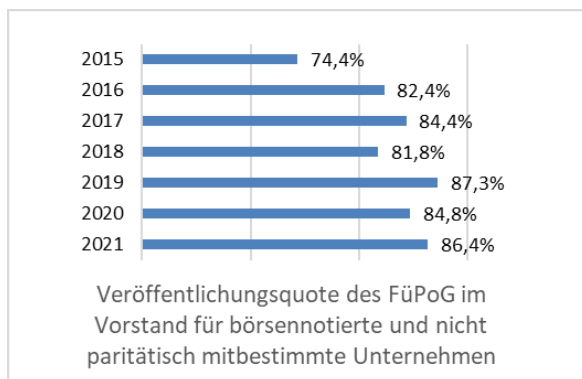


Abbildung 107 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg von 17 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 22,7 Prozent im Geschäftsjahr 2021; dies entspricht einem Zuwachs von 5,7 Prozentpunkten.

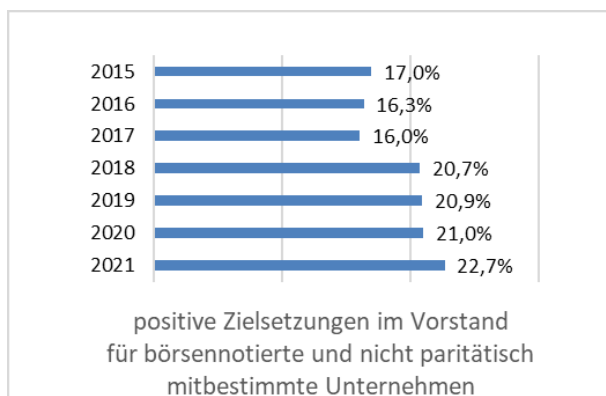


Abbildung 108 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für 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	177	74,4%	61	25,6%	177	74,4%	238	100,0%	147	83,1%	30	17,0%	177
2016	196	82,4%	42	17,6%	196	82,4%	238	100,0%	164	83,7%	32	16,3%	196
2017	200	84,4%	37	15,6%	200	84,4%	237	100,0%	168	84,0%	32	16,0%	200
2018	193	81,8%	43	18,2%	193	81,8%	236	100,0%	153	79,3%	40	20,7%	193
2019	206	87,3%	30	12,7%	206	87,3%	236	100,0%	163	79,1%	43	20,9%	206
2020	200	84,8%	36	15,3%	200	84,8%	236	100,0%	158	79,0%	42	21,0%	200
2021	203	86,4%	32	13,6%	203	86,4%	235	100,0%	157	77,3%	46	22,7%	203
Änderung	26	12,0%	-29	12,0%	26	12,0%			10	-5,8%	16	5,7%	26

Tabelle 109 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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%	0	0,0%	6	20,0%	7	23,3%	0	0,0%	17	56,7%
2016	32	100,0%	0	0,0%	7	21,9%	6	18,8%	0	0,0%	19	59,4%
2017	32	100,0%	0	0,0%	7	21,9%	6	18,8%	0	0,0%	19	59,4%
2018	40	100,0%	2	5,0%	11	27,5%	10	25,0%	0	0,0%	17	42,5%
2019	43	100,0%	2	4,7%	11	25,6%	10	23,3%	0	0,0%	20	46,5%
2020	42	100,0%	2	4,8%	11	26,2%	9	21,4%	0	0,0%	20	47,6%
2021	46	100,0%	2	4,4%	12	26,1%	10	21,7%	0	0,0%	22	47,8%
Änderung	16		2	4,4%	6	6,1%	3	-1,6%	0	0,0%	5	-8,9%

Tabelle 110 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

Für die **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen** ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 89,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nach einem leichten Anstieg in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 auf rund 92 Prozent auf 86,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gesunken, was einem Rückgang von 2,9 Prozentpunkten im Vergleich zu 2015 entspricht.

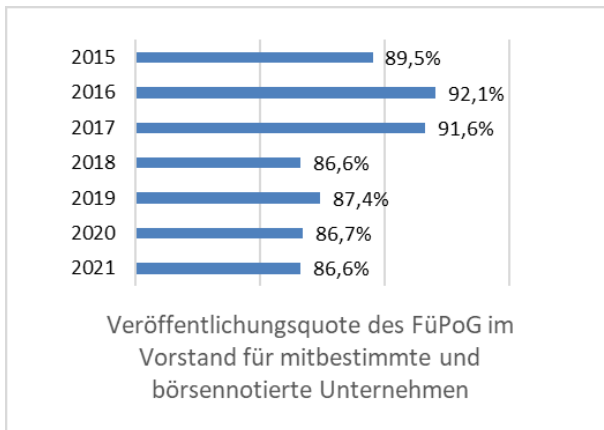


Abbildung 109 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg demgegenüber von 32,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 48 Prozent im Geschäftsjahr 2021; dies entspricht einem Anstieg von 15,2 Prozentpunkten.

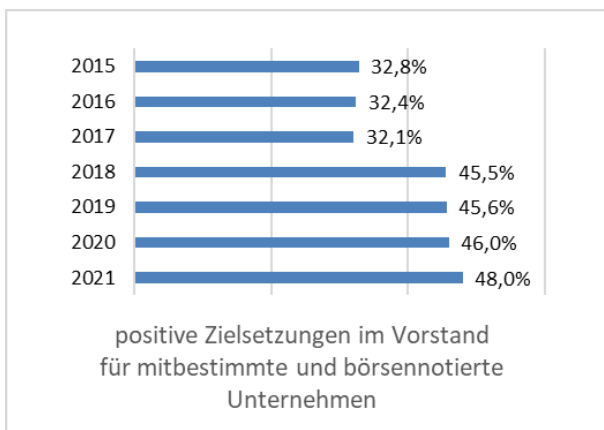


Abbildung 110 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand 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	128	89,5%	15	10,5%	128	89,5%	143	100,0%	86	67,2%	42	32,8%	128
2016	139	92,1%	12	8,0%	139	92,1%	151	100,0%	94	67,6%	45	32,4%	139
2017	131	91,6%	12	8,4%	131	91,6%	143	100,0%	89	67,9%	42	32,1%	131
2018	123	86,6%	19	13,4%	123	86,6%	142	100,0%	67	54,5%	56	45,5%	123
2019	125	87,4%	18	12,6%	125	87,4%	143	100,0%	68	54,4%	57	45,6%	125
2020	124	86,7%	19	13,3%	124	86,7%	143	100,0%	67	54,0%	57	46,0%	124
2021	123	86,6%	19	13,4%	123	86,6%	142	100,0%	64	52,0%	59	48,0%	123
Änderung	-5	-2,9%	4	2,9%	-5	-2,9%			-22	-15,2%	17	15,2%	-5

Tabelle 111 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

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	42	100,0%	11	26,2%	13	31,0%	5	11,9%	2	4,8%	11	26,2%
2016	45	100,0%	14	31,1%	15	33,3%	3	6,7%	1	2,2%	12	26,7%
2017	42	100,0%	13	31,0%	13	31,0%	3	7,1%	1	2,4%	12	28,6%
2018	56	100,0%	12	21,4%	17	30,4%	12	21,4%	0	0,0%	15	26,8%
2019	57	100,0%	12	21,1%	17	29,8%	13	22,8%	0	0,0%	15	26,3%
2020	57	100,0%	12	21,1%	17	29,8%	13	22,8%	0	0,0%	15	26,3%
2021	59	100,0%	12	20,3%	18	30,5%	13	22,0%	0	0,0%	16	27,1%
Änderung	17		1	-5,9%	5	-0,5%	8	10,1%	-2	-4,8%	5	0,9%

Tabelle 112 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Zielgröße

VI. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden mit Blick auf die Privatwirtschaft 2 045 Unternehmen ermittelt, die im Geschäftsjahr 2020 vom FüPoG erfasst wurden.

Von diesen Unternehmen sind 1 785 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert worden. 154 dieser 1 785 Unternehmen sind zugleich auch börsennotiert. Mithin sind 1 631 der hier ausgewerteten Unternehmen nur mitbestimmt und nicht auch börsennotiert.

Von den 154 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert sind, unterfallen 98 der festen Quote, da sie auch paritätisch mitbestimmt sind; entsprechend unterliegen 56 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 37 der 2 045 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).

377 Unternehmen waren nur börsennotiert. Wie bereits erwähnt waren davon 154 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis waren also 223 Unternehmen nur börsennotiert **und** unterliegen keinem Mitbestimmungsregime.

betrachtete Unternehmen, insgesamt	2 045
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	154
nur börsennotierte Unternehmen und nicht mitbestimmt	223
nur mitbestimmte Unternehmen und nicht börsennotierte	1 631
nicht börsennotiert und mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt	37
Betrachtete Untergruppen in B. III	
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	154
börsennotiert und paritätisch mitbestimmt (feste Quote)	98
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1 947
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	676
nur börsennotierte Unternehmen	377
nur mitbestimmte Unternehmen	1 785
Weitere Untergruppen in B. IV.	
nur ostdeutsche Unternehmen	171
nur westdeutsche Unternehmen	1 275
Weitere Untergruppe in B. V	
börsennotierte Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmte Unternehmen	235

Tabelle 113 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen

Der **Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2020** (siehe oben unter B. IV.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2020 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Jährlichen Informationen über die Geschäftsjahre 2015 bis 2019 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 1 446 Unternehmen in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2020 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 Nr. 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB, § 315d HGB und § 336 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 HGB, § 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 2020.

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.

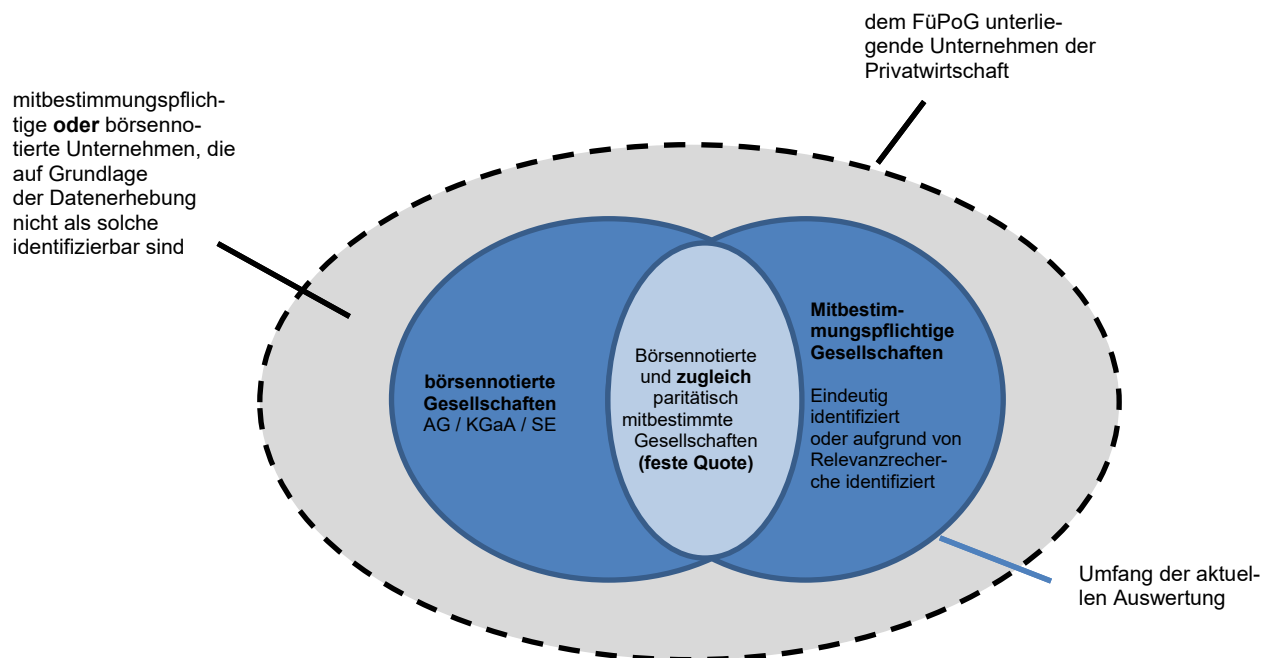


Abb. 1: Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

Maßgeblich für die Auswertung sind die Daten, die die Unternehmen nach für das Geschäftsjahr 2020 geltenden Vorschriften des HGB berichten müssen.

Nach den insoweit relevanten handelsbilanzrechtlichen Vorgaben waren folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:¹⁹

- Die Festlegung der Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands oder der Geschäftsführung und die Festlegung von Zielgrößen 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 der festen Quote unterliegen, die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils die Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

Für den vorliegenden Bericht war der 6. Oktober 2022 der Stichtag der Datenerhebung.

Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag beim Bundesanzeiger eingereichte (Konzern-) Lageberichte und Erklärungen zur Unternehmensführung berücksichtigt wurden. Die darin enthaltenen gesetzlich relevanten Angaben hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der Unternehmen auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Soweit die FüPoG-relevanten Angaben in den Rechnungslegungsunterlagen nicht enthalten waren, wurden sie – 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 im Sinne des § 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 betrachteten Zeitraum auf den 30. April 2021. Bei vom Kalenderjahr

¹⁹ 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.

abweichendem Geschäftsjahr konnten für die von der Datenerhebung betroffenen kapitalmarktorientierten Unternehmen die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2021 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 2021. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2021 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2020 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 2 164 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert identifiziert werden konnten (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, i.e. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein dem jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.²⁰

²⁰ s. hierzu auch die Entscheidung des LG Frankfurt a.M., Beschl. v. 21.12.2017 – 3-05 O 85/17 sowie die Entscheidung des EuGH, Urt. v. 18.07.2017 – C-566/15 – Erzberger/TUI AG, die diese Rechtsauffassung stützen. Kritisch hierzu allerdings *Habersack*, *Germany first?*, NZG 2017, 1021.

Von diesen 2 164 möglicherweise FÜPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (2 045) 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.

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 438 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, von denen rechnerisch abschließend 377 Unternehmen in die Auswertung einbezogen wurden. Im Einzelnen:

Der Bundesanzeiger Verlag verfügt über eine Monitoring-Liste 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 Prüfungen und Meldung zur Offenlegung nach § 329 HGB aus zurückliegenden Geschäftsjahren erhoben wurden. Zum anderen greift der Bundesanzeiger Verlag auf die Daten der erfassten Unternehmen im Rahmen des bisher durchgeführten Monitorings des FÜPoG zurück und überwacht und aktualisiert diese laufend auf Relevanz.

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

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

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

stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft ist die Zahl der 438 identifizierten Unternehmen stichtagsbezogen und nicht abschließend.

Von den 438 börsennotierten Unternehmen konnten 61 Unternehmen keine Berücksichtigung finden. Grund dafür kann ein laufendes Liquidations-/Insolvenzverfahren sein.

Insgesamt wurden daher 377 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 223 Unternehmen nur börsennotiert und nicht mitbestimmt. 154 Unternehmen sind mitbestimmt und börsennotiert. Von diesen 154 Unternehmen sind 98 paritätisch mitbestimmt und unterfallen damit der festen Quote. 56 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 223 nur börsennotierten und nicht mitbestimmten Unternehmen auch die 154 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 154 Unternehmen werden auch bei den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen erfasst.

c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

1 785 Unternehmen, die durch eindeutige Angaben seitens der Unternehmen als mitbestimmungspflichtig identifiziert wurden, konnten in die Auswertung einbezogen werden.

Nur 111 der insgesamt 2 045 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 1 934 Unternehmen (= 2 045 Unternehmen abzüglich 111 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Beschäftigten) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 37 Unternehmen, bei denen nicht eindeutig auf ein bestimmtes Mitbestimmungsregime geschlossen werden konnte. Entweder haben diese Unternehmen positive Angaben zur Geltung eines Mitbestimmungsregimes gemacht oder es konnte im Wege des Rückschlusses auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen werden. Diese Unternehmen wurden zwar in die Gesamtauswertung einbezogen, aber nicht soweit die Gruppe „mitbestimmte Unternehmen“ gesondert untersucht wird, um den Aussagegehalt der Studie nicht zu verwässern.

Das heißt, die absolute Zahl aller untersuchten Unternehmen (2 045) ist um 37 Unternehmen größer als die Summe der nur mitbestimmten und nicht börsennotierten (1 631), der nur börsennotierten und nicht mitbestimmten Unternehmen (223) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (154).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1 785 mitbestimmten Unternehmen gemeint,

einschließlich der 154 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 1.947 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 98 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert identifiziert und ausgewertet, die der festen Quote unterliegen. Von diesen Unternehmen haben 21 Angaben zu inländischen Beschäftigten gemacht (entspricht 21,4 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 98 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 dem FÜPoG II hat der Bund für Unternehmen in Form der Aktiengesellschaft, Europäischen Gesellschaft (SE) oder GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes 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.

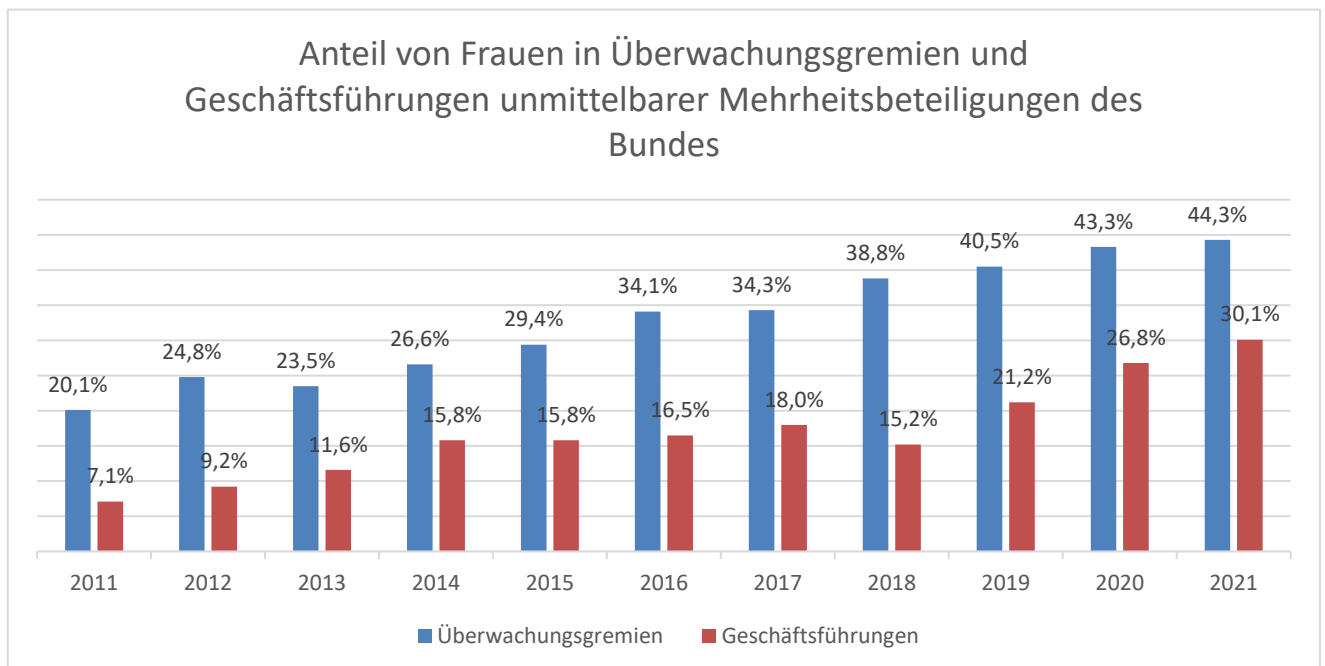
Zudem wurde bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes für ein Geschäftsführungsorgan mit mehr als zwei Personen ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann eingeführt.

Der Bund nimmt seine Vorbildfunktion ernst und hat seinen Unternehmen mit dem FÜPoG II strengere Vorgaben gesetzt.

Entwicklung des Anteils von Frauen in Geschäftsführungen und Überwachungsgremien unmittelbarer Beteiligungsgesellschaften des Bundes²¹

Von den 71 unmittelbaren Unternehmen in Privatrechtsform mit Geschäftstätigkeit ist der Bund im Jahr 2021 an 51 Unternehmen mit mehr als 50 Prozent beteiligt, davon sind mehr als 60 Prozent Unternehmen große Kapitalgesellschaften nach der Größenklasseneinordnung des § 267 HGB.

Der Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen bei den unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes hat sich in den Jahren ab 2011 kontinuierlich von 20,1 Prozent bis 2021 auf 44,3 Prozent mehr als verdoppelt. In den Geschäftsführungen erhöhte sich der Anteil von Frauen im gleichen Zeitraum von 7,1 Prozent auf 30,1 Prozent.



²¹ Daten nach Beteiligungsbericht 2022 des Bundes (mit dem Stichtag 31. Dezember 2021), S. 24, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/beteiligungsbericht-des-bundes-2022.html

Von den 215 Mandaten, die der Bund im Jahr 2021 in den Überwachungsgremien seiner Mehrheitsbeteiligungen besetzte, entsandte der Bund 104 Frauen, was mit 48,37 Prozent einer paritätischen Besetzung nahekommt.

Zielgrößen nach Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I und II)

Für den Berichtszeitraum des Beteiligungsberichts des Bundes 2022 (Stichtag 31.12.2021) waren sowohl die Vorgaben des FüPoG I als auch bereits einige Regelungen aus dem FüPoG II (am 12.08.2021 in Kraft getreten) maßgebend.

Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wurden im Unternehmensbereich 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 01.08.2022 unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung des Unternehmens. Für den Aufsichtsrat gilt ab 01.04.2022 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 01.08.2022 bzw. 01.04.2022).

Gesetzliche Zielgrößen in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von den 51 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes unterliegen im Jahr 2021 15 Beteiligungen der gesetzlichen Pflicht, eine Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils in der Geschäftsleitung, in der 1. und 2. Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung sowie im Aufsichtsrat festzulegen.

Zielgrößen für die Geschäftsführung/Vorstand in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von den 15 Mehrheitsbeteiligungen, die der **gesetzlichen Pflicht** unterliegen, geben neun Mehrheitsbeteiligungen an, die sich gesetzten Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für die Geschäftsleitung im Berichtsjahr (Stichtag 31.12.2021) erfüllt zu haben. Sechs Mehrheitsbeteiligungen verneinen dies. Vier Mehrheitsbeteiligungen gaben an, zum Berichtsstichtag die sich gesetzte Zielgrößen „Null“ erfüllt zu haben. Eine gesetzlich geregelte Mindestzielgröße gibt es nicht. Rechtlich zulässig ist eine Zielgröße „Null“. Daten über Verletzungen von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen liegen nicht vor.

Zielgrößen für die 1. und 2. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung/Vorstand in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Neun Mehrheitsbeteiligungen erfüllen im Berichtsjahr (Stichtag 31.12.2021) ihre selbst gesetzte Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils in der 1. Führungsebene und sieben in der 2. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung-/Vorstandsebene.

Zielgrößen für den Aufsichtsrat in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von 15 Mehrheitsbeteiligungen des Bundes, die der **gesetzlichen Pflicht** unterliegen, für ihr Unternehmen eine Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat festzulegen, geben 14 Mehrheitsbeteiligungen an, die gesetzte Zielgrößen im Berichtsjahr erreicht zu haben. (Stichtag 31.12.2021)

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.

Für die Bundesverwaltung wurde im FüPoG II im BGleIG das Ziel gesetzlich verankert, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen: „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, Seite 50).

II. Ziel FüPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FüPo 2025

In fast allen Dienststellen des Bundes waren auch im Jahr 2022 weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen beschäftigt. Um das ambitionierte Ziel der Parität 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, einen Instrumentenkasten für Gleichstellung in der Bundesverwaltung zu entwickeln.

Eine Maßnahme des Plans FüPo 2025 ist der Ausbau des Führens in Teilzeit. Der Gleichstellungsindex 2022 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein enormes 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 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 neu aufgesetzte Monitoring erhalten wir erstmals halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung. Hierzu wurde eigens eine Behördenliste abgestimmt. Die übermittelten Daten ermöglichen erstmals einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch über die Obersten Bundesbehörden der Bundesregierung hinaus. Weitere Oberste Bundesbehörden, z.B. die Verwaltung des Bundestags, das Bundesrats-Sekretariat, das Bundesverfassungsgericht BVerfG usw., wurden eingeladen, freiwillig am Monitoring FüPo 2025 teilzunehmen.

Zum Stichtag 30.06.2022 liegen nun Zahlen zu Frauen in Führungspositionen unter den rund 540.000 Beschäftigte in den Ressorts und den ihnen nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes vor. Der zum gleichen Stichtag veröffentlichte Gleichstellungsindex der Obersten Bundesbehörden betrachtet im Vergleich nur rund 32.000 Beschäftigte.

Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung bei 57 Prozent. Der Frauenanteil an Führungspositionen liegt insgesamt bei 43 Prozent. In den meisten Ressorts (bis auf fünf, BKM, BMAS, BMEL, BMF und AA) ist der Anteil der Frauen in Führung im Ministerium selbst deutlich höher als in dem weniger exponierten nachgeordneten Bereich.

Mit dem neu aufgesetzten Monitoring FüPo 2025 kommt die Bundesregierung auch einer neuen 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 eine weitere Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber der Öffentlichkeit hinzugekommen. Die Bundesregierung hat am 25.08.2021 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. Der neuen Monitoringpflicht kommt der Bund mit der halbjährlichen Erhebung zum Ziel FüPo 2025 nach.

Im Abschnitt IX 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 4 und 5 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 2022)

Aktuelle Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den Obersten Bundesbehörden liefert jährlich der **Gleichstellungsindex**. Zum Stichtag 30.06.2022 lassen sich folgende Ergebnisse konstatieren:

Der Frauenanteil an Führungspositionen in den Obersten Bundesbehörden liegt bei aktuell 41 Prozent. Es bedarf also einer Steigerung um 9 Prozentpunkte in nur vier Jahren, um das Ziel der Parität bis 2025 zu erreichen.

Steigerung Anteil Frauen in Führungspositionen
Vergleich Oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FÜPoG (2015)
Gleichstellungsindex



Der jährlich erscheinende Gleichstellungsindex ist die Basis für die Beurteilung der Fortschritte beziehungsweise der Handlungsbedarfe in Bezug auf die Zielerreichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen bis Ende 2025 in den Obersten Bundesbehörden. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet „annähernde numerische Gleichheit“ (§ 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleG einschließlich Gesetzesbegründung, BT-Ds. 19/26689, Seite 64).

In jeder Obersten Bundesbehörde wurde zum Stichtag 30.06.2022 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 01.07. des Vorjahres bis zum 30.06. des Berichtsjahres zu erheben.

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

Zu den Obersten Bundesbehörden gehörten zum Stichtag 30.06.2022 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.

Der als Oberste Bundesbehörde eingerichtete Unabhängige Kontrollrat befand sich zum Stichtag 30.06.2022 noch personell im Aufbau und wird daher erst beim Gleichstellungsindex 2023 einbezogen.

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30.06.2022 auf rund 32.000 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 55 Prozent waren in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 73 Prozent den höchsten Frauenanteil in den Obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 67 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 42 Prozent und das BMVg sowie das AA 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 01.07.2021 bis zum 30.06.2022 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 57 Prozent. 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 neun der 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Das BMWSB verzeichnete im oben genannten Zeitraum keine beruflichen Aufstiege bei den weiblichen Beschäftigten (53 Prozent). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das BMWSB erst im Dezember 2021 gegründet wurde und sich dementsprechend zum Stichtag noch in einer Aufbausituation befand. Die nächstgrößere Abweichung ergab sich für das BR, bei welchem der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (43 Prozent) um 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMDV (66 Prozent) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit zwölf Prozentpunkten und bei der BKM (71 Prozent) mit elf Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 79 Prozent wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BVerfG mit 75 Prozent und bei der BKM mit 71 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, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30.06.2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 49 Prozent der Beschäftigten Frauen. In 22 der 24 Obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich im BPA lagen beide Anteile mit 60 Prozent gleichauf, im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 58 Prozent den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. 12 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 sowie beim AA mit jeweils 38 Prozent. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 Prozent ein, mit Abstand gefolgt vom BMG mit 61 Prozent und dem BPA mit 60 Prozent. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigte die BKM mit einem Anteil von 59 Prozent, das BMZ sowie das BMEL mit jeweils 58 Prozent. Hinzu kommen das BMUV und das BMBF mit jeweils 57 Prozent. BMI und BMJ erreichten ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern. 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. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Von allen Beschäftigten in Führungspositionen waren zum 30.06.2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 41 Prozent Frauen. Sieben der 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lagen unterhalb des durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen. Unter dem Durchschnitt lagen das AA mit 30 Prozent, der BRH mit 32 Prozent, das BMF sowie das BMVg mit jeweils 35 Prozent und das BPrA sowie das BMI mit jeweils 37 Prozent und das BMDV mit 39 Prozent. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMAS sowie die BT mit jeweils 42 Prozent und das BMEL sowie der BfDI mit jeweils 43 Prozent und gut über dem Durchschnitt das BMJ mit 46 Prozent. Deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 64 Prozent als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Führungspositionen. Insgesamt beschäftigten 17 der 24 Obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

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 33 Prozent.

Der Gleichstellungsindex 2022 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. Vereinzelt zeigte sich, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnahm. Im Durchschnitt aller Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 42 Prozent. Hierbei wurden erstmalig Beschäftigte in

Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben. Damit soll eine realistische Darstellung gewährleistet werden. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 35 Prozent sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 40 Prozent. Für die Staatssekretärs Ebene wurde ein Frauenanteil von 46 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 69 Prozent und im BVerfG sowie im BR mit jeweils 60 Prozent, wobei die ersten beiden Obersten Bundesbehörden auch die höchsten Frauenanteile an deren Gesamtbeschäftigung aufwiesen. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BPA sowie das BMBF mit jeweils 57 Prozent, das BMWSB mit 55 Prozent und das BMZ mit 52 Prozent. Den geringsten Frauenanteil wies hier das AA mit 29 Prozent auf, ohne Berücksichtigung der Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 24 Prozent. Im BPrA mit 33 Prozent, dem BRH mit 34 Prozent und dem BMF mit 35 Prozent waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls nur in geringem Umfang vertreten.

Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen ist kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen: Die größten Diskrepanzen wurden im BPA und im BMFSFJ mit jeweils 32 Prozentpunkten sowie in der BT mit 27 Prozentpunkten deutlich. Im BMWSB wurden die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt, im BPrA belief sich ihr Anteil auf 50 Prozent. 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 die BT mit 19 Prozent, das BPA und das BMVg mit jeweils 25 Prozent und das BMF mit 26 Prozent.

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMUV, der BfDI, das BPA, das BKAm und das BMF 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, beim BfDI auf 75 Prozent, beim BPA auf 71 Prozent, beim BKAm auf 63 Prozent und beim BMF auf 55 Prozent. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BMWSB, im BMWK und im BMEL erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH sowie im BMDV und im BVerfG.²² Auf Staatssekretärs Ebene fanden sich in 15 der 21 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BMBF, im BMFSFJ, im BMJ, im BPrA sowie im BR war die beamtete Staatssekretärs Ebene vollständig mit Frauen besetzt und im AA und im BMAS zu jeweils zwei Dritteln. Im BMVg, BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 Prozent, im BMI sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMWK jeweils ein Viertel.

²² Bei BKM gab es zum damaligen Zeitpunkt nur eine Abteilungsleitung, die mit einem Mann besetzt war.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die Obersten Bundesbehörden nach dem BGleG 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 30.06.2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 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 76 Prozent waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 97 Prozent die Betreuung von Kindern als Grund dafür an und nur zu 3 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 30.06.2022 19 Prozent der Beschäftigten in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 30 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 8 Prozent. Mit einem Anteil von 77 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 4 Prozent der Frauen und nur 2 Prozent der Männer. Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30.06.2022 gerade einmal 10 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 73 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 6 Prozent Frauen (Männer: 3 Prozent), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. 3 Prozent der Abteilungsleiterinnen einschließlich Direktorinnen war in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle Abteilungsleiter und Direktoren in Vollzeit arbeiteten. In der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen wies das BVerfG mit 36 Prozent auf, gefolgt vom BfDI mit 23 Prozent, dem BMFSFJ, dem BMBF sowie dem BPA mit jeweils 22 Prozent. Im BPrA und BMWWSB befanden sich keine Beschäftigten in Führungspositionen in Teilzeit. Die niedrigsten Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten in Führungspositionen wiesen etwa das AA mit unter 1 Prozent, das BMVg mit 2 Prozent und der BRH mit 5 Prozent auf. Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich nahezu ausschließlich bei den Referatsleitungen: Der Anteil der mit dieser Führungsposition betrauten Frauen als auch Männer belief sich dabei jeweils auf unter 1 Prozent.

Die Zahlen in Tabellenform und Diagrammen können dem anhängenden Gleichstellungsindex 2022 entnommen werden.

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

Aus dem mit dem FüPoG II novellierten BGleG und dem darin festgeschriebenen Ziel FüPo 2025, annähernd Parität bei Frauen in Führung im öffentlichen Dienst des Bundes bis 2025 herzustellen, sowie 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 11.04.2022 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 Staatssekretärebene 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 30.06. und 31.12. können nun jeweils halbjährlich auch für die nachgeordneten Dienststellen der unmittelbaren 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 Zahlen zu Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst in den Ressorts selbst (analog Gleichstellungsindex) und Zahlen 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 Zahlen zu gewährleisten.

Die Zahlen sind aber nicht gänzlich kongruent. Die Erhebung 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, Unabhängiger Kontrollrat 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 BGleG ist bei künftigen Statistiken auch die jeweilige Zahl der

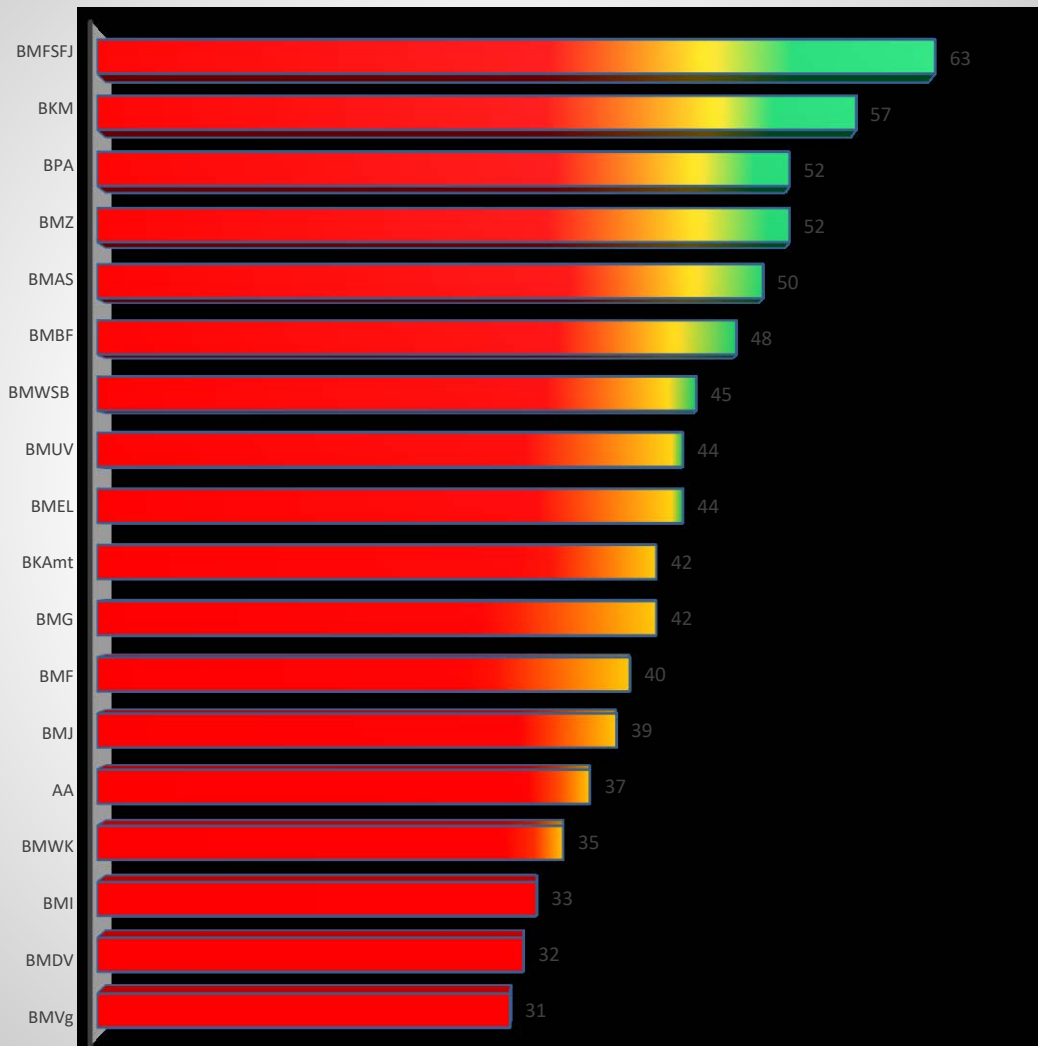
Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ in einem datenschutzkonformen und diskriminierungsfreien Verfahren zu erfassen, soweit hierüber Informationen vorliegen. Der Begriff „Geschlechtseintrag“ bezieht sich auf den Eintrag in den standesamtlichen Personenstandsregistern. 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 zuge schlagen.

Die Ergebnisse des Monitoring FüPo 2025 zum Stichtag 31.12.2022

Die Erhebung erfasst knapp 542.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung - also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundeypresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste.

514.000 der knapp 542.000 Beschäftigten arbeiten im nachgeordneten Bereich. 56 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt jedoch nur 44 Prozent.

**Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen
in der Bundesverwaltung**
(Ressort + nachgeordnete Behörden + Körperschaften, Anstalten und Stiftungen zusammen)



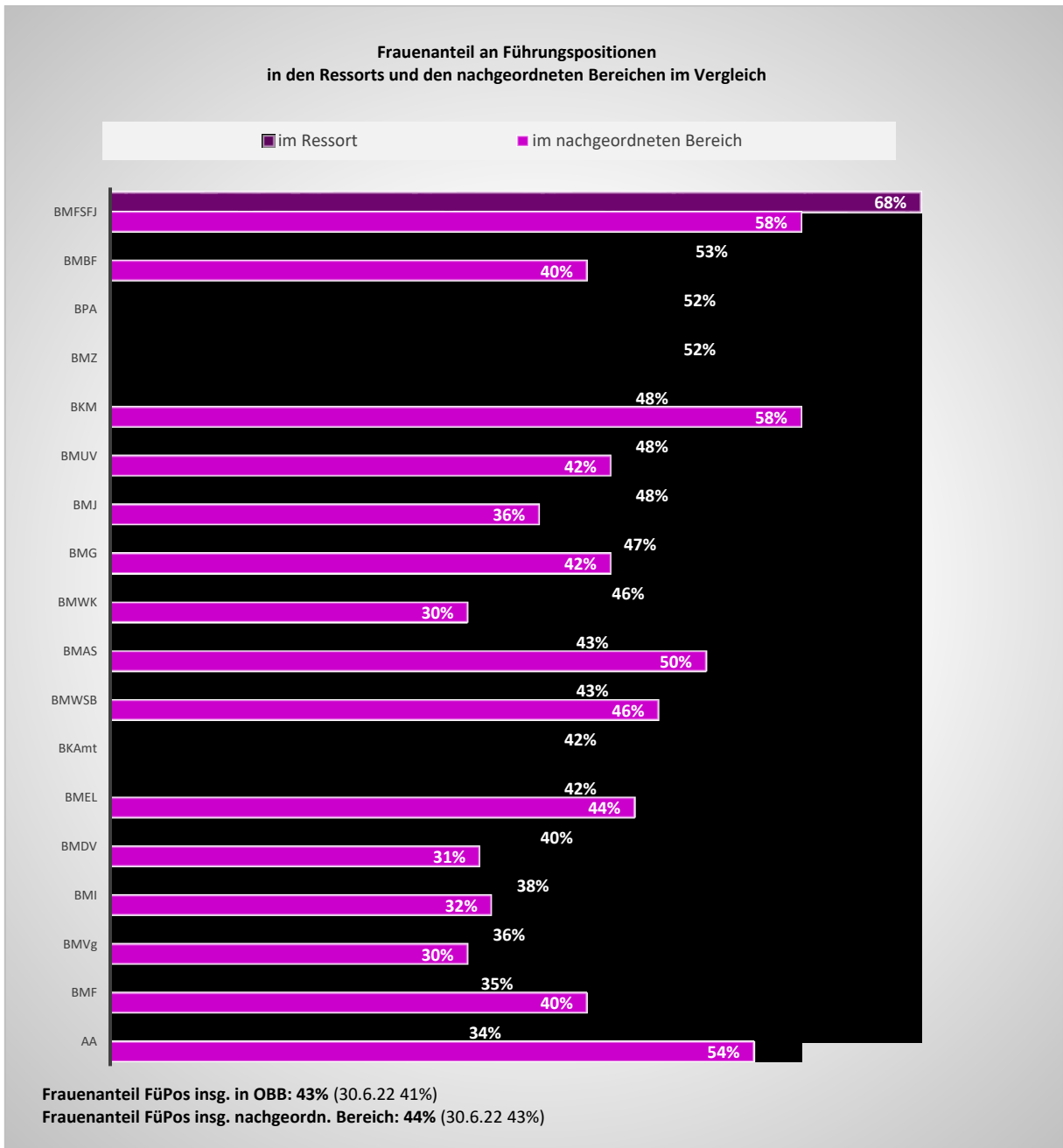
gesamt: 56 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt jedoch nur 44 Prozent

In der betrachteten Bundesverwaltung liegt der durchschnittliche Frauenanteil an den Beschäftigten bei 56 Prozent. Ihr Anteil an Führungspositionen liegt bei 44 Prozent.

Im Vergleich dazu lag er laut Gleichstellungsindex 2022 mit Stichtag 30.6.2022 bei 41 Prozent. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen konnte also binnen eines halben Jahres noch einmal deutlich gesteigert werden. Die Zahlen sind allerdings nicht gänzlich kongruent, da wie beschrieben im Index weitere Dienststellen (alle Obersten Bundesbehörden) einbezogen werden.

In knapp der Hälfte der Ressorts (7 von 18 Häusern) liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen bereits bei mehr als 45 Prozent. Nur sechs Häuser liegen beim Anteil der Frauen an Führungspositionen noch unter 40 Prozent (BMJ, AA, BMWK, BMI, BMDV, BMVg).

Dabei ist zu beachten, dass die nachgeordneten Bereiche sehr unterschiedlich strukturiert sind. Einige Ressorts haben nur wenige bis gar keine Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die ihnen zugeordnet sind, in anderen Ressorts gibt es hingegen sehr viele. Im BMAS und BMG gibt es beispielsweise zahlreiche Körperschaften (insbesondere Krankenkassen), im BKM beispielsweise viele Stiftungen.



In neun Häusern liegt der Anteil der Frauen in Führung im Ministerium selbst deutlich höher als in dem weniger exponierten ihm nachgeordneten Bereich. In den Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und den nachgeordneten Behörden des Bundes

arbeiten insgesamt knapp 514.000 Personen, 56 Prozent davon sind Frauen. Deren Teilhabe an den Führungspositionen liegt insgesamt betrachtet bei gut 44 Prozent.

V. Sonderauswertung zu Arbeiten und Führen in Teilzeit aus der Gleichstellungsstatistik 2021 und Ausblick Projekt Führen in Teilzeit (FITZ) des BMFSFJ

Aus der Gleichstellungsstatistik 2021 lassen sich noch weitere Erkenntnisse zum Arbeiten und Führen in Teilzeit gewinnen, auch für die nachgeordneten Bereiche der Ressorts.

Laut Gleichstellungsstatistik 2021 sind derzeit in der unmittelbaren Bundesverwaltung gut 583.000 Beamtinnen und Beamte und Tarifangestellte beschäftigt, davon nur rund 32.000 in den Obersten Bundesbehörden. Das zeigt deutlich, auch die nachgeordneten Bereiche müssen besser in den Blick genommen werden. Auch hier hat der Bund sich mit dem FüPoG II zu Transparenz, öffentlicher Information und Steigerung der Zahl der Frauen in Führung verpflichtet.

Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Parität beim Frauenanteil an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat.

In den nachgeordneten Behörden und den nachgeordneten Gerichten arbeiten 15 Prozent der rund 272.000 Beschäftigten in Teilzeit. 80 Prozent, knapp 33.000 dieser in Teilzeit Beschäftigten, sind Frauen. Hinzukommen die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes. Hier arbeiten gut 279.000 Beschäftigte. 34 Prozent von ihnen in Teilzeit und davon wiederum der überwältigende Anteil Frauen, 90 Prozent.

Für die gesamte Bundesverwaltung ergibt sich folgendes Bild: 24 Prozent der knapp 600.000 Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. 86 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Laut Gleichstellungsstatistik 2021 beträgt der Anteil der Beschäftigten in Führungspositionen an den Gesamtbeschäftigten in der gesamten unmittelbaren Bundesverwaltung rund 6 Prozent. Von den rund 32.400 Führungskräften führen 85 Prozent in Vollzeit und nur 14 Prozent in Teilzeit. Nur 39 Prozent der Führungskräfte sind Frauen. Vergleich: In den Obersten Bundesbehörden konnte der Anteil der Frauen, wie wir auch aus dem Gleichstellungsindex 2022 wissen, bereits auf 41 Prozent gesteigert werden. Es ist also dringend geboten, auch in den nachgeordneten Dienststellen, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen die Anstrengungen, die Teilhabe der Frauen an den Führungspositionen zu erhöhen, noch zu steigern.

Von den 39 Prozent Frauen, die in der gesamten Bundesverwaltung Führungspositionen innehaben, führen 28 Prozent in Teilzeit. Im Vergleich, nur 5 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit sind Männer.

Betrachtet man die Zahlen zum Führen in Teilzeit differenziert nach Oberster Bundesbehörde und nachgeordnetem Bereich, ergibt sich zunächst ein ähnliches Gesamtbild: 88 Prozent der Führungskräfte im nachgeordneten Bereich führen in Vollzeit und nur 12 Prozent in Teilzeit. Von den 88 Prozent in Vollzeit Führenden sind 75 Prozent Männer und 25 Prozent Frauen. Bei den 12 Prozent der in Teilzeit führenden Beschäftigten sind 28 Prozent Männer und 72 Prozent Frauen.

Auch in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ergibt sich ein entsprechendes Gesamtbild: 84 Prozent der Führungskräfte arbeiten in Vollzeit, 16 Prozent in Teilzeit. Der Anteil der Männer, die in Vollzeit führen, beträgt 62 Prozent, der Anteil der Frauen die in Vollzeit führen 38 Prozent. Bei den 16 Prozent in Teilzeit Führenden beträgt der Anteil der Männer 21 Prozent und entsprechend der Anteil der Frauen 79 Prozent.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung beim Führen in Teilzeit in den unterschiedlichen nachgeordneten Bereichen, machen in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen zusammen mit 21 Prozent die wenigsten Männer von der Möglichkeit des Führens in Teilzeit Gebrauch. Mehr Männer sind es mit 27 Prozent in den Obersten Bundesbehörden und mit 28 Prozent in etwa ebenso viele in den nachgeordneten Behörden. Dementsprechend sind 79 Prozent der in Teilzeit Führenden in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen Frauen, in den Obersten Bundesbehörden sind es 73 Prozent Frauen und in den nachgeordneten Behörden sind 72 Prozent der Führenden in Teilzeit Frauen.

Doch auch die Gleichstellungsstatistik gibt keinen Aufschluss über die Arbeitsmodelle des Führens in Teilzeit. Wir wissen nicht, wie viele Führungsstandems es gibt, wie sich deren Besetzung hinsichtlich des Geschlechts oder des Alters differenziert, wie häufig alleiniges Führen in Teilzeit praktiziert wird und wie Führen in Teilzeit in den unterschiedlichen Hierarchieebenen funktioniert. Hierzu wird das Projekt Führen in Teilzeit für die Obersten Bundesbehörden Aufschluss geben.

Projekt FiTZ

Führen in Teilzeit soll in der Praxis der Bundesverwaltung transparenter und für alle Beschäftigten zugänglicher werden. Teilzeitarbeit darf kein Karrierehindernis sein. Das 2023 vom BMFSFJ mit dem Projektpartner Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin geplante 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 paritätisch 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.

Die Laufzeit des Projektes endet am 31.05.2024. Das Zuwendungsprojekt wird aus Mitteln des BMFSFJ finanziert.

Ziele des Projektes sind:

- gelebte Modelle zum Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden sichtbar machen,
- den Fokus auf das alleinige Führen in Teilzeit und die geteilte Führung im Tandem zu legen sowie als Querschnittsthema Führen aus der Ferne mit zu berücksichtigen.
- Es sollen auch Best Practices Beispiele vorgestellt und Chancen und Herausforderungen der Modelle sowie Erfolgsfaktoren beschrieben werden.

Am Ende soll eine Handlungsempfehlung stehen, damit diese Modelle in der Praxis künftig noch besser gelingen und ein Beitrag dazu geleistet wird, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt.

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 12.08.2021 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 Unterrichts- und Begründungspflicht gegenüber dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bei kabinettrelevanten Gremienbesetzungen, bei denen ein Verstoß gegen die Vorgaben droht, auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet. Außerdem wird klargestellt, dass die Unterrichtung unverzüglich zu erfolgen hat.

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 fallen zum Stichtag 31.12.2021 erstmals auch 106 Aufsichtsgremien und 17 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgaben. In den aktuellen Übersichten werden Gremien, für die die Vorgaben bisher schon galten mit Gremien, die neu unter die Vorgaben fallen, verglichen. Ziel ist es, Unterschiede und evtl. Handlungsbedarfe herauszuarbeiten.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31.12.2021 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 31.03.2017 erfolgte. Das Statistische Bundesamt erstellt auf dieser Basis im Auftrag des BMFSFJ jährlich eine Statistik. Der vorliegende Bericht, der Teil der siebten Jährlichen Information zu den Führungspositionengesetzen ist, gibt Aufschluss über die Besetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern

zum Stichtag 31.12.2021 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31.12.2020. Erstmals wurden unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben.

II. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 590 Gremien gemeldet. Von diesen waren 384 Aufsichtsgremien und 206 wesentliche Gremien. Die Besetzungen dieser Gremien werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt. Im Bericht werden die zum Erhebungstichtag geltenden Neuregelungen besonders herausgearbeitet und mit Zahlen belegt. 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 01.01.2016 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 01.01.2018 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.

Durch die Ausweitung der Paritätsvorgabe auf Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern fielen zum Stichtag 31.12.2021 106 weitere Aufsichtsgremien unter die Vorgabe des BGremBG.

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 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	109	559	273	286

Zum Stichtag 31.12.2021 wurden 109 Aufsichtsgremien gemeldet, in denen der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 559 vom Bund bestimmten Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 273 der Mitglieder waren Frauen (48,8 Prozent) und 286 waren Männer (51,2 Prozent). In 75 Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 34 Aufsichtsgremien mit insgesamt 210 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes

Stand 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	106	212	97	115

106 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitglieder Bund neu unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund konnte in diesen Aufsichtsgremien 212 Mitglieder besetzen. 97 davon waren Frauen (45,8 Prozent) und 115 waren Männer (54,2 Prozent). Damit wird deutlich, dass in diese Gremien mehr Frauen entsandt werden müssen, um näher an die Paritätsvorgabe zu rücken. In 63 dieser Aufsichtsgremien wurde Geschlechterparität erreicht. In 43 Aufsichtsgremien mit insgesamt 86 Sitzen des Bundes wurde keine paritätische Besetzung erreicht. In diesen Aufsichtsgremien sind weitere Anstrengungen erforderlich, um das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter zu erreichen.

3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes

Stand 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	169	169	69	100

In 169 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 69 Frauen (40,8 Prozent) und 100 Männer (59,2 Prozent). **In diesen Gremien sind die Frauen sehr deutlich unterrepräsentiert.**

4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen 384 Aufsichtsgremien mit insgesamt 940 Mitgliedern, die der Bund bestimmte, 46,7 Prozent (439 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 53,3 Prozent (501 männliche Mitglieder).

Zum 31.12.2021 galten in 215 Aufsichtsgremien die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 771 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 370 davon waren Frauen (48,0 Prozent) und 401 davon Männer (52,0 Prozent).

Tabelle 1: Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien am 31.12.2021

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	384	940	439	501
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	169	169	69	100
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	106	212	97	115
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	63	126	63	63
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	43	86	34	52
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	109	559	273	286
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	75	349	174	175
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	34	210	99	111

Bei den 106 Aufsichtsgremien mit nur zwei Mitgliedern des Bundes haben 63 Gremien die Paritätsvorgabe unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erfüllt und 43 noch nicht. Hier besteht bei den kommenden Besetzungsvorgängen Handlungsbedarf. Bei den Gremien mit drei oder mehr vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern haben 75 Gremien das Paritätsziel unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erreicht und 34 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 2: Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes am 31.12.2021

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	1	0	0	0	1	1
AA	17	5	6	4	6	4
BMAS	3	0	0	0	3	3
BMBF	114	68	30	22	16	16
BMEL	8	1	3	2	4	1
BMF	21	4	8	5	9	9
BMFSFJ	4	1	0	0	3	1
BMG	9	5	4	0	0	0
BMI	18	6	2	0	10	4
BMJ	11	5	0	0	6	5
BMUV	3	1	0	0	2	1
BMVg	8	0	1	1	7	3
BMDV	23	3	10	8	10	6
BMWK	36	12	12	4	12	7
BMZ	3	0	1	1	2	2
BKM	103	57	29	16	17	12
insgesamt	382	168	106	63	108	75

IV. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31.12.2021 206 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 34,9 Prozent aller 590 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.537 Mitglieder bestimmen. Zum Vergleich: In allen Aufsichtsgremien waren es 940 Mitglieder. Die wesentlichen Gremien nehmen damit etwa 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. Neu ist zum jetzigen Erhebungsstichtag, dass auch wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht fallen. In 17 weiteren wesentlichen Gremien mit 34 Mitgliedern greift jetzt diese Pflicht.

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

Stichtag 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	138	1.452	723	729

In 138 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31.12.21 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a.F. die Hinwirkenspflicht. 723 Mitglieder von den 1.452 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49,8 Prozent). 729 Mitglieder waren Männer (50,2 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 44 von den 138 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 44 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

2. Wesentliche Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann

Stichtag 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	17	34	18	16

17 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fallen zum Stichtag 31.12.2021 erstmals unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 34 Mitgliedern waren 18 Frauen (52,9 Prozent) und 16 Männer (47,1 Prozent). In diesem Gremiensegment stellen Frauen zum Stichtag insgesamt die Mehrheit der Mitglieder. In sieben dieser Gremien ist noch keine Parität erreicht. Darunter fallen vier Gremien mit jeweils zwei Frauen als Mitglieder und drei Gremien mit jeweils zwei Männern als Mitglieder.

3. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein Mitglied bestimmen kann

Stichtag 31.12.2021	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Davon Frauen	Davon Männer
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	51	51	18	33

In 51 wesentlichen Gremien wurde zum Stichtag nur ein Mitglied vom Bund bestimmt. **Hier ist der Unterschied zwischen den Frauen mit 18 Sitzen (35,3 Prozent) und Männern mit 33 Sitzen (64,7 Prozent) sehr deutlich.** Die Gründe im Einzelnen sind 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 1.537 Mandaten 759 (49,4 Prozent) von Frauen und 778 (50,6 Prozent) von Männern wahrgenommen. **Der Frauenanteil in diesen Gremien war zum Stichtag mit 49,4 Prozent höher als in den Aufsichtsgremien mit 46,7 Prozent.**

Zum 31.12.2021 galten in **155 wesentlichen Gremien** bei der Besetzung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt wurden, die **Vorgaben des BGremBG**. In diesen Gremien waren 1.486 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 741 davon waren Frauen (49,9 Prozent) und 745 davon Männer (50,1 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der **Anteil der Frauen bei den Mitgliedern Bund in den wesentlichen**

Gremien, die unter die Vorgaben des BGremBG fallen, um sehr beachtliche 1,8 Prozentpunkte gesteigert. Die Ausweitung auf 17 weitere Gremien mit nur zwei Mitgliedern Bund hatte dabei statistisch gesehen nur geringe Auswirkungen, weil in diesen Gremien nur 34 Mandate vom Bund besetzt wurden.

Tabelle 3: Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien am 31.12.2021

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	206	1537	759	778
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	51	51	18	33
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	17	34	18	16
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	10	20	10	10
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	138	1452	723	729
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	94	910	455	455

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 4: Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes am 31.12.2021

Institution	wesentliche 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	4	0	0	0	4	2
AA	5	0	0	0	5	3
BMAS	9	1	1	0	7	4
BMBF	23	3	7	4	13	10
BMEL	7	0	1	1	6	3
BMF	9	1	3	3	5	2
BMFSFJ	21	2	0	0	19	12
BMG	41	19	2	0	20	12
BMI	22	2	0	0	20	15

BMJ	8	4	0	0	4	4
BMUV	4	0	0	0	4	3
BMVg	0	0	0	0	0	0
BMDV	7	5	1	1	1	1
BMWK	16	0	0	0	16	11
BMZ	1	0	0	0	1	1
BKM	29	14	2	1	13	11
insgesamt	206	51	17	10	138	94

V. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu der Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien mit Frauen und Männern

Der Bund konnte in allen 590 Gremien insgesamt 2 477 Mitglieder bestimmen. 1 198 der Mitglieder waren Frauen (48,4 Prozent) und 1 279 Männer (51,6 Prozent). In den 247 Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2011 Mitglieder bestimmen konnte, waren 996 Frauen (49,5 Prozent) und 1015 Männer (50,5 Prozent) vertreten. Darunter waren 169 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 123 Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmten Mitgliedern wurden 246 Mitglieder bestimmt. Hier waren 115 Frauen (46,7 Prozent) und 131 Männer (53,3 Prozent) vertreten. In diesen Gremien wurde unter den vom Bund bestimmten Mitgliedern bei 73 eine Geschlechterparität erreicht.

Tabelle 5: Übersicht zu allen Institutionen des Bundes (31.12.2021)

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	590	2477	1198	1279
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	220	220	87	133
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	123	246	115	131
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	73	146	73	73
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	247	2011	996	1015

Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	169	1259	629	630
--	-----	------	-----	-----

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 6: Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes (31.12.2021)

Institution	Besetzte Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmt	5	0	0	5
AA	22	5	6	11
BMAS	12	1	1	10
BMBF	137	71	37	29
BMEL	15	1	4	10
BMF	30	5	11	14
BMFSFJ	25	3	0	22
BMG	50	24	6	20
BMI	40	8	2	30
BMJ	19	9	0	10
BMUV	7	1	0	6
BMVg	8	0	1	7
BMDV	30	8	11	11
BMWK	52	12	12	28
BMZ	4	0	1	3
BKM	132	71	31	30
insgesamt	588	219	123	246

Auch der Blick auf die Anzahl von Frauen und Männern bei den Gremienbesetzungen der verschiedenen Institutionen macht deutliche Unterschiede erkennbar.

BMAS hat über alle Gremien hinweg Parität erreicht. BMJ, BMG, BMDV, BMZ und BKM sind auf einem guten Weg in der Gesamtschau. BMFSFJ hat einen deutlichen Überhang von Frauen, während andere Institutionen diesen Überhang bei Männern aufweisen.

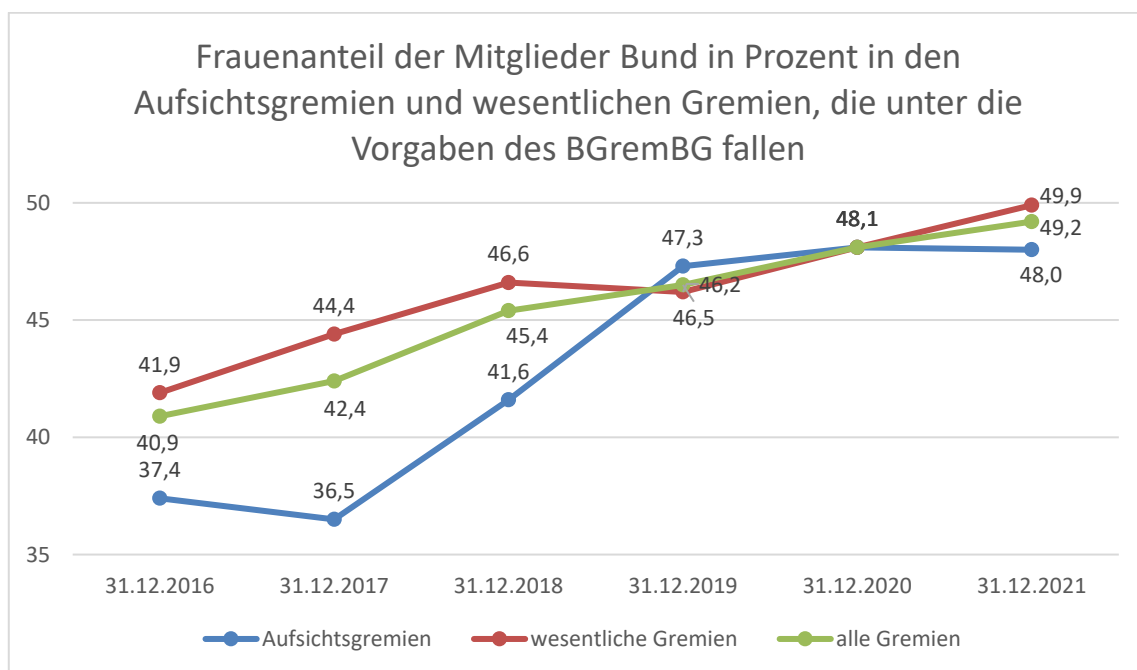
Tabelle 7: Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes (31.12.2021)

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	24	32	24	32
AA	0	5	4	8	27	28	31	41
BMAS	0	1	2	0	36	37	38	38
BMBF	27	44	30	44	82	87	139	175
BMEL	0	1	3	5	55	74	58	80
BMF	0	5	12	10	37	38	49	53
BMFSFJ	1	2	0	0	143	92	144	94
BMG	10	14	12	0	128	140	150	154
BMI	3	5	0	4	129	144	132	153
BMJ	4	5	0	0	33	31	37	36
BMUV	0	1	0	0	27	23	27	24
BMVg	0	0	1	1	19	15	20	16
BMDV	4	4	11	11	30	33	45	48
BMWK	5	8	5	17	142	164	152	189
BMZ	0	0	1	1	11	10	12	11
BKM	33	38	33	29	72	64	138	131
insgesamt	87	133	114	130	995	1012	1196	1275

Die 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 341 Mitgliedern, BMBF mit 314 Mitgliedern und BMG mit 304 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
	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Aufsichtsgremien insgesamt	329	329	338	345	368	384
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	100	98	104	103	104	215
Mandate Bund in diesen Gremien	505	498	524	533	555	771
davon Frauen	189	182	218	252	267	370
Frauen in Prozent	37,4	36,5	41,6	47,3	48,1	48,0
davon Männer	316	316	306	281	288	401
Männer in Prozent	62,6	63,5	58,4	52,7	51,9	52,0
Wesentliche Gremien insgesamt	191	191	202	206	205	206
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	134	126	135	138	140	155
Mandate Bund in diesen Gremien	1627	1458	1608	1470	1524	1.486
davon Frauen	682	647	750	679	733	741
Frauen in Prozent	41,9	44,4	46,6	46,2	48,1	49,9
davon Männer	945	811	858	791	791	745
Männer in Prozent	58,1	55,6	53,4	53,8	51,9	50,1
Alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien mit Vorgaben nach dem BGremBG	520	520	540	551	573	590
Mandate Bund in diesen Gremien	2132	1956	2132	2003	2079	2.257
davon Frauen	871	829	968	931	1000	1.111
Frauen in Prozent	40,9	42,4	45,4	46,5	48,1	49,2
davon Männer	1261	1127	1164	1072	1079	1.146
Männer in Prozent	59,1	57,6	54,6	53,5	51,9	50,8



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 31.12.2016 37,4 Prozent. Zum Stichtag 31.12.2021 erhöhte er sich signifikant auf 48 Prozent. Bei den wesentlichen Gremien stieg der Frauenanteil von 41,9 Prozent Ende 2016 auf 49,9 Prozent zum

Stichtag 31.12.2021. Über alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien gesehen, für die die Vorgaben für die Mitglieder des Bundes gelten, konnte der Frauenanteil seit der ersten Erhebung 31.12.2016 von 40,9 Prozent auf 49,2 Prozent zum Erhebungstichtag 31.12.2021 gesteigert werden.

Zum Stichtag 31.12.2021 wird auch sichtbar, dass sich mit der Ausweitung der Vorgaben auf Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die der Bund bestimmt, die Anzahl der zu betrachtenden Gremien und auch die Zahl der Mandate beträchtlich erhöht hat. 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 die Transparenz und Verbindlichkeit durch die Ausweitung gestärkt.

VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zu 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. Für diese Mitglieder gilt, wie an anderer Stelle bereits ausgeführt, die Soll-Vorgabe der gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG). Zumindest auf der Anteilseignerseite haben diese Besetzungen eine wichtige Bedeutung, um die feste Quote von mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männern entsprechend § 96 Absatz 2 AktG zu erfüllen. Je nach Anzahl der vom Bund bestimmten Mitglieder im Gremium reichen diese Bundesmitglieder aus, um die Mindestquote zu erreichen. Der Bund übernimmt eine Vorbildrolle gegenüber anderen Akteuren, auch gegenüber der Privatwirtschaft und Arbeitnehmervertretungen, bei der Besetzung von Gremien eine gleichberechtigte Teilhabe unter Frauen und Männern zu erreichen. Zu weiteren Ausführungen hinsichtlich der Besetzung von Organen in Bundesunternehmen, wird auf Teil C der Siebten 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 12.08.2021 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 31.12.2021**. 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 31.12.2021):

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 31.03.2022 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. Zum Stichtag 31.12.21 werden die Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern gesondert aufgeführt, da für sie erstmals die Vorgaben des BGremBG galten.

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 31.12.2021			
Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Auswärtiges Amt			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF)	3	0	3
Kuratorium Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	2	4	6
Kuratorium des Villa Aurora & Thomas Mann House e.V.	1	1	2
Board of Governors Anna Lindh Stiftung	0	1	1
Präsidium Goethe-Institut e.V.	0	2	2
Präsidium Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (ifa)	1	1	2
Stiftungsrat Internationale Akademie Nürnberger Prinzipien	0	1	1
Kuratorium der Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tajikistan Regional Integration Programme)	2	3	5
Stiftungsrat Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB)	6	6	12
Verwaltungsrat Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	2	2	4
Stiftungsrat EU-Lateinamerika-Karibik Stiftung (EU-LAK-Stiftung)	0	1	1
Stiftungsrat des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS)	1	1	2
Aufsichtsrat, Instrument in Support of Trade Exchanges (INSTEX)	0	1	1
Zentraldirektion Deutsches Archäologisches Institut (DAI)	0	2	2
Mitgliederversammlung des European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management e.V.	0	1	1
Board Fulbright Kommission	2	3	5
Stiftungsrat Alexander von Humboldt-Stiftung	1	1	2
wesentliche Gremien			
Kuratorium Deutsch-Israelisches Zukunftsforum (DIZF)	5	0	5
Vorstand Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit	1	2	3
Rat Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit	2	3	5
Beirat der Kulturakademie Tarabya	2	2	4
Vorstand Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	0	3	3
Bundesministerium für Arbeit und Soziales			
Aufsichtsgremien			
Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	5	10
Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	2	1	3
Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	4	9
wesentliche Gremien			
DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	5	6	11
Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	3	0	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 Arbeitsmedizin	5	8	13
Rat der Arbeitswelt	3	3	6
Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	2	0	2
Kommission nach § 3 des Versorgungsruhegesetzes	0	1	1
Bundesministerium für Bildung und Forschung			
Aufsichtsgremien¹⁾			
Agentur zur Förderung für Sprunginnovationen (SprinD GmbH), Aufsichtsrat	3	4	7
Berlin Institute of Health @ Charité (BIH), Verwaltungsrat	2	1	3
Bildung und Begabung, Kuratorium	1	0	1
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	3	2	5
Charité - Universitätsmedizin Berlin, Aufsichtsrat	0	1	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	2	2	4
Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium	0	2	2
Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat	2	2	4
Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI), Aufsichtsrat	1	0	1
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	0	1	1
Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	1	1	2
Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council)	0	2	2
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council)	0	2	2
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	0	1	1
Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council	0	1	1
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	1	1	2
Futurium, Aufsichtsrat	2	2	4
Haus der kleinen Forscher, Stiftungsrat	2	0	2
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS,) Mitgliederversammlung	0	1	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSP), Board of Trustees	1	1	2
Jugend forscht, Kuratorium	1	0	1
Nationale Forschungsinfrastruktur e.V., Kuratorium	1	2	3
Max-Planck-Institut für Meteorologie in Hamburg (MPI HH), Kuratorium	0	1	1
Max Weber Stiftung - Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Stiftungsrat	0	2	2
Steuerungsgruppe gemäß Verwaltungsabkommen über das Zusammenwirken von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 2 des Grundgesetzes	2	2	4
Stiftung caesar, Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Bund-Länder-Gremium	1	1	2
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft (MBSF), Kuratorium	3	4	7
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	1	0	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	0	1
Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung (TWINCORE), Aufsichtsrat	0	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	0	1	1
Forschungszentrum Jülich (FZJ), Aufsichtsrat	2	2	4
GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat	0	2	2
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat	0	1	1
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR), Kuratorium	1	0	1
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat	2	0	2
Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit (CISPA), Aufsichtsrat	1	0	1
Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel (GEOMAR), Kuratorium	0	1	1
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ), Aufsichtsrat	1	1	2
Helmholtz-Zentrum hereon, Aufsichtsrat	1	2	3

Helmholtz-Zentrum München - Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat	1	2	3
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungszentrum - GFZ, Kuratorium	1	1	2
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat	1	0	1
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen (DSMZ), Aufsichtsrat	1	0	1
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DIFE), Kuratorium	1	1	2
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Stiftungsrat	1	1	2
Deutsches Museum (DM), Kuratorium	2	1	3
Deutsches Museum (DM), Verwaltungsrat	0	1	1
Deutsches Primatenzentrum (DPZ), Aufsichtsrat	1	0	1
Deutsches Rheumaforschungszentrum (DRFZ), Stiftungsrat	0	1	1
Deutsches Schiffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	0	1	1
Dubnow-Institut (DI), Kuratorium	1	1	2
Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik, Aufsichtsrat	0	1	1
FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	1	1	2
Forschungsverbund Berlin, Kuratorium	1	0	1
Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin (GWZ), Kuratorium	1	0	1
Georg-Eckert-Institut (GEI), Kuratorium	1	1	2
Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat	1	0	1
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat	1	1	2
Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat	0	1	1
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	1	1	2
Institut für photonische Technologien (IPHT), Kuratorium	1	0	1
Institut für Plasmaforschung und Technologie (INP), Kuratorium	0	1	1
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1	3
Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie (ATB) Potsdam, Kuratorium	1	1	2
Leibniz-Institut für Altersforschung (FLI), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik (IAP), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (IFW), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Gemüse- und Zierpflanzenbau (IGZ)	0	2	2
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für Katalyse (LIKAT), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für Medienforschung - Hans-Bredow-Institut (HBI)	0	1	1
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Neue Materialien (INM), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung (IOM), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Ostseeforschung (IOW), Kuratorium	1	1	2
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS), Aufsichtsrat	1	0	1
Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR)	1	0	1
Leibniz-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für Troposphärenforschung (TROPOS), Kuratorium	1	0	1
Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat	0	1	1

Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Kuratorium	0	1	1
Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat	0	1	1
Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium	1	0	1
Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO), Verwaltungsrat	0	1	1
Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat	1	0	1
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK), Kuratorium	0	1	1
Römisch-Germanisches Nationalmuseum (RGZM), Stiftungsrat	1	0	1
Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat	1	0	1
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	0	1	1
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	0	1	1
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	0	1	1
Zentrum für Marine Tropenökologie Bremen (ZMT), Aufsichtsrat	0	1	1
Zoologisches Forschungsmuseum A. Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	0	1	1
wesentliche Gremien			
Beirat Deutschlandstipendium	1	2	3
Bioökonomierat	10	10	20
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hauptausschuss	3	4	7
Deutscher Ethikrat	7	6	13
Deutsches Studentenwerk, Kuratorium	1	0	1
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	1	2
European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI)	0	2	2
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)	3	3	6
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	1	1	2
Governing Board Fusion for Energy (F4E)	0	2	2
Hightech-Forum	10	11	21
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium	0	1	1
Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII)	0	2	2
Scientific Advisory Committee (SAC) - PRIMA	0	1	1
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	0	3	3
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	2	3
Senat der Leibniz-Gemeinschaft (WGL)	1	1	2
Senat der Max-Planck-Gesellschaft (MPG)	1	1	2
Unabhängige Expertenkommission Fracking (ExKom)	2	2	4
Villa Vigoni, Kuratorium	3	1	4
Volkswagen-Stiftung, Kuratorium	4	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	5	4	9
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	2	4	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)	0	2	2
Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V. (FNR)	2	5	7
Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE)	0	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	2	4	6
wesentliche Gremien²⁾			
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	5	10	15
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	8	8	16
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	3	7	10

Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	6	6	12
Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission	18	14	32
Tierschutzkommission	6	6	12
Verwaltungsrat der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur (EFCA)	1	1	2
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	1	3
Aufsichtsrat der Deutsche Lufthansa AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG	1	1	2
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der KfW Capital GmbH & Co KG	1	1	2
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	0	1	1
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	0	2
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3	6
Board von Bruegel	0	1	1
Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH	0	2	2
Kuratorium der Stiftung "Erinnerung, Verantwortung und Zukunft"	1	1	2
Stiftungsrat der Stiftung "Geld und Währung"	2	0	2
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	4	5	9
Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR	0	1	1
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	0	1	1
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	4	3	7
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)	0	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	2	1	3
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend			
Aufsichtsgremien			
Verwaltungsrat des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)	1	0	1
Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	4	0	4
Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes	7	4	11
Aufsichtsrat des Deutsch-Griechischen Jugendwerkes	2	2	4
wesentliche Gremien			
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10	21
Beirat Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	13	2	15
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	10	6	16
Ausschuss für die Bundesjugendspiele	0	1	1
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) gemäß § 14 Absatz 3 Nr. 3 JMStV (Entsendegremium)	0	1	1
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	2	3	5

Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	6	5	11
Bundesjugendkuratorium (BJK)	8	7	15
Stiftungsrat der Bundesstiftung Mutter und Kind	5	0	5
Kuratorium der Bundesstiftung Mutter und Kind	7	1	8
Stiftungsrat der Conterganstiftung für behinderte Menschen	1	2	3
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	7	7	14
Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	6	6	12
Ausschuss für Mutterschutz (AfM)	10	5	15
Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1	3
Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1	3
Sachverständigenkommission für den 8. Altersbericht der Bundesregierung	5	5	10
Beirat des BMFSFJ zur gemeinsamen Jugendstrategie der Bundesregierung	10	9	19
Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung	6	5	11
Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen	12	8	20
Fachkommission gemäß § 53 Pflegeberufegesetz (PflBG)	7	3	10
Bundesministerium für Gesundheit			
Aufsichtsgremien ³⁾			
EMA-Verwaltungsrat	0	1	1
HMGU - Helmholtz Zentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)	0	1	1
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e.V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	2	0	2
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	2	0	2
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	0	1	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	0	2
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Experimentelle Virologie (HPI)	2	0	2
Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB - MED) - Informationszentrum Lebenswissenschaften	1	0	1
Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	0	1	1
wesentliche Gremien			
Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human- CMDh)	1	0	1
Beirat Unabhängige Patientenberatung	6	6	12
Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD)	10	8	18
Beirat für den „Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst“	7	9	16
Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses	1	0	1
Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO)	0	1	1
Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT)	0	1	1
Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP)	1	0	1
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	0	1
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	0	1
Expertenbeirat Influenza	5	10	15
Gendiagnostik-Kommission (GEKO)	8	5	13
Innovationsausschuss	0	1	1
Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART)	7	8	15
Kommission Environmental Public Health und Umweltmedizin	9	9	18
Kommission Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsmonitoring (GBEMON)	9	10	19
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	9	9	18
Lenkungsausschuss Deutsches Hämophileregister	4	4	8
Medical Device Coordination Group (MDCG)	0	1	1
Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission)	5	7	12
Nationale Präventionskonferenz (NPK)	0	1	1
Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln (NAVKO)	3	3	6
Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC)	0	1	1

Pädiatrischer Ausschuss der EMA (PDCO)	1	0	1
Regelungsausschuss für Blutprodukte	1	0	1
Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU	1	0	1
Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR)	3	4	7
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	4	9	13
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	2	0	2
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	0	1
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	0	1	1
Ständige Impfkommision (STIKO)	8	10	18
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	2	0	2
Ständiger Ausschuss für Human- Arzneimittel der EU	0	1	1
Trinkwasserkommission	8	8	16
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	0	1	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	0	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			
Aufsichtsgremien⁴⁾			
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	2	4
Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe	1	0	1
Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti-Doping Agentur“	1	0	1
Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	4	8	12
Lenkungsausschuss für die einheitliche Behördenrufnummer 115	1	2	3
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	0	1	1
Aufsichtsrat der ALDB GmbH	0	1	1
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz	1	3	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	0	2	2
Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik	0	3	3
Stiftungsrat der Bundesstiftung Bauakademie	3	0	3
Lenkungsausschuss Internet Governance Forum Deutschland	0	4	4
Kuratorium des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung	8	10	18
Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	0	2	2
Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur	2	1	3
Aufsichtsrat der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH	2	1	3
Kuratorium der Trainerakademie Köln e.V.	0	1	1
Verwaltungsrat Föderale IT-Kooperation	0	1	1
wesentliche Gremien			
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	3	3	6
Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	1	2	3
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	4	6	10
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6	12
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaften	4	5	9
Bundespersonalausschuss	2	2	4
Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt	2	4	6
Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt	4	9	13
Zentrale Arbeitsgruppe der einheitlichen Behördenrufnummer 115	4	4	8
Ständiger Ausschuss für geografische Namen	3	4	7
IT-Planungsrat	0	1	1
Datenethikkommission	8	8	16
Beirat für Raumentwicklung beim BMI	14	14	28
Sachverständigenkreis Kunst am Bau	4	4	8

Expertenkreis Forschungsförderung des Innovationsprogramms Zukunft Bau	16	8	24
Kuratorium Nationale Stadtentwicklungspolitik	10	10	20
Beratungskreis des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus	4	4	8
Unabhängige Kommission Antiziganismus	5	6	11
Kuratorium Zentrum Weiße Stadt Tel Aviv	1	2	3
Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit	7	4	11
Verwaltungsrat Polizei-IT-Fonds	1	0	1
Kuratorium Sachverständigenrat für Integration und Migration	4	5	9
Bundesministerium der Justiz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat juris GmbH	2	1	3
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	0	1
Kuratorium der Stiftung Forum Recht	1	2	3
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	3	1	4
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	3	4	7
Kuratorium der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. (IRZ)	5	6	11
Stiftungsrat der Stiftung Europäische Rechtsakademie Trier	0	1	1
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation	0	1	1
Verwaltungsrat des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	0	1	1
Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer	1	0	1
Verwaltungsrat der Stiftung Warentest	4	3	7
wesentliche Gremien			
Geschäftsführung juris GmbH	0	1	1
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	1	0	1
Haushaltsausschuss des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	0	1	1
Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung	3	3	6
Koordinierungsgremium des Bundesnetzwerks Verbraucherforschung	4	4	8
Kuratorium der Stiftung Warentest	3	3	6
Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz	1	0	1
Sachverständigenrat für Verbraucherfragen	5	4	9
Bundesministerium der Verteidigung			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat Bundeswehrfuhrpark Service GmbH (BwFPS GmbH)	2	2	4
Aufsichtsrat BWI GmbH	4	2	6
Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (FBG mbH)	3	2	5
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsaltslasten mbH (GEKA mbH)	1	4	5
Aufsichtsrat Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL GmbH)	3	3	6
Aufsichtsrat Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM GmbH; ehemals LH Bundeswehr Bekleidungs-gesellschaft mbH)	3	1	4
Aufsichtsrat der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH (Cyberagentur)	3	1	4
Aufsichtsrat Hensoldt AG	1	1	2
Bundesministerium für Digitales und Verkehr			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	3	1	4
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	2	1	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	3	2	5
Fluko Flughafenkoordination Deutschland GmbH (Fluko)	2	1	3
Aufsichtsrat Toll Collect	2	5	7
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	0	1	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Netz AG	1	2	3
Aufsichtsrat der DB Engineering & Consulting	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Regio AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Schenker AG	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	2	0	2
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	0	1
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	4	6	10
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	0	1	1
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	0	2	2
Aufsichtsrat der Autobahn GmbH des Bundes	3	3	6
Aufsichtsrat der DB broadBand GmbH	1	1	2
Aufsichtsrat der Mobilfunkinfrastrukturgesellschaft (MIG)	1	3	4
wesentliche Gremien⁵⁾			
Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMDV	6	6	12
Seeverkehrsbeirat	0	1	1
Beirat der Stiftung "Schiffahrtsstandort Deutschland"	1	0	1
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	0	1
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e.V.	1	1	2
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH	0	1	1
Grenzwertkommission (GWK)	1	0	1
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz			
Aufsichtsgremien⁶⁾			
Aufsichtsrat Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle e.V.	0	2	2
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	0	3	3
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.,Tübingen	1	0	1
Stiftungsrat - ZBW Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft	0	2	2
Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel	0	2	2
Verwaltungsrat ifo - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V., München	0	2	2
Verwaltungsrat RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	0	1	1
Aufsichtsrat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim	0	1	1
Kuratorium des Leibniz Instituts für Finanzmarktforschung SAFE e.V.	0	2	2
Aufsichtsrat WIK-Consult GmbH	4	2	6
Aufsichtsrat WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	4	2	6
Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)	2	2	4
Aufsichtsrat der 50Hertz Transmission GmbH	0	1	1
Aufsichtsrat der CureVac N.V.	1	0	1
Aufsichtsrat der Eurogrid GmbH	0	1	1
Beirat des Erdölbevorratungsverbandes	2	0	2
Aufsichtsrat Wismut GmbH	2	3	5
Kuratorium RAG-Stiftung	0	2	2
Stiftung "Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung", Kuratorium	2	7	9
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Angewandte Geophysik	0	2	2
Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftlich Verwaltung e.V.	1	0	1
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der European Transonic Windtunnel GmbH	0	1	1
Verwaltungsrat der KMW-Nexter Defense Systems (KNDS)	1	1	2
Senat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e.V.	3	3	6
DLR Joint Ventures GmbH	0	1	1
Aufsichtsrat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e.V.	2	2	4

Institut für qualifizierende Innovationsforschung & -beratung GmbH	0	1	1
Aufsichtsrat der Euler Hermes Aktiengesellschaft	0	1	1
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing GmbH	3	1	4
Verwaltungsrat des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft - Kompetenzzentrum	1	0	1
Stiftung Industrieforschung (vormals: Stiftung zur Förderung der Forschung für die gewerbliche Wirtschaft)	1	0	1
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2	3
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung	1	2	3
Verwaltungsrat Mikromezzaninfonds	2	2	4
Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds I, II, III und IV.	1	1	2
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.	1	1	2
wesentliche Gremien			
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	2	2	4
Monopolkommission	2	3	5
Nationaler Wasserstoffrat	11	14	25
Expertenkommission zum Monitoring-Prozess "Energie der Zukunft"	2	2	4
Bundesfachplanungsbeirat bei der Bundesnetzagentur	3	9	12
Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises	4	10	14
Akkreditierungsbeirat	7	6	13
Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	8	9	17
Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung	9	8	17
Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	14	14	28
Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWK	14	13	27
Auswahljury für den "Bundespreis für innovatorische Leistungen für das Handwerk"	4	8	12
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	3	2	5
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWK	10	12	22
Beirat "Junge Digitale Wirtschaft"	15	14	29
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	8	7	15
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH	2	3	5
Kuratorium der Endlagerstiftung	0	1	1
Aufsichtsrat der Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH	5	3	8
wesentliche Gremien			
Sachverständigenrat für Umweltfragen	4	3	7
Expertenrat für Klimafragen	2	3	5
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt	9	7	16
Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen	5	4	9
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	2	1	3
Aufsichtsrat Engagement Global (EG) gGmbH	1	1	2
Kuratorium des German Institut of Development and Sustainability – Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit (IDOS) gGmbH	5	5	10
wesentliche Gremien			
Beirat; Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) gGmbH	4	4	8

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien			
Aufsichtsgremien⁷⁾			
Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung	0	1	1
Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung	1	0	1
Arsenal - Institut für Film und Videokunst e. V.; Aufsichtsrat	1	0	1
Barenboim-Said Akademie gmbH; Aufsichtsrat	3	1	4
Bauhaus-Archiv e. V.; Verwaltungsausschuss	0	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	1	2
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium	0	1	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium	0	1	1
Bundesstiftung Baukultur; Stiftungsrat	1	1	2
Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat	2	2	4
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	0	1
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	2	0	2
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	1	0	1
Deutsche Welle; Rundfunkrat	1	2	3
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	0	1	1
Deutscher Musikrat gmbH; Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsches Filminstitut e. V.; Verwaltungsrat	1	0	1
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	0	2	2
Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium	0	2	2
Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (DZK); Stiftungsrat	2	1	3
Deutschlandradio; Hörfunkrat	1	1	2
Deutschlandradio; Verwaltungsrat	0	1	1
Deutsch-Russisches Museum Karlshorst; Mitgliederversammlung	3	0	3
Erinnerung für die Zukunft - Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung	1	0	1
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1	2
Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium	0	1	1
Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss	1	0	1
Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft GmbH; Grundsatzkommission	0	1	1
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	0	1
Friesenstiftung des Landes SH; Stiftungsrat	0	1	1
Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium	0	1	1
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	1	0	1
Hans-Bredow-Institut für Medienforschung; Kuratorium	0	1	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	0	1	1
Humboldt Forum Service GmbH; Aufsichtsrat	0	1	1
Initiative Musik gmbH; Aufsichtsrat	2	1	3
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	0	2	2
Institut für Auslandsbeziehungen e. V.; Mitgliederversammlung	0	1	1
Kulturhauptstadt Europas Chemnitz 2025 GmbH; Aufsichtsrat	0	1	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	1	0	1
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	2	0	2
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	0	1	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	1	0	1
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	2	1	3
Kurt-Wolff-Stiftung; Kuratorium	0	1	1
Mitteldeutsche Barockmusik e. V.	0	1	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium	1	1	2
Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat	1	0	1
Rundfunk Orchester und Chöre gmbH Berlin; Kuratorium	1	2	3
Stiftung "Fürst-Pückler-Park Bad Muskau"; Stiftungsrat	0	1	1
Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium	1	3	4
Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat	0	2	2

Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat	0	2	2
Stiftung Bayerische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Dachau und Flossenbürg); Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Berliner Mauer (Gedenkstätte Berliner Mauer und Erinnerungsstätte Notaufnahmelager Marienfelde); Stiftungsrat	0	1	1
Stiftung Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Brandenburg, Ravensburg, Ravensbrück und Sachsenhausen); Stiftungsrat	2	0	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	0	2
Stiftung Deutsche Kinemathek, Berlin; Stiftungsrat	2	3	5
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	3	0	3
Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat	0	1	1
Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat	0	1	1
Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat	1	2	3
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Gedenkstätte Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat	2	0	2
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Genshagen; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte (KZ-Gedenkstätte Neuengamme); Stiftungsrat	2	0	2
Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium	4	3	7
Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	5	3	8
Stiftung Kleist-Museum; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Luther-Gedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung niedersächsische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätte Bergen-Belsen); Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Orte der deutschen Demokratiegeschichte; Stiftungsrat	1	2	3
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	0	1
Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat	2	0	2
Stiftung-Fürst-Pückler-Museum Park und Schloß Branitz; Stiftungsrat	0	1	1
Transit Film GmbH, München; Aufsichtsrat	2	1	3
Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.; Kuratorium	0	1	1
Vision Kino; Aufsichtsrat	0	1	1
Wartbur-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat	0	1	1
ZDF; Fernsehrat	1	1	2
Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung	1	0	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	1	0	1
Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand	1	0	1
Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat	1	0	1
Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Vorstand	1	0	1
Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Haus Oberschlesien; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Sudetendeutsche Stiftung; Stiftungsrat	1	0	1
Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat	1	0	1
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	0	2	2
wesentliche Gremien			
Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung	1	0	1
BKM-Verleiherpreis; Jury	4	3	7
BKM-Verleihförderung; Jury	4	2	6
Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Vorstand	0	1	1
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand	0	1	1

Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand	0	1	1
Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium	1	3	4
Deutsche Schillergesellschaft e. V. / Deutsches Literaturarchiv Schillernationalmuseum; Kuratorium	1	1	2
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	0	1	1
Initiative "Der besondere Kinderfilm"; Jury	0	1	1
Kinderfilmförderung; Jury	2	2	4
Kinoprogrammpreis; Jury	3	4	7
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	2	0	2
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Gesellschafterversammlung	1	0	1
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	0	1	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	0	1	1
Produktions- und Drehbuchförderung: Spielfilm; Jury	2	3	5
Produktions- und Stoffentwicklungsförderung: Dokumentarfilm; Jury	3	2	5
Produktionsförderung: Kurzfilm; Jury	3	2	5
Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	0	1	1
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand	0	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	0	1	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	0	1	1
Transit Film GmbH, München; Gesellschafterversammlung	0	1	1
Bundeskanzleramt			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der DigitalService4Germany GmbH	3	3	6
wesentliche Gremien			
Rat für Nachhaltige Entwicklung	9	6	15
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	3	4	7
Digitalrat der Bundesregierung	4	5	9
ExpertInnenrat zur pandemischen Lage aufgrund Covid-19	5	14	19
Gremien ohne Besetzung (diese Gremien können nicht mit in die Berechnungen einfließen):			
1) Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium			
2) Sachverständigenrat "Ländliche Entwicklung" (SRLE)			
Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz (NAP)			
3) Europäische Drogenbeobachtungsstelle - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD/EMCDDA)			
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)			
4) Stiftungsrat für ehemalige politische Häftlinge			
5) Beirat für Radverkehr			
6) Beirat der DeepTech Future Fonds GmbH & Co. KG			
7) Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Aufsichtsrat			

Erläuterungen zur Übersicht der Gremienbesetzungen aller Institutionen:

Erstmals wurden zum Stichtag 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. Insgesamt über alle Institutionen hinweg fallen 58 Sitze unter diese Kategorie.

Zum Stichtag 31.12.2021 war das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen im organisatorischen Aufbau. Die fachlich dieser Institution zuzuordnenden Gremien sind noch beim Bundesministerium des Innern und für Heimat gelistet. Beim Bericht zum Stichtag 31.12.2022 werden die notwendigen Anpassungen vollzogen.

F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen

Am 12.08.2021 ist das FÜPoG II in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet unter anderem Änderungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGV 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 SGB IV, § 36 Absatz 4 Satz 2 SGB IV und Art. 26 FÜPoG II geregelt.

Mit diesem Bericht liegen zum Stichtag 30.06.2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31.12.2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie für Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen vor. Anhand dieser 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 30.06.2022 66 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger gemeldet. Dazu gehören vier Pflegekassen, die ihr Personal beim Träger selbst integriert hatten, sowie zwei Träger mit der Rechtsform e.V. Somit verblieben 60 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger. Von 59 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegen Antworten vor.

Die Auswertung der Rückmeldungen ergab folgendes Gesamtbild:

Die 59 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger haben insgesamt 88.579 Beschäftigte. Davon sind 73 Prozent Frauen und 27 Prozent Männer.

In Bezug auf **Frauen in Führungspositionen** ergibt sich bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern folgendes Bild:

Insgesamt haben 187 Beschäftigte eine Führungsposition inne: Der Frauenanteil beträgt 24 Prozent und der Männeranteil 76 Prozent.

Im Vergleich zu den Beschäftigten ergibt sich somit ein genau umgekehrtes Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteil.

Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger

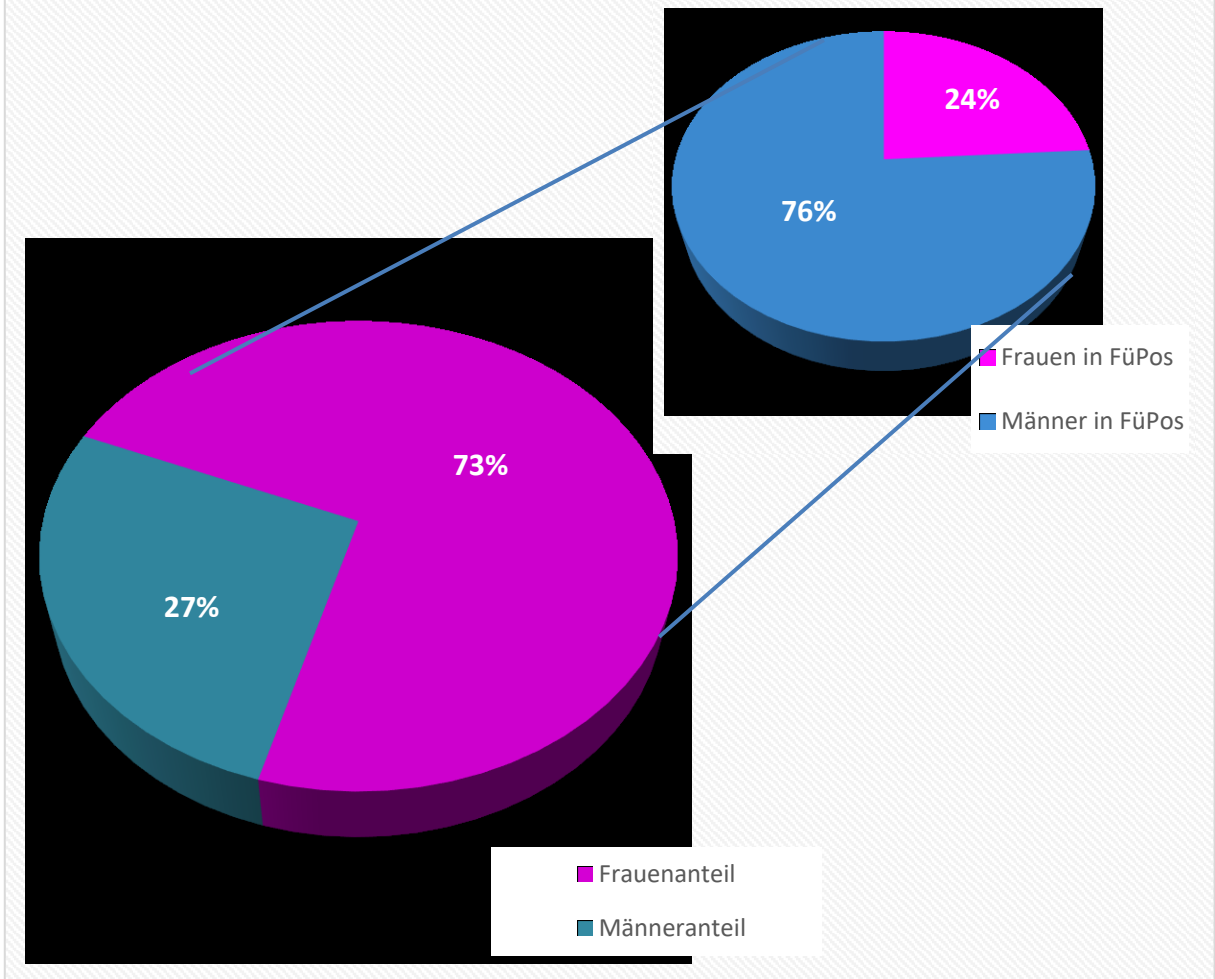
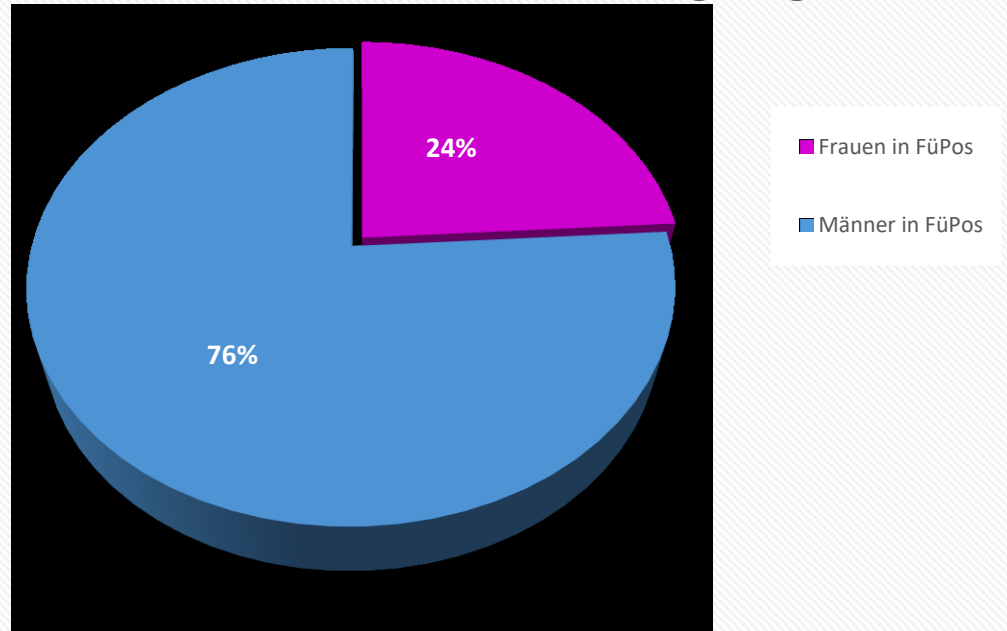


Abb. 1

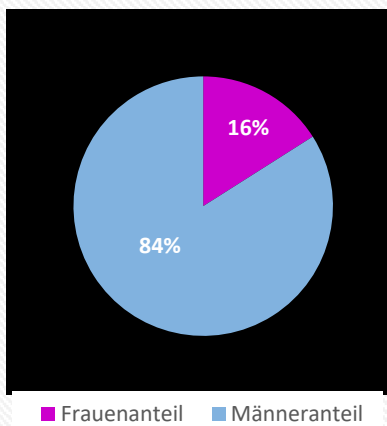
Die Führungspositionen verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

- hauptamtlicher Vorstand:
 - 57 Beschäftigte (16 Prozent Frauen, 84 Prozent Männer)
- Geschäftsführung:
 - 107 Beschäftigte (29 Prozent Frauen, 71 Prozent Männer)
- stellvertretende Geschäftsführung:
 - 23 Beschäftigte (22 Prozent Frauen, 78 Prozent Männer)

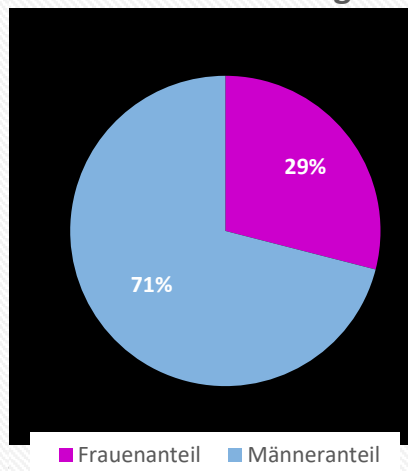
Frauenanteil an Führungspositionen bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern



hauptamtlicher Vorstand



Geschäftsführung



stellvertretende Geschäftsführung

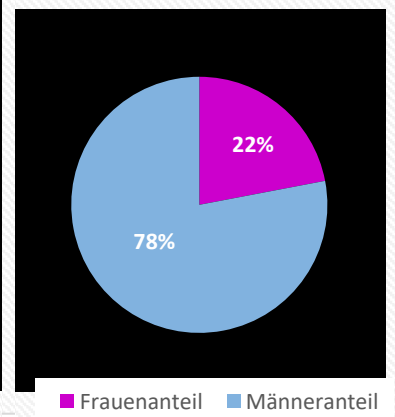


Abb. 2

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger mit mehrköpfigem Vorstand (mindestens 1 Frau und mindestens 1 Mann)

Von 59 gemeldeten landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern haben 32 Träger einen **hauptamtlichen Vorstand**:

Die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit einem hauptamtlichen Vorstand verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

13 Träger haben einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand. Darunter sind acht hauptamtliche Vorstände, die sich jeweils aus zwei Personen zusammensetzen:

In vier dieser Vorstände sind ausschließlich Männer, d.h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent. Die vier weiteren zweiköpfigen Vorstände sind paritätisch besetzt.

Zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen aus drei Personen bestehenden hauptamtlichen Vorstand. In einem dieser beiden Vorstände sind ausschließlich Männer vertreten. Der zweite 3-köpfige hauptamtliche Vorstand setzt sich aus einer Frau und zwei Männern zusammen.

Ein landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger hat einen aus vier Personen bestehenden hauptamtlichen Vorstand. Dieser besteht aus einer Frau und drei Männern.

Zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen sechsköpfigen hauptamtlichen Vorstand. In einem dieser beiden hauptamtlichen Vorstände sitzt eine Frau. Alle übrigen Vorstandspositionen haben in beiden Vorständen Männer inne.

Insgesamt ist festzustellen, dass sechs landesunmittelbare Sozialversicherungsträger die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllen. Vier landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sind paritätisch besetzt und drei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben die gesetzliche Quote zwar anteilig erfüllt. Der Frauenanteil im hauptamtlichen Vorstand beträgt trotzdem weniger als 50 Prozent.

32 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben eine **Geschäftsführung**, die sich im Einzelnen wie folgt zusammensetzt:

Zehn Sozialversicherungsträger haben eine aus mehreren Personen bestehende Geschäftsführung. Bei fünf Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In drei Fällen besteht diese Geschäftsführung jeweils aus zwei Frauen und einem Mann. In den anderen beiden Fällen jeweils aus einer Frau und zwei Männern.

Bei einem landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ist die in diesem Fall vierköpfige Geschäftsführung paritätisch besetzt.

Ein landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger hat eine aus 5 Personen bestehende Geschäftsführung, die ausschließlich mit Männern besetzt ist.

Ein weiterer Sozialversicherungsträger hat eine zehnköpfige Geschäftsführung, die aus drei Frauen und sieben Männern besteht.

Eine weitere Geschäftsführung besteht aus insgesamt 14 Personen. Hier beträgt die Frauenquote 21 Prozent.

In einem Fall besteht die Geschäftsführung eines landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger aus insgesamt 37 Personen. Die Frauenquote beträgt in diesem Fall 30 Prozent.

In der Gesamtbetrachtung ist festzustellen, dass ein landesunmittelbarer Sozialversicherungsträger die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt. Einer der Sozialversicherungsträger hat eine paritätisch besetzte Geschäftsführung. Bei fünf landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern wird die gesetzliche Quote zwar anteilig erfüllt. Der Frauenanteil liegt jedoch jeweils unter 50 Prozent.

Nur drei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben die gesetzlichen Vorgaben erfüllt und einen Frauenanteil, der über 50 Prozent liegt.

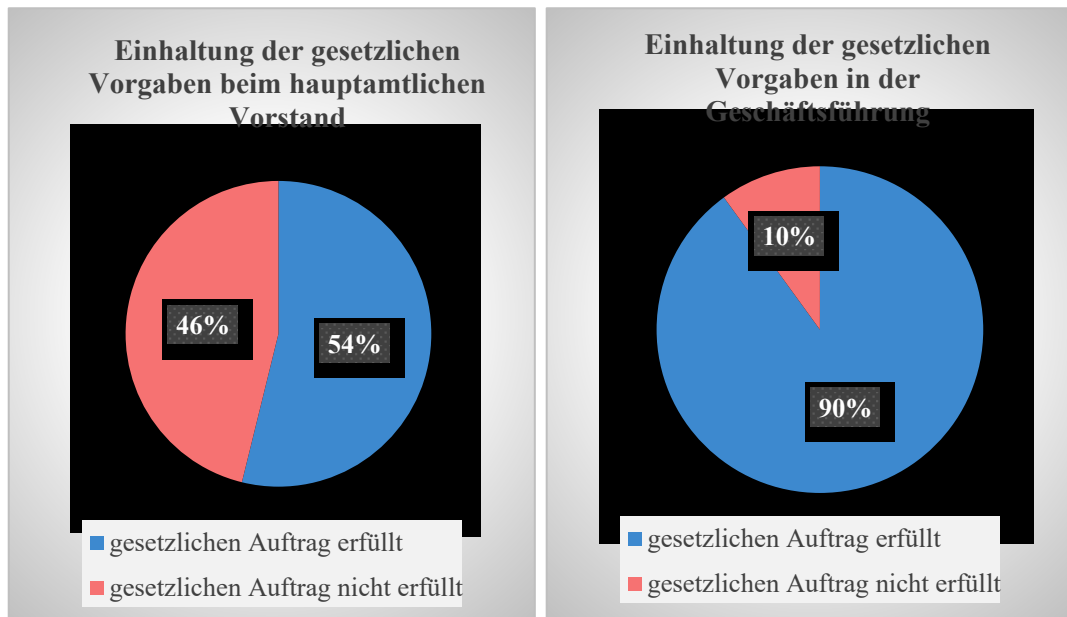
Stellvertretende Geschäftsführung

Die Ebene der stellvertretenden Geschäftsführung ist bei keinem der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mehrköpfig besetzt.

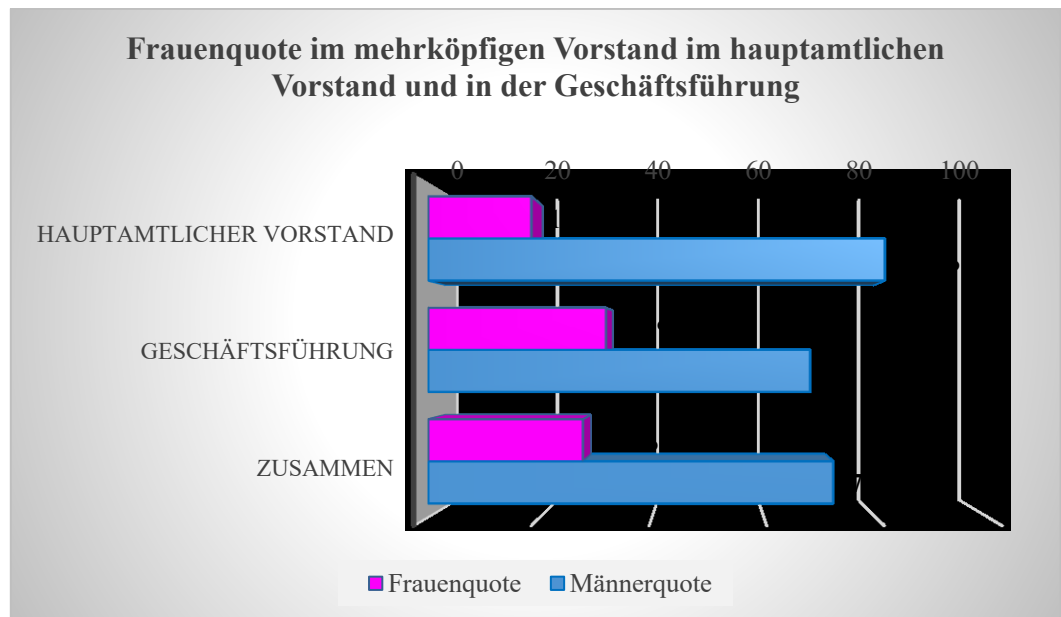
Ein Vergleich zwischen dem hauptamtlichen Vorstand und der Geschäftsführung der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ergibt folgendes Bild. So ist zu erkennen, dass

- bei der Geschäftsführung lediglich ein Träger die gesetzliche Vorgabe von mindestens einer Frau und einem Mann bei einem mehrköpfigen Vorstand nicht erfüllt hat. Dagegen finden sich sechs Träger mit einem hauptamtlichen Vorstand, die den gesetzlichen Auftrag nicht erfüllen.

Damit halten 90 Prozent der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger bei der Besetzung der Geschäftsführung die gesetzlichen Vorgaben ein, während dies beim hauptamtlichen Vorstand nur bei 54 Prozent der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Fall ist.



- Außerdem ist zu erkennen, dass bei der paritätischen Besetzung der hauptamtliche Vorsitz in den Vordergrund rückt. Hier sind vier Sozialversicherungsträger paritätisch besetzt. Anders dagegen im Geschäftsbereich mit nur einem Träger.
- In dem Bereich der Frauenquote unterhalb von 50 Prozent zeigten beide Sektoren die gleichen niedrigen Frauenquoten von 17 Prozent bis 33 Prozent.
- Nur in der Geschäftsführungsebene konnten drei Träger mit einer Frauenquote von 67 Prozent punkten. Sie stellen damit eine Ausnahme dar.
- Eine Darstellung der Frauenquote der einzelnen Bereiche ab einem mehrköpfigen Vorstand ergibt:
 - hauptamtlicher Vorstand: 18 Prozent
 - Geschäftsführungsebene: 32 Prozent
 - Insgesamt ergibt sich aus beiden Sektoren (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) zusammen eine Frauenquote von 28 Prozent.



Vergleich mit bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

Von den 70 gemeldeten bundesunmittelbaren Trägern haben 58 Träger einen **hauptamtlichen Vorstand**.

21 bundesunmittelbare Träger haben einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand. Darunter sind 18 Vorstände, die sich aus zwei Personen zusammensetzen. In zehn dieser Vorstände sind ausschließlich Männer, d.h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent. Die übrigen zweiköpfigen Vorstände sind paritätisch besetzt.

Drei hauptamtliche Vorstände bestehen aus einem jeweils 3-köpfigen Vorstand. Jeder dieser Vorstände ist mit einer Frau und zwei Männern besetzt.

12 bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben eine **Geschäftsführung**, die sich wie folgt zusammensetzt:

Fünf bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben eine aus mehreren Personen bestehende Geschäftsführung. Bei einem Träger besteht die Geschäftsführung aus zwei Personen. Diese Geschäftsführung ist paritätisch besetzt.

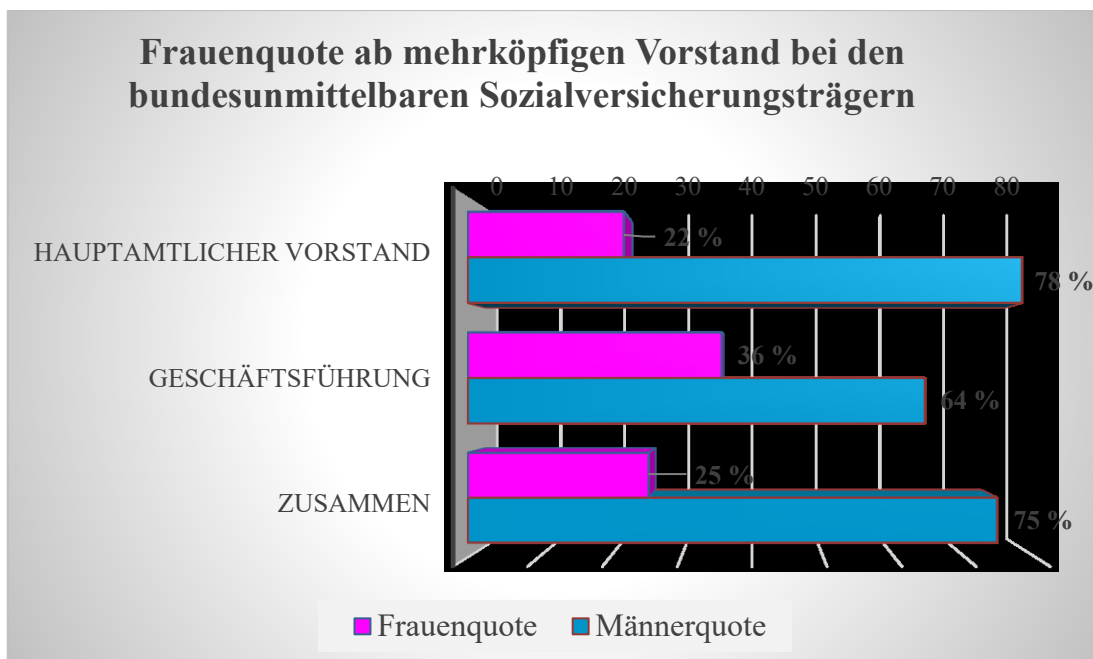
Bei vier bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In einem Fall ist die Geschäftsführung mit drei Männern besetzt, d. h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent.

In einem Fall besteht die Geschäftsführung aus zwei Frauen und einem Mann. In den übrigen Fällen besteht die jeweils dreiköpfige Geschäftsführung aus einer Frau und zwei Männern.

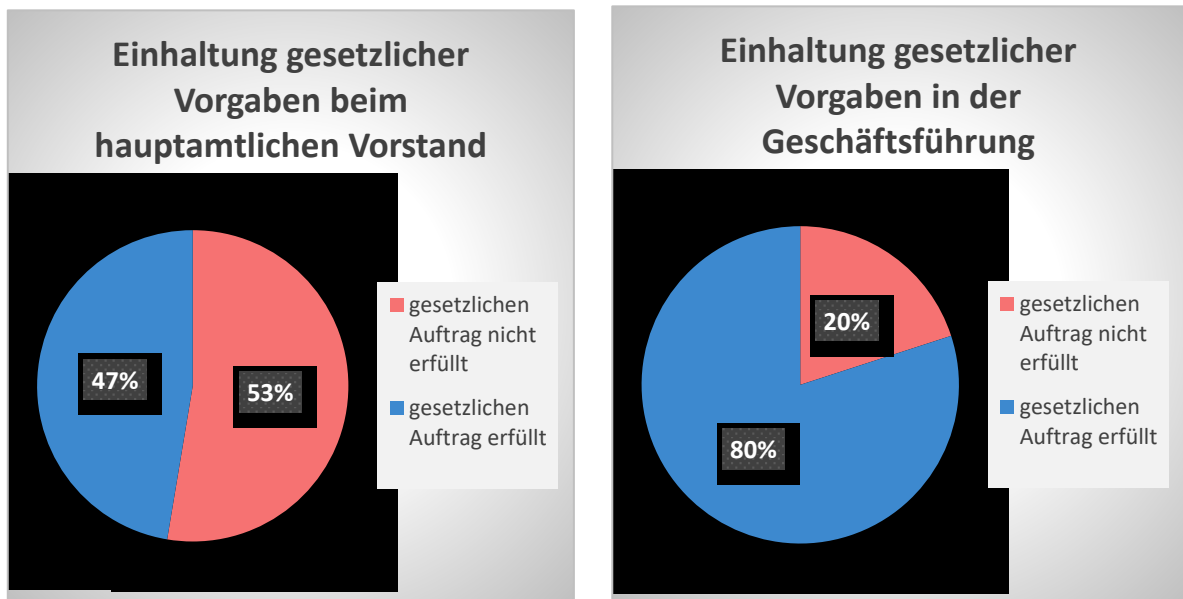
Bei sieben bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus einer Person. In allen sieben Fällen handelt es sich hierbei um Männer.

- Frauenquote der einzelnen Bereiche ab einem mehrköpfigen Vorstand
 - hauptamtlicher Vorstand: 22 Prozent
 - Geschäftsführungsebene: 36 Prozent

Insgesamt ergibt sich aus beiden Sektoren (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) zusammen eine Frauenquote von 25 Prozent.



Nur ein bundesunmittelbarer Träger hat die gesetzlichen Vorgaben, die für die Besetzung einer mehrköpfigen Geschäftsführung gelten, nicht eingehalten.



Ein Blick in die Bereiche 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.

So beträgt beispielsweise im Bereich Krankenversicherung der Frauenanteil an den hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern 21,05 Prozent. Von insgesamt 76 hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern sind 16 Frauen und 60 Männer.

Bei den 20 Krankenkassen, die einen mehrköpfigen Vorstand haben und daher unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, gibt es insgesamt 37 Vorstandsmitglieder, davon sind 8 Frauen und 29 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit 21,62 Prozent.

Bei diesen 20 Krankenkassen handelt es sich um sieben Innungs- und Ersatzkassen sowie 13 Betriebskrankenkassen. Drei Ersatzkassen haben einen 3-köpfigen 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 zehn dieser Krankenkassen verstoßen gegen das Mindestbeteiligungsgebot, da ihr 2-köpfiger Vorstand mit zwei Männern besetzt ist.

Die drei bundesunmittelbaren Krankenkassen, die einen 3-köpfigen Vorstand haben, erfüllen das Mindestbeteiligungsgebot, da in jedem dieser Vorstände eine Frau sowie zwei Männer Vorstandsmitglieder sind.

Im Sektor Unfallversicherung ergibt sich folgendes Gesamt: Der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt insgesamt betrachtet bei 18,75 Prozent. Die Mehrzahl der Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ist männlich dominiert. Lediglich die

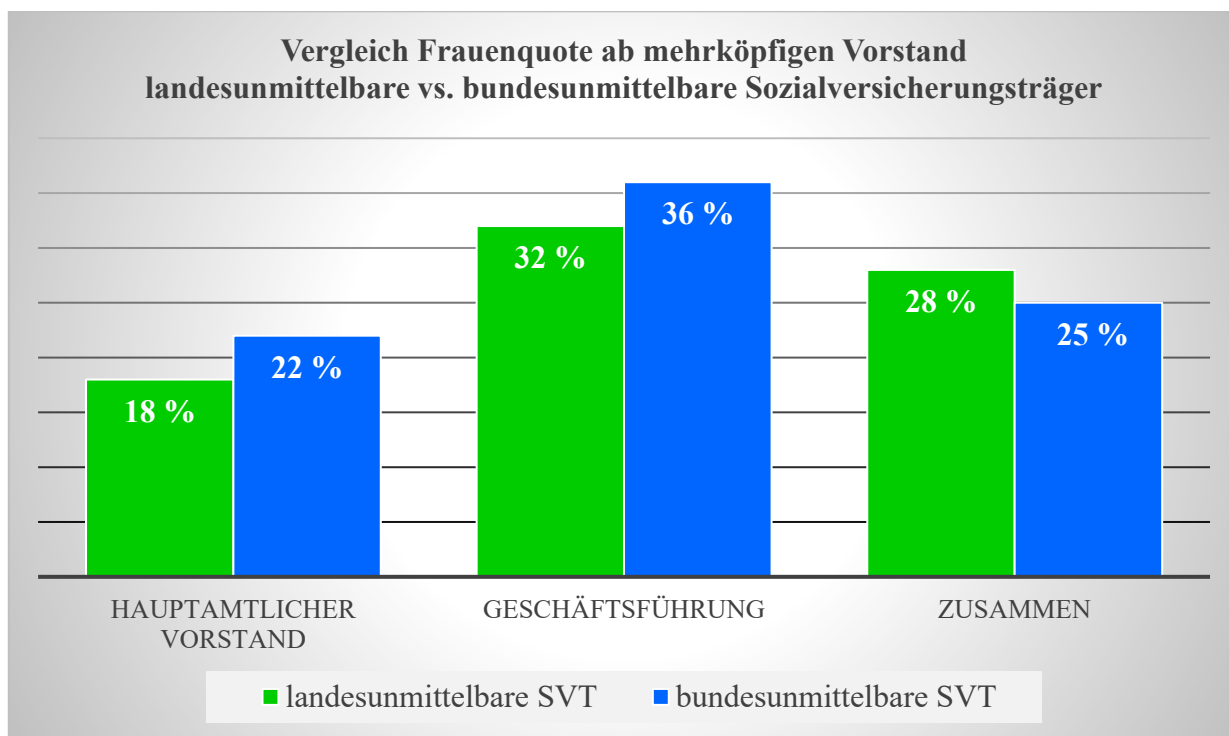
Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft hat in ihrer 3-köpfigen Geschäftsführung zwei Frauen.

Betrachtet man im Vergleich dazu alle bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger insgesamt, beträgt die Frauenquote an den hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern 23 Prozent.

Im Vergleich der bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund eine positive Ausnahme dar. Hier sind zwei Frauen Mitglieder in einem insgesamt 3-köpfigen Vorstandsgremium.

Bei den Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ergibt sich ein vergleichbares 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.

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger vs. bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger



Im direkten Vergleich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger zeigt sich, dass die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowohl in ihren hauptamtlichen Vorständen als auch im Bereich der Geschäftsführungen einen etwas

höheren Frauenanteil verzeichnen als die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger.

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. So ist beispielsweise bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil an den Beschäftigten mit 73 Prozent wesentlich höher als der Frauenanteil an den Führungspositionen mit 24 Prozent. Bei den Männern ist das Verhältnis dementsprechend genau umgekehrt.

Zudem liegt sowohl bei den landes- wie den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil bei den Führungspositionen (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) mit 28 Prozent und 25 Prozent unterhalb des gesetzlich vorgesehenen Frauenanteils.

GLEICHSTELLUNGS- INDEX 2022

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



2023

Statistisches Bundesamt

Autor

Christian Meißner

Unter Mitarbeit von

Alexandra Nitze
Jens Schneiderle

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

www.destatis.de

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

Zentraler Auskunftsdienst:
Tel. +49 611 75 2405

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 2023

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Zeichenerklärung und Abkürzungen	4
Einleitung	5
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2022	6
Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg	6
Frauenanteil an Führungspositionen	6
Frauen in verschiedenen Führungspositionen	8
Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen	10
Vergleich der Ergebnisse 2022 zu denen des Vorjahres	12
Anhangtabellen	14
Tabelle 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022	14
Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2022	15
Tabelle 3 Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2022	16
Tabelle 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2021 und 30.06.2022	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 Seite 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 Führungspositionengesetz) 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 Seite 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 Führungspositionengesetz – 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 Gleichstellungsindex bildet den Stand zum 30. Juni 2022 ab und ist mit den Erhebungen zu den Folgejahren die Basis für die Beurteilung der Fortschritte beziehungsweise 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 erstmals 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 obenstehende Abkürzungsverzeichnis. Der als oberste Bundesbehörde eingerichtete Unabhängige Kontrollrat befand sich zum Stichtag 30. Juni 2022 noch personell im Aufbau und wird daher erst beim Gleichstellungsindex 2023 einbezogen.

Die Darstellung bietet einen Vergleich zwischen den obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2022 und zu den Vorjahresergebnissen. Die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 4 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2022

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2022 auf insgesamt 32 227 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 17 680 weiblichen Beschäftigten beziehungsweise 55 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 73 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 67 % und dem BMG mit 65 %. Nur drei der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 42 % und das BMVg sowie das AA 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 2021 bis zum 30. Juni 2022 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 57 %. 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 neun der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Das BMWSB verzeichnete im oben genannten Zeitraum keine beruflichen Aufstiege bei den weiblichen Beschäftigten (53 %). Die nächstgrößere Abweichung ergab sich für das BR, bei welchem der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (43 %) um 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMDV (66 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit zwölf Prozentpunkten und bei der BKM (71 %) mit elf Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 79 % wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BVerfG mit 75 % und bei der BKM mit 71 %. Fünf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

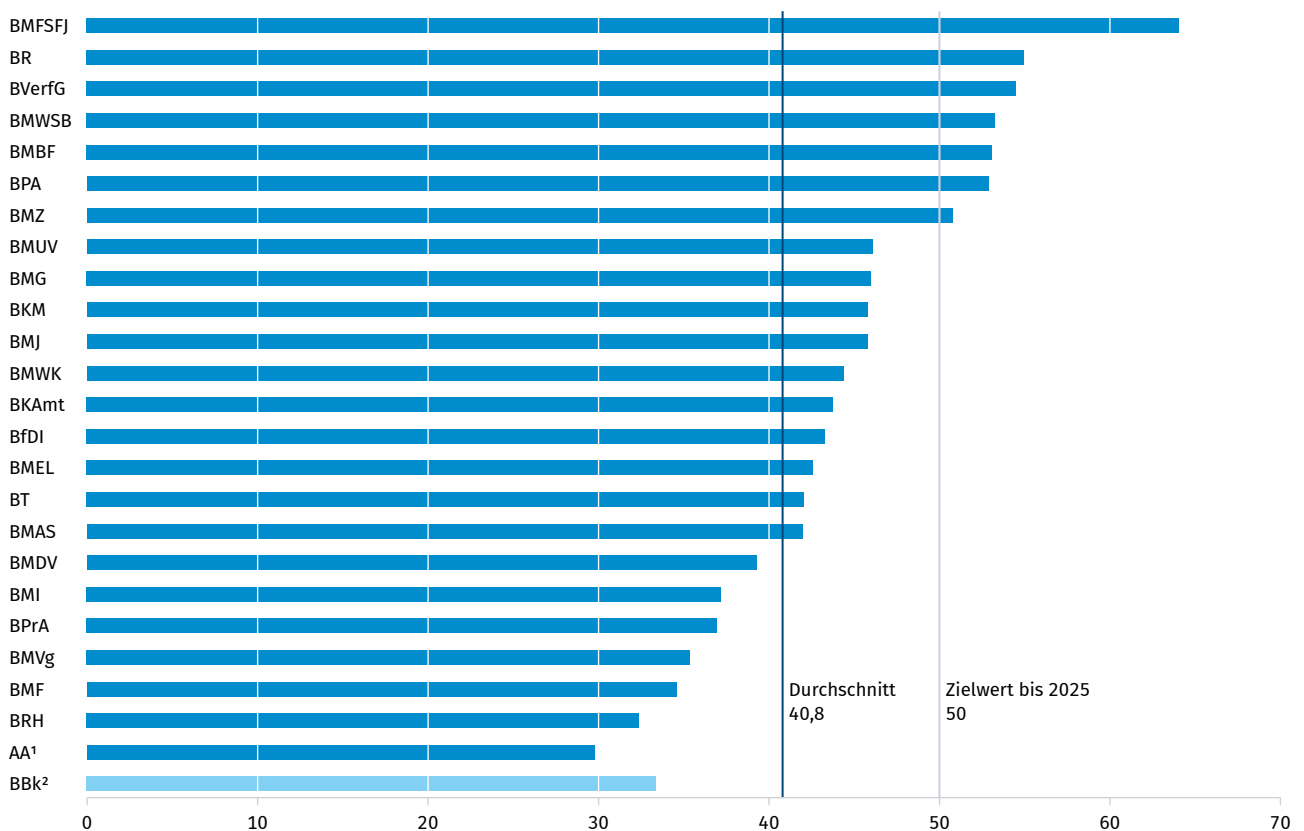
Frauenanteil an Führungspositionen

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 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 12 420 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 im BPA lagen beide Anteile mit 60 % gleich auf, im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 58 % den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. 12 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 sowie beim AA mit jeweils 38 %. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 % ein, mit Abstand gefolgt vom BMG mit 61 % und dem BPA mit 60 %. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigte die BKM mit einem Anteil von 59 %, das BMZ sowie das BMEL mit jeweils 58 %. Hinzu kommen das BMUV und das BMBF mit jeweils 57 %. Das BMI erreichte ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern.

In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungssämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungssämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzten- 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 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 3 451 Beschäftigte, 41 % davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen sieben der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Unter dem Durchschnitt lagen das AA mit 30 %, der BRH mit 32 %, das BMF sowie das BMVg mit jeweils 35 % und das BPrA sowie das BMI mit jeweils 37 % und das BMDV mit 39 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMAS sowie die BT mit jeweils 42 % und das BMEL sowie der BfDI mit jeweils 43 %. Deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 64 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Führungspositionen. Insgesamt beschäftigten 17 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 2022
in %



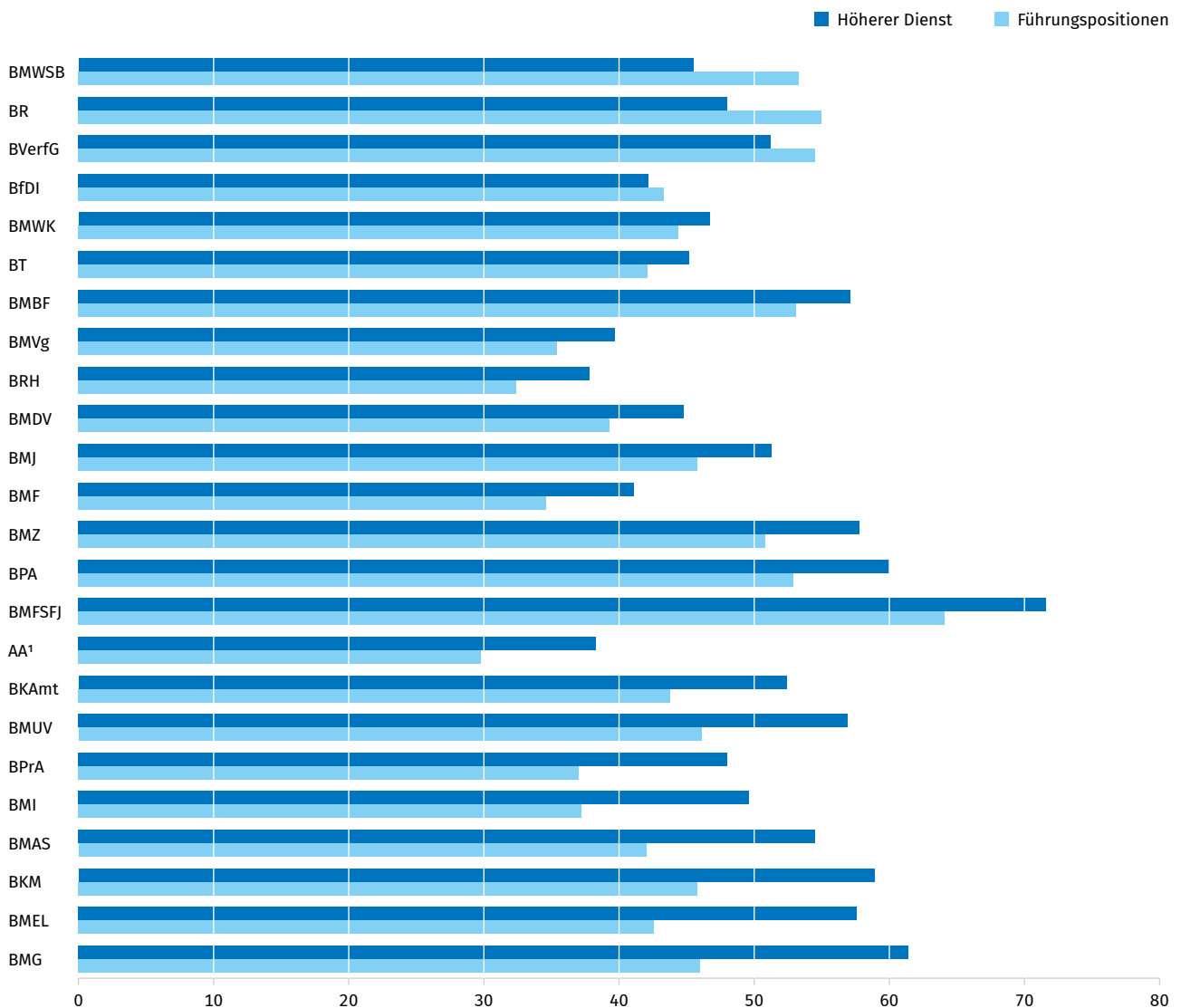
¹ Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

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 33 %.

Der Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im höheren Dienst lag bei dem Großteil der obersten Bundesbehörden unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. So fielen etwa die Abstände beim BMG sowie dem BMEL mit jeweils 15 Prozentpunkten und bei der BKM sowie dem BMAS mit jeweils 13 Prozentpunkten besonders groß aus. Ausnahmen bildeten hingegen das BMWSB, das BR, das BVerfG 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 2022
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. Vereinzelt zeigte sich, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnahm. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 42 %. Hierbei wurden erstmalig Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben. Damit soll eine realistische Darstellung gewährleistet werden. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 35 % sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 40 %. Für die Staatssekretärs Ebene wurde ein Frauenanteil von 46 % erreicht.

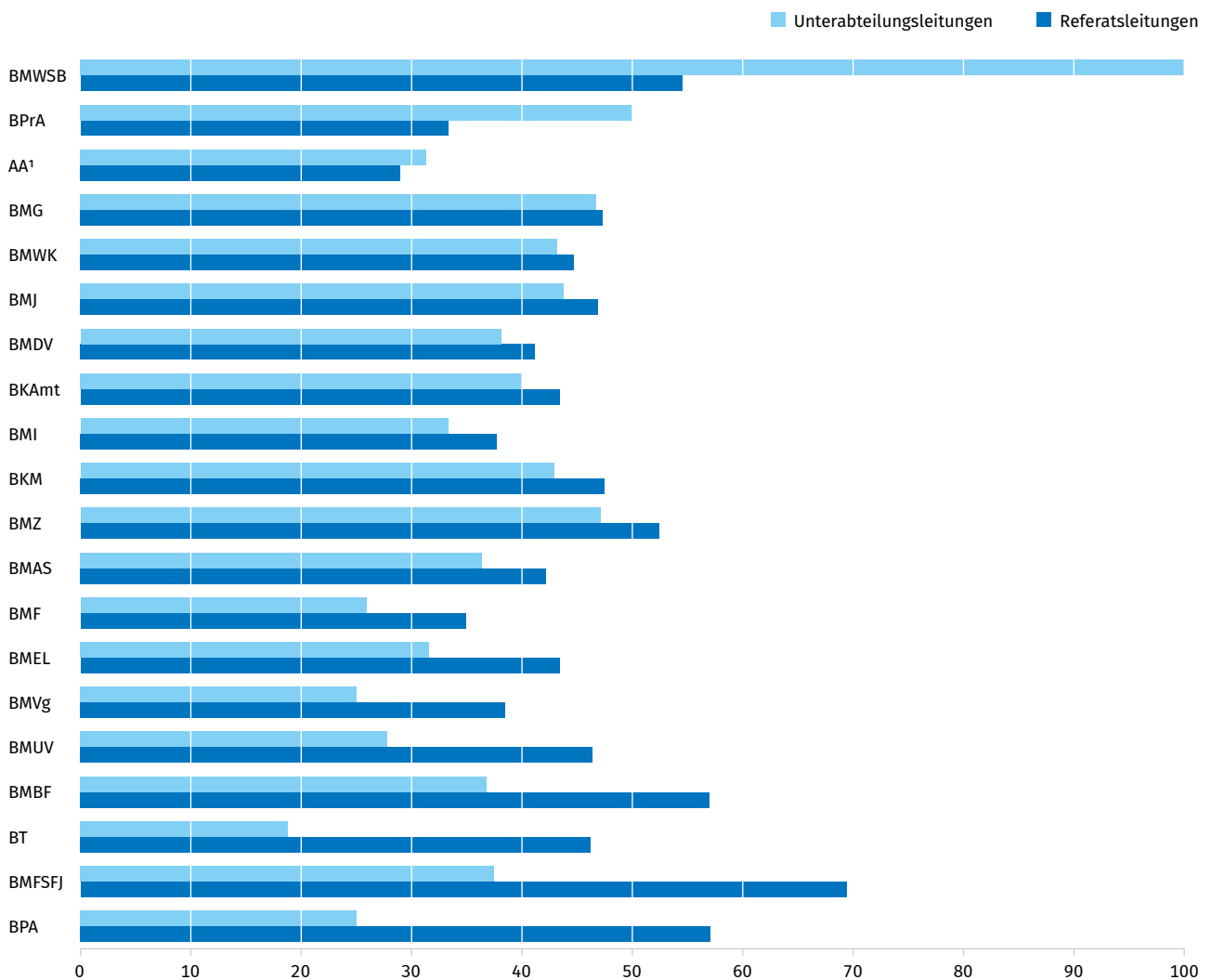
Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit 69 % und im BVerfG sowie im BR mit jeweils 60 %, wobei die ersten beiden obersten Bundesbehörden auch die höchsten Frauenanteile an

deren Gesamtbeschäftigung aufwiesen. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BPA sowie das BMBF mit jeweils 57 %, das BMWSB mit 55 % und das BMZ mit 52 %. Den geringsten Frauenanteil wies hier das AA mit 29 % auf, ohne Berücksichtigung der Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 24 %. Im BPrA mit 33 %, dem BRH mit 34 % und dem BMF mit 35 % waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls nur in geringem 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 BPA und im BMFSFJ mit jeweils 32 Prozentpunkten sowie in der BT mit 27 Prozentpunkten deutlich.

Im BMWSB wurden die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt, im BPrA belief sich ihr Anteil auf 50 %. 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 die BT mit 19 %, das BPA und das BMVg mit jeweils 25 % und das BMF mit 26 %.

Abbildung 3
Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2022
in %



Ohne BBk

BfDI, BR, BRH und BVerfG verfügen über keine 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, der BfDI, das BPA, das BKAMt und das BMF durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMUV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 78 %, beim BfDI auf 75 %, beim BPA auf 71 %, beim BKAMt auf 63 % und beim BMF auf 55 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BMWSB, im BMWK und im BMEL erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH sowie im BMDV mit jeweils 18 %. Bei der BKM und im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärebene fanden sich in 15 der 21 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BMBF, im BMFSFJ, im BMJ, im BPrA sowie im BR war die beamtete Staatssekretärebene vollständig mit Frauen besetzt und im AA und im BMAS zu jeweils zwei Dritteln. Im BMVg, BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 %, im BMI sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMWK 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 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 946 Personen beziehungsweise 18 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 80 %. Bei Betrachtung der 897 aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % der Beschäftigten insgesamt), zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 76 % waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 97 % die Betreuung von Kindern als Grund dafür an, und nur zu 3 % 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 2 377 zum 30. Juni 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 19 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 30 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 8 %. Mit einem Anteil von 77 % übten hier erheblich mehr Frauen als Männer ihre Beschäftigung in Teilzeit aus. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren im höheren Dienst 4 % der Frauen und nur 2 % der Männer.

Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2022 gerade einmal 361 beziehungsweise 10 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 73 % 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 6 % Frauen (Männer: 3 %), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. 3 % der Abteilungsleiterinnen einschließlich Direktorinnen war in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle Abteilungsleiter und Direktoren in Vollzeit arbeiteten. In der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen wies das BVerfG mit 36 % auf, gefolgt vom BfDI mit 23 %, dem BMFSFJ, dem BMBF sowie dem BPA mit jeweils 22 %. Im BPrA und BMWSB 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 der BRH mit 5 % auf. Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich nahezu ausschließlich bei den Referatsleitungen: Der Anteil der mit dieser Führungsposition betrauten Frauen als auch Männer belief sich dabei jeweils auf unter 1 %.

Abbildung 4
Teilzeitanteil bei Frauen in obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2022
 in %



Ohne BBk

¹ Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

Vergleich der Ergebnisse 2022 zu denen des Vorjahres

Mit Errichtung des BMWSB im Dezember 2021 erhöhte sich die Zahl der obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf 24. Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren in diesen 24 obersten Bundesbehörden 32 227 Beschäftigte tätig. Das waren 502 Personen oder 2 % 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, so dass in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist. Der Frauenanteil bei den beruflichen Aufstiegen wuchs gegenüber dem Vorjahr um etwas mehr als einen Prozentpunkt auf 57 %.

Weitere 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 fast einen Prozentpunkt auf 49 %. In 12 von 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk und BMWSB) überstieg der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert. Einen deutlichen Zuwachs um fast fünf Prozentpunkte auf 60 % erfuhr dabei vor allem das BPA. Während das BMI mit einer Erhöhung um zweieinhalb Prozentpunkte ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst erzielte, konnte dies im BR durch einen Rückgang des Frauenanteils im höheren Dienst um 2 Prozentpunkte auf 48 % knapp nicht mehr erreicht werden. Auch im BPrA sank der Frauenanteil im höheren Dienst auf unter 50 %, wodurch sich die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk und unter Berücksichtigung des BMWSB von zehn auf 13 Behörden erhöhte, 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 2022 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 41 %, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. In 19 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BMWSB) sowie bei der BBk erhöhte sich der Frauenanteil an Führungspositionen, allen voran beim BPA um acht Prozentpunkte auf 53 %. Daneben erreichten ebenfalls das BMBF und das BMZ mit einer Steigerung um jeweils vier Prozentpunkte auf 53 % und 51 % einen höheren Frauenanteil an Führungspositionen, ebenso das neu errichtete BMWSB mit 53 %. Neben dem BMFSFJ, dem BR und dem BVerfG waren es gegenüber dem Vorjahr nun vier weitere und somit sieben oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil an Führungspositionen. Weitgehend auf dem Vorjahresniveau verblieb der Anteil der Frauen an Führungspositionen hingegen im BVerfG mit 55 % und im BMAS mit weiterhin 42 %. Rückgänge um drei Prozentpunkte waren beim BPrA auf 37 % sowie um jeweils einen Prozentpunkt beim BMJ auf 46 % und bei der BT auf 42 % 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 etwa eineinhalb Prozentpunkte auf 42 % an, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA, während der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen mit 35 % auf dem Wert des Vorjahres stagnierte. Bestand zwischen den Frauenanteilen in diesen beiden Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch eine Diskrepanz von fünf Prozentpunkten, erhöhte sie sich im Berichtsjahr auf sieben Prozentpunkte. Nur noch das BPrA und das AA wiesen zum 30. Juni 2022 einen höheren Anteil von Frauen in der Führungsebene der Unterabteilungsleitungen als im Vorjahr auf. Bei dem BfDI, dem BMI, dem BMDV sowie dem BMWK kehrte sich das Verhältnis hingegen um.

Wie im Vorjahr beschäftigten das BMFSFJ, das BVerfG, das BR sowie das BMBF mehr Frauen als Männer in Referatsleitungen. Hinzu kam erstmalig das BMWSB mit 55 % sowie das BPA mit einem starken Zuwachs um über acht Prozentpunkte auf 57 % und das BMZ mit einem Anstieg um drei Prozentpunkte auf 52 %. Hinsichtlich der Besetzung von Unterabteilungsleitungen wies das BMWSB eine vollständig weibliche Besetzung auf. Das BPrA besetzte die Unterabteilungsleitungen paritätisch. Bei der Besetzung von

Abteilungsleitungen war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils um 7 Prozentpunkte auf 40 % zu verzeichnen. Während das BKAm und das BPA ihren Frauenanteil an Abteilungsleitungen deutlich erhöhten, konnte bei der BKM, dem BMBF sowie der BT eine paritätische Besetzung der Abteilungsleitungen nicht gehalten werden. Demgegenüber konnten das BMWK sowie das BMEL eine paritätische Besetzung der Abteilungsleitungen erreichen, ebenfalls das erstmals dazugekommene BMWSB. Zudem beschäftigten das BMF, das BMUV sowie der BfDI gegenüber dem Vorjahr mehr Frauen als Männer in Abteilungsleitungen. Die Besetzung auf Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und -sekretäre mit Frauen konnte in den obersten 24 Bundesbehörden (ohne BBk) in der neuen 19. Legislaturperiode insgesamt von einem Viertel auf 46 % gesteigert werden. Neben dem BMFSFJ, dem BR und dem BMEL sind die Staatssekretärebene ebenfalls im BMJ, im BMBF und im BPrA vollständig mit Frauen besetzt, eine paritätische Besetzung konnte im BMG, dem BMVg sowie dem BMUV erzielt werden.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt verharrte weitgehend auf dem Vorjahresniveau von 18 %, wohingegen der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung um einen Prozentpunkt auf 80 % zurückging. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, erhöhte sich um einen Prozentpunkt auf 30 %, bei den männlichen Beschäftigten im höheren Dienst blieb der Anteil unverändert bei 8 %. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen erhöhte sich um 8 % auf 265, die der in Teilzeit beschäftigten Männer um 5 % auf 96 (jeweils auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA). Insgesamt sank jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an Frauen in Führungspositionen um einen Prozentpunkt auf 19 %, der entsprechende Männeranteil verblieb auf dem Vorjahresniveau von 5 %.

Tabelle 1
Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %							
		an Beschäftigten	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg ¹	an Führungspositionen				
					insgesamt	an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen ²	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen
AA ³	6648	49,4	38,3	48,8	29,8 ³	66,7	35,5	31,3	29,0 ³
BfDI	287	51,2	42,2	60,7	43,3	-	75,0	-	38,5
BKAmt	788	55,1	52,4	55,4	43,8	0,0	62,5	40,0	43,4
BKM	398	60,1	58,9	71,4	45,8	-	0,0	42,9	47,5
BMAS	1309	61,0	54,5	68,4	42,0	66,7	44,4	36,4	42,2
BMBF	1368	61,2	57,1	58,9	53,1	100,0	25,0	36,8	57,0
BMDV	1602	53,7	44,8	66,2	39,3	33,3	18,2	38,1	41,2
BMEL	1139	60,8	57,6	63,6	42,6	100,0	50,0	31,6	43,4
BMF	2174	54,5	41,1	55,2	34,6	25,0	54,5	25,9	34,9
BMFSFJ	977	73,0	71,6	78,9	64,1	100,0	33,3	37,5	69,4
BMG	1009	65,1	61,4	60,0	46,0	50,0	25,0	46,7	47,3
BMI	2139	54,7	49,6	56,5	37,2	33,3	40,0	33,3	37,7
BMJ	905	62,5	51,3	57,4	45,8	100,0	25,0	43,8	46,9
BMUV	1200	60,1	56,9	62,5	46,1	50,0	77,8	27,8	46,4
BMVg	1571	48,7	39,7	44,4	35,4	50,0	22,2	25,0	38,5
BMWK	2286	53,7	46,7	57,4	44,4	25,0	50,0	43,2	44,7
BMWSB	30	53,3	45,5	0,0	53,3	0,0	50,0	100,0	54,5
BMZ	1119	56,7	57,8	52,6	50,8	0,0	42,9	47,1	52,4
BPA	557	60,0	60,0	66,7	52,9	0,0	71,4	25,0	57,1
BPrA	222	58,1	48,0	52,9	37,0	100,0	33,3	50,0	33,3
BR	208	56,7	48,0	42,9	55,0	100,0	25,0	-	60,0
BRH	1087	42,1	37,8	43,3	32,4	0,0	18,2	-	33,9
BT	2996	51,7	45,2	54,8	42,1	0,0	40,0	18,8	46,2
BVerfG	208	67,3	51,2	75,0	54,5	-	0,0	-	60,0
Insgesamt⁴	32227	54,9	49,0	57,1	40,8³	46,2	39,8	34,8	41,7³
nachrichtlich: BBk	6545	44,2	43,9 ⁵	41,6	33,4 ⁵	/	/	/	/

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022.

2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

3 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

4 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2022 waren von den 32 227 Beschäftigten aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 55 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 49 % Frauen.
- Bei allen vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) waren 57 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 41 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Staatssekretären/-innen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 46 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Abteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 40 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 35 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 42 % Frauen.

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

Tabelle 2
Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2022

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	4,8	0,3 ¹	82,6	9,3	0,5 ¹	17,4	2,0	0,2 ¹
BfDI	22,3	23,3	82,8	48,1	30,8	17,2	12,2	17,6
BKAmt	13,1	9,8	80,6	21,0	18,4	19,4	6,1	3,2
BKM	20,9	10,4	74,7	28,3	13,6	25,3	14,5	7,7
BMAS	25,4	19,1	81,9	40,4	27,9	18,1	15,9	12,8
BMBF	27,7	21,7	84,2	43,8	32,9	15,8	14,6	9,0
BMDV	20,8	9,8	82,9	29,3	16,7	17,1	9,6	5,4
BMEL	25,5	18,4	85,5	40,5	33,3	14,5	11,6	7,4
BMF	19,1	8,0	81,9	29,9	17,1	18,1	7,8	3,2
BMFSFJ	30,3	22,1	89,5	42,1	29,8	10,5	18,2	8,5
BMG	20,9	11,7	91,0	31,7	22,2	9,0	6,3	2,7
BMI	18,4	9,9	80,9	30,9	13,3	19,1	0,0	7,9
BMJ	23,3	13,7	83,9	28,5	22,9	16,1	8,6	6,0
BMUV	18,0	10,4	85,2	23,2	19,7	14,8	7,7	2,4
BMVg	9,0	2,4	89,4	20,6	4,4	10,6	2,2	1,2
BMWK	23,0	13,5	76,4	34,3	22,7	23,6	14,6	6,3
BMWSB	3,3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BMZ	25,8	19,5	76,1	41,8	29,2	23,9	20,8	9,5
BPA	18,5	21,6	83,5	28,3	29,6	16,5	12,5	12,5
BPrA	10,8	0,0	83,3	0,0	0,0	16,7	3,8	0,0
BR	25,0	15,0	73,1	25,0	18,2	26,9	7,7	11,1
BRH	21,6	5,1	68,1	29,5	11,4	31,9	8,6	2,2
BT	29,2	11,9	69,5	35,0	18,9	30,5	12,7	6,8
BVerfG	25,0	36,4	92,3	23,8	50,0	7,7	10,0	20,0
Insgesamt²	18,5	10,5¹	80,1	30,3	18,8¹	19,9	8,5	4,7¹
nachrichtlich: BBk	23,2	16,4 ³	73,4	38,6 ³	31,5 ³	26,6	11,4 ³	8,9 ³

1 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

2 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 16 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 80 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 30 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 20 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 20 % Männer.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 8 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 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 mit einbezogen.

Tabelle 3
Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2022

Oberste Bundesbehörden	Beurlaubte / Freigestellte in %							
	Anteil an allen Beschäftigten	Frauenanteil	Anteil an Frauen im höheren Dienst	Anteil an Frauen in Führungspositionen	aufgrund von Familienaufgaben		aufgrund von Pflegeaufgaben	
					Anteil an Beurlaubung/Freistellungen insgesamt	Frauenanteil	Anteil an Beurlaubung/Freistellung insgesamt	Frauenanteil
AA ¹	3,9	63,2	4,7	0,5 ¹	90,7	61,1	9,3	83,3
BfDI	2,8	100,0	3,7	-	100,0	100,0	0,0	-
BKAmt	2,0	68,8	4,9	2,0	100,0	68,8	0,0	-
BKM	2,5	90,0	4,0	-	100,0	90,0	0,0	-
BMAS	2,1	82,1	2,4	0,0	96,4	81,5	3,6	100,0
BMBF	2,3	90,6	5,3	-	96,9	93,5	3,1	0,0
BMDV	3,1	82,0	5,7	0,0	100,0	82,0	0,0	-
BMEL	2,8	87,5	4,6	0,0	100,0	87,5	0,0	-
BMF	2,7	74,6	4,0	1,2	98,3	74,1	1,7	100,0
BMFSFJ	4,5	93,2	7,2	1,2	100,0	93,2	0,0	-
BMG	1,9	89,5	4,9	-	100,0	89,5	0,0	-
BMI	2,9	82,3	-	0,0	100,0	82,3	0,0	-
BMJ	3,8	91,2	5,0	-	100,0	91,2	0,0	-
BMUV	2,6	87,1	4,5	1,4	100,0	87,1	0,0	-
BMVg	0,5	50,0	0,7	-	100,0	50,0	0,0	-
BMWK	2,8	78,1	6,0	0,0	100,0	78,1	0,0	-
BMWSB	-	-	-	-	-	-	-	-
BMZ	3,8	76,7	5,1	3,1	100,0	76,7	0,0	-
BPA	2,9	100,0	5,8	-	100,0	100,0	0,0	-
BPrA	1,4	100,0	-	-	100,0	100,0	0,0	-
BR	1,0	100,0	4,2	9,1	100,0	100,0	0,0	-
BRH	1,5	62,5	3,8	-	93,8	66,7	6,3	-
BT	1,8	68,5	3,4	-	96,3	69,2	3,7	50,0
BVerfG	3,8	100,0	-	-	100,0	100,0	0,0	-
Insgesamt²	2,8	76,5	4,3	0,6¹	96,7	76,5	3,3	76,7
nachrichtlich: BBk	2,2	75,7	3,8 ³	-	100,0	75,7	0,0	-

1 Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

2 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 76 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 1 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 97 % aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen aufgrund von Familienaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 76 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 77 % Frauen.

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

Tabelle 4
Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2021 und 30.06.2022

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %							
	an den Beschäftigten		im höheren Dienst		an Führungspositionen			
	2021	2022	2021	2022	insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
AA ¹	49,4	49,4	37,3	38,3	23,5	29,8 ¹	30,2	31,3 ¹
BfDI	52,0	51,2	44,9	42,2	36,0	43,3	-	-
BKAmt	55,1	55,1	51,7	52,4	40,6	43,8	45,0	40,0
BKM	60,3	60,1	60,0	58,9	43,5	45,8	42,9	42,9
BMAS	61,6	61,0	54,5	54,5	41,8	42,0	36,4	36,4
BMBF	59,5	61,2	55,1	57,1	49,3	53,1	22,2	36,8
BMDV	53,5	53,7	44,4	44,8	38,6	39,3	42,9	38,1
BMEL	60,6	60,8	56,0	57,6	40,7	42,6	35,3	31,6
BMF	53,8	54,5	41,1	41,1	33,6	34,6	32,4	25,9
BMFSFJ	73,7	73,0	71,2	71,6	61,8	64,1	46,2	37,5
BMG	64,6	65,1	61,3	61,4	45,4	46,0	43,8	46,7
BMI	54,5	54,7	47,1	49,6	36,4	37,2	37,5	33,3
BMJ	63,1	62,5	53,1	51,3	46,9	45,8	38,9	43,8
BMUV	58,5	60,1	54,0	56,9	42,5	46,1	30,0	27,8
BMVg	49,4	48,7	40,4	39,7	34,7	35,4	24,0	25,0
BMWK	53,3	53,7	46,7	46,7	40,8	44,4	45,9	43,2
BMWSB	-	53,3	-	45,5	-	53,3	-	100,0
BMZ	55,3	56,7	54,5	57,8	47,0	50,8	39,1	47,1
BPA	58,5	60,0	55,4	60,0	44,4	52,9	22,2	25,0
BPrA	59,3	58,1	52,5	48,0	40,0	37,0	100,0	50,0
BR	55,3	56,7	50,0	48,0	52,9	55,0	-	-
BRH	41,9	42,1	36,6	37,8	31,1	32,4	-	-
BT	52,9	51,7	45,3	45,2	42,7	42,1	20,0	18,8
BVerfG	64,8	67,3	55,6	51,2	54,5	54,5	-	-
Insgesamt	54,7	54,9	48,2	49,0	38,9	40,8¹	34,9	34,8¹
nachrichtlich: BBk	44,4	44,2	44,0 ²	43,9 ²	30,9 ²	33,4 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 mit 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

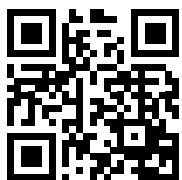


Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: Dezember 2023, 1. Auflage
Gestaltung: 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
-  twitter.com/bmfsfj
-  youtube.com/@familienministerium
-  instagram.com/bmfsfj