

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Dritte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis zum Teil C Gremien des Bundes	9
Einleitung	10
Zusammenfassung	13
I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft.....	13
II. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – oberste Bundesbehörden	14
III. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz.....	15
A. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG	16
I. Struktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen im Anwendungsbereich des FüPoG.....	16
1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FüPoG.....	16
2. Branche	16
3. Unternehmensgröße nach der Zahl der Beschäftigten und Umsatzerlöse	17

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 10. Juni 2020 gemäß Artikel 23 Absatz 1 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

	Seite
II. Anwendung des FöPoG bei den Unternehmen.....	18
1. Aufsichtsrat.....	19
2. Vorstand	19
3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	19
4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	19
III. Aufsichtsrat.....	20
1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat.....	20
2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Aufsichtsräten	21
a) Grundsätzliche Angaben.....	21
b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats – Verteilung auf die Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank.....	22
c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Hauptbranchen.....	23
d) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Unternehmensgröße.....	24
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat	25
4. Beachtung des Verschlechterungsverbots	26
IV. Vorstand	26
1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	26
2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Vorständen	29
a) Grundsätzliche Angaben.....	29
b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen.....	31
c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Unternehmensgröße.....	32
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand	32
4. Beachtung des Verschlechterungsverbots	33
V. Führungsebenen unterhalb des Vorstands	33
1. Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.....	33
2. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands.....	37
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.....	37
VI. Vergleich der erhobenen Daten für das Geschäftsjahr 2015 mit den Daten für das Geschäftsjahr 2016	39

	Seite
VII. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017	44
VIII. Erreichungsgrad der börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2017 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich).....	54
IX. Methodische Grundlagen.....	56
1. Zusammenfassung	56
2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik	57
3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft.....	58
a) Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung.....	58
b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen	60
c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen	61
d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gem. § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen.....	61
B. Öffentlicher Dienst – oberste Bundesbehörden	63
I Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2017 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre	63
C. Gremien des Bundes	67
I. Einführung	67
II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz.....	67
III. Überblick	67
IV. Aufsichtsgremien.....	68
1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes	68
2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes	68
3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	69
4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes.....	69
V. Wesentliche Gremien	70
1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann	70
2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann.....	71
3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien.....	71
4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	71

	Seite
VI. Alle Gremien zusammen	72
1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes.....	72
2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes.....	73
VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft.....	74
VIII. Methodik.....	74
Anhang 1: Gremien des Bundes	77
Anhang 2: Gleichstellungsindex 2017	95

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
a. F.	alte Fassung
AA	Auswärtiges Amt
Abs.	Absatz
AdAR	Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e. V.
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAM	Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAW	Bundesanstalt für Wasserbau
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetzes
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)
BGR	Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes)
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKartA	Bundeskartellamt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BLV	Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVi	Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNetzA	Bundesnetzagentur
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BPjM	Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien
BPOL	Bundespolizei
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
Bspw.	beispielsweise
BT	Deutscher Bundestag
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BVA	Bundesverwaltungsamt
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
d. J.	des Jahres
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DPMA	Deutsches Patent- und Markenamt
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
E	Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten
eG	eingetragene Genossenschaft
EGAktG	Einführungsgesetz zum Aktiengesetz
EGGmbH	Einführungsgesetz zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
etc.	et cetera
EU	Europäische Union

f.	folgend
ff.	fortfolgend
FFG	Frauenförderungsgesetz
FidAR	Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Fn.	Fußnote
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
gem.	gemäß
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
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. A.	im Aufbau
i. d. F.	in der Fassung
i. S.	im Sinne
i. S. d.	im Sinne des
i. S. v.	im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
IMA	Der Interministerielle Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden
insb.	insbesondere
KAGB	Kapitalanlagegesetzbuch
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
MgVG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung
Mio.	Millionen
MitbestErgG	Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
Montan- und MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
n. F.	neue Fassung
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen

PCGK	Public Corporate Governance Kodex
PTB	Physikalisch – Technische Bundesanstalt
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
SEAG	Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)
SE-VO	Europäische Aktiengesellschafts-Verordnung
SGleiG	Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz
sog.	sogenannt
St.	Sankt
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
VAG	Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen
vgl.	vergleiche
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Tabellenverzeichnis zum Teil C.

	Seite
Tabelle 1: Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien.....	69
Tabelle 2: Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	69
Tabelle 3: Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien.....	71
Tabelle 4: Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	71
Tabelle 5: Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	72
Tabelle 6: Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	73
Tabelle 7: Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes	73

Einleitung

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor signifikant zu erhöhen und damit zugleich 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 für drei unterschiedliche Bereiche, um dieses Ziel zu erreichen:

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

Gesellschaften, die *entweder* börsennotiert sind *oder* die unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen und nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben, müssen Zielgrößen¹ für den Frauenanteil des geschäftsführenden Organs, des Aufsichtsrats sowie der beiden obersten 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 (zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen durften. Die darauffolgenden Fristen dürfen fünf Jahre nicht überschreiten. Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet ist, in einer 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. Unter anderem wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan konkretisiert und in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Auch 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 nach dem novellierten Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, seit dem Jahr 2016 bis zum Ende des Jahres 2017 sukzessive eine Mindestquote von jeweils 30 Prozent Frauen und Männer zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Seit dem Jahr 2018 ist dieser Anteil auf 50 Prozent zu erhöhen. 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 jedenfalls eine 30-prozentige Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

Um die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen zu informieren, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die erste jährliche Information für das Jahr 2015 wurde am 8. März 2017 vom Bundeskabinett beschlossen.²

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

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

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

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

des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurde darin integriert.

Der vorliegende Bericht umfasst die Dritte Jährliche Information. Sie stellt die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes dar.

Die drei Berichtsteile zur Privatwirtschaft, zum öffentlichen Dienst und zu den Gremien 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 Nummern 4 und 5, Absatz 4 des Handelsgesetzbuchs (HGB), auch in Verbindung mit § 315d HGB, und nach § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB veröffentlichten Daten in den (Konzern-)Lageberichten und Erklärungen zur Unternehmensführung. Der vorliegende Bericht umfasst 1.963 börsennotierte und/oder mitbestimmte Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FüPoG verpflichtet sind. Die Auswertung der mitbestimmten Unternehmen ohne Börsennotierung basiert auf den Erklärungen der Gesellschaften zum Geschäftsjahr 2016. Die Auswertung des Vergleichs der Geschäftsjahre 2015 und 2016 basiert auf den Erklärungen zur Unternehmensführung zu den Geschäftsjahren 2015 und 2016 derjenigen Gesellschaften, die in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger sind. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit der Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung beauftragt, die vom Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e. V. (AdAR) unter der wissenschaftlichen Leitung von Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb (Universität zu Köln) fachlich unterstützt wird. Dieser Teil des Berichts findet sich unter A.

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen auf dem Gleichstellungsindex nach § 38 Absatz 2 BGleG.⁴ 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.⁵ Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2017 enthält zum Stichtag 30. Juni 2017 Daten zu den in den obersten Bundesbehörden beschäftigten Frauen und Männern und zusätzlich unterteilt nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich ausgewählter politischer Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben
- sowie für den Berichtszeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 nach dem beruflichen Aufstieg.

In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2017 mit den Ergebnissen der Vorjahre verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter B.

Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind die nach § 6 Absatz 2 BGremBG gemeldeten Daten. Die Institutionen hatten bis zum 31. März 2018 die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern an das Statistische Bundesamt zu melden (Stichtag 31. Dezember 2017). Für die Gremien des Bundes bietet diese Information darüber hinaus eine Zusammenstellung der Gremien des Bundes und die Zahl der vom Bund bestimmten Mitglieder.

Dieser Teil des Berichts zur Frage der Gremienbesetzungen findet sich unter C.

⁴ Erfasst werden danach Daten zu den Beschäftigten der Dienststellen im Sinne des § 3 Nummer 5 BGleG. 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.

⁵ Grundlage für die Erhebung bildet § 38 Absatz 3 Nummer 2 des im Rahmen des FüPoG novellierten BGleG in Verbindung mit der Gleichstellungstatistikverordnung (GleiStatV).

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

Die Bundesregierung unterstützt dies zusätzlich durch ein interaktives Datentool, das europaweit einmalig ist.⁶ Es veranschaulicht, wie sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten sowie die selbst gesetzten Zielgrößen in den Unternehmen entwickeln. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird dargestellt, wie sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden verändert. Für die Gremien des Bundes zeigt das Tool den durchschnittlichen Anteil von Frauen an jenen Sitzen, die der Bund bestellt. Die umfangreichen Daten aus dem gesetzlichen Monitoring werden damit transparent und nutzerfreundlich aufbereitet und informativ dargestellt. Die Kernelemente des Gesetzes werden anschaulich erklärt und durch Filtermöglichkeiten kann man sich über die Entwicklungen in verschiedenen Branchen, Managementebenen oder Unternehmensgrößen informieren. Durch diese Transparenz möchte der Bund seiner Vorbildfunktion gerecht werden und zugleich neue Impulse setzen. Durch die Möglichkeit des direkten Vergleichs von Unternehmen, soll das interaktive Datentool außerdem wettbewerbsfördernd wirken und den Kulturwandel in den Unternehmen bzw. Behörden stimulieren.

⁶ Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/quote.

Zusammenfassung

Der Frauenanteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes ist seit Inkrafttreten FöPoG insgesamt leicht gestiegen. Der höchste Frauenanteil wurde in den Aufsichtsräten von Unternehmen erreicht, die seit dem 1. Januar 2016 bei Nachbesetzungen die feste Geschlechterquote von 30 Prozent erfüllen mussten. In den Vorständen der Privatwirtschaft stagnierte der Frauenanteil auf niedrigem Niveau. Im Bereich der obersten Bundesbehörden besteht deutlicher Verbesserungsbedarf. Erfreulich ist, dass die wesentlichen Gremien des Bundes i.S.d. BGremBG mittlerweile per Saldo fast paritätisch besetzt sind.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

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

Die Quote wirkt!

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, stieg vom Geschäftsjahr 2015 zum Geschäftsjahr 2016 im absoluten Vergleich von 25,0 Prozent auf 30,3 Prozent. Damit zeigt sich bereits anderthalb Jahre nach Inkrafttreten der Regelung eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten, die der festen Quote unterliegen. In den ausgewerteten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfallen, stieg der Frauenanteil im absoluten Vergleich von 17,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 19,3 Prozent im Jahr 2016.⁷

Die feste Quote führt dazu, dass Unternehmen sich vermehrt Zielgrößen setzen. Von den Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich der festen Quote fallen, setzten sich im Geschäftsjahr 2016 insgesamt 92,2 Prozent Zielgrößen für alle Ebenen. Lediglich 67,4 Prozent aller anderen Unternehmen kamen der Verpflichtung zur Setzung von Zielgrößen nach.

Die Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, veröffentlichten ambitioniertere Zielgrößen als die übrigen Unternehmen.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichten 91,3 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen und die sich Zielgrößen gesetzt haben, eine Zielgröße größer 0 Prozent. Für die zweite Führungsebene waren es sogar 98,0 Prozent der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße. Von allen anderen Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen machten, haben sich 78,8 Prozent der Unternehmen für die erste Führungsebene eine positive Zielgröße gesetzt und 90,7 Prozent für die zweite Führungsebene.

Diese Entwicklungen und der begonnene kulturelle Wandel in den Unternehmen sollten sich fortsetzen.

Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

In den Vorständen der untersuchten Unternehmen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Bei den Vorständen nahm der Frauenanteil nur von 6,2 Prozent um 0,8 Prozentpunkte auf 7,0 Prozent zu. Bei den Unternehmen, die der festen Quote für Aufsichtsräte unterliegen, fiel die Steigerung des Anteils der weiblichen Vorstände von 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 8,4 Prozent im Geschäftsjahr 2016 etwas größer aus. 67,1 Prozent (1.317 Unternehmen von 1.963 Unternehmen) hatten im Geschäftsjahr 2016 keine Frau im Vorstand.

Insgesamt setzten sich innerhalb der kurzen Frist bis zum 31. Dezember 2016 nur wenige Unternehmen das Ziel, eine Frau für den Vorstand zu gewinnen (ausführlicher in Kapitel A. IV. 3). Knapp 69,3 Prozent (992 Unternehmen) der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, haben von der Zielgröße Null Gebrauch gemacht. Diese restriktive Zielgrößensetzung kann jedoch verschiedene Ursachen, wie z.B. laufende, beiderseits zu erfüllende Anstellungsverträge, haben. Abzuwarten bleibt, wie sich die zweite Phase der Zielgrößensetzung, die den Unternehmen eine längerfristige Zielgrößensetzung ermöglicht, auf den Frauenanteil in den Vorständen auswirken wird.

⁷ Insgesamt nahm Anteil der weiblichen Aufsichtsräte von 18,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 1,8 Prozent auf 20,5 Prozent im Geschäftsjahr 2016 zu.

Noch zu viele Unternehmen setzen sich keine Zielgrößen.

Rund 32 Prozent (Mittelwert) der Unternehmen veröffentlichten nicht auf allen Ebenen Zielgrößen.⁸

Für den Vorstand setzten sich 72,9 Prozent der betrachteten Unternehmen Zielgrößen und veröffentlichten diese. Unternehmen, die hinsichtlich der Aufsichtsräte von der festen Quote betroffen sind, zeigten eine höhere Meldequote als die Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen sind: 88,8 Prozent der Unternehmen, die von der festen Quote betroffen sind, machten Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand, von den anderen Unternehmen waren es lediglich 72,0 Prozent.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands setzten sich insgesamt 69,9 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße und veröffentlichten diese. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen waren es 96,3 Prozent der Unternehmen.

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands waren es 61,7 Prozent. Hier ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene haben. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen gaben sich und veröffentlichten 96,3 Prozent der Unternehmen Zielgrößen.

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

35 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden waren 2017 weiblich. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren erhöhte sich der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um jeweils einen Prozentpunkt pro Jahr (2015: 33 Prozent; 2016: 34 Prozent).

Der Frauenanteil ist auf allen Hierarchieebenen gestiegen. Besonders signifikant ist der Anstieg der Staatssekretärinnen von 3 Prozent im Jahr 2009 auf 21 Prozent im Jahr 2017 und der Referatsleiterinnen von 26 Prozent auf 37 Prozent in diesem Zeitraum. Referatsleitungen zählen zum Großteil der Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (vgl. hierzu auch V.3. „Besondere Betrachtung der obersten Bundesbehörden“). Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungen- über die Unterabteilungsleitungen- bis hin zur Abteilungsleitungsebene und zur Ebene der beamteten Staatssekretäre / Staatssekretärinnen), desto geringer ist der Frauenanteil an Führungspositionen.⁹

Im höheren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) seit 2015 jährlich um jeweils einen Prozentpunkt auf 46 Prozent (2015: 44 Prozent; 2016: 45 Prozent). Auch wenn der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im höheren Dienst steigen konnte, liegt dieser dennoch deutlich unter dem Anteil von Frauen an der Laufbahngruppe des höheren Dienstes insgesamt.

Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten beläuft sich auf 82 Prozent und sank damit seit 2015 jährlich um einen Prozentpunkt (2015: 84 Prozent; 2016: 83 Prozent), bewegt sich aber nach wie vor auf hohem Niveau. Zu erkennen ist: Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen ab. Auf Ebene der Referatsleitungen sind 24 Prozent der Frauen in Teilzeit beschäftigt (2015: 19 Prozent; 2016: 22 Prozent). Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen waren es mit 12 Prozent (2015: 11 Prozent; 2016: 13 Prozent) nur noch halb so viele Frauen. In den darüber liegenden Führungsebenen befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Im Übrigen wird auf den Gleichstellungsindex 2017 im Anhang 2 verwiesen.

⁸ Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB 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.

⁹ Auf der Ebene der Referatsleitungen betrug der Anstieg seit 2015 jährlich einen Prozentpunkt (2015: 35 Prozent; 2016: 36 Prozent; 2017: 37 Prozent), bei den Unterabteilungsleitungen waren es insgesamt vier Prozentpunkte (2015: 23 Prozent; 2016: 26 Prozent; 2017: 27 Prozent), bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren ebenfalls (2015: 25 Prozent; 2016: 28 Prozent; 2017: 29 Prozent) und schließlich betrug der Anstieg auf Staatssekretärebene drei Prozentpunkte (2015: 18 Prozent; 2016: 20 Prozent; 2017: 21 Prozent).

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

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2017 525 Gremien (gegenüber 520 im Vorjahr) mit vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet. Der Bund konnte in diesen Gremien insgesamt 2.357 Mitglieder bestimmen. 995 der Mitglieder waren Frauen (42,2 Prozent) und 1.362 Männer (57,8 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hatte sich der Frauenanteil um 1,1 Prozentpunkte erhöht. In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 1.956 Mitglieder bestimmen kann, waren 829 Frauen (42,4 Prozent) und 1.127 Männer (57,6 Prozent) vertreten. Hier ist der Frauenanteil um 1,5 Prozentpunkte gestiegen.

Entwicklung bei den wesentlichen Gremien mit mindestens drei vom Bund bestimmten Mitgliedern

191 der 525 Gremien wurden als wesentliche Gremien mit insgesamt 1.540 vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet (36,4 Prozent).

Bei 126 der 191 (66 Prozent) wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei Mitglieder bestimmen. Bei diesen wesentlichen Gremien wurde eine positive Entwicklung verzeichnet: Von den 1.458 Mitgliedern waren 647 Frauen (44,4 Prozent) und 811 Männer (55,6 Prozent). Im Vorjahr war das Verhältnis der Geschlechter mit 41,9 Prozent zu 58,1 Prozent weniger ausgewogen. In 94 dieser 126 wesentlichen Gremien (74,6 Prozent) waren jedenfalls die Mindestanteile von 30 Prozent eingehalten; im Vorjahr war dies nur in 73,1 Prozent der Fall.

Von den insgesamt 1.540 Mandaten in allen wesentlichen Gremien wurden 678 (44,0 Prozent) von Frauen und 862 (56,0 Prozent) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien ist damit fast 5,2 Prozentpunkte höher als in den Aufsichtsgremien mit 38,8 Prozent.

Aufsichtsgremien halten die Mindestanteile von 30 Prozent ein

334 Gremien von 525 Gremien wurden als Aufsichtsgremien gemeldet (63,6 Prozent). In diesen Gremien müssen gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG jeweils mindestens 30 Prozent der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und Männer sein.

Bei 98 der 334 Aufsichtsgremien (29,3 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 498 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 498 Mandaten 182 (36,5 Prozent) von Frauen und 316 (63,5 Prozent) von Männern wahrgenommen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil um 0,9 Prozentpunkte gesunken.

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 38,8 Prozent (317 Köpfe), der Männeranteil betrug 61,2 Prozent (500 Köpfe). Auch hier ist der Frauenanteil leicht gesunken (0,9 Prozentpunkte).

Allerdings erreichten trotz des beschriebenen Rückgangs des Gesamt-Frauenanteils in den Aufsichtsräten mehr Aufsichtsgremien als im Vorjahr den vorgeschriebenen Mindestanteil: In 68 der 98 Aufsichtsgremien (69,4 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 354 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile von 30 Prozent eingehalten. Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung gegenüber den 64 Prozent im Vorjahr und im Verhältnis 154 Frauen (43,5 Prozent) zu 200 Männer (56,5 Prozent). In 53 der 98 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 114 Frauen und 130 Männern.

Deutliche Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsorganen von privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundesbeteiligung

Eine besondere Bedeutung kommt den Aufsichtsorganen privatwirtschaftlicher Unternehmen zu, an denen der Bund beteiligt ist und bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann. Der Anteil von Frauen in diesen Gremien betrug zu dem Stichtag 31. August 2017 bereits rund 40 Prozent (39,6 Prozent) und wies damit im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung von rund 4 Prozentpunkten auf.¹⁰

¹⁰ Das Bundesministerium der Finanzen veröffentlicht jährlich einen Beteiligungsbericht, um seiner Transparenzpflicht nachzukommen. Die ausgewerteten Daten beruhen auf dem Beteiligungsbericht: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungs politik/Beteiligungs politik/Beteiligungsberichte/beteiligungsbericht-des-bundes-2017.pdf;jsessionid=368C31A56CE73EEBA721180FDCF3D84E.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=3

A. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FüPoG

I. Struktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen im Anwendungsbereich des FüPoG

Der vorliegende Abschnitt erläutert, auf welche Unternehmen das FüPoG Anwendung findet. Dazu werden die erfassten Unternehmensformen (sachlich-persönlicher Anwendungsbereich), die Einordnung der Unternehmen nach Geschäftsfeldern (Branchen) und die wirtschaftliche Bedeutung (Umsatz und Beschäftigte) dargestellt.

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FüPoG

Das FüPoG ist auf folgende Gesellschaftsformen anwendbar:

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

Das FüPoG sieht für die Privatwirtschaft zwei Förderungsmaßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vor: die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent (feste Quote) für Aufsichtsräte und die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung verbindlicher Zielgrößen für den Frauenanteil den Aufsichtsrat, das Leitungsorgan¹¹ und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Die feste Quote für Aufsichtsräte findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung¹² unterliegen. Diese Voraussetzungen kann nur die AG, die KGaA und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert im Sinne des § 3 Absatz 2 AktG sein können.¹³ Hinzukommen können noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und deren Aufsichts- oder Verwaltungsorgan paritätisch mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist.

Die Pflicht zur Veröffentlichung von Zielgrößen findet auf die in der vorstehenden Übersicht aufgeführten Unternehmen Anwendung, die entweder börsennotiert sind oder in einer Form der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen. Die Pflicht zur Zielgrößensetzung und Offenlegung trifft daher – mit Ausnahme der Aufsichtsratsebene – auch die Unternehmen, die der festen Quote unterliegen.

2. Branche

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.

¹¹ Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

¹² Nach dem MitbestG oder MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

¹³ Börsennotiert sind Gesellschaften, deren Aktien an einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.

Erfasste Unternehmen nach Hauptbranchen

	Anzahl der Unternehmen	in %	Anzahl der mitbestimmten Unternehmen	in %	Anzahl der börsennotierten Unternehmen	in %
Land- und Forstwirtschaft	5	0,3%	4	80,0%	1	20,0%
Bergbau	17	0,9%	16	94,1%	2	11,8%
Verarbeitendes Gewerbe	480	24,5%	414	86,3%	83	17,3%
Energieversorgung	98	5,0%	94	95,9%	12	12,2%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	17	0,9%	15	88,2%	1	5,9%
Baugewerbe	37	1,9%	34	91,9%	4	10,8%
Handel	171	8,7%	118	69,0%	40	23,4%
Verkehr und Lagerei	103	5,3%	95	92,2%	6	5,8%
Gastgewerbe	13	0,7%	10	76,9%	3	23,1%
Information und Kommunikation	85	4,3%	46	54,1%	41	48,2%
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	342	17,4%	273	79,8%	64	18,7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	56	2,9%	33	58,9%	28	50,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	298	15,2%	209	70,1%	74	24,8%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	112	5,7%	86	76,8%	16	14,3%
öffentliche Verwaltung	2	0,1%	2	100,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	9	0,5%	7	77,8%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	58	3,0%	47	81,0%	1	1,7%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3	0,2%	1	33,3%	1	33,3%
Sonstige Dienstleistungen	57	2,9%	41	71,9%	13	22,8%
	1.963	100,0% *	1.545,00	78,7% *	390,00	19,9% *

* jeweils in als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Unternehmen

3. Unternehmensgröße nach der Zahl der Beschäftigten und Umsatzerlöse

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 das Gesetz mittelbar auf eine sehr große Zahl an Beschäftigten wirkt.

Erfasste Unternehmen nach Anzahl der Beschäftigten im Konzernabschluss¹⁴

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Mitarbeiter	absolut	in %
ohne Angabe	10	1,1%
bis zu 500 Mitarbeitern	117	13,0%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	325	36,2%
mehr als 2000 Mitarbeiter	445	49,6%
	897	100,0%

Erfasste Unternehmen nach Umsatzklassen im Konzernabschluss¹⁵

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Umsätze	absolut	in %
ohne Angabe	104	11,6%
bis 12 Mio. €	35	3,9%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	31	3,5%
mehr als 40 Mio. €	727	81,0%
	897	100,0%

Darüber hinaus wirkt das Gesetz auf viele Unternehmen in Deutschland mit hohen Umsatzerlösen. 81,0 Prozent der hier betrachteten Unternehmen hatten Umsatzerlöse von mehr als 40 Millionen Euro.

II. Anwendung des FÜPoG bei den Unternehmen

Insgesamt setzten sich und veröffentlichten 68,4 Prozent der hier betrachteten Unternehmen für alle Führungsebenen Zielgrößen¹⁶ für die verschiedenen Ebenen.

Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FÜPoG	Zahl Unternehmen	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Ebene unter dem Vorstand	Zweite Ebene unter dem Vorstand	Mittelwert
Unternehmen insgesamt	1.963	(69,1%)	72,9%	69,9%	61,7%	68,4%
börsennotierte Unternehmen	390	73,3%	83,8%	76,9%	61,5%	73,9%
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	171	62,6%	90,6%	90,6%	83,0%	81,7%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	107	45,8%	88,8%	96,3%	96,3%	81,8%
börsennotierte und <u>nicht</u> mitbestimmte Unternehmen	219	81,7%	78,5%	66,2%	44,7%	67,8%
mitbestimmte Unternehmen	1.545	69,8%	70,0%	68,3%	62,3%	67,6%
mitbestimmte und <u>nicht</u> börsennotierte Unternehmen	1.374	70,7%	67,5%	65,6%	59,7%	65,9%
Unternehmen mit fester Quote	107	n.a.	88,8%	96,3%	91,6%	92,2%

¹⁴ Die beiden abgebildeten Grafiken geben die Zahlen zu Beschäftigten und Umsatzerlösen in Konzernen wieder. Von den 1.876 ausgewerteten Unternehmen sind nur 861 Konzernmuttergesellschaften. Hier sind die Konzernumsätze der Konzernmutter zugerechnet worden.

¹⁵ Siehe Fußnote 29.

¹⁶ Zum Begriff der Zielgröße vgl. die Erläuterung in der Einleitung.

Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FüPoG	Zahl Unternehmen	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Ebene unter dem Vorstand	Zweite Ebene unter dem Vorstand	Mittelwert
Unternehmen ohne feste Quote	1.856	69,1%	72,0%	68,4%	60,0%	67,4%
börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote	283	83,7%	82,0%	69,6%	50,2%	71,4%
mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	1.438	71,6%	68,6%	66,3%	60,1%	66,7%

1. Aufsichtsrat

Alle Unternehmen, die nicht bereits die feste Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, mussten gemäß § 111 Absatz 5 Satz 1 AktG Zielgrößen für den Aufsichtsrat festlegen.

Von den 1.963 ausgewerteten Unternehmen unterlagen 1.856 nicht der festen Quote.

Von den 1.856 ausgewerteten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, lagen für 146 Unternehmen (7,9 Prozent), obwohl diese zur Aufstellung und Benennung von Aufsichtsräten verpflichtet waren, keine Angaben für die Besetzung des Aufsichtsrats vor. Von den vorgenannten 146 Unternehmen veröffentlichten 128 Unternehmen (87,7 Prozent dieser Unternehmen) keine Angaben zu den Zielgrößen.

Von den verbleibenden 1.710 Unternehmen, die Angaben über die Besetzung des Aufsichtsrates veröffentlicht hatten, wurden von 1.265 Unternehmen Zielgrößen gesetzt und veröffentlicht; das sind 74,0 Prozent der erfassten Unternehmen.

573 Unternehmen (30,9 Prozent) der 1.856 ausgewerteten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, hatten keine Angabe gemacht bzw. keine entsprechende Angabe für die Zielgrößen des Aufsichtsrates veröffentlicht.

2. Vorstand

Für den Vorstand hatten sich 72,9 Prozent der 1.963 betrachteten Unternehmen Zielgrößen gesetzt und diese veröffentlicht.

Von den börsennotierten Unternehmen hatten 83,8 Prozent Zielgrößen gemeldet. Von den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen hatten 90,6 Prozent und von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 88,8 Prozent Zielgrößen definiert. Von den mitbestimmten Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, hatten 67,5 Prozent eine Zielgröße angegeben.

Die Unternehmen, die von der festen Quote betroffen waren, hatten mit 88,8 Prozent eine höhere Offenlegungsquote, als die Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfielen. Von den anderen Unternehmen machten 72,0 Prozent Angaben zu Zielgrößen im Vorstand. Die von der festen Quote betroffenen Unternehmen zeigten damit einen um 16,8 Prozentpunkte höheren Erreichungsgrad als die Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen waren.

3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Für die erste Führungsebene mussten sich alle Unternehmen Zielgrößen setzen und veröffentlichen. Insgesamt veröffentlichten 69,9 Prozent der Unternehmen Zielgrößen.

Die von der festen Quote betroffenen Unternehmen hatten mit 96,3 Prozent eine deutlich höhere Offenlegungsquote als die anderen Unternehmen (68,4 Prozent); für die börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen meldeten 76,9 Prozent bzw. 68,3 Prozent eine Zielgröße. Für die börsennotierten, aber nicht mitbestimmten Unternehmen meldeten 66,2 Prozent Zielgrößen und die mitbestimmten, aber nicht börsennotierten Unternehmen meldeten zu 65,6 Prozent Zielgrößen.

4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auch für die zweite Führungsebene mussten sich alle Unternehmen Zielgrößen setzen.

61,7 Prozent aller Unternehmen veröffentlichten Zielgrößen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen meldeten 61,5 Prozent bzw. 62,3 Prozent

eine Zielgröße. Für die börsennotierten, aber nicht mitbestimmten Unternehmen meldeten 44,7 Prozent Zielgrößen und die mitbestimmten, aber nicht börsennotierten Unternehmen meldeten zu 59,7 Prozent Zielgrößen.

Es ist nicht auszuschließen, dass einige Unternehmen über keine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands verfügen bzw. Unsicherheiten bezüglich der Definition der „zweiten Führungsebene“ bestanden. Abschließende Angaben ließen sich hierzu in den ausgewerteten Daten allerdings nicht finden.

Festzuhalten ist, dass die Meldequote der von der festen Quote betroffenen Unternehmen insgesamt signifikant höher lag (91,6 Prozent) als bei den übrigen Unternehmen (60,0 Prozent).

III. Aufsichtsrat

1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Unternehmen, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, müssen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festlegen und veröffentlichen. Knapp drei Viertel der Unternehmen (74,4 Prozent), die Zielgrößen veröffentlicht haben, setzten sich Zielgrößen größer 0 Prozent, die restlichen 25,6 Prozent haben die Zielgröße 0 Prozent angegeben. Für die börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, setzten sich 56,5 Prozent der Unternehmen eine Zielgröße größer 0; 43,5 Prozent haben die Zielgröße 0 Prozent angegeben. Von den mitbestimmten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, setzten sich 78,6 Prozent eine Zielgröße größer 0; 21,4 Prozent haben die Zielgröße 0 Prozent angegeben.

Soweit Ziele über 0 Prozent gesetzt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So legten 28,7 Prozent der Unternehmen (börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen: 23,2 Prozent bzw. 29,3 Prozent), die Zielgrößen für den Aufsichtsrat definiert haben, eine Zielgröße von 30 Prozent und mehr fest. Weitere 32,6 Prozent der Unternehmen (börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen 29,5 Prozent bzw. 34,0 Prozent) setzten sich Zielgrößen von mehr als 15 Prozent bis 30 Prozent.

	Unternehmen ohne feste Quote		börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote		mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	1.856		283		1.438	
ohne Angaben	348	18,8%	37	13,1%	198	13,8%
mit ablehnender Angabe	225	12,1%	9	3,2%	210	14,6%
mit Angaben	1.283	69,1%	237	83,7%	1.030	71,6%
Unternehmen	1.856	100,0%	283	100,0%	1.438	100,0%
Ziel = 0 %	328	25,6%	103	43,5%	220	21,4%
Ziel > 0 %	955	74,4%	134	56,5%	810	78,6%
Unternehmen mit Zielen	1.283	100,0%	237	100,0%	1.030	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	169	13,2%	9	3,8%	158	15,3%
Ziel bis 20 % incl.	284	22,1%	60	25,3%	230	22,3%
Ziel bis 25 % incl.	122	9,5%	9	3,8%	109	10,6%
Ziel bis 30 %	12	0,9%	1	0,4%	11	1,1%
Ziel 30 % oder mehr	368	28,7%	55	23,2%	302	29,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	955	74,4%	134	56,5%	810	78,6%

	Unternehmen ohne feste Quote		börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote		mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ziel bis 15 % incl.	169	17,7%	9	6,7%	158	19,5%
Ziel bis 20 % incl.	284	29,7%	60	44,8%	230	28,4%
Ziel bis 25 % incl.	122	12,8%	9	6,7%	109	13,5%
Ziel bis 30 %	12	1,3%	1	0,7%	11	1,4%
Ziel 30 % oder mehr	368	38,5%	55	41,0%	302	37,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	955	100,0%	134	100,0%	810	100,0%

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB 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 oder lediglich Ist-Angaben gemacht.¹⁷

2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Aufsichtsräten

a) Grundsätzliche Angaben

Wichtige Ausgangsbasis, um die künftige Entwicklung von Frauenanteilen in den Aufsichtsräten einordnen zu können, ist der gegenwärtige Stand der Besetzung der hier betrachteten Aufsichtsräte. Angaben zur konkreten Ist-Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Köpfe) konnten von 1.807 der erfassten Unternehmen (92,1 Prozent) ausgewertet werden.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	Unternehmen				
	insgesamt	börsennotiert	mitbestimmt	mit fester Quote	ohne feste Quote
Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen	1.963	390	1.545	107	1.856
keine Angaben	156	2	32	0	156
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	519	145	372	1	518
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	779	115	697	42	737
Unternehmen, einer Quote von 30 % oder mehr	509	128	444	64	445
	1.963	390	1.545	107	1.856

¹⁷ Die Ist-Angabe wird beispielsweise mit nachfolgenden Anfügungen ergänzt: „...zukünftig auf ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Personen bei den Führungskräften und den Arbeitnehmern zu achten“ oder dass „eine Beschlussfassung erstmals für das Jahr 2017 vorgesehen ist“.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	Unternehmen				
	insgesamt	börsennotiert	mitbestimmt	mit fester Quote	ohne feste Quote
keine Angaben	7,9%	0,5%	2,1%	0,0%	8,4%
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	26,4%	37,2%	24,1%	0,9%	27,9%
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	39,7%	29,5%	45,1%	39,3%	39,7%
Unternehmen mit einer Quote ≥ 30 % und < 40%	19,5%	26,9%	21,1%	46,7%	17,9%
Unternehmen mit einer Quote > 40 % und < 50 %	3,3%	4,1%	3,9%	11,2%	2,8%
Unternehmen mit einer Quote ≥ 50 %	3,2%	1,8%	3,8%	1,9%	3,3%
Unternehmen mit einer Quote < 30 %	74,1%	67,2%	71,3%	40,2%	76,0%
Unternehmen mit einer Quote ≥ 30 %	25,9%	32,8%	28,7%	59,8%	24,0%
Zahl der Unternehmen mit Angaben	1.807	388	1.513	107	1.700
davon in % aller Unternehmen	92,1%	99,5%	97,9%	100,0%	91,6%
Unternehmen mit einer Quote > 30 % oder mehr und die Angaben gemacht haben	28,2%	33,0%	29,3%	59,8%	26,2%

Innerhalb dieser Gruppe lag bei 509 Unternehmen (25,9 Prozent) der tatsächliche Anteil der Frauen im Aufsichtsrat laut den Angaben der berücksichtigten Erklärung zur Unternehmensführung bei 30 Prozent oder mehr (Stand: 31.12.2016). Insgesamt hatten 64 (59,8 Prozent) der unter die feste Quote fallenden Unternehmen zum Stichtag 31. Dezember 2016 einen mindestens dreißigprozentigen Anteil von Frauen im Aufsichtsrat – im Vergleich zu 24,0 Prozent der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fielen (445 Unternehmen).

Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen lag bei 128 (444) Unternehmen der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat bei mindestens 30 Prozent. Das entsprach 32,8 Prozent (28,7 Prozent) der börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen insgesamt.

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten war in Unternehmen, die der festen Quote unterlagen, signifikant höher als bei den übrigen erfassten Unternehmen. Bei Unternehmen im Anwendungsbereich der festen Quote waren im Durchschnitt insgesamt 30,3 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt (Stand: 31.12.2016). Hingegen lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, bei lediglich 19,3 Prozent.

Durchschnittlich betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller hier betrachteten Unternehmen 20,3 Prozent.

b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats – Verteilung auf die Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank

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

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Anteilseignerbank	8.846	6.750	1.445	651	76,3 %	16,3 %	7,4 %
Arbeitnehmerbank	6.305	4.331	1.463	511	68,7 %	23,2 %	8,1 %
ohne Angabe einer Bank	1.518	0	0	1.518	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	16.669	11.081	2.908	2.680	66,5%	17,4%	16,1%
Quote unter Außerachtlassung der nicht bekannten Zugehörigkeit zu einer Bank	15.151	11.081	2.908	1.162	73,1 %	19,2 %	7,7 %

Auf den Arbeitnehmerbanken war danach der gegenwärtige Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 23,2 Prozent deutlich höher als in den Anteilseignerbanken (16,3 Prozent).

c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Hauptbranchen

Auch eine nähere Untersuchung der Frauenanteile nach Branchen ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der Situation in den Unternehmen.

Aufsichtsratsmitglieder insgesamt nach Branchen

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	männliche Aufsichtsräte	in %	weibliche Aufsichtsräte	in %	ohne Angabe	in %
Land- und Forstwirtschaft	59	47	79,7%	12	20,3%	0	0,0%
Bergbau	176	157	89,2%	19	10,8%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	3.327	2.756	82,8%	547	16,4%	24	0,7%
Energieversorgung	1.460	1.155	79,1%	305	20,9%	0	0,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	238	190	79,8%	48	20,2%	0	0,0%
Baugewerbe	253	203	80,2%	50	19,8%	0	0,0%
Handel	1.074	849	79,1%	213	19,8%	12	1,1%
Verkehr und Lagerei	1.087	851	78,3%	236	21,7%	0	0,0%
Gastgewerbe	67	51	76,1%	16	23,9%	0	0,0%
Information und Kommunikation	560	451	80,5%	109	19,5%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.505	2.738	78,1%	767	21,9%	0	0,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	443	341	77,0%	102	23,0%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	2.346	1.847	78,7%	456	19,4%	43	1,8%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.001	750	74,9%	235	23,5%	16	1,6%
öffentliche Verwaltung	36	31	86,1%	5	13,9%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	81	56	69,1%	25	30,9%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	454	326	71,8%	128	28,2%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	18	13	72,2%	5	27,8%	0	0,0%

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	männliche Aufsichtsräte	in %	weibliche Aufsichtsräte	in %	ohne Angabe	in %
Sonstige Dienstleistungen	484	360	74,4%	108	22,3%	16	3,3%
	16.669	13.172	79,0% *	3.386	20,3% *	111	0,7% *

* jeweils in als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Aufsichtsräte

d) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Unternehmensgröße

Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung im Aufsichtsrat gestaffelt nach Beschäftigtenzahlen (ohne Differenzierung zwischen inländischen und ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) zeigt, dass der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat steigt, je größer die Zahl der in einem Unternehmen Beschäftigten ist.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den ausgewerteten Einzelabschlüssen der Unternehmen:

Aufsichtsratsmitglieder insgesamt nach Mitarbeiterklassen

So lag der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder bei Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 19,7 Prozent und stieg auf 23,9 Prozent bei Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; bei börsennotierten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent auf 29,9 Prozent, während bei mitbestimmten Unternehmen der Anteil von 21,5 Prozent auf 23,9 Prozent zunahm.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	Aufsichtsräte börsen- notierte Unter- nehmen, insgesamt	weibliche Aufsichtsräte börsen- notierte Unter- nehmen	in %	Aufsichtsräte mitbestimmte Unternehmen, insgesamt	weibliche Aufsichtsräte mitbestimmte Unternehmen	in %
Mitarbeiterzahl									
ohne Angabe	1.618	296	18,3%	190	42	22,1%	1.445	278	19,2%
bis zu 500 Mitarbeitern	4.458	880	19,7%	1.450	269	18,6%	3.506	754	21,5%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	6.929	1.336	19,3%	528	134	25,4%	6.709	1.294	19,3%
mehr 2000 Mitarbeiter	3.664	874	23,9%	773	231	29,9%	3.559	851	23,9%
	16.669	3.386	20,3%	2.941	676	23,0%	15.219	3.177	20,9%

Aufsichtsratsmitglieder insgesamt nach Umsatzklassen

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten stieg zugleich mit dem Umsatz. In Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 40 Mio. Euro pro Jahr betrug der Frauenanteil in Aufsichtsräten 20,0 Prozent. Bei börsennotierten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte in der Umsatzklasse von mehr als 40 Mio. Euro pro Jahr auf 25,5 Prozent, während in mitbestimmten Unternehmen der Anteil wiederum bei 20,2 Prozent und damit auf dem allgemeinen Niveau lag.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen, insgesamt	weibliche Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen	in %	Aufsichtsräte mitbestimmter Unternehmen, insgesamt	weibliche Aufsichtsräte mitbestimmte Unternehmen	in %
Umsatzklassen									
ohne Angabe	4.565	982	21,5%	352	100	28,4%	4.249	930	21,9%
bis 12 Mio. €	1.232	217	17,6%	653	95	14,5%	755	161	21,3%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	1.209	255	21,1%	307	65	21,2%	1.032	234	22,7%
mehr als 40 Mio. €	9.663	1.932	20,0%	1.629	416	25,5%	9.183	1.852	20,2%
	16.669	3.386	20,3%	2.941	676	23,0%	15.219	3.177	20,9%

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Unternehmen im Anwendungsbereich des FÜPoG, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, sind zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet. Die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat durfte nicht auf einen späteren Zeitpunkt als den 30. Juni 2017 gesetzt werden.

Die darauffolgenden Fristen durften und dürfen nicht länger als fünf Jahre sein.

Insgesamt veröffentlichten 1.332 Unternehmen Zielgrößen. 73,7 Prozent dieser Unternehmen hielten die gesetzliche Frist zur Erreichung der Zielgrößen ein; 70 Unternehmen oder 6,7 Prozent der Unternehmen, die sich eine Frist gesetzt hatten, überschritten die gesetzliche Maximalfrist.

Fristen und Zielsetzungen für den Aufsichtsrat	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	1.963	100,00%	390	100,00%	1.545	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.332	67,86%	286	73,33%	1.079	69,84%
Unternehmen ohne Fristen	281	21,10%	86	30,07%	223	20,67%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	66	4,95%	11	3,85%	54	5,00%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	915	68,69%	180	62,94%	749	69,42%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	70	5,26%	9	3,15%	53	4,91%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.051	78,90%	200	69,93%	856	79,33%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	981	73,65%	191	66,78%	803	74,42%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	70	6,66%	9	4,50%	53	6,19%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Von den Unternehmen, die nicht der festen Quoten unterlagen, veröffentlichten 1.283 Unternehmen Zielgrößen. 75,2 Prozent dieser Unternehmen hielten die gesetzliche Frist ein; 69 Unternehmen oder 6,7 Prozent der Unternehmen, die sich eine Frist gesetzt hatten, überschritten die gesetzliche Maximalfrist.

Fristen und Zielsetzungen für den Aufsichtsrat, bei Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	1.856	100,00%	283	100,00%	1.438	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.283	69,13%	237	83,75%	1.030	71,63%
Unternehmen ohne Fristen	249	19,41%	54	22,78%	191	18,54%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	66	5,14%	11	4,64%	54	5,24%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	899	70,07%	164	69,20%	733	71,17%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	69	5,38%	8	3,38%	52	5,05%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.034	80,59%	183	77,22%	839	81,46%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	965	75,21%	175	73,84%	787	76,41%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	69	6,67%	8	4,37%	52	6,20%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

4. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Soweit Unternehmen zur Angabe von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet sind, ist keine Mindestzielgröße vorgesehen. Die Unternehmen können die Zielgrößen selbst festlegen und an ihren Strukturen ausrichten. Sie haben dabei jedoch folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil auf einer Führungsebene unter 30 Prozent, so dürfen die künftigen Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben.

89,4 Prozent der Unternehmen, die Zielgrößen für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, hielten sich an diese Vorgabe. 10,6 Prozent der Unternehmen (197 Unternehmen) haben das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

IV. Vorstand¹⁸

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

Anders als die Ergebnisse des Monitorings im Übrigen, d.h. bezogen auf Aufsichtsrat und die weiteren Managementebenen (vgl. i.A. die Angaben unter Punkt III. und V.), ist für den Bereich der Vorstände festzustellen, dass sich auf dieser Ebene noch wenig bewegt hat.

1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Rund 72,9 Prozent der erfassten Unternehmen setzten sich und veröffentlichten Zielgrößen für den Vorstand. Bei den börsennotierten Unternehmen 83,8 Prozent und den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen 90,6 Prozent.

¹⁸ Erfasst sämtliche Leitungsorgane vgl. Fußnote 32.

Vorstand	Zahl der Unternehmen	Akzeptanz FüPoG		definierte Ziele					
		Unternehmen	Anteil in %	Ziel > 0 %		Ziel = 0 %		ohne Angaben	
Unternehmen insgesamt	1.963	1.432	72,9%	440	22,4%	992	50,5%	531	27,1%
börsennotiert	390	327	83,8%	79	20,3%	248	63,6%	63	16,2%
börsennotiert und mitbestimmt	171	155	90,6%	53	31,0%	102	59,6%	16	9,4%
börsennotiert und paritätisch mitbestimmt	107	95	88,8%	37	34,6%	58	54,2%	12	11,2%
börsennotiert und nicht mitbestimmt	219	172	78,5%	26	11,9%	146	66,7%	47	21,5%
mitbestimmt	1.545	1.082	70,0%	375	24,3%	707	45,8%	463	30,0%
mitbestimmt und nicht börsennotiert	1.374	927	67,5%	322	23,4%	605	44,0%	447	32,5%
mit fester Quote	107	95	88,8%	37	34,6%	58	54,2%	12	11,2%
ohne feste Quote	1.856	1.337	72,0%	403	21,7%	934	50,3%	519	28,0%
börsennotiert, ohne feste Quote	283	232	82,0%	42	14,8%	190	67,1%	51	18,0%
mitbestimmt, ohne feste Quote	1.438	987	68,6%	338	23,5%	649	45,1%	451	31,4%
paritätisch mitbestimmt	591	429	72,6%	192	32,5%	237	40,1%	162	27,4%
drittelbestimmt	954	653	68,4%	183	19,2%	470	49,3%	301	31,6%

Von den insgesamt betrachteten 1.963 Unternehmen definierten 1.432 Unternehmen Zielgrößen. Davon setzten jedoch 992 Unternehmen eine Zielgröße von 0 Prozent fest und veröffentlichten diese. Von den 992 Unternehmen, die sich eine Zielgröße von 0 Prozent setzten, hatten 744 Unternehmen max. drei Vorstandsmitglieder.

Anzahl der Vorstandsmitglieder	Anzahl der betreffenden Unternehmen
1 Vorstandsposten	154 Unternehmen
2 Vorstandsposten	328 Unternehmen
3 Vorstandsposten	262 Unternehmen

Bei der Betrachtung dieser Zahlen sind jedoch einige Spezifika dieser Ebene zu beachten. Zum einen ist die Zahl an Vorstandsmitgliedern gegenüber der Anzahl an Aufsichtsratsmitgliedern häufig deutlich geringer. Zum anderen ist die Zielsetzung mit 0 Prozent teilweise damit zu begründen, dass bei einem Teil der Unternehmen die Vorstandsbestellungen bereits erfolgt waren und keine weiteren Bestellungen bis zur ersten Erreichungsfrist am 30. Juni 2017 erfolgt waren.

Detailliert stellten die veröffentlichten Zielgrößen auf Vorstandsebene wie folgt dar:

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und mitbestimmte		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		Mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	1.963		390		171		107		1.545	
ohne Angaben	306	15,6%	54	13,8%	14	8,2%	12	11,2%	253	16,4%
mit ablehnender Angabe	225	11,5%	9	2,3%	2	1,2%	0	0,0%	210	13,6%
mit Angaben	1.432	72,9%	327	83,8%	155	90,6%	95	88,8%	1.082	70,0%
Unternehmen	1.963	100,0%	390	100,0%	171	100,0%	107	100,0%	1.545	100,0%

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und mitbestimmte		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		Mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ziel = 0 %	992	69,3%	248	75,8%	102	65,8%	58	61,1%	707	65,3%
Ziel > 0 %	440	30,7%	79	24,2%	53	34,2%	37	38,9%	375	34,7%
Unternehmen mit Zielen	1.432	100,0%	327	100,0%	155	100,0%	95	100,0%	1.082	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	66	4,6%	14	4,3%	14	9,0%	14	14,7%	63	5,8%
Ziel bis 20 % incl.	108	7,5%	23	7,0%	17	11,0%	14	14,7%	93	8,6%
Ziel bis 25 % incl.	86	6,0%	12	3,7%	7	4,5%	4	4,2%	73	6,7%
Ziel bis 30 %	3	0,2%	1	0,3%	1	0,6%	1	1,1%	2	0,2%
Ziel 30 % oder mehr	177	12,4%	29	8,9%	14	9,0%	4	4,2%	144	13,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	440	30,7%	79	24,2%	53	34,2%	37	38,9%	375	34,7%
Ziel bis 15 % incl.	66	15,0%	14	17,7%	14	26,4%	14	37,8%	63	16,8%
Ziel bis 20 % incl.	108	24,5%	23	29,1%	17	32,1%	14	37,8%	93	24,8%
Ziel bis 25 % incl.	86	19,5%	12	15,2%	7	13,2%	4	10,8%	73	19,5%
Ziel bis 30 %	3	0,7%	1	1,3%	1	1,9%	1	2,7%	2	0,5%
Ziel 30 % oder mehr	177	40,2%	29	36,7%	14	26,4%	4	10,8%	144	38,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	440	100,0%	79	100,0%	53	100,0%	37	100,0%	375	100,0%

197 der 440 Unternehmen, die sich eine Zielgröße setzten und diese veröffentlichten, haben sich eine Zielgröße für den Vorstand in dem Bereich zwischen 15 Prozent und 30 Prozent gesetzt. Weitere 177 Unternehmen setzten sich sogar eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr. Gegenüber dem Status quo der weiblichen Vorstände mit 7,1 Prozent zum 31. Dezember 2016 waren bei der Zielsetzung von 30 Prozent oder mehr die Ambitionen der entsprechenden Unternehmen höher.

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ machten in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG. Hingegen enthielt die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zur Festlegung von Zielgrößen, jedoch keine positive Festlegung einer entsprechenden Zielvorgabe. Vielmehr lehnten diese Unternehmen die Festlegung einer Zielvorgabe ab.

Die Zielgrößensetzung in den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen und sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, war ambitionierter. 38,9 Prozent dieser Unternehmen setzten sich Zielgrößen größer 0 Prozent und veröffentlichten diese, im Vergleich zu 30,1 Prozent der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fallen.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	107		1.856	
ohne Angaben	12	11,2%	294	15,8%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	225	12,1%
mit Angaben	95	88,8%	1.337	72,0%
Unternehmen	107	100,0%	1.856	100,0%
Ziel = 0 %	58	61,1%	934	69,9%
Ziel > 0 %	37	38,9%	403	30,1%
Unternehmen mit Zielen	95	100,0%	1.337	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	14	14,7%	52	3,9%
Ziel bis 20 % incl.	14	14,7%	94	7,0%
Ziel bis 25 % incl.	4	4,2%	82	6,1%
Ziel bis 30 %	1	1,1%	2	0,1%
Ziel 30 % oder mehr	4	4,2%	173	12,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	37	38,9%	403	30,1%
Ziel bis 15 % incl.	14	37,8%	52	12,9%
Ziel bis 20 % incl.	14	37,8%	94	23,3%
Ziel bis 25 % incl.	4	10,8%	82	20,3%
Ziel bis 30 %	1	2,7%	2	0,5%
Ziel 30 % oder mehr	4	10,8%	173	42,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	37	100,0%	403	100,0%

Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen mit einer positiven Zielgröße für den Vorstand (19 Unternehmen insgesamt), setzten sich sogar das Ziel, mehr als 20 Prozent Frauen im Vorstand zu etablieren. Das zeigt, dass eine verbindliche Regelung für eine Ebene im Unternehmen dazu führt, dass ein Unternehmen insgesamt mehr Anstrengungen für mehr Frauen in Führungspositionen unternimmt.

2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Vorständen

a) Grundsätzliche Angaben

Im Durchschnitt waren nur 7,1 Prozent der Vorstandsposten mit Frauen besetzt. Bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen waren 8,4 Prozent und bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen 9,5 Prozent der Vorstandsposten mit Frauen besetzt.

Vorstände	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Vorstände insgesamt	5.692	5.275	402	15	92,7%	7,1%	0,3%
börsennotierten Unternehmen	1.209	1.132	77	0	93,6%	6,4%	0,0%
börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen	656	605	51	0	92,2%	7,8%	0,0%
börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	489	448	41	0	91,6%	8,4%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen	4.607	4.247	345	15	92,2%	7,5%	0,3%
mitbestimmten und <u>nicht</u> börsennotierten Unternehmen	3.951	3.642	294	15	92,2%	7,4%	0,4%
paritätisch mitbestimmten Unternehmen	2.118	1.907	201	10	90,0%	9,5%	0,5%
Anzahl der Vorstände Ostdeutschland	558	509	49	0	91,2%	8,8%	0,0%
börsennotierten Unternehmen in Ostdeutschland	110	105	5	0	95,5%	4,5%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen Ostdeutschland	396	356	40	0	89,9%	10,1%	0,0%
Anzahl der Vorstände Westdeutschland	5.134	4.766	353	15	92,8%	6,9%	0,3%
börsennotierten Unternehmen in Westdeutschland	1.099	1.027	72	0	93,4%	6,6%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen Westdeutschland	4.211	3.891	305	15	92,4%	7,2%	0,4%

Bezogen auf die Vorstandsmandate ergab sich für Unternehmen, die im Anwendungsbereich der festen Quote liegen, ein Frauenanteil von 8,4 Prozent. Verglichen mit einem Frauenanteil von 6,9 Prozent in Unternehmen, die der festen Quote nicht unterfallen.

Vorstandsmitglieder	insgesamt	einer festen Quote unterliegend		
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %
insgesamt	5.692	489	41	8,4%
davon börsennotierte Unternehmen	1.209	489	41	8,4%
davon börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	656	489	41	8,4%
davon börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	489	489	41	8,4%
davon mitbestimmte Unternehmen	4.607	489	41	8,4%
davon mitbestimmt, aber nicht börsennotierte Unternehmen	3.951	0	0	0,0%

Vorstandsmitglieder	insgesamt	einer festen Quote <u>nicht</u> unterliegend		
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %
insgesamt	5.692	5.203	361	6,9%
davon börsennotierte Unternehmen	1.209	720	36	5,0%
davon börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	656	167	10	6,0%
davon börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	489	0	0	0,0%
davon mitbestimmte Unternehmen	4.607	4.118	304	7,4%
davon mitbestimmt, aber nicht börsennotierte Unternehmen	3.951	3.951	294	7,4%

b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen¹⁹

Der Anteil weiblicher Vorstände war anders als bei den Aufsichtsräten im Bereich Gastgewerbe mit 20,8 Prozent am höchsten, gefolgt von Erziehung und Unterricht (15,8 Prozent) und Gesundheit und Sozialwesen (15,2 Prozent).

Vorstandsmitglieder	insgesamt	männliche Vorstände	in %	weibliche Vorstände	in %	ohne Angabe	in %
Land- und Forstwirtschaft	12	11	91,7%	1	8,3%	0	0,0%
Bergbau	53	51	96,2%	2	3,8%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	1.425	1.341	94,1%	77	5,4%	7	0,5%
Energieversorgung	260	242	93,1%	16	6,2%	2	0,8%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	39	38	97,4%	1	2,6%	0	0,0%
Baugewerbe	103	99	96,1%	4	3,9%	0	0,0%
Handel	470	437	93,0%	33	7,0%	0	0,0%
Verkehr und Lagerei	230	203	88,3%	27	11,7%	0	0,0%
Gastgewerbe	24	19	79,2%	5	20,8%	0	0,0%
Information und Kommunikation	237	218	92,0%	19	8,0%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.254	1.164	92,8%	87	6,9%	3	0,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	130	120	92,3%	10	7,7%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	873	808	92,6%	65	7,4%	0	0,0%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	301	275	91,4%	23	7,6%	3	1,0%
öffentliche Verwaltung	7	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	19	16	84,2%	3	15,8%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	99	84	84,8%	15	15,2%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	6	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	150	136	90,7%	14	9,3%	0	0,0%
	5.692	5.275	92,7% *	402	7,1% *	15	0,3% *

* jeweils in als Prozentsatz in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Vorstände

¹⁹ Hinsichtlich Systematik der Hauptbranchen gelten die oben in Bezug auf die Aufsichtsräte gemachten Angaben entsprechend.

c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Unternehmensgröße

Ähnlich wie bei den oben gemachten Angaben zum Aufsichtsrat ist auch bei der Zusammensetzung des Vorstands eine Tendenz zu erkennen, wonach die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder – wenn auch in deutlich geringem Umfang – mit der an der gesamten Mitarbeiterzahl orientierten Größe des Unternehmens zunimmt.

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder im Verhältnis zu der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens entsprechend den ausgewerteten Einzelabschlüssen der Unternehmen:

Der prozentuale Anteil von Frauen in Vorstandspositionen nahm von der kleinsten Mitarbeiter-Größenklasse (bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) zur größten (mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) von 6,1 Prozent auf 10,2 Prozent zu; bei den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen war der Anteil der weiblichen Vorstände prozentual in der Mitarbeiter-Größenklasse von mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf gleichen Niveau.

Vorstandsmitglieder	insgesamt	weibliche Vorstände	in %	Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände börsennotierte Unternehmen	in %	Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände in mitbestimmten Unternehmen	in %
Mitarbeiterzahl									
ohne Angabe	404	35	8,7%	86	10	11,6%	304	30	9,9%
bis zu 500 Mitarbeitern	1.434	88	6,1%	670	28	4,2%	869	63	7,2%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	2.673	159	5,9%	197	13	6,6%	2.333	141	6,0%
mehr 2000 Mitarbeiter	1.181	120	10,2%	256	26	10,2%	1.101	111	10,1%
	5.692	402	7,1%	1.209	77	6,4%	4.607	345	7,5%

Anders sah die Verteilung weiblicher Vorstandsmitglieder in den nach Umsatz geordneten Größenklassen aus. Bei den börsennotierten Unternehmen war der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder ab der Umsatz-Größenklasse von mehr als 12 Mio. Euro bis 40 Mio. Euro mit 6,2 Prozent am höchsten, während im Allgemeinen und bei den mitbestimmten Unternehmen in der Umsatz-Größenklasse von mehr als 40 Mio. Euro die weiblichen Vorstände stärker vertreten waren.

Vorstandsmitglieder	insgesamt	weibliche Vorstände	in %	Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände börsennotierte Unternehmen	in %	Vorstände börsennotierte Unternehmen	weibliche Vorstände in mitbestimmten Unternehmen	in %
Umsatzklassen									
ohne Angabe	1.414	118	8,3%	148	17	11,5%	1.217	106	8,7%
bis 12 Mio. €	486	28	5,8%	338	15	4,4%	194	14	7,2%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	351	20	5,7%	129	8	6,2%	230	14	6,1%
mehr als 40 Mio. €	3.441	236	6,9%	594	37	6,2%	2.966	211	7,1%
	5.692	402	7,1%	1.209	77	6,4%	4.607	345	7,5%

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Auch für den Vorstand durfte die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils nicht auf einen späteren Zeitpunkt als den 30. Juni 2017 gesetzt werden. Die darauffolgenden Fristen durften nicht länger als fünf Jahre betragen. Der weit überwiegende Teil der Unternehmen (75,8 Prozent), die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, hielten sich an diese gesetzliche Frist; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 81,7 Pro-

zent bzw. 77,8 Prozent. Eine erhebliche Zahl an Unternehmen setzte sich intensiv mit den gesetzlichen Vorgaben auseinander. 16,9 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen setzten und veröffentlichten, haben sich keine Frist gesetzt; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 14,4 Prozent bzw. 16,3 Prozent. Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist setzten sich lediglich 7,5 Prozent der Unternehmen und bei börsennotierten sowie mitbestimmten Unternehmen jeweils 4,9 Prozent bzw. 5,9 Prozent.

Fristen und Zielsetzungen für Vorstände	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	1.963	100,00%	390	100,00%	1.545	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.432	72,95%	327	83,85%	1.082	70,03%
Unternehmen ohne Fristen	242	16,90%	47	14,37%	176	16,27%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	71	4,96%	22	6,73%	57	5,27%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	1.012	70,67%	242	74,01%	785	72,55%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	107	7,47%	16	4,89%	64	5,91%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.190	83,10%	280	85,63%	906	83,73%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	1.083	75,63%	264	80,73%	842	77,82%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	107	8,99%	16	5,71%	64	7,06%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

4. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Eine Mindestzielgröße im Sinne einer bestimmten Prozentangabe ist auch hinsichtlich der Vorstandszusammensetzung nicht vorgesehen. Die Unternehmen können sich selbst eine geeignete Zielquote setzen und diese an ihren Strukturen ausrichten. Dabei ist folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil in einer Führungsebene unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben (sog. Verschlechterungsverbot).

Nur 2,3 Prozent der Unternehmen (46 Unternehmen), die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, verstießen gegen das Verschlechterungsverbot.

V. Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Für eine mittel- und längerfristig angelegte Veränderung im Sinne eines unternehmerischen Kulturwandels ist 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 diesen obersten Managementebenen von großer Bedeutung. Denn aus diesen Führungsebenen werden vorrangig Mitglieder für die Unternehmensleitung berufen. Dem trägt das FöPoG Rechnung, indem es die Unternehmen auffordert, auch für diesen Bereich Zielgrößen zu definieren und zu veröffentlichen.

1. Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Zielvorgaben für die Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene wurden von insgesamt 69,9 Prozent (erste Führungsebene) bzw. 61,7 Prozent (zweite Führungsebene) der erfassten Unternehmen veröffentlicht. Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen wurden für die erste Führungsebene von 76,9 Prozent (68,3 Prozent) und für die zweite Führungsebene von 61,5 Prozent (62,3 Prozent) der Unternehmen Zielvorgaben veröffentlicht.

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass sich fast alle Unternehmen, die sich Zielgrößen setzten, Zielgrößen über 0 Prozent setzten: 79,7 Prozent der Unternehmen für die erste Führungsebene und 91,3 Prozent für die zweite Führungsebene setzten sich entsprechende Zielgrößen.

Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen setzten sich 79,3 Prozent (82,4 Prozent) für die erste Führungsebene und für die zweite Führungsebene 88,8 Prozent (93,2 Prozent) Zielgrößen über 0 Prozent. Soweit die börsennotierten Unternehmen mitbestimmt oder paritätisch mitbestimmt sind steigt der Anteil der veröffentlichten Zielgrößen auf 87,7 Prozent bzw. 91,3 Prozent für die erste Führungsebene und auf 95,8 Prozent bzw. 98,0 Prozent für die zweite Führungsebene an.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	1.963		390		171		107		1.545	
ohne Angaben	366	18,6%	81	20,8%	14	8,2%	4	3,7%	279	18,1%
mit ablehnender Angabe	225	11,5%	9	2,3%	2	1,2%	0	0,0%	210	13,6%
mit Angaben	1.372	69,9%	300	76,9%	155	90,6%	103	96,3%	1.056	68,3%
Unternehmen	1.963	100,0%	390	100,0%	171	100,0%	107	100,0%	1.545	100,0%
Ziel = 0 %	278	20,3%	62	20,7%	19	12,3%	9	8,7%	186	17,6%
Ziel > 0 %	1.094	79,7%	238	79,3%	136	87,7%	94	91,3%	870	82,4%
Unternehmen mit Zielen	1.372	100,0%	300	100,0%	155	100,0%	103	100,0%	1.056	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	476	34,7%	92	30,7%	65	41,9%	45	43,7%	406	38,4%
Ziel bis 20 % incl.	210	15,3%	54	18,0%	28	18,1%	21	20,4%	158	15,0%
Ziel bis 25 % incl.	151	11,0%	36	12,0%	21	13,5%	14	13,6%	122	11,6%
Ziel bis 30 %	40	2,9%	7	2,3%	4	2,6%	2	1,9%	32	3,0%
Ziel 30 % oder mehr	217	15,8%	49	16,3%	18	11,6%	12	11,7%	152	14,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.094	79,7%	238	79,3%	136	87,7%	94	91,3%	870	82,4%
Ziel bis 15 % incl.	476	43,5%	92	38,7%	65	47,8%	45	47,9%	406	46,7%
Ziel bis 20 % incl.	210	19,2%	54	22,7%	28	20,6%	21	22,3%	158	18,2%
Ziel bis 25 % incl.	151	13,8%	36	15,1%	21	15,4%	14	14,9%	122	14,0%
Ziel bis 30 %	40	3,7%	7	2,9%	4	2,9%	2	2,1%	32	3,7%
Ziel 30 % oder mehr	217	19,8%	49	20,6%	18	13,2%	12	12,8%	152	17,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.094	100,0%	238	100,0%	136	100,0%	94	100,0%	870	100,0%

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen		Börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte Unternehmen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	1.963		390		171		107		1.545	
ohne Angaben	526	26,8%	141	36,2%	27	15,8%	9	8,4%	373	24,1%
mit ablehnender Angabe	225	11,5%	9	2,3%	2	1,2%	0	0,0%	210	13,6%
mit Angaben	1.212	61,7%	240	61,5%	142	83,0%	98	91,6%	962	62,3%
Unternehmen	1.963	100,0%	390	100,0%	171	100,0%	107	100,0%	1.545	100,0%
Ziel = 0 %	106	8,7%	27	11,3%	6	4,2%	2	2,0%	65	6,8%
Ziel > 0 %	1.106	91,3%	213	88,8%	136	95,8%	96	98,0%	897	93,2%
Unternehmen mit Zielen	1.212	100,0%	240	100,0%	142	100,0%	98	100,0%	962	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	414	34,2%	69	28,8%	55	38,7%	37	37,8%	348	36,2%
Ziel bis 20 % incl.	212	17,5%	40	16,7%	23	16,2%	16	16,3%	167	17,4%
Ziel bis 25 % incl.	139	11,5%	23	9,6%	19	13,4%	13	13,3%	123	12,8%
Ziel bis 30 %	51	4,2%	11	4,6%	8	5,6%	7	7,1%	45	4,7%
Ziel 30 % oder mehr	290	23,9%	70	29,2%	31	21,8%	23	23,5%	214	22,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.106	91,3%	213	88,8%	136	95,8%	96	98,0%	897	93,2%
Ziel bis 15 % incl.	414	37,4%	69	32,4%	55	40,4%	37	38,5%	348	38,8%
Ziel bis 20 % incl.	212	19,2%	40	18,8%	23	16,9%	16	16,7%	167	18,6%
Ziel bis 25 % incl.	139	12,6%	23	10,8%	19	14,0%	13	13,5%	123	13,7%
Ziel bis 30 %	51	4,6%	11	5,2%	8	5,9%	7	7,3%	45	5,0%
Ziel 30 % oder mehr	290	26,2%	70	32,9%	31	22,8%	23	24,0%	214	23,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.106	100,0%	213	100,0%	136	100,0%	96	100,0%	897	100,0%

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ machten in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG. Hingegen enthielt die Erklärung zur Unternehmensführung bei „Unternehmen mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zur Festlegung von Zielgrößen, jedoch keine positive Festlegung einer entsprechenden Zielvorgabe. Vielmehr lehnten diese Unternehmen die Festlegung einer Zielvorgabe ab. Dies kann z.B. damit zusammenhängen, dass eine entsprechende Führungsebene in dem jeweiligen Unternehmen nicht existiert.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands setzten sich 91,3 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote für Aufsichtsräte fallen und entsprechende Zielgrößen definierten, Ziele größer 0 Prozent (im Vergleich zu 78,8 Prozent der anderen).

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	107		1.856	
ohne Angaben	4	3,7%	362	19,5%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	225	12,1%
mit Angaben	103	96,3%	1.269	68,4%
Unternehmen	107	100,0%	1.856	100,0%
Ziel = 0 %	9	8,7%	269	21,2%
Ziel > 0 %	94	91,3%	1.000	78,8%
Unternehmen mit Zielen	103	100,0%	1.269	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	45	43,7%	431	34,0%
Ziel bis 20 % incl.	21	20,4%	189	14,9%
Ziel bis 25 % incl.	14	13,6%	137	10,8%
Ziel bis 30 %	2	1,9%	38	3,0%
Ziel 30 % oder mehr	12	11,7%	205	16,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	94	91,3%	1.000	78,8%
Ziel bis 15 % incl.	45	47,9%	431	43,1%
Ziel bis 20 % incl.	21	22,3%	189	18,9%
Ziel bis 25 % incl.	14	14,9%	137	13,7%
Ziel bis 30 %	2	2,1%	38	3,8%
Ziel 30 % oder mehr	12	12,8%	205	20,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	94	100,0%	1.000	100,0%

Auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands waren die Ziele der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, ambitionierter, soweit sie angegeben wurden. Dort setzten sich sogar 98,0 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, Ziele größer 0 Prozent, im Vergleich zu 90,7 Prozent der anderen.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	107		1.856	
ohne Angaben	9	8,4%	517	27,9%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	225	12,1%
mit Angaben	98	91,6%	1.114	60,0%
Unternehmen	107	100,0%	1.856	100,0%

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für die Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Unternehmen mit einer festen Quote		Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ziel = 0 %	2	2,0%	104	9,3%
Ziel > 0 %	96	98,0%	1.010	90,7%
Unternehmen mit Zielen	98	100,0%	1.114	100,0%
Ziel bis 15 % incl.	37	37,8%	377	33,8%
Ziel bis 20 % incl.	16	16,3%	196	17,6%
Ziel bis 25 % incl.	13	13,3%	126	11,3%
Ziel bis 30 %	7	7,1%	44	3,9%
Ziel 30 % oder mehr	23	23,5%	267	24,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	96	98,0%	1.010	90,7%
Ziel bis 15 % incl.	37	38,5%	377	37,3%
Ziel bis 20 % incl.	16	16,7%	196	19,4%
Ziel bis 25 % incl.	13	13,5%	126	12,5%
Ziel bis 30 %	7	7,3%	44	4,4%
Ziel 30 % oder mehr	23	24,0%	267	26,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	96	100,0%	1.010	100,0%

2. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Von den 1.963 erfassten Unternehmen machten lediglich 46 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (von diesen 46 Unternehmen wurden insgesamt 816 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet).

Nur 35 Unternehmen machten Angaben zur Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (von diesen 35 Unternehmen wurden insgesamt 2.474 Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene gemeldet).

Vor diesem Hintergrund sind belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene nicht vorhanden. Daher ist insoweit auch keine Aussage über die Beachtung des Verschlechterungsverbots möglich.

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht.

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Auch für die Zielgrößen der ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht auf einen späteren Zeitpunkt als den 30. Juni 2017 gesetzt werden. Die danach festzulegenden Fristen durften nicht länger als fünf Jahre sein. Fast alle Unternehmen, die sich Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands setzten, hielten sich an diese gesetzliche Fristenregelung.

Für die erste Ebene waren es 78,0 Prozent aller betrachteten Unternehmen, die sich an die gesetzliche Frist hielten. Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wurde die Frist von 83,0 Prozent bzw. 80,3 Prozent der jeweiligen Unternehmen eingehalten. 15,0 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die erste Führungsebene setzten, haben sich keine Frist gesetzt. Die börsennotierten bzw.

mitbestimmten Unternehmen setzten sich zu 11,7 Prozent bzw. 14,5 Prozent keine Frist. Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist setzten sich lediglich 7,0 Prozent für die erste Führungsebene der Unternehmen; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen waren es 5,3 Prozent bzw. 5,2 Prozent.

Fristen und Zielsetzungen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	1.963	100,00%	390	100,00%	1.545	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.372	69,89%	300	76,92%	1.056	68,35%
Unternehmen ohne Fristen	206	15,01%	35	11,67%	153	14,49%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	72	5,25%	21	7,00%	60	5,68%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	998	72,74%	228	76,00%	788	74,62%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	96	7,00%	16	5,33%	55	5,21%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.166	84,99%	265	88,33%	903	85,51%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	1.070	77,99%	249	83,00%	848	80,30%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	96	8,23%	16	6,04%	55	6,09%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes hielten sich 78,4 Prozent aller betrachteten Unternehmen an die gesetzliche Frist. Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wurde die Frist von 82,9 Prozent bzw. 80,7 Prozent der jeweiligen Unternehmen eingehalten. 14,4 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die zweite Führungsebene setzten, haben sich keine Frist gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen setzten sich 11,7 Prozent bzw. 13,7 Prozent keine Frist.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist setzten sich lediglich 7,2 Prozent für die zweite Führungsebene der Unternehmen und veröffentlichten diese; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen 5,4 Prozent bzw. 5,6 Prozent der jeweiligen Unternehmen.

Fristen und Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	1.963	100,00%	390	100,00%	1.545	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.212	61,74%	240	61,54%	962	62,27%
Unternehmen ohne Fristen	175	14,44%	28	11,67%	132	13,72%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	68	5,61%	18	7,50%	60	6,24%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	882	72,77%	181	75,42%	716	74,43%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	87	7,18%	13	5,42%	54	5,61%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.037	85,56%	212	88,33%	830	86,28%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	950	78,38%	199	82,92%	776	80,67%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	87	8,39%	13	6,13%	54	6,51%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

VI. Vergleich der erhobenen Daten für das Geschäftsjahr 2015 mit den Daten für das Geschäftsjahr 2016

Das Geschäftsjahr 2016 wird im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Die Zahl der zu vergleichenden Unternehmen – gegenüber den jeweiligen jährlichen Informationen – veränderte sich wie folgt:

betrachtete Unternehmen gem. der jährlichen Information 2015	1.747
geänderte Qualifizierung der Unternehmen gem. § 264 Absatz 3 HGB	-5
ausgeschiedene Unternehmen	-130
Unternehmen, die in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 identisch sind	1.612
neu hinzugekommene Unternehmen	351
betrachtete Unternehmen gem. der jährlichen Information 2016	1.963

Es werden nur Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 bereits den mit den FüPoG eingeführten Vorgaben unterlagen oder deren Rechtsnachfolger sind. Abgrenzungsmerkmal ist die Unternehmensidentität. Zu beachten ist, dass die Veränderungen der Struktur in einem Börsen-Delisting, einer Änderung der Mitbestimmungen aufgrund veränderter Mitarbeiterzahlen oder in einem Standortwechsel begründet sein können.

Dabei handelt es sich um 1.612 Unternehmen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016	
betrachtete Unternehmen	1.612		1.612	
davon börsennotiert	386		371	
davon mitbestimmt	1.279	79,3%	1.304	80,9%
davon börsennotiert und mitbestimmt	171	10,6%	166	10,3%
davon der festen Quote unterliegend	104	6,5%	104	6,5%
davon nicht der festen Quote unterliegend	1.508	93,5%	1.508	93,5%
davon ostdeutsche Unternehmen	183	11,4%	187	11,6%
davon westdeutsche Unternehmen	1.429	88,6%	1.425	88,4%

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 18,7 Prozent auf 20,5 Prozent (+1,8 Prozentpunkte). Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 11,7 Prozent bzw. 312 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder	14.307		14.559			252	1,8%
davon männliche Mitglieder	11.395	79,6%	11.500	79,0%	-0,7%	105	0,9%
davon weibliche Mitglieder	2.676	18,7%	2.988	20,5%	1,8%	312	11,7%
davon ohne Angabe des Geschlechts	236	1,6%	71	0,5%	-1,2%	-165	-69,9%

Ein Ost-West-Vergleich ergibt, dass die Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei ostdeutschen Unternehmen mit 9,9 Prozent bzw. 33 Personen geringer ausfiel als der bundesweite Trend. Allerdings lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten mit 22,6 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Bei westdeutschen Unternehmen wurde eine Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 11,9 Prozent oder 279 Personen ähnlich dem Gesamttrend auf insgesamt 20,3 Prozent erreicht. Hier gilt es allerdings zu beachten, dass die Anzahl der ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, sodass die Aussagekraft des Vergleiches gering ist.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	1.569		1.622			53	3,4%
davon männliche Mitglieder	1.219	77,7%	1.255	77,4%	-0,3%	36	3,0%
davon weibliche Mitglieder	334	21,3%	367	22,6%	1,3%	33	9,9%
davon ohne Angabe des Geschlechts	16	1,0%	0	0,0%	-1,0%	-16	-100,0%
Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	12.738		12.937			199	1,6%
davon männliche Mitglieder	10.176	79,9%	10.245	79,2%	-0,7%	69	0,7%
davon weibliche Mitglieder	2.342	18,4%	2.621	20,3%	1,9%	279	11,9%
davon ohne Angabe des Geschlechts	220	1,7%	71	0,5%	-1,2%	-149	-67,7%

Bei Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte mit 29,8 Prozent im Geschäftsjahr 2016 noch gesteigert werden. Bereits im Geschäftsjahr 2015 wurde eine Quote von 25,0 Prozent erreicht, welche nun deutlich um 5,0 Prozentpunkte auf 30,0 Prozent angestiegen ist. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 18,8 Prozent bzw. 73 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	1.553		1.538			-15	-1,0%
davon männliche Mitglieder	1.165	75,0%	1.077	70,0%	-5,0%	-88	-7,6%
davon weibliche Mitglieder	388	25,0%	461	30,0%	5,0%	73	18,8%

Ein ähnliches gutes Bild der Wirkungsweise des FöPoG konnte im Hinblick auf börsennotierte Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen, erreicht werden. Die weibliche Besetzung der Aufsichtsräte konnte von 23,1 Prozent um 4,2 Prozentpunkte auf 27,3 Prozent gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 14,8 Prozent bzw. 68 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	1.979		1.929			-50	-2,5%
davon männliche Mitglieder	1.521	76,9%	1.403	72,7%	-4,1%	-118	-7,8%
davon weibliche Mitglieder	458	23,1%	526	27,3%	4,1%	68	14,8%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%

Bei der Besetzung der Vorstände der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 6,2 Prozent auf 7,0 Prozent.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder	4.766		4.832			66	1,4%
davon männliche Mitglieder	4.449	93,3%	4.482	92,8%	-0,6%	33	0,7%
davon weibliche Mitglieder	295	6,2%	338	7,0%	0,8%	43	14,6%
davon ohne Angabe des Geschlechts	22	0,5%	12	0,2%	-0,2%	-10	-45,5%

Unter dem Aspekt des Ost-West-Vergleiches blieb in ostdeutschen Unternehmen der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten mit 8,7 Prozent unverändert. Der Anteil der weiblichen Vorstände in ostdeutschen Unternehmen lag deutlich über Bundesdurchschnitt. Bei westdeutschen Unternehmen war ein Fortschritt von 5,9 Prozent auf 6,8 Prozent (+ 0,9 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände westdeutscher Unternehmen um 16,5 Prozent bzw. 42 Personen. Hier gilt es wiederum zu beachten, dass die Anzahl der ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, sodass die Aussagekraft des Vergleiches gering ist.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	461		469			8	1,7%
davon männliche Mitglieder	421	91,3%	428	91,3%	0,0%	7	1,7%
davon weibliche Mitglieder	40	8,7%	41	8,7%	0,0%	1	2,5%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	4.305		4.363			58	1,3%
davon männliche Mitglieder	4.028	93,6%	4.054	92,9%	-0,6%	26	0,6%
davon weibliche Mitglieder	255	5,9%	297	6,8%	0,9%	42	16,5%
davon ohne Angabe des Geschlechts	22	0,5%	12	0,3%	-0,2%	-10	-45,5%

Bei Unternehmen, die der festen Quote für Aufsichtsräte unterliegen, konnte der Anteil der weiblichen Vorstände zum Vorjahr (Geschäftsjahr 2015) von 5,4 Prozent auf 8,4 Prozent im Geschäftsjahr 2016 um 3,0 Prozentpunkte gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 60,0 Prozent bzw. 15 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	463		477			14	3,0%
davon männliche Mitglieder	438	94,6%	437	91,6%	-3,0%	-1	-0,2%
davon weibliche Mitglieder	25	5,4%	40	8,4%	3,0%	15	60,0%

Ein ähnliches Bild ist in den börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen, anzutreffen. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,4 Prozent auf 7,8 Prozent gesteigert werden (+ 2,4 Prozentpunkte). Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 47,1 Prozent bzw. 16 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	635		641			6	0,9%
davon männliche Mitglieder	601	94,6%	591	92,2%	-2,4%	-10	-1,7%
davon weibliche Mitglieder	34	5,4%	50	7,8%	2,4%	16	47,1%

Die Anwendung des FöPoG äußerte sich auch in einer allgemeinen Steigerung der gesetzten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände:

Die Zahl der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen und eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlichen, stieg von 61,6 Prozent deutlich auf 74,7 Prozent an. Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einem Ziel größer 0 Prozent absolut von 76,3 Prozent auf 75,4 Prozent gesunken ist; relativ ist jedoch eine Zunahme um 141 Unternehmen (=+ 19,9 Prozent) zu verzeichnen, die Zielgrößen setzten und veröffentlichten.

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	1.508		1.508			0	0,0%
Anwendungsquote des FöPoG	929	61,6%	1.127	74,7%	13,1%	198	21,3%
ohne Angaben	374	24,8%	228	15,1%	-9,7%	-146	-39,0%
mit ablehnender Angabe	205	13,6%	153	10,1%	-3,4%	-52	-25,4%
mit Angaben	929	61,6%	1.127	74,7%	13,1%	198	21,3%
Unternehmen	1.508	100,0%	1.508	100,0%	0,0%	0	0,0%
Ziel = 0 %	220	23,7%	277	24,6%	0,9%	57	25,9%
Ziel > 0 %	709	76,3%	850	75,4%	-0,9%	141	19,9%
Unternehmen mit Zielen	929	100,0%	1.127	100,0%	0,0%	198	21,3%

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Ziel bis 15 % incl.	136	14,6%	158	14,0%	-0,6%	22	16,2%
Ziel bis 20 % incl.	216	23,3%	250	22,2%	-1,1%	34	15,7%
Ziel bis 25 % incl.	92	9,9%	113	10,0%	0,1%	21	22,8%
Ziel bis 30 %	10	1,1%	12	1,1%	0,0%	2	20,0%
Ziel 30 % oder mehr	255	27,4%	317	28,1%	0,7%	62	24,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	709	76,3%	850	75,4%	-0,9%	141	19,9%
Ziel bis 15 % incl.	136	19,2%	158	18,6%	-0,6%	22	16,2%
Ziel bis 20 % incl.	216	30,5%	250	29,4%	-1,1%	34	15,7%
Ziel bis 25 % incl.	92	13,0%	113	13,3%	0,3%	21	22,8%
Ziel bis 30 %	10	1,4%	12	1,4%	0,0%	2	20,0%
Ziel 30 % oder mehr	255	36,0%	317	37,3%	1,3%	62	24,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	709	100,0%	850	100,0%	0,0%	141	19,9%

Bei den Vorstandsposten bietet sich ein ähnliches Bild. Die Quote der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten, betrug knapp 31,1 Prozent (+ 0,9 Prozentpunkte); im Wesentlichen unverändert zum Vorjahr mit 30,2 Prozent; relativ ist jedoch eine Zunahme um 68 Unternehmen (+ 21,9 Prozent) zu verzeichnen, die sich Zielgrößen setzten und veröffentlichten.

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	1.612		1.612			0	0,0%
Anwendungsquote des FöPoG	1.028	63,8%	1.217	75,5%	11,7%	189	18,4%
ohne Angaben	377	23,4%	242	15,0%	-8,4%	-135	-35,8%
mit ablehnender Angabe	207	12,8%	153	9,5%	-3,3%	-54	-26,1%
mit Angaben	1.028	63,8%	1.217	75,5%	11,7%	189	18,4%
Unternehmen	1.612	100,0%	1.612	100,0%	0,0%	0	0,0%
Ziel = 0 %	718	69,8%	839	68,9%	-0,9%	121	16,9%
Ziel > 0 %	310	30,2%	378	31,1%	0,9%	68	21,9%
Unternehmen mit Zielen	1.028	100,0%	1.217	100,0%	0,0%	189	18,4%
Ziel bis 15 % incl.	51	5,0%	59	4,8%	-0,1%	8	15,7%
Ziel bis 20 % incl.	84	8,2%	90	7,4%	-0,8%	6	7,1%
Ziel bis 25 % incl.	62	6,0%	76	6,2%	0,2%	14	22,6%
Ziel bis 30 %	2	0,2%	3	0,2%	0,1%	1	50,0%
Ziel 30 % oder mehr	111	10,8%	150	12,3%	1,5%	39	35,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	310	30,2%	378	31,1%	0,9%	68	21,9%

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Änderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Ziel bis 15 % incl.	51	16,5%	59	15,6%	-0,8%	8	15,7%
Ziel bis 20 % incl.	84	27,1%	90	23,8%	-3,3%	6	7,1%
Ziel bis 25 % incl.	62	20,0%	76	20,1%	0,1%	14	22,6%
Ziel bis 30 %	2	0,6%	3	0,8%	0,1%	1	50,0%
Ziel 30 % oder mehr	111	35,8%	150	39,7%	3,9%	39	35,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	310	100,0%	378	100,0%	0,0%	68	21,9%

VII. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017

Für börsennotierte Unternehmen konnten die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 ausgewertet werden.

Es wurden die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger darstellten. Insgesamt wurden dabei 371 börsennotierte Unternehmen verglichen.

börsennotierte Unternehmen 2015	405
Unternehmen in Liquidation	-2
ausgeschiedene Unternehmen 2016	-23
ausgeschiedene Unternehmen 2017	-9
betrachtete börsennotierte Unternehmen	371

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

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017	
betrachtete Unternehmen	371		371		371	
davon börsennotiert	371		371		371	
davon mitbestimmt	165	44,5%	173	46,6%	166	44,7%
davon börsennotiert und mitbestimmt	165	44,5%	173	46,6%	166	44,7%
davon der festen Quote unterliegend	102	27,5%	102	27,5%	104	28,0%
davon nicht der festen Quote unterliegend	269	72,5%	269	72,5%	267	72,0%
davon ostdeutsche Unternehmen	42	11,3%	42	11,3%	45	12,1%
davon westdeutsche Unternehmen	329	88,7%	329	88,7%	326	87,9%

Auf die Besonderheit der Abweichung der Anzahl der Unternehmen, die der festen Quote unterlagen im Vergleich zu der unter VI. Vergleich der erhobenen Daten für das Geschäftsjahr 2015 mit den Daten für das Geschäftsjahr 2016 angegebenen Anzahl ist hinzuweisen, dass in der Betrachtung der Geschäftsjahre 2015 und 2016 zwei Unternehmen enthalten waren, die börsennotiert und der festen Quote unterlag, diese aber im Geschäftsjahr 2017 gelistet wurden und an dieser Stelle aus der Betrachtung entfallen. Zusätzlich findet die feste Quote im Geschäftsjahr 2017 auf zwei weitere bislang nur börsennotierte Unternehmen Anwendung.

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 19,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 23,1 Prozent im Geschäftsjahr 2017. Das war eine kontinuierliche Steigerung von insgesamt 3,3 Prozentpunkten über drei Jahre. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 17,3 Prozent oder 96 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder	2.797		2.791		2.817			20	0,7%
davon männliche Mitglieder	2.241	80,1%	2.192	78,5%	2.165	76,9%	-3,3%	-76	-3,4%
davon weibliche Mitglieder	556	19,9%	599	21,5%	652	23,1%	3,3%	96	17,3%

Ein Ost-West-Vergleich ergab, dass die Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei ostdeutschen börsennotierten Unternehmen trotz stabiler Quote mit 16,8 Prozent sich um 3 Personen (+ 9,1 Prozent) erhöhte und der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten unter dem Bundesdurchschnitt lag. Bei westdeutschen börsennotierten Unternehmen wurde eine Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 17,8 Prozent oder 93 Personen ähnlich dem Gesamttrend auf insgesamt 23,7 Prozent erreicht; dies entspricht einer Steigerung von 3,7 Prozent über drei Jahre. Hier gilt es allerdings zu beachten, dass die Anzahl der ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, sodass die Aussagekraft des Vergleiches gering ist.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	197		195		214			17	8,6%
davon männliche Mitglieder	164	83,2%	160	82,1%	178	83,2%	-0,1%	14	8,5%
davon weibliche Mitglieder	33	16,8%	35	17,9%	36	16,8%	0,1%	3	9,1%
Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	2.600		2.596		2.603			3	0,1%
davon männliche Mitglieder	2.077	79,9%	2.032	78,3%	1.987	76,3%	-3,5%	-90	-4,3%
davon weibliche Mitglieder	523	20,1%	564	21,7%	616	23,7%	3,5%	93	17,8%

Bei den börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote unterlagen, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte von 25,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2017 auf 30,0 Prozent gesteigert (+ 4,9 Prozentpunkte) werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 20,7 Prozent bzw. 79 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	1.523		1.524		1.538			15	1,0%
davon männliche Mitglieder	1.141	74,9%	1.110	72,8%	1.077	70,0%	-4,9%	-64	-5,6%
davon weibliche Mitglieder	382	25,1%	414	27,2%	461	30,0%	4,9%	79	20,7%

Ein ähnliches gutes Bild der Wirkungsweise des FüPoG konnte im Hinblick auf börsennotierte Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterlagen, erreicht werden. Die weibliche Besetzung der Aufsichtsräte konnte von 23,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 4,0 Prozentpunkte auf 27,3 Prozent im Geschäftsjahr 2017 gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 17,4 Prozent bzw. 78 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	1.920		1.969		1.929			9	0,5%
davon männliche Mitglieder	1.472	76,7%	1.480	75,2%	1.403	72,7%	-3,9%	-69	-4,7%
davon weibliche Mitglieder	448	23,3%	489	24,8%	526	27,3%	3,9%	78	17,4%

Bei der Besetzung der Vorstände der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,2 Prozent auf 6,4 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2017; dies entspricht einer Steigerung um 1,2 Prozentpunkte über den gesamten Zeitraum.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder	1.123		1.125		1.157			34	3,0%
davon männliche Mitglieder	1.065	94,8%	1.060	94,2%	1.083	93,6%	-1,2%	18	1,7%
davon weibliche Mitglieder	58	5,2%	63	5,6%	74	6,4%	1,2%	16	27,6%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	2	0,2%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%

Unter dem Aspekt des Ost-West-Vergleiches sank in ostdeutschen börsennotierten Unternehmen der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten von 6,5 Prozent auf 4,9 Prozent. Das entspricht einem Absinken der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände ostdeutscher Unternehmen um 16,7 Prozent bzw. 1 Person. Bei westdeutschen börsennotierten Unternehmen war ein deutlicher Fortschritt seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,0 Prozent auf 6,5 Prozent (+1,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände westdeutscher Unternehmen um 32,7 Prozent bzw. 17 Personen. Hier gilt es wiederum zu beachten, dass die Anzahl der ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger war, sodass die Aussagekraft des Vergleiches gering ist.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	93		91		102			9	9,7%
davon männliche Mitglieder	87	93,5%	85	93,4%	97	95,1%	1,6%	10	11,5%
davon weibliche Mitglieder	6	6,5%	4	4,4%	5	4,9%	-1,6%	-1	-16,7%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	1.030		1.034		1.055			25	2,4%
davon männliche Mitglieder	978	95,0%	975	94,3%	986	93,5%	-1,5%	8	0,8%
davon weibliche Mitglieder	52	5,0%	59	5,7%	69	6,5%	1,5%	17	32,7%

Bei den börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote für Aufsichtsräte unterlagen, konnte die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,5 Prozent auf 8,4 Prozent im Geschäftsjahr 2017 um insgesamt 2,9 Prozentpunkte kontinuierlich gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 60,0 Prozent bzw. 15 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	456		456		477			21	4,6%
davon männliche Mitglieder	431	94,5%	427	93,6%	437	91,6%	-2,9%	6	1,4%
davon weibliche Mitglieder	25	5,5%	29	6,4%	40	8,4%	2,9%	15	60,0%

Ein ähnliches gutes Bild ist in den börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterlagen, anzutreffen. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,5 Prozent auf 7,8 Prozent gesteigert werden (+ 2,3 Prozentpunkte). Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 47,1 Prozent bzw. 16 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	617		641		641			24	3,9%
davon männliche Mitglieder	583	94,5%	600	93,6%	591	92,2%	-2,3%	8	1,4%
davon weibliche Mitglieder	34	5,5%	41	6,4%	50	7,8%	2,3%	16	47,1%

Die Anwendung des FöPoG äußert sich auch in einer allgemeinen Steigerung der gesetzten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände.

Für die Aufsichtsräte im Allgemeinen erhöhte sich bei börsennotierten Unternehmen die Anwendungsquote des FöPoG von 64,2 Prozent auf insgesamt 73,6 Prozent (+ 9,4 Prozentpunkte).

Allerdings war die Anzahl der Unternehmen, die sich innerhalb der drei Geschäftsjahre eine positive Zielgröße gesetzt und veröffentlicht hatten mit in einer Spanne um 65 Prozent unverändert. Hinsichtlich der Unternehmen, die eine Zielgröße definierten und veröffentlichten, war festzustellen, dass die Anzahl der Unternehmen zwar insgesamt gesteigert werden konnte (+ 35 Unternehmen oder + 14,7 Prozent), aber die Anzahl der Unternehmen mit einer Zielsetzung von 0 Prozent seit dem Geschäftsjahr 2015 um 15,5 Prozent gestiegen war während die Anzahl der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße nur um 14,3 Prozent stieg.

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	371		371		371			0	0,0%
Anwendungsquote des FöPoG	238	64,2%	260	70,1%	273	73,6%	9,4%	35	14,7%
ohne Angaben	89	24,0%	83	22,4%	91	24,5%	0,5%	2	2,2%
mit ablehnender Angabe	44	11,9%	28	7,6%	7	1,9%	-10,0%	-37	-84,1%
mit Angaben	238	64,2%	260	70,1%	273	73,6%	9,4%	35	14,7%
Unternehmen	371	100,0%	371	100,0%	371	100,0%	0,0%	0	0,0%
Ziel = 0 %	84	35,3%	91	35,0%	97	35,5%	0,2%	13	15,5%
Ziel > 0 %	154	64,7%	169	65,0%	176	64,5%	-0,2%	22	14,3%
Unternehmen mit Zielen	238	100,0%	260	100,0%	273	100,0%	0,0%	35	14,7%

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Ziel bis 15 % incl.	7	2,9%	10	3,8%	10	3,7%	0,7%	3	42,9%
Ziel bis 20 % incl.	54	22,7%	60	23,1%	60	22,0%	-0,7%	6	11,1%
Ziel bis 25 % incl.	12	5,0%	11	4,2%	10	3,7%	-1,4%	-2	-16,7%
Ziel bis 30 %	1	0,4%	1	0,4%	1	0,4%	-0,1%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	80	33,6%	87	33,5%	95	34,8%	1,2%	15	18,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	154	64,7%	169	65,0%	176	64,5%	-0,2%	22	14,3%
Ziel bis 15 % incl.	7	4,5%	10	5,9%	10	5,7%	1,1%	3	42,9%
Ziel bis 20 % incl.	54	35,1%	60	35,5%	60	34,1%	-1,0%	6	11,1%
Ziel bis 25 % incl.	12	7,8%	11	6,5%	10	5,7%	-2,1%	-2	-16,7%
Ziel bis 30 %	1	0,6%	1	0,6%	1	0,6%	-0,1%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	80	51,9%	87	51,5%	95	54,0%	2,0%	15	18,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	154	100,0%	169	100,0%	176	100,0%	-	22	14,3%

Die Anzahl der börsennotierten Unternehmen, die nicht einer festen Quote unterlagen und sich jeweils eine Zielgröße setzten und veröffentlichten, erhöhte sich seit dem Geschäftsjahr 2015 von 75,5 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2017 auf 85,0 Prozent (+9,5 Prozentpunkte).

Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einem positiven Ziel zwar über den Dreijahreszeitraum um 9,5 Prozent gestiegen war, aber der relative Anteil in dem jeweiligen Geschäftsjahr von 59,6 Prozent im Jahr 2015 auf 57,7 Prozent (- 1,9 Prozentpunkte) im Jahr 2017 gesunken war. Insbesondere die Anzahl der Unternehmen, die sich eine Zielsetzung von 0 Prozent gesetzt hatten ist von 82 Unternehmen im Geschäftsjahr 2016 auf 96 Unternehmen im Geschäftsjahr 2017 angestiegen; dies entspricht einer Gesamtsteigerung von 17,1 Prozent.

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	269		269		267			-2	-0,7%
Anwendungsquote des FfPoG	203	75,5%	220	81,8%	227	85,0%	9,5%	24	11,8%
ohne Angaben	24	8,9%	23	8,6%	33	12,4%	3,5%	9	37,5%
mit ablehnender Angabe	42	15,6%	26	9,7%	7	2,6%	-13,0%	-35	-83,3%
mit Angaben	203	75,5%	220	81,8%	227	85,0%	9,5%	24	11,8%
Unternehmen	269	100,0%	269	100,0%	267	100,0%	0,0%	-2	-0,7%

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Ziel = 0 %	82	40,4%	90	40,9%	96	42,3%	1,9%	14	17,1%
Ziel > 0 %	121	59,6%	130	59,1%	131	57,7%	-1,9%	10	8,3%
Unternehmen mit Zielen	203	100,0%	220	100,0%	227	100,0%	0,0%	24	11,8%
Ziel bis 15 % incl.	6	3,0%	8	3,6%	9	4,0%	1,0%	3	50,0%
Ziel bis 20 % incl.	53	26,1%	59	26,8%	57	25,1%	-1,0%	4	7,5%
Ziel bis 25 % incl.	11	5,4%	9	4,1%	9	4,0%	-1,5%	-2	-18,2%
Ziel bis 30 %	1	0,5%	1	0,5%	1	0,4%	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	50	24,6%	53	24,1%	55	24,2%	-0,4%	5	10,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	121	59,6%	130	59,1%	131	57,7%	-1,9%	10	8,3%
Ziel bis 15 % incl.	6	5,0%	8	6,2%	9	6,9%	1,9%	3	50,0%
Ziel bis 20 % incl.	53	43,8%	59	45,4%	57	43,5%	-0,3%	4	7,5%
Ziel bis 25 % incl.	11	9,1%	9	6,9%	9	6,9%	-2,2%	-2	-18,2%
Ziel bis 30 %	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%	-0,1%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	50	41,3%	53	40,8%	55	42,0%	0,7%	5	10,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	121	100,0%	130	100,0%	131	100,0%	-	10	8,3%

Bei den Vorstandsposten bietet sich ein ähnliches Bild. Die Anzahl der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten und veröffentlichten, war um 4,1 Prozent gestiegen, aber die Quote der Unternehmen mit einem positiven Ziel verminderte sich insgesamt von 25,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,5 Prozent im Geschäftsjahr 2017; dies entspricht einem Rückgang von 1,1 Prozentpunkten. Auch hier ist die Steigerung der Unternehmer mit einer Zielsetzung von 0 Prozent bemerkenswert; im Geschäftsjahr 2015 gaben noch 215 Unternehmen eine Zielgröße von 0 Prozent an, während im Geschäftsjahr 2017 diese auf 237 Unternehmen anstiegen; dies entspricht einer Steigerung von 10,2 Prozent, wobei die jeweiligen Anteile in den Geschäftsjahren relativ konstant um ca. 75 Prozent lagen.

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	371		371		371			0	0,0%
Anwendungsquote des FüPoG	289	77,9%	310	83,6%	314	84,6%	6,7%	25	8,7%
ohne Angaben	38	10,2%	33	8,9%	50	13,5%	3,2%	12	31,6%
mit ablehnender Angabe	44	11,9%	28	7,6%	7	1,9%	-10,0%	-37	-84,1%
mit Angaben	289	77,9%	310	83,6%	314	84,6%	6,7%	25	8,7%
Unternehmen	371	100,0%	371	100,0%	371	100,0%	0,0%	0	0,0%

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Ziel = 0 %	215	74,4%	232	74,8%	237	75,5%	1,1%	22	10,2%
Ziel > 0 %	74	25,6%	78	25,2%	77	24,5%	-1,1%	3	4,1%
Unternehmen mit Zielen	289	100,0%	310	100,0%	314	100,0%	0,0%	25	8,7%
Ziel bis 15 % incl.	12	4,2%	15	4,8%	14	4,5%	0,3%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	21	7,3%	21	6,8%	21	6,7%	-0,6%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	13	4,5%	12	3,9%	12	3,8%	-0,7%	-1	-7,7%
Ziel bis 30 %	2	0,7%	1	0,3%	1	0,3%	-0,4%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	26	9,0%	29	9,4%	29	9,2%	0,2%	3	11,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	74	25,6%	78	25,2%	77	24,5%	-1,1%	3	4,1%
Ziel bis 15 % incl.	12	16,2%	15	19,2%	14	18,2%	2,0%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	21	28,4%	21	26,9%	21	27,3%	-1,1%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	13	17,6%	12	15,4%	12	15,6%	-2,0%	-1	-7,7%
Ziel bis 30 %	2	2,7%	1	1,3%	1	1,3%	-1,4%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	26	35,1%	29	37,2%	29	37,7%	2,5%	3	11,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	74	100,0%	78	100,0%	77	100,0%	-	3	4,1%

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes ist zu bemerken, dass die Anwendungsquote des FüPoG von 70,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 77,4 Prozent im Geschäftsjahr 2017 um 7,0 Prozentpunkte stieg; bezogen auf die Anzahl der Unternehmen haben 26 weitere Unternehmen Angaben gemacht (+ 10,0 Prozent). Die Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße von 0 Prozent nahm jedoch mit + 23,4 Prozent deutlich stärker zu als die Anzahl der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße mit + 7,0 Prozent.

Zielsetzungen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	371		371		371		0	0,0%	
Anwendungsquote des FÜPoG	261	70,4%	282	76,0%	287	77,4%	7,0%	26	10,0%
ohne Angaben	66	17,8%	61	16,4%	77	20,8%	3,0%	11	16,7%
mit ablehnender Angabe	44	11,9%	28	7,6%	7	1,9%	-10,0%	-37	-84,1%
mit Angaben	261	70,4%	282	76,0%	287	77,4%	7,0%	26	10,0%
Unternehmen	371	100,0%	371	100,0%	371	100,0%	0,0%	0	0,0%
Ziel = 0 %	47	18,0%	57	20,2%	58	20,2%	2,2%	11	23,4%
Ziel > 0 %	214	82,0%	225	79,8%	229	79,8%	-2,2%	15	7,0%
Unternehmen mit Zielen	261	100,0%	282	100,0%	287	100,0%	0,0%	26	10,0%
Ziel bis 15 % incl.	86	33,0%	86	30,5%	88	30,7%	-2,3%	2	2,3%
Ziel bis 20 % incl.	53	20,3%	53	18,8%	53	18,5%	-1,8%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	32	12,3%	35	12,4%	34	11,8%	-0,4%	2	6,3%
Ziel bis 30 %	7	2,7%	7	2,5%	7	2,4%	-0,2%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	36	13,8%	44	15,6%	47	16,4%	2,6%	11	30,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	214	82,0%	225	79,8%	229	79,8%	-2,2%	15	7,0%
Ziel bis 15 % incl.	86	40,2%	86	38,2%	88	38,4%	-1,8%	2	2,3%
Ziel bis 20 % incl.	53	24,8%	53	23,6%	53	23,1%	-1,6%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	32	15,0%	35	15,6%	34	14,8%	-0,1%	2	6,3%
Ziel bis 30 %	7	3,3%	7	3,1%	7	3,1%	-0,2%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	36	16,8%	44	19,6%	47	20,5%	3,7%	11	30,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	214	100,0%	225	100,0%	229	100,0%	-	15	7,0%

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes stieg die Anwendungsquote des FÜPoG von 57,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 61,2 Prozent im Geschäftsjahr 2017 um 4,1 Prozentpunkte; bezogen auf die Anzahl der Unternehmen machten 15 weitere Unternehmen Angaben (+ 7,1 Prozent). Die Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße von 0 Prozent nahm jedoch mit + 64,3 Prozent erheblich stärker zu als die Anzahl der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße mit + 3,0 Prozent.

Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	371		371		371			0	0,0%
Anwendungsquote des FfPoG	212	57,1%	226	60,9%	227	61,2%	4,1%	15	7,1%
ohne Angaben	115	31,0%	117	31,5%	137	36,9%	5,9%	22	19,1%
mit ablehnender Angabe	44	11,9%	28	7,6%	7	1,9%	-10,0%	-37	-84,1%
mit Angaben	212	57,1%	226	60,9%	227	61,2%	4,1%	15	7,1%
Unternehmen	371	100,0%	371	100,0%	371	100,0%	0,0%	0	0,0%
Ziel = 0 %	14	6,6%	21	9,3%	23	10,1%	3,5%	9	64,3%
Ziel > 0 %	198	93,4%	205	90,7%	204	89,9%	-3,5%	6	3,0%
Unternehmen mit Zielen	212	100,0%	226	100,0%	227	100,0%	0,0%	15	7,1%
Ziel bis 15 % incl.	68	32,1%	63	27,9%	67	29,5%	-2,6%	-1	-1,5%
Ziel bis 20 % incl.	36	17,0%	42	18,6%	39	17,2%	0,2%	3	8,3%
Ziel bis 25 % incl.	23	10,8%	20	8,9%	21	9,3%	-1,6%	-2	-8,7%
Ziel bis 30 %	12	5,7%	10	4,4%	10	4,4%	-1,3%	-2	-16,7%
Ziel 30 % oder mehr	59	27,8%	70	31,0%	67	29,5%	1,7%	8	13,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	198	93,4%	205	90,7%	204	89,9%	-3,5%	6	3,0%
Ziel bis 15 % incl.	36	11,0%	42	12,1%	39	11,4%	0,5%	3	8,3%
Ziel bis 20 % incl.	23	7,0%	20	5,8%	21	6,2%	-0,9%	-2	-8,7%
Ziel bis 25 % incl.	12	3,7%	10	2,9%	10	2,9%	-0,7%	-2	-16,7%
Ziel bis 30 %	59	18,0%	70	20,2%	67	19,6%	1,7%	8	13,6%
Ziel 30 % oder mehr	198	60,4%	205	59,1%	204	59,8%	-0,5%	6	3,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	328	100,0%	347	100,0%	341	100,0%	-	13	4,0%

Für die Zielgrößen durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht auf einen späteren Zeitpunkt als 30. Juni 2017 gesetzt werden. Die danach festzulegenden Fristen durften nicht länger als fünf Jahre sein.

Für die Aufsichtsräte stieg der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 von 22,7 Prozent (= 54 Unternehmen) auf 28,6 (= 78 Unternehmen) um + 5,9 Prozentpunkte (= 24 Unternehmen) und der Anteil der Unternehmen, die die Frist bis zum 30. Juni 2017 einhielten, sank um 8,3 Prozent, wobei die Anzahl der Unternehmen von 182 im Geschäftsjahr 2015 auf 186 Unternehmen im Geschäftsjahr 2017 anstieg. Die Zahl der Unternehmen, die eine längere Frist wählten, stieg um 2,5 Prozentpunkte; der Anteil der Unternehmen, die Fristen setzten und die Maximalfrist überschritten, nahm von 1,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 4,6 Prozent im Geschäftsjahr 2017 zu.

Fristen und Zielsetzungen im Aufsichtsrat	2015		2016		2017		Änderung	
Unternehmen ohne Fristen	54	22,69%	72	27,69%	78	28,57%	24	5,88%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	21	8,82%	3	1,15%	11	4,03%	-10	-4,79%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	161	67,65%	165	63,46%	175	64,10%	14	-3,54%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2	0,84%	20	7,69%	9	3,30%	7	2,46%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	184	77,31%	188	72,31%	195	71,43%	11	-5,88%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	182	76,47%	168	64,62%	186	68,13%	4	-8,34%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	2	1,09%	20	10,64%	9	4,62%	7	63,64%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die Vorstände blieb der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 mit knapp 13 Prozent sehr konstant. Allerdings war der Anteil der Unternehmen, die die Frist bis zum 30. Juni 2017 einhielten, zu Lasten längerer Fristen gesunken (+ 3,1 Prozentpunkte). Der Anteil der Unternehmen, die Fristen setzten und die Maximalfrist überschritten, nahm von 1,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,1 Prozent im Geschäftsjahr 2017 zu.

Fristen und Zielsetzungen im Vorstand	2015		2016		2017		Änderung	
Unternehmen ohne Fristen	39	13,49%	39	12,58%	41	13,06%	2	-0,44%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	26	9,00%	6	1,94%	22	7,01%	-4	-1,99%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	220	76,12%	231	74,52%	237	75,48%	17	-0,65%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	4	1,38%	34	10,97%	14	4,46%	10	3,07%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	250	86,51%	271	87,42%	273	86,94%	23	0,44%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	246	85,12%	237	76,45%	259	82,48%	13	-2,64%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	4	1,60%	34	12,55%	14	5,13%	10	43,48%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes blieb der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 mit knapp 10 Prozent nahezu unverändert. Der Anteil der Unternehmen, die die Frist bis zum 30. Juni 2017 einhielten, ist zu Lasten längerer Fristen (+3,3 Prozentpunkte) gesunken. Der Anteil der Unternehmen, die Fristen setzten und die Maximalfrist überschritten, nahm von 2,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,8 Prozent im Geschäftsjahr 2017 zu.

Fristen und Zielsetzungen in der ersten Führungsebene	2015		2016		2017		Änderung	
Unternehmen ohne Fristen	28	10,73%	27	9,57%	29	10,10%	1	-0,62%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	27	10,34%	5	1,77%	21	7,32%	-6	-3,03%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	201	77,01%	216	76,60%	222	77,35%	21	0,34%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	5	1,92%	34	12,06%	15	5,23%	10	3,31%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	233	89,27%	255	90,43%	258	89,90%	25	0,62%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	228	87,36%	221	78,37%	243	84,67%	15	-2,69%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	5	2,15%	34	13,33%	15	5,81%	10	40,00%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes ist der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 bei etwa 10 Prozent vergleichsweise konstant. Der Anteil der Unternehmen, die Fristen gesetzt und die Maximalfrist überschritten haben nahm von 2,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,9 Prozent im Geschäftsjahr 2017 zu.

Fristen und Zielsetzungen in der zweiten Führungsebene	2015		2016		2017		Änderung	
Unternehmen ohne Fristen	24	11,32%	21	9,29%	22	9,69%	-2	-1,63%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	24	11,32%	4	1,77%	18	7,93%	-6	-3,39%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	159	75,00%	170	75,22%	175	77,09%	16	2,09%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	5	2,36%	31	13,72%	12	5,29%	7	2,93%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	188	88,68%	205	90,71%	205	90,31%	17	1,63%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	183	86,32%	174	76,99%	193	85,02%	10	-1,30%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	5	2,66%	31	15,12%	12	5,85%	7	41,18%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

VIII. Erreichungsgrad der börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2017 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich)

Die in der erstmaligen Festlegung der Zielgrößen zu bestimmende Frist sollte gemäß § 25 Absatz 1 Satz 2 EGAktG, § 5 Satz 2 EGGmbHG nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 bemessen sein.

Für die börsennotierten Unternehmen konnte daher bereits im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2017 ausgewertet werden, inwieweit die Unternehmen die festgelegten Zielgrößen innerhalb der gesetzten Frist erreichten. Dabei wurde zusätzlich ausgewertet, ob diejenigen Unternehmen, die die festgelegte Zielgröße verfehlten, Gründe für das Nichterreichen der Zielgröße nannten.

Nachstehend wurden für das Geschäftsjahr 2017 die börsennotierten Unternehmen hinsichtlich des Verhältnisses zwischen der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent und des tatsächlichen Erreichungsgrads bei der Besetzung der jeweiligen Gremien untersucht.

Für den Aufsichtsrat haben sich von den 371 Unternehmen, die gemäß Kapitel VII. in dem Mehrjahresvergleich der börsennotierten Unternehmen betrachtet worden sind, lediglich 95 Unternehmen (dies entspricht einem Anteil von 25,6 Prozent der 371 börsennotierten und betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr gesetzt.

Die tatsächliche Besetzung des Aufsichtsrates entsprach jedoch nur für 63 Unternehmen (= 66,3 Prozent der 95 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße) der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent. Das gesetzte Ziel verfehlten 32 Unternehmen (= 33,7 Prozent) der 95 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße und davon führten lediglich 25,0 Prozent der Unternehmen (= 8 Unternehmen) einen Grund an.

2017	Anzahl der Unternehmen			Angabe von Gründen für eine Quote kleiner 30 %	
	Zielgrößen größer/gleich 30 %	davon mit tatsächlicher Quote			
		größer/gleich 30 %	kleiner 30 %	ohne Angabe	mit Angabe
Aufsichtsrat	95	63	32	24	8
ohne Angabe einer Frist	47	33	14	11	3
Frist bis 30.06.2017	2	1	1	1	0
Frist zum 30.06.2017	44	29	15	11	4
Frist länger als der 30.06.2017	2	0	2	1	1
	95	63	32	24	8

Für den Vorstand setzten sich lediglich 29 Unternehmen (= 7,8 Prozent der 371 börsennotierten und betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr und veröffentlichten diese.

Die tatsächliche Besetzung des Vorstandes entsprach jedoch nur für 12 Unternehmen (= 41,4 Prozent der 29 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße) der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent. Das gesetzte Ziel verfehlten 17 Unternehmen (= 58,6 Prozent der Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße) und davon konnten 58,8 Prozent dieser Unternehmen (= 10 Unternehmen) einen Grund anführen.

2017	Anzahl der Unternehmen			Angabe von Gründen für eine Quote kleiner 30 %	
	Zielgrößen größer/gleich 30 %	davon mit tatsächlicher Quote			
		größer/gleich 30 %	kleiner 30 %	ohne Angabe	mit Angabe
Vorstand	29	12	17	7	10
ohne Angabe einer Frist	7	3	4	2	2
Frist bis 30.06.2017	2	1	1	1	0
Frist zum 30.06.2017	19	8	11	4	7
Frist länger als der 30.06.2017	1	0	1	0	1
	29	12	17	7	10

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes setzten sich 47 Unternehmen (= 12,7 Prozent aller börsennotierten und betrachteten 371 Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr und veröffentlichten diese.

Die tatsächliche Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes entsprach für kein Unternehmen der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent. Insgesamt wurden die Zielgrößen vollständig verfehlt und von den 47 Unternehmen konnten lediglich 8 Unternehmen (= 17,0 Prozent) Gründe dafür anführen.

2017	Anzahl der Unternehmen			Angabe von Gründen für eine Quote kleiner 30 %	
	Zielgrößen größer/gleich 30 %	davon mit tatsächlicher Quote		ohne Angabe	mit Angabe
		größer/gleich 30 %	kleiner 30 %		
Erste Führungsebene	47	0	47	39	8
ohne Angabe einer Frist	7	0	7	7	0
Frist bis 30.06.2017	1	0	1	0	1
Frist zum 30.06.2017	32	0	32	25	7
Frist länger als der 30.06.2017	7	0	7	7	0
	47	0	47	39	8

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes setzten sich 67 Unternehmen (= 18,1 Prozent aller börsennotierten und betrachteten 371 Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr und veröffentlichten diese.

Die tatsächliche Besetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes entsprach nur für 2 Unternehmen (3,0 Prozent der 67 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße) der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent.

Das gesetzte Ziel verfehlten 65 Unternehmen (= 97,0 Prozent der 67 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße); allerdings konnten davon nur 16,9 Prozent der Unternehmen (= 11 Unternehmen) einen Grund anführen.

2017	Anzahl der Unternehmen			Angabe von Gründen für eine Quote kleiner 30 %	
	Zielgrößen größer/gleich 30 %	davon mit tatsächlicher Quote		ohne Angabe	mit Angabe
		größer/gleich 30 %	kleiner 30 %		
Zweite Führungsebene	67	2	65	54	11
ohne Angabe einer Frist	6	0	6	6	0
Frist bis 30.06.2017	3	0	3	3	0
Frist zum 30.06.2017	51	2	49	38	11
Frist länger als der 30.06.2017	7	0	7	7	0
	67	2	65	54	11

IX. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden 1 963 Unternehmen als für das Geschäftsjahr 2016 vom FüPoG erfasst ermittelt.

Von diesen Unternehmen wurden 1.545 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert. 171 dieser 1.545 Unternehmen waren zugleich auch börsennotiert. Mithin waren 1.374 der hier ausgewerteten Unternehmen nur

mitbestimmt und nicht auch börsennotiert. Von diesen 171 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert waren, unterfielen 107 der festen Quote, da sie auch paritätisch mitbestimmt waren; entsprechend unterlagen 64 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 199 der 1.963 Unternehmen, bieten die Angaben zwar starke Anhaltspunkte dafür, dass sie mitbestimmt sind, da dies aber nicht eindeutig war, wurden sie nicht in die bereichsspezifische Auswertung zu mitbestimmten Unternehmen miteinbezogen. Ihre Angaben finden in diesem Bericht daher nur dort Eingang, wo auf die Gesamtanzahl der Unternehmen Bezug genommen wird (bspw. Angabe von Zielgrößen aller Unternehmen).

390 Unternehmen waren börsennotiert. Wie bereits erwähnt waren davon 171 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis waren also 219 Unternehmen nur börsennotiert und unterlagen keinem Mitbestimmungsregime.

Betrachtete Unternehmen	Anzahl
Börsennotiert	390
Eindeutig als mitbestimmt identifiziert	1.545
davon schon bei Börsennotiert berücksichtigt	-171
Angaben ließen Schluss auf Mitbestimmung zu	199
Gesamt	1.963

Eine detaillierte Beschreibung der Datenerhebung und Methodik zur Auswahl der in die Bewertung eingehenden Unternehmen erfolgt unten unter A. IX. 3.

Der Vergleich der Geschäftsjahre 2015 und 2016 (siehe oben unter A. XI.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten sowohl für das Geschäftsjahr 2015 als auch für das Geschäftsjahr 2016 ausgewertet werden konnten. D. h. es wurden nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in dem Monitoringbericht über das Geschäftsjahr 2015 als auch im vorliegenden Monitoringbericht enthalten sind. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass die Aussagekraft der Vergleichsdaten nicht verwässert wird. Kam es bei den Unternehmen zwischenzeitlich zu einer Umstrukturierung o.Ä., so wurde dies berücksichtigt, d.h. Ausgangsgesellschaften und ihre Rechtsnachfolger sind in dem Vergleich enthalten. Insgesamt wurden auf diese Weise 1.612 Unternehmen (von 1.747 aus dem Berichtsjahr 2015 bzw. von 1.963 aus dem aktuellen Berichtsjahr 2016) in den Vergleich einbezogen.

Zusätzlich konnten für börsennotierte Unternehmen bereits die Daten für das Geschäftsjahr 2017 ausgewertet werden.²⁰ Daher umfasst dieser Bericht zusätzlich einen Dreijahresvergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 für börsennotierte Unternehmen (siehe oben unter A. VII.). In diesen Vergleich wurden wiederum nur solche Unternehmen einbezogen, für die Daten aus allen drei Geschäftsjahren vorhanden waren.

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik

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

Der Bericht umfasst die Angabe, ob die Unternehmen bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern die gesetzlichen vorgeschriebenen Mindestanteile eingehalten haben (feste Quote), die Veröffentlichungen der unternehmerischen Zielgrößen sowie 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 2016.

²⁰ Zum Zeitraum der Datenerhebung siehe unter 3.a)

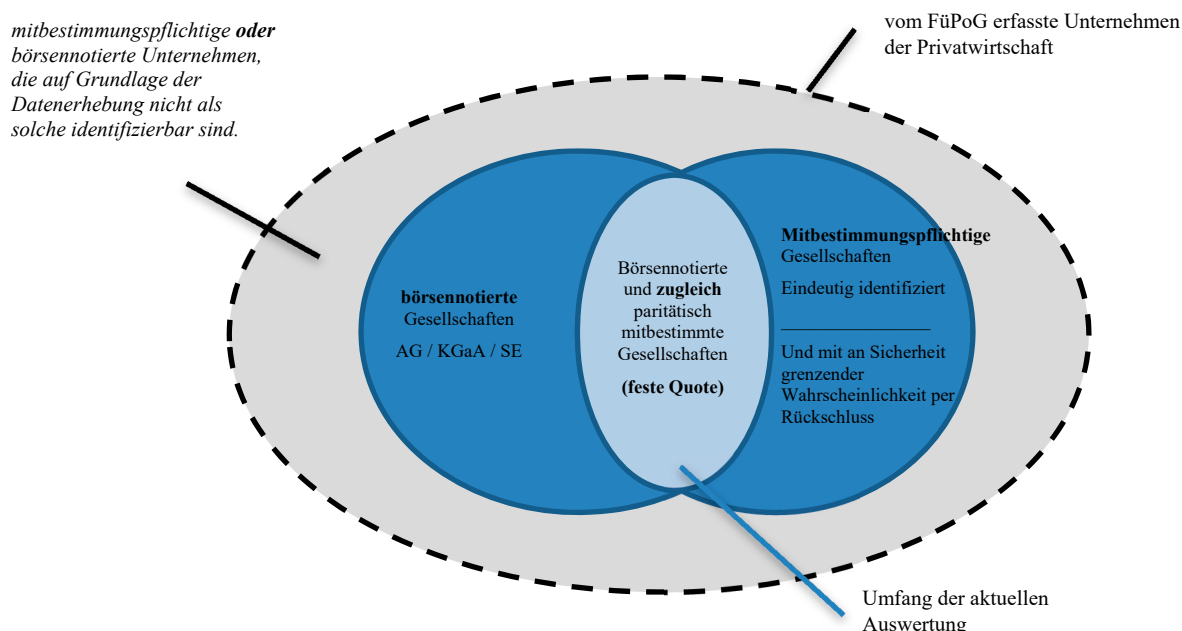
3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft

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 Arbeitskreises deutscher Aufsichtsrat e. V. (AdAR). Der Hauptteil der Auswertung (A.II. – VI.) umfasst börsennotierte Gesellschaften, die bis zum 30. April 2017 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2016 für das Geschäftsjahr 2016 FüPoG-relevante Angaben veröffentlichen mussten, sowie mitbestimmte Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2017 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2016 ihrer Berichtspflicht für das Geschäftsjahr 2016 nachgekommen sind. In Bezug auf die Abschnitte A.VII. und A.VIII. wurden zusätzlich die Angaben von börsennotierten Gesellschaften, die bis zum 30. April 2018 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2017 für das Geschäftsjahr 2017 FüPoG-relevante Angaben veröffentlichen mussten, ausgewertet.

Abbildung 1

Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften



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

Nach den insoweit relevanten Vorgaben des § 289f Absatz 2 Nummern 4 und 5 HGB sind folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter sowie mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:²¹

- Die Festlegung der Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nach § 76 Absatz 4 Aktiengesetz (AktG) und die Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsrat und Vorstand bzw. nur für den Vorstand, soweit es sich um börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen handelt, nach § 111 Absatz 5 AktG.
- Die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

²¹ Für Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289f Absatz 4 Satz 1 und Satz 2 HGB.

- Bei Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, die Angabe, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern jeweils Mindestanteile im Bezugszeitraum eingehalten hat, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen.

Für den vorliegenden Bericht war für mitbestimmte Unternehmen der 30. Juli 2018 der Stichtag der Datenerhebung. Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag mit den Rechnungslegungsunterlagen bei der Bundesanzeiger Verlag GmbH eingereichte Lageberichte und Erklärungen zur Unternehmensführung berücksichtigt wurden. Die darin enthaltenen gesetzlich relevanten Angaben hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der Gesellschaften auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Soweit die FüPoG relevanten Angaben in den Rechnungslegungsunterlagen nicht enthalten waren, wurde – wenn möglich – durch Internetrecherchen Daten erhoben. Der zusätzliche Abgleich der auf den Internetpräsenzen der jeweiligen Unternehmen veröffentlichten Daten fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu späteren Zeitpunkten werden daher erst im Rahmen zukünftiger Berichte zum Zeitpunkt der Einreichung der künftigen Rechnungslegungsunterlagen erfasst. Abweichungen zu den diesem Bericht zugrundeliegenden Daten sind daher möglich.

Für kapitalmarktorientierte Unternehmen gemäß § 325 Absatz 4 Satz 1 HGB (insbesondere börsennotierte Unternehmen) beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung der Unternehmensführung vier Monate. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 30. April 2017. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 31. August 2017 berücksichtigt werden, soweit Unternehmen mit derartig abweichenden Geschäftsjahren überhaupt von der Datenerhebung betroffen waren. Sofern Erklärungen zur Unternehmensführung von Unternehmen mit späteren Abschlussstichtagen bereits offengelegt wurden, wurden diese in die Auswertung ebenfalls mit einbezogen.²²

Für die mitbestimmten Unternehmen, die nicht kapitalmarktorientiert sind, beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung der Unternehmensführung gemäß § 325 Absatz 1a Satz 1 HGB maximal ein Jahr. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist zur Offenlegung für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 31. Dezember 2017. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. November 2016 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2016 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. 21f.) sind, hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die auf die einzelne juristische Person bezogenen Angaben im Lagebericht bzw. die Veröffentlichung auf den Internetpräsenzen für die deskriptive Auswertung herangezogen. Teilweise zeigt sich in der Berichtspraxis der Unternehmen, dass die gesetzlich relevanten Angaben einer Konzernmuttergesellschaft in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Konzernebene, aber nicht in der separat erstatteten Erklärung zur Unternehmensführung der einzelnen Muttergesellschaft angegeben werden. In solchen Fällen hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung mit denen auf Konzernebene, soweit sie sich auf die Muttergesellschaft beziehen, ergänzt.

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 4.616 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

²² Im Rahmen des Dreijahresvergleichs der börsennotierten Unternehmen (A.VII.) konnten in Bezug auf das Geschäftsjahr 2017 die Daten der börsennotierten Unternehmen mit Abschlussstichtag zum 30. April 2018 in die Auswertung einbezogen werden.

die Beurteilung, ob es sich um eines der jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.²³

Von diesen 4.616 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (1 963) in die Auswertung bzw. in den Monitoringbericht einbezogen, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit als unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert werden konnten. 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.

b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen

Insgesamt konnten 441 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, von denen 390 Unternehmen in die Auswertung einbezogen wurden. Im Einzelnen:

Die Bundesanzeiger Verlag GmbH hat auf Basis der Offenlegungen zum Geschäftsjahr 2013 eine Monitoring-Liste der potentiell von den Regelungen des FüPoG erfassten Unternehmen angelegt. Diese Monitoring-Liste wird mit Hilfe der Enforcement-Liste der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 1. Juli 2017, 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 Aktiengesellschaft (AG), der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) sowie der Societas Europaea (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 mit einbezogen, 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 441 identifizierten Unternehmen stichtagbezogen und nicht abschließend.

Von den 441 börsennotierten Unternehmen konnten zwei mangels Offenlegung der relevanten Unterlagen keine Berücksichtigung finden. Grund dafür kann ggf. ein laufendes Liquidations-/Insolvenzverfahren sein. Zwei Unternehmen wurden als Tendenzbetriebe identifiziert und daher nicht berücksichtigt. Aufgrund von Insolvenzen und Liquidationen wurden weitere 47 Unternehmen nicht berücksichtigt.

Insgesamt wurden daher 390 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 171 Unternehmen auch mitbestimmt. Von diesen 171 Unternehmen unterfallen 107 der festen Quote. 64 Unternehmen sind demnach börsennotiert und mitbestimmt und unterliegen nicht der festen Quote. Davon sind 219 Unternehmen nur börsennotiert.

Wenn im Rahmen dieses Berichts von börsennotierten Unternehmen die Rede ist, sind damit alle börsennotierten Unternehmen gemeint, auch die 171 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 171 Unternehmen werden zugleich auch bei den mitbestimmten Unternehmen erfasst.

Bei der Datenerhebung mit Stichtag 30. Juli 2018 in Bezug auf das Geschäftsjahr 2017 wurden insgesamt 390 auswertbare börsennotierte Unternehmen identifiziert. Da die Daten für das Geschäftsjahr 2017, wie bereits erläutert, lediglich für den Dreijahresvergleich der börsennotierten Unternehmen (unter A.VII.) verwendet worden, wurden lediglich die Unternehmen berücksichtigt, deren Daten für die Geschäftsjahre 2015 und 2016 bereits Eingang in die entsprechenden Monitoring-Berichte der Bundesregierung gefunden haben. Insgesamt wurden deshalb nur 371 börsennotierte Unternehmen in den Vergleich einbezogen.

²³ Siehe hierzu auch die aktuelle Entscheidung des LG Frankfurt a.M., Beschl. v. 21.12.2017 – 3-05 O 85/17 sowie die Entscheidung des EuGH, Urt. v. 18.7.2017 – C-566/16 – Erzberger/TUI AG, die diese Rechtsauffassung stützen. Kritisch hierzu allerdings *Habersack*, Germany first?, NZG 2017, 1021.

c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

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

Nur 105 der insgesamt untersuchten Unternehmen machten selbst Angaben zu ihrem Mitbestimmungsstatus und zur Anzahl der inländischen Mitarbeiter, die für die unternehmerische Mitbestimmung maßgeblich sind. Bei allen anderen Unternehmen waren teils aufwendige Recherchen unter anderem 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 1.858 Unternehmen (= 1.963 Unternehmen abzüglich 105 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Mitarbeitern) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 199 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 (1.963) ist um 199 Unternehmen größer als die Summe der nur mitbestimmten (1.374), der nur börsennotierten Unternehmen (219) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (171).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit alle 1.545 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 171 Unternehmen, die sowohl als mitbestimmt als auch als börsennotiert erfasst sind.

d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gem. § 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Insoweit wird auf die vorgenannte Darstellung des Vorgehens zur Ermittlung des Mitbestimmungsregimes im Allgemeinen verwiesen.

Die Unterscheidung, ob eine Societas Europaea (SE) als monistische SE eine paritätische Verwaltungsratsbesetzung aufweist oder als dualistische SE einer paritätischen Aufsichtsratsbesetzung unterliegt, wurde zunächst anhand der Mitarbeiteranzahl sowie den Angaben zum Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat in den Rechnungslegungsunterlagen getroffen. In einem zweiten Schritt wurden dann die Beteiligungsordnungen der jeweiligen SEs recherchiert, um Beschlüsse identifizieren zu können, nach denen von der paritätischen Besetzung abgewichen wird. Diese Beschlüsse wurden bei der aktuellen Auswertung berücksichtigt.

Unternehmen, die trotz inländischer Mitarbeiteranzahl von offenbar über 2.000 keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat aufweisen, wurden nicht berücksichtigt.

Somit wurden zum Stichtag der Datenerhebung 107 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert identifiziert und ausgewertet. Von diesen Unternehmen haben 25 Angaben zu inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht (entspricht 23,4 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 107 Unternehmen, die der festen Quote unterfallen, gesondert als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert aufgeführt. Zugleich sind sie notwendiger Bestandteil der Untersuchungsgruppen: „mitbestimmte Unternehmen“ und „börsennotierte Unternehmen“.

B. Öffentlicher Dienst – oberste Bundesbehörden

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Seit dem 1. Januar 2016 wird die zuvor beim Bundesministerium des Innern eingerichtete Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit ebenfalls als eigenständige oberste Bundesbehörde geführt.²⁴ Für das Auswärtige Amt wurde lediglich die Zentrale des Auswärtigen Amtes ohne Auslandsvertretungen als oberste Bundesbehörde betrachtet.

Ebenfalls die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich im Gleichstellungsindex angeführt wird. Nachfolgend werden lediglich Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das Abkürzungsverzeichnis (vgl. S. 5).

I. Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2017 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre

Der Gleichstellungsindex wird seit 2015 jährlich erhoben, sodass für die Ergebnisse des Gleichstellungsindex 2017 ein Vergleich mit den Vorjahren möglich ist und eine Entwicklung abgelesen werden kann. Durch die Ausgliederung der BfDI aus dem BMI und deren Umwandlung in eine eigenständige oberste Bundesbehörde zum 1. Januar 2016 hat sich die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk auf 24 Behörden erhöht. Insgesamt lag der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2017 wie auch im Vorjahr bei 54 Prozent (2015: 53 Prozent). Den höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter verzeichneten das BMFSFJ mit 72 Prozent (2015: 70 Prozent; 2016: 71 Prozent), gefolgt von dem BVerfG mit 68 Prozent (2015: 68 Prozent; 2016: 70 Prozent) und dem BMG mit 65 Prozent (2015: 62 Prozent; 2016: 64 Prozent). Wie im Vorjahr beschäftigten nur drei der obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer (2015 waren es zwei). Dies sind der BRH mit 41 Prozent (2015: 42 Prozent; 2016: 41 Prozent), die BfDI mit 42 Prozent (2016: 41 Prozent) sowie das BMVg mit 49 Prozent (2015: 47 Prozent; 2016: 48 Prozent). Der Frauenanteil bei der BBk lag seit 2015 bei 44 Prozent.

Fortschritte in der Gleichstellung zeigt der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden. Der höhere Dienst bildet eine wichtige Auswahlgrundlage für die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) seit 2015 jährlich um jeweils einen Prozentpunkt auf 46 Prozent (2015: 44 Prozent; 2016: 45 Prozent). Die Anzahl der obersten Bundesbehörden, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, blieb wie im Vorjahr konstant bei 15 Behörden (2015 waren es 17). Im Einzelnen waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem bei der BfDI mit 33 Prozent (2016: 35 Prozent), im BMVg mit 36 Prozent (2015: 31 Prozent; 2016: 33 Prozent) und im BRH mit 38 Prozent (2015, 2016: 34 Prozent) deutlich unterrepräsentiert. Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen das BMFSFJ mit 71 Prozent (2015, 2016: 70 Prozent) ein, gefolgt vom BMG mit 61 Prozent (2015: 60 Prozent; 2016: 61 Prozent).

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Frauenanteil im höheren Dienst in 16 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) an. Einen kräftigen Zuwachs erfuhr dabei vor allem der BRH um vier Prozentpunkte und das BMVg um drei Prozentpunkte. Während das BMUB mit einer Erhöhung um einen Prozentpunkt ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst erzielte, konnte es im BPrA durch einen Rückgang des Frauenanteils im höheren Dienst um zwei Prozentpunkte auf 48 Prozent (2015: 45 Prozent) nicht mehr erreicht werden.

In den obersten Bundesbehörden waren insgesamt 35 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten weiblich. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren erhöhte sich somit der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um jeweils einen Prozentpunkt pro Jahr (2015: 33 Prozent; 2016: 34 Prozent). Insgesamt beschäftigen 22 oberste Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen. Lediglich das BVerfG mit 60 Prozent (2015, 2016: 50 Prozent) und das BMFSFJ mit weiterhin 56 Prozent (2015: 55 Prozent;

²⁴ Seit dem 7. Januar 2019 wird das Amt des Bundesbeauftragten von einem Mann ausgeübt. Davor hatte eine Frau das Amt inne.

2016: 56 Prozent) beschäftigten mehr Frauen in Führungspositionen als Männer, das BVerfG bei einem Frauenanteil von 52 Prozent im höheren Dienst und das BMFSFJ bei einem Frauenanteil von 72 Prozent im höheren Dienst.

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen in 20 obersten Bundesbehörden. Im BKAm, BMAS und BR entwickelte sich der Frauenanteil an Leitungsfunktionen im Vorjahresvergleich rückläufig. Der Frauenanteil an Führungspositionen im AA verharrte auf dem Vorjahresniveau. Auch wenn der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im höheren Dienst von 2016 bis 2017 um einen Prozentpunkt auf 35 Prozent steigen konnte, lag dieser dennoch deutlich unter dem Anteil von 46 Prozent Frauen an der Laufbahngruppe des höheren Dienstes. In dieser wichtigen Teilgruppe – den Führungskräften der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst – zeigt sich danach immer noch eine deutliche strukturelle Benachteiligung von Frauen. Lediglich das BVerfG hat mit 60 Prozent einen höheren Frauenanteil an Leitungsfunktionen im höheren Dienst gegenüber dem Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe, der bei 52 Prozent lag.

Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitungs- hin zur Abteilungsleitungsebene und beamtete Staatssekretäre / Staatssekretärinnen), desto geringer ist regelmäßig der Frauenanteil an Führungspositionen. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 37 Prozent, der an Unterabteilungsleitungen hingegen bei nur 27 Prozent. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde ein Frauenanteil von 29 Prozent und für die Staatssekretärebene von 21 Prozent erreicht.

Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden die Gleichstellung nicht auf allen Führungsebenen vorangekommen, sodass weiterhin ein Ungleichgewicht und damit nach wie vor Verbesserungsbedarf besteht. Im Vergleich zu den zwei Vorjahren stieg der Frauenanteil an Leitungsfunktionen auf allen Ebenen jährlich an. Auf der Ebene der Referatsleitungen betrug der Anstieg seit 2015 jährlich einen Prozentpunkt (2015: 35 Prozent; 2016: 36 Prozent; 2017: 37 Prozent), bei den Unterabteilungsleitungen waren es insgesamt vier Prozentpunkte (2015: 23 Prozent; 2016: 26 Prozent; 2017: 27 Prozent), bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren ebenfalls (2015: 25 Prozent; 2016: 28 Prozent; 2017: 29 Prozent) und schließlich betrug der Anstieg auf Staatssekretärebene drei Prozentpunkte (2015: 18 Prozent; 2016: 20 Prozent; 2017: 21 Prozent).

Die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen belief sich wie im Vorjahr im Durchschnitt auf zehn Prozentpunkte.

Mit Blick auf die Referatsleitungen verzeichnete das BVerfG mit 60 Prozent den höchsten Frauenanteil (2015, 2016: 56 Prozent), gefolgt vom BMFSFJ mit 58 Prozent (2015, 2016: 57 Prozent) und dem BMBF mit 51 Prozent (2015: 48 Prozent; 2016: 49 Prozent). Der BR verzeichnete einen leichten Rückgang von 53 Prozent in beiden Vorjahren auf 50 Prozent.

Durch einen starken Zuwachs des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen bei der BKM von 25 Prozent (2015) über 60 Prozent (2016) auf 80 Prozent und die Verdopplung im BPrA von 50 Prozent (2015, 2016) auf 100 Prozent im Vergleich zu den zwei Vorjahren verfügten weiterhin zwei oberste Bundesbehörden über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen. Das BMFSFJ hingegen verzeichnete im Vorjahresvergleich einen Rückgang des Frauenanteils bei den Unterabteilungsleitungen von 53 Prozent (2016) auf nunmehr 47 Prozent, nachdem dieser zunächst um drei Prozentpunkte seit 2015 angestiegen war.

Hinsichtlich des Frauenanteils an Abteilungsleitungen zeichneten sich 2017 wie im Vorjahr das BMFSFJ mit unverändert 60 Prozent (2015: 50 Prozent) sowie das BMZ mit einem Anstieg auf 60 Prozent (2015, 2016: 50 Prozent) mit einem besonders hohen Anteil aus. Das BMJV verzeichnete unverändert 57 Prozent (2015: 43 Prozent), während die BT diese Ebene wie in beiden Vorjahren paritätisch besetzte. Auf Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre einschließlich der Direktorinnen und Direktoren stieg der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr von 20 Prozent auf 21 Prozent leicht an. 2015 hatte der Frauenanteil auf dieser Ebene noch bei 18 Prozent gelegen.

Bei den (vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 erfolgten) beruflichen Aufstiegen²⁵ lag der Frauenanteil bei insgesamt rund 58 Prozent. Der Anteil lag somit über dem allgemeinen Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung von 54 Prozent, sodass in einer nicht weiter ausdifferenzierten Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu

²⁵ Definition Aufstieg im Sinne des BGleIG (§ 3 Nummer 3): Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

erkennen ist. In den entsprechenden Zeiträumen der zwei Vorjahre entsprach der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen jeweils dem an der Gesamtbeschäftigung (2015: 53 Prozent; 2016: 54 Prozent).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden betrug 19 Prozent und stieg im Vergleich zu den zwei Vorjahren um zwei Prozentpunkte an (2015, 2016: 17 Prozent). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 82 Prozent und sank damit seit 2015 jährlich um einen Prozentpunkt (2015: 84 Prozent; 2016: 83 Prozent), bewegte sich aber weiter auf hohem Niveau. Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung trug wegen des noch zu geringen Angebots in Teilzeit zu führen und anderen Faktoren zu den nach wie vor zu niedrigen Frauenquoten bei den Leitungsfunktionen bei. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, erhöhte sich seit 2015 um drei Prozentpunkte auf 32 Prozent (2015, 2016: 29 Prozent), bei den männlichen Beschäftigten erhöhte er sich hingegen nur um jährlich einen Prozentpunkt auf 7 Prozent (2015: 5 Prozent; 2016: 6 Prozent). Bei den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrauten Frauen erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung um fünf Prozentpunkte auf 22 Prozent (2015: 17 Prozent; 2016: 20 Prozent), der entsprechende Männeranteil um einen Prozentpunkt auf 4 Prozent (2015, 2016: 3 Prozent). Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten insgesamt gingen gerade einmal 257 bzw. 10 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Deutlich zu erkennen ist außerdem, dass der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen abnimmt. Auf Ebene der Referatsleitungen waren 24 Prozent der Frauen (Männer: 4 Prozent) in Teilzeit beschäftigt. Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen waren es mit 12 Prozent nur noch halb so viele Frauen (Männer: 4 Prozent). In den darüber liegenden Führungsebenen befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Im Vorjahresvergleich stieg unter den Referatsleitungen der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen seit 2015 um fünf Prozentpunkte (2015: 19 Prozent; 2016: 22 Prozent) an. Bei den in Teilzeit beschäftigten Referatsleitern stieg der Anteil von 1 Prozent in 2015 auf 3 Prozent in 2017. Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen sank der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 12 Prozent ab, nachdem er zunächst um zwei Prozentpunkte seit 2015 angestiegen war. Bei den Unterabteilungsleitern stieg der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten seit 2015 jährlich um nur einen Prozentpunkt. Teilzeit ist damit weiterhin ein Hemmnis für die Betrauung mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zu den ausführlichen Ergebnissen des Gleichstellungsindex 2017 wird auf den Anhang 2 verwiesen.

C. Gremien des Bundes

I. Einführung

Mit dem Bundesgremienbesetzungsgesetz soll erreicht werden, dass die Gremien des Bundes, bei denen der Bund an der Besetzung von mindestens drei seiner Mitglieder mitwirken darf, zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Es ist eine der beiden wesentlichen Säulen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes und strebt ein weitgehend synchrones Vorgehen zu den Regeln für die Privatwirtschaft an.

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2017 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2016.

II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz

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

Gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG ist es das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien ab dem 1. Januar 2018 auf 50 Prozent zu erhöhen. Bei einer ungeraden Zahl von Mitgliedern, die der Bund zu bestimmen hat, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 BGremBG (nur) einen Sitz betragen. Falls die Zahl zu besetzender Gremiensitze nicht ausreicht, um die 50-Prozent-Zielgröße zu erreichen, ist der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bei erforderlich werden den Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen bei der Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze sukzessive zu steigern.

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

III. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben insgesamt 525 Gremien gemeldet. Von diesen waren 334 Aufsichtsgremien und 191 wesentliche Gremien. Diese werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt.

IV. Aufsichtsgremien

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

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

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2017 334 Aufsichtsgremien gemeldet. Dies waren 63,6 Prozent aller gemeldeten 525 Gremien.

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes

Bei 98 der 334 Aufsichtsgremien (29,3 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 498 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 498 Mandaten 182 (36,5 Prozent) von Frauen und 316 (63,5 Prozent) von Männern wahrgenommen. In diesen Gremien müssen gemäß § 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG jeweils mindestens 30 Prozent der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und Männer sein.

In 68 der 98 Aufsichtsgremien (69,4 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 354 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile eingehalten. Hier war das Verhältnis 154 Frauen (43,5 Prozent) zu 200 Männer (56,5 Prozent). In 53 der 98 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 114 Frauen und 130 Männern erreicht.

In 30 der 98 Aufsichtsgremien (30,6 Prozent) mit insgesamt 144 Sitzen des Bundes waren die Mindestanteile zum Stichtag noch nicht erreicht. In 27 Aufsichtsgremien wurden die Mindestanteile bezüglich des Frauenanteils (19 Mandate von Frauen im Verhältnis zu insgesamt 133 Sitzen des Bundes) und in drei Aufsichtsgremien bezüglich des Männeranteils (zwei Mandate von Männern im Verhältnis zu insgesamt elf Sitzen des Bundes) nicht erreicht. In diesen Aufsichtsgremien sind insbesondere mit Blick auf das seit 2018 geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch besondere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes

Bei 236 der 334 Aufsichtsgremien (70,7 Prozent) hat der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmt. Insgesamt betraf dies 319 Mandate. Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zur Einhaltung der Mindestanteile in diesen Fällen nicht. Allerdings haben die Institutionen auch in diesen Fällen bei der Bestimmung der Mitglieder die neben dem BGremBG geltenden Normen zu beachten. Nach § 2 GGO ist die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip und soll u. a. bei allen verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming). Zudem gelten für den Bund die Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung. Dazu zählt u. a. der Public Corporate Governance Kodex (PCGK). Darin ist unter 5.2.1 bestimmt, dass bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans darauf geachtet werden soll, dass im Rahmen weiterer Maßgaben auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken ist.

Tatsächlich wurden von diesen 319 Mandaten 135 (42,3 Prozent) von Frauen und 184 (57,7 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 38,8 Prozent (317 Köpfe), der Männeranteil betrug 61,2 Prozent (500 Köpfe).

Tabelle 1

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	334	817	317	500
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	236	319	135	184
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	98	498	182	316
Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	53	244	114	130
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	68	354	154	200
Gremien, bei denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht waren	30	144	28	116
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	27	133	19	114
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	3	11	9	2

4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

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

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von zwei Aufsichtsgremien beim BMZ bis zu 100 beim BMBF. Dieses und die BKM mit 98 Aufsichtsgremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 198 Aufsichtsgremien verantwortlich. Das waren 59,3 Prozent der 334 Aufsichtsgremien.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Mindestanteile gab es Unterschiede: Während das BMG in keinem Aufsichtsgremium drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte, war dies bei 18 Gremien der BKM der Fall.

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

Tabelle 2

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit weniger als 30 % Frauen oder Männer
AA	15	2	6	7	4	3
BMAS	6	3	0	3	3	0
BMBF	100	63	23	14	8	6
BMEL	10	2	4	4	2	2
BMF	16	1	6	9	8	1
BMFSFJ	4	1	0	3	2	1
BMG	9	5	4	0	0	0
BMI	8	3	1	4	2	2

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit weniger als 30 % Frauen oder Männer
BMJV	8	4	0	4	4	0
BMUB	5	1	0	4	3	1
BMVg	6	0	0	6	6	0
BMVI	19	3	9	7	6	1
BMWi	28	9	6	13	8	5
BMZ	2	0	0	2	1	1
BKM	98	56	24	18	11	7
insgesamt	334	153	83	98	68	30

V. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben 191 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 36,4 Prozent aller 525 gemeldeten Gremien.

Dies sind Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Bundesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder solche, die als wesentlich bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der dahingehenden Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes.

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

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

Bei 126 (66,0 Prozent) der 191 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 1.458 Mitglieder bestimmen.

In 53 der 126 wesentlichen Gremien (42,1 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 438 Sitzen des Bundes war entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz – und somit bereits die zweite Stufe des § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG – zum Stichtag erreicht. 216 Mandate (49,3 Prozent) wurden von Frauen und 222 (50,7 Prozent) von Männern wahrgenommen.

In weiteren 41 dieser 126 Gremien (32,5 Prozent) mit insgesamt 679 Sitzen war die erste Stufe des § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG von 30 Prozent erreicht. Damit waren die gesetzlichen Mindestanteile in insgesamt 94 wesentlichen Gremien (74,6 Prozent) erreicht.

In 32 (25,4 Prozent) der 126 wesentlichen Gremien mit mindestens drei und insgesamt 341 vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern war weder die Parität noch die 30-Prozentstufe für beide Geschlechter erreicht. Von diesen Mitgliedern waren 114 Frauen (34,9 Prozent) und 227 Männer (65,1 Prozent). Der prozentuale Anteil der Frauen von mehr als 30 Prozent beruhte darauf, dass es wesentliche Gremien gab, in denen der Anteil der Männer unter 30 Prozent lag.

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

Bei 65 (34,0 Prozent) der 191 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmen. Insgesamt betraf dies 82 Mandate. Gemäß § 5 Absatz 3 in Verbindung mit § 4 Absatz 1 Satz 4 BGremBG gilt die Pflicht zum Hinwirken auf die paritätische Vertretung in diesen Fällen nicht.

Tatsächlich wurden von diesen 82 Mandaten 31 (37,8 Prozent) von Frauen und 51 (62,2 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Insgesamt wurden von den 1 540 Mandaten 678 (44,0 Prozent) von Frauen und 862 (56,0 Prozent) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien war mit 44,0 Prozent höher als in den vergleichbaren Aufsichtsgremien mit 38,8 Prozent.

Tabelle 3

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	191	1.540	678	862
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	65	82	31	51
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	126	1.458	647	811
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	53	438	216	222
Gremien, bei denen (nur) die 30-Prozentstufe erreicht war	41	679	317	362
Gremien, bei denen eine der Stufen des § 5 II erreicht war	94	1.117	533	584
Gremien, bei denen keine der Stufen des § 5 II erreicht war	32	341	114	227
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	26	266	49	217
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	6	75	65	10

4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

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

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von null wesentlichen Gremien beim BMVg bis zu 39 beim BMG.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Vorgaben des § 5 Absatz 2 BGremBG gab es Unterschiede: Während das BMUB nur zwei und das BMZ nur ein wesentliches Gremium hatten, in denen sie drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnten, war dies bei 19 Gremien des BMG der Fall.

BMJV und BMUB hatten in allen Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, die Mindestanteile von 30 Prozent Frauen und Männern bereits erreicht. Das BMJV hatte nur noch ein wesentliches Gremium in dem die Parität noch nicht erreicht war. Andere Institutionen hatten dagegen noch Aufholbedarf.

Tabelle 4

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien, in denen die Parität erreicht war	Gremien, in denen 30 % für beide Geschlechter erreicht waren
BKAmt	3	0	0	3	1	2
AA	5	0	1	4	3	3
BMAS	8	2	0	6	3	5
BMBF	20	3	6	11	4	7
BMEL	10	2	0	8	2	4

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien, in denen die Parität erreicht war	Gremien, in denen 30 % für beide Geschlechter erreicht waren
BMF	13	2	3	8	5	5
BMFSFJ	21	3	1	17	5	13
BMG	39	18	2	19	8	17
BMI	13	0	0	13	5	9
BMJV	7	3	0	4	3	4
BMUB	2	0	0	2	1	2
BMVg	0	0	0	0	0	0
BMVI	9	6	0	3	0	2
BMWi	16	0	1	15	3	11
BMZ	1	0	0	1	0	0
BKM	24	9	3	12	10	10
insgesamt	191	48	17	126	53	94

VI. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Der Bund konnte in allen Gremien insgesamt 2.357 Mitglieder bestimmen. 995 der Mitglieder waren Frauen (42,2 Prozent) und 1.362 Männer (57,8 Prozent). In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 1.956 Mitglieder bestimmen konnte, waren 829 Frauen (42,4 Prozent) und 1.127 Männer (57,6 Prozent) vertreten.

Alle Institutionen des Bundes haben die Veränderungen in allen Gremien gemeldet. Danach hat sich im Jahr 2017 die Zahl der weiblichen Mitglieder um per Saldo 42 verringert und die der männlichen Mitglieder um per Saldo 124 verringert.

Tabelle 5

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	525	2.357	995	1.362
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	301	401	166	235
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	224	1.956	829	1.127
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	106	682	330	352
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	162	1.471	687	784
Gremien, in denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht war	62	485	142	343
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Frauen nicht erreicht war	53	399	68	331
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Männer nicht erreicht war	9	86	74	12

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

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

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von drei Gremien beim BMZ bis zu 122 bei der BKM. Diese und das BMBF mit 120 Gremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 242 Gremien verantwortlich. Das waren 46,1 Prozent von allen 525 besetzten Gremien insgesamt.

Unterschiedlich war auch die jeweilige Anzahl von Gremien, in denen die prozentualen Vorgaben des Gesetzes einzuhalten sind. Während die BKM in 30 Gremien drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte, war dies beim BMZ nur in drei Gremien der Fall.

Tabelle 6

Institution	Besetzte Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmt	3	0	0	3
AA	20	2	7	11
BMAS	14	5	0	9
BMBF	120	66	29	25
BMEL	20	4	4	12
BMF	29	3	9	17
BMFSFJ	25	4	1	20
BMG	48	23	6	19
BMI	21	3	1	17
BMJV	15	7	0	8
BMUB	7	1	0	6
BMVg	6	0	0	6
BMVI	28	9	9	10
BMW i	44	9	7	28
BMZ	3	0	0	3
BKM	122	65	27	30
insgesamt	525	201	100	224

Auch beim auf alle Gremien bezogenen Geschlechterverhältnis sind deutliche Unterschiede erkennbar.

Tabelle 7

Institution	Gremien mit 1 oder 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAmt	0	0	13	25	13	25
AA	4	12	22	43	26	55
BMAS	2	3	34	44	36	47
BMBF	46	78	48	83	94	161
BMEL	3	9	52	106	55	115
BMF	5	16	32	53	37	69
BMFSFJ	4	2	211	126	215	128

Institution	Gremien mit 1 oder 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BMG	20	15	120	145	140	160
BMI	2	3	53	105	55	108
BMJV	3	4	26	27	29	31
BMUB	0	1	22	22	22	23
BMVg	0	0	13	21	13	21
BMVI	12	15	32	56	44	71
BMWi	3	20	92	180	95	200
BMZ	0	0	6	15	6	15
BKM	63	56	51	76	114	132
insgesamt	167	234	827	1.138	994	1.372

VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft

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

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

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

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

VIII. Methodik

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

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

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

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

Da acht Institutionen bereits die Veränderungen in den Gremien gemeldet haben, kann der Bericht eine erste Entwicklung darstellen.

Anhang 1

Gremien des Bundes und die Zahl der vom Bund bestimmten Mitglieder am 31.12.2017

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Auswärtiges Amt		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze	1	3
Kuratorium der Internationalen Stiftung für Seerecht	0	1
Kuratorium der Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	3	2
Kuratorium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes	2	4
Kuratorium des Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.	0	2
Kuratorium Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (EVZ)	0	2
Präsidium des Goethe Instituts e. V.	0	2
Präsidium des Instituts für Auslandsbeziehungen e. V.	0	2
Rat der Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	0	5
Stiftungsrat der Internationalen Akademie Nürnberger Prinzipien	0	1
Stiftungsrat der Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tajikistan Regional Integration Programme)	1	2
Stiftungsrat des Instituts für Deutsche Sprache IDS	2	0
Stiftungsrat des Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin	6	6
Verwaltungsrat des Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	1	3
Vorstand des Deutsch-Französischen Instituts (DFI)	1	1
wesentliche Gremien		
Beirat des Deutsch-Tschechischen Gesprächsforums	4	11
Kuratorium des Deutsch-Israelischen Zukunftsfonds	2	3
Kuratorium zur Vorbereitung des Reformationsjubiläums 2017	1	2
Vorstand der Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit	1	2
Beirat der Deutsch-Türkischen Jugendbrücke	1	1
Bundesministerium für Arbeit und Soziales		
Aufsichtsgremien		
Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	5
Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	2	1
Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn	4	5
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Godeshöhe“ e. V. – Aufsichtsrat	1	0
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Godeshöhe“ e. V. – Mitgliederversammlung	0	1
Stiftungsrat der Julius-Axenfeld-Stiftung	1	0

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
wesentliche Gremien		
DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	5	7
Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	7	9
Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	1	2
Sozialbeirat nach § 156 SGB VI	2	1
Verbandsausschuss des Deutschen Sozialrechtsverbandes e. V.	5	6
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	3	8
Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	-	1
Kommission nach § 3 des Versorgungsruhesgesetzes	-	1
Bundesministerium für Bildung und Forschung		
Aufsichtsgremien		
Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG), Aufsichtsrat	1	2
Bildung und Begabung, Kuratorium	1	0
Bonn-Aachen International Center for Information Technology (b-it), Stiftungsrat	0	1
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	2	3
Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat	0	4
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	0	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	2	2
Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium	1	2
Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council)	1	1
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council)	0	2
Europäische Organisation für Molekularbiologie (EMBO), Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	0	2
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	0	3
Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council	1	0
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	0	2
Futurium, Aufsichtsrat	2	2
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS,) Mitgliederversammlung	0	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSP), Board of Trustees	2	0
Jugend forscht, Kuratorium	1	0
Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Stiftungsrat	2	0
Max-Planck-Institut für Eisenforschung (MPIE), Verwaltungsrat	0	1
Steuerungsgruppe gemäß Verwaltungsabkommen über das Zusammenwirken von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Abs. 2 des Grundgesetzes	3	1
Stiftung caesar, Stiftungsrat	1	1
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft, Kuratorium	2	5
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	0	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat	1	0
Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung (TWINCORE), Aufsichtsrat	0	1
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI) Kuratorium	0	3
Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Stiftungsrat	1	2
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Kuratorium	1	1
Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Mitgliederversammlung	1	0
Forschungszentrum Jülich (FZJ), Aufsichtsrat	0	4
GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat	0	2
Helmholtz Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat	0	1
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR), Kuratorium	0	1
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat	1	0
Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel (GEOMAR), Kuratorium	0	1
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ), Aufsichtsrat	0	2
Helmholtz-Zentrum Geesthacht – Zentrum für Material- und Küstenforschung (HZG), Aufsichtsrat	1	2
Helmholtz-Zentrum München – Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat	1	1
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ), Kuratorium	1	1
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat	0	1
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), Aufsichtsrat	1	1
Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH (DSMZ), Aufsichtsrat	1	0
Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium	0	1
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DIfE), Kuratorium	1	1
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Stiftungsrat	0	2
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Stiftungsrat	1	1
Deutsches Museum (DM), Kuratorium	1	0
Deutsches Museum (DM), Verwaltungsrat	1	0
Deutsches Primatenzentrum (DPZ), Aufsichtsrat	0	1
Deutsches Rheumaforschungszentrum (DRFZ), Stiftungsrat	1	0
Deutsches Schiffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	1	0
FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	0	2
Forschungsverbund Berlin, Kuratorium	0	1
Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin (GWZ), Kuratorium	1	0
Georg-Eckert-Institut (GEI), Kuratorium	1	1
Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat	1	0
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat	1	1
Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat	0	1
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	2	0
Institut für Plasmaforschung und Technologie (INP), Kuratorium	0	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1
Institut photonische Technologien (IPHT), Kuratorium	0	1
Kiepenheuer-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Altersforschung (FLI), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik (IAP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIbBi), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (IFW), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Katalyse (LIKAT), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Neue Materialien (INM), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung (IOM), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat	0	2
Leibniz-Institut für Ostseeforschung (IOW), Kuratorium	0	2
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat	1	1
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS), Aufsichtsrat	0	1
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Troposphärenforschung (TROPOS), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat	1	0
Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat	1	0
Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium	0	1
Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO), Verwaltungsrat	0	1
Museum für Naturkunde – Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat	1	0
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK), Kuratorium	0	1
Römisch-Germanisches Nationalmuseum (RGZM), Stiftungsrat	1	0
Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat	0	1
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	1	0
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	0	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	0	1
Zentrum für Marine Tropenökologie Bremen (ZMT), Aufsichtsrat	0	1
Zoologisches Forschungsmuseum A. Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	0	1
wesentliche Gremien		
Beirat Deutschlandstipendium	1	2
Bioökonomierat	7	10
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hauptausschuss	3	4
Deutscher Ethikrat	4	9
Deutsches Studentenwerk, Kuratorium	1	0
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	0
European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI)	1	1
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)	3	3
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	1	1
Governing Board Fusion for Energy (F4E)	0	2
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium	0	1
Rat für Informationsinfrastrukturen (RII)	0	2
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	0	3
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	2
Senat der Leibniz-Gemeinschaft (WGL)	1	1
Senat der Max-Planck-Gesellschaft, Berlin (MPG)	1	1
Villa Vigoni, Kuratorium	3	1
Volkswagen-Stiftung, Kuratorium	2	5
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	6	3
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	1	5
-		
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft		
Aufsichtsgremien		
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	0	2
Stiftungsrat der Deutschen Forschungsanstalt für Lebensmittelchemie (DFA)	1	1
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Nutztierbiologie (FBN)	0	2
Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e. V.	1	6
Verwaltungsrat des aid Infodienst Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e. V. (aid)	1	1
Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE)	0	1
Verwaltungsrat des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e. V. (KWF)	1	12
Aufsichtsrat des Deutschen Biomasseforschungszentrums gGmbH (DBFZ)	2	4

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Verwaltungsrat des Absatzfonds	0	1
Verwaltungsrat der Landwirtschaftlichen Rentenbank	2	3
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat „Ländliche Entwicklung“ (SRLE)	6	6
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	4	11
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	7	12
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	2	8
Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	1	11
Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz	4	13
Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission	18	14
Tierschutzkommission	6	6
Internationale Walfangkommission (IWC)	-	1
Kommission für die Erhaltung der lebenden Meeresschätze in der Antarktis (CCAMLR)	-	1
Bundesministerium der Finanzen		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH	2	4
Aufsichtsrat der Commerzbank AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG)	2	2
Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG	1	1
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	2	4
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	0	2
Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV)	3	2
Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	2	2
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3
Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH	0	2
Kuratorium der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“	0	2
Stiftungsrat der Stiftung „Geld und Währung“	1	1
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	4	5
Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR	0	1
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	0	3
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	4	4
wesentliche Gremien		
Ausschuss für Finanzstabilität (AFS)	1	6
Beirat des Stabilitätsrates	-	2

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Direktorium der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	2	3
Interministerieller Lenkungsausschuss des Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetzes	-	4
Kunstbeirat	1	1
Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation	2	1
Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)	1	2
Programmbeirat	1	1
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)	1	4
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT)	2	2
Vorstand der Deutschen Bundesbank	1	2
Wirtschafts- und Finanzausschuss der Europäischen Union (WFA)	-	1
Wirtschafts- und Finanzausschuss der Europäischen Union Stellvertreter	-	1
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend		
Aufsichtsgremien		
Verwaltungsrat des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE)	1	0
Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	3	1
Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes	2	1
Stiftungsrat der Conterganstiftung	1	2
wesentliche Gremien		
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10
Commonwealth German-French Joint Committee	-	1
Bund-Länder-Arbeitsgruppe Menschenhandel	15	4
Bund-Länder-Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt	28	2
Beirat Hilfefon Gewalt gegen Frauen	12	2
Auswertungsbeirat Zeitverwendungserhebung	9	8
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	10	6
Ausschuss für die Bundesjugendspiele	5	4
Entscheidungsgremium der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien	1	-
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) gemäß § 14 Abs. 3 Nr. 3 JMStV (Entsendegremium)	1	1
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	2	1
Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	1	-
Bundesjugendkuratorium (BJK)	8	5
Sachverständigenkommission für den Kinder- und Jugendbericht	5	7
Beirat des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen	23	20
Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung“	25	15
Stiftungsrat der Bundesstiftung Mutter und Kind	4	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Kuratorium der Bundesstiftung Mutter und Kind	19	14
Betroffenenrat beim Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs	9	5
Beirat des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs	16	16
Unabhängige Aufarbeitungskommission Kindesmissbrauch	4	2
Bundesministerium für Gesundheit		
Aufsichtsgremien		
EMA-Verwaltungsrat	1	0
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e. V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	1	1
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	2	0
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	0	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	0
Kuratorium des Heinrich-Pette-Instituts HPI	2	0
Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB – MED) – Informationszentrum Lebenswissenschaften	1	0
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)	1	0
Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	0	1
	10	3
wesentliche Gremien		
Artikel 7 Ausschuss Medical Devices	0	1
Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human – CMDh)	1	0
Beirat Unabhängige Patientenberatung	4	6
Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD)	9	9
Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses	1	0
Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO)	0	1
Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT)	0	1
Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP)	0	1
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	0
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	0
Drogen-Suchtrat (DSR)	0	0
Europäische Drogenbeobachtungsstelle – European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EMCDDA)	0	0
Expertenbeirat Influenza	4	12
Gendiagnostik-Kommission (GEKO)	9	9
Innovationsausschuß	0	0
Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART)	7	10
Kommission Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsmonitoring (GBEMON)	7	12
Kommission Umweltmedizin und Public Health	9	8

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	9	9
Koordinierungsgremium zur Begleitung der Umsetzung der „Strategie zur Eindämmung von HIV, Hepatitis B und C und anderen sexuell übertragbare Infektionen“	16	13
Medical Device Coordination Group (MDCG)	0	1
Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission)	4	6
Nationale Präventionskonferenz (NPK)	0	1
Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln	4	4
Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC)	0	1
Pädiatrischer Ausschuss (PDCO) der EMA	1	0
Regelungsausschuss für Blutprodukte	1	0
Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU	1	0
Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR)	3	4
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	5	6
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	1	1
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	1
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	1	0
Ständige Impfkommission (STIKO)	8	10
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	3	0
Ständiger Ausschuss für Human-Arzneimittel der EU	0	1
Trinkwasserkommission	6	8
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	0	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	0	1
Wissenschaftlicher Beirat Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs beim Bundesversicherungsamt (BVA)	3	6
Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie	7	7
Zentrale Ethik-Kommission für Stammzellenforschung (ZES)	3	6
Bundesministerium des Innern		
Aufsichtsgremien		
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	3
Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe	0	1
Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti Doping Agentur“	0	1
Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	3	9
Lenkungsausschuss der Behördennummer 115	2	4
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	1	0
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz	0	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	1	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
wesentliche Gremien		
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	2	3
Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	1	4
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaften	3	6
Bundespersonalausschuss	5	3
Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt	4	2
Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt	5	5
Zentrale Arbeitsgruppe der Behördennummer 115	4	4
Ständiger Ausschuss für geografische Namen	4	3
IT-Planungsrat	3	14
IT-Rat	3	14
UP Kritis Rat	3	14
Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat juris GmbH	1	2
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	0
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	2	4
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	4	4
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation (EPO)	0	1
Verwaltungsrat des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	0	1
Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer	0	1
Verwaltungsrat der Stiftung Warentest	3	4
wesentliche Gremien		
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	1	-
Haushaltsausschuss des Amtes der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	-	1
Koordinierungsgremium des Netzwerks Verbraucherforschung	4	4
Kuratorium der Stiftung Warentest	4	2
Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz	1	-
Sachverständigenrat für Verbraucherfragen	5	4
Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung	3	3
Bundesministerium der Verteidigung		

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat BwFuhrparkService GmbH	2	2
Aufsichtsrat BWI Informationstechnik GmbH	2	4
Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	2	3
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltslasten mbH	2	3
Aufsichtsrat HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	2	4
Aufsichtsrat LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH	3	5
Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	2	3
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	4	2
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	3	0
Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG)	2	0
Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG)	1	1
Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	2	3
Aufsichtsrat der VIFG Verkehrsinfrastrukturfinanzierungsgesellschaft mbH	2	4
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	0	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Netz AG	1	2
Aufsichtsrat der DB Engeneering & Consulting GmbH	2	0
Aufsichtsrat der DB Regio AG	0	2
Aufsichtsrat der DB Schenker AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	0	2
Aufsichtsrat der DB Cargo Deutschland AG	0	0
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	0
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	3	7
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	0	2
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	0	1
wesentliche Gremien		
Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMVI	7	11
Seeverkehrsbeirat	-	1
Beirat der Stiftung „Schifffahrtsstandort Deutschland“	1	-
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	-
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH	-	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Grenzwertkommission (GWK)	1	-
Wissenschaftlicher Beirat beim BMVI	1	13
Beirat für Raumentwicklung	-	-
Beirat für Radverkehr	7	11
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e. V.	-	1
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH	2	2
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	2	3
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste Consult GmbH	2	3
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)	0	3
Verwaltungsrat ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München (ifo)	0	2
Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft (IfW)	1	1
Aufsichtsrat Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH)	0	2
Verwaltungsrat RWI-Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (RWI)	0	1
Stiftungsrat – Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft (ZBW)	0	2
Aufsichtsrat Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)	0	1
Beirat Erdölbevorratungsverband	2	2
Kuratorium RAG-Stiftung	1	3
Aufsichtsrat Wismut GmbH	3	3
Kuratorium des Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik	0	2
Senat Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.	0	6
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	1	3
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung	1	2
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e. V.	1	1
Vorstand Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.	0	1
Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds	0	1
Verwaltungsrat Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.	1	0
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)	0	1
Supervisory Board der European Transonic Windtunnel GmbH (ETW)	0	1
Aufsichtsrat Euler Hermes AG	0	1
Verwaltungsrat Mikromezzanifonds	1	2
Aufsichtsrat DLR Joint Ventures GmbH	0	1
Kuratorium der Stiftung „Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung“	2	5

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	1	4
Monopolkommission	2	3
Expertenkommission zum Monitoring-Prozess „Energie der Zukunft“	-	4
Bundesfachplanungsrat bei der Bundesnetzagentur	5	11
Multi-Stakeholder-Gruppe der Extractive Industries Transparency Initiative	-	2
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	5	11
Außenwirtschaftsbeirat beim BMWi	11	12
Beirat „Junge Digitale Wirtschaft“ beim BMWi	6	20
Akkreditierungsbeirat beim BMWi	7	6
Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	7	12
Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung	8	12
Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	10	16
Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises	4	9
Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWi (Mittelstandsbeirat)	-	-
Auswahljury für den Bundespreis für innovatorische Leistung für das Handwerk	4	8
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	4	2
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWi (Tourismusbeirat)	-	-
WAR (Wissenschaftlicher Arbeitskreis für Regulierungsfragen)	-	11
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH (GRS)	3	2
Kuratorium der Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	0	1
Stiftungsrat Humboldt Forum im Berliner Schloss	0	4
Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur	2	1
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat für Umweltfragen (SRU)	4	3
Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen (WBGU)	6	3
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	1	3
Kuratorium; Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH	3	7

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
wesentliche Gremien		
Beirat; Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit gGmbH	2	5
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU)	7	9
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien		
Aufsichtsgremien		
Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung; Kuratorium	1	-
Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung	1	-
Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung	1	-
Arsenal – Institut für Film und Videokunst e. V.; Aufsichtsrat	1	-
Barenboim-Said Akademie gGmbH; Aufsichtsrat	1	1
Bauhaus Verbund 2019; Kuratorium	-	1
Bauhaus-Archiv e. V.; Verwaltungsausschuss	-	1
Bayreuther Festspiele GmbH; Verwaltungsrat	1	1
Beethoven-Stiftung für Kunst und Kultur der Bundesstadt Bonn; Kuratorium	1	1
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium	-	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium	-	1
Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat	2	2
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	-
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	-	1
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	1	1
Deutsche Welle; Rundfunkrat	-	3
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	-	1
Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat	2	-
Deutsches Filminstitut e. V.; Verwaltungsrat	1	-
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	1	1
Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium	-	2
Deutsches Zentrum Kulturgutverluste; Stiftungsrat	1	3
Deutschlandradio; Hörfunkrat	1	2
Deutschlandradio; Verwaltungsrat	1	-
Deutsch-Russisches Museum Berlin-Karlshorst; Mitgliederversammlung	1	-
Erinnern für die Zukunft – Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung	1	-
Ernst Barlach-Stiftung Güstrow; Vorstand	-	1
Filmförderungsanstalt; Präsidium	-	1
Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium	1	-
Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss	-	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	-
Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium	1	-
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	1	-
Hans-Bredow-Institut; Kuratorium	-	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	1	-
Humboldt Forum Kultur GmbH; Aufsichtsrat	1	3
Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat	1	2
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	1	1
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	1	1
Kleist-Gedenk- und Forschungsstätte (Kleist-Museum); Ausschuss	-	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	1	1
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	2	1
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	-	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	-	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	1	-
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Aufsichtsrat	1	3
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Gesellschafterversammlung	1	-
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	3	2
Kurt Wolff Stiftung; Kuratorium	-	1
KZ-Gedenkstätte Neuengamme; Haushaltsausschuss	1	-
Mitteldeutsche Barockmusik e. V.; Kuratorium	-	1
Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand	1	-
NS-Dokumentationszentrum München; Kuratorium	1	-
Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat	1	-
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium	-	2
Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat	-	1
Rundfunk Orchester und Chöre GmbH Berlin; Kuratorium	-	3
Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Vorstand	1	-
Stiftung „Fürst-Pückler-Park Bad Muskau“; Stiftungsrat	-	1
Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium	2	2
Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat	-	2
Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat	2	-
Stiftung Bayerische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Berliner Mauer; Stiftungsrat	-	1
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten; Stiftungsrat	2	-
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium	1	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium	1	1
Stiftung Deutsche Kinemathek; Stiftungsrat	2	4
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	1	4
Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat	-	1
Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat	1	-
Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat	1	2
Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und Schloss Branitz; Stiftungsrat	-	1
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Gedenkstätten Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat	2	-
Stiftung Genshagen; Kuratorium	1	1
Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium	3	2
Stiftung Haus Oberschlesien; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	1	4
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	1	-
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	2	-
Stiftung Niedersächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg; Stiftungsrat	1	2
Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Stiftungsrat	1	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Kuratorium	1	1
Stiftung Sächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat	1	-
Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat	1	1
Sudetendeutsche Stiftung, München; Stiftungsrat	1	-
Transit Film GmbH; Aufsichtsrat	2	1
Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.; Kuratorium	-	2
Vision Kino; Aufsichtsrat	-	1
Wartburg-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat	-	1
wesentliche Gremien		
Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung	-	1
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Deutscher Drehbuchpreis	3	3
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Deutscher Kurzfilmpreis (Animationsfilm, Experimental-film, Dokumentarfilm, Sonderpreis)	2	2

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Deutscher Kurzfilmpreis (Spielfilm)	2	1
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Kinderfilmförderung	2	2
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Kinoprogrammpreis	3	4
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Produktions- und Drehbuchförderung (Spielfilm)	3	2
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Produktions- und Stoffentwicklungsförderung (Dokumentarfilm)	2	3
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Verleiherpreis	3	3
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Verleihförderung	2	3
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Produktionsförderung (Kurzfilm)	3	2
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand	-	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand	-	1
Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium	1	3
Deutsche Schillergesellschaft e. V.; Kuratorium	-	2
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	1	1
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	1	-
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	-	3
Rundfunk Orchester und Chöre GmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	1	-
Stiftung Bundeskanzler-Konrad-Adenauer-Haus; Vorstand	-	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	-	1
Stiftung Dr. Georg Frey – Käfer für Basel; Stiftungsrat	-	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	-	1
Bundeskanzleramt		
wesentliche Gremien		
Rat für nachhaltige Entwicklung	7	7
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	1	7
Innovationsdialog zwischen Bundesregierung, Wirtschaft und Wissenschaft	5	11

Anhang 2

DI STATIS
wissen.nutzen.

GLEICHSTELLUNGSINDEX 2017

Gleichstellung von Frauen und Männern
in den obersten Bundesbehörden



2018

Statistisches Bundesamt

Impressum

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

Internet: www.destatis.de

Autor: Christian Meißner

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

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

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

Erscheinungsfolge: jährlich
Erschienen am 29. Januar 2018
Artikelnummer: 5799901-17700-4 [PDF]



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Inhalt

Einleitung	5
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2017	6
Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg	6
Frauen in Führungspositionen	6
Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen	8
Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen	10
Vergleich der Ergebnisse 2017 zu denen des Vorjahres	12

Anhang

Tab 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2017	13
Tab 2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2017	14
Tab 3 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2016 und 30.6.2017	15

Abkürzungsverzeichnis/Zeichenerklärung

Abkürzungsverzeichnis**Oberste Bundesbehörden:**

AA	Zentrale des Auswärtigen Amtes
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die 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
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Inneren
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrates
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Bundestagsverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Sonstige Abkürzungen:

BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung

Zeichenerklärung

–	nichts vorhanden
/	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
%	Prozent

Einleitung

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

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

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

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

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

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte 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 wird lediglich die Zentrale als oberste Bundesbehörde ohne Auslandsvertretungen betrachtet. Ebenfalls zu den obersten Bundesbehörden zählt die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Leitungsfunktionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Nachfolgend werden lediglich die Abkürzungen der obersten Bundesbehörden verwendet. Eine Übersicht gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis.

In dem vorliegenden Bericht richtet sich die Darstellung zunächst auf die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2017 und Vergleiche zwischen ihnen. Darüber hinaus erfolgt eine vergleichende Darstellung der Erhebungsergebnisse zu denen des vorherigen Berichtszeitraums. Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 3 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2017

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl aller Beschäftigten in den 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 20 auf insgesamt 25 451 Personen. Sie umfasst Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind. Mit 13 668 weiblichen Beschäftigten bzw. 54 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 72 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt von dem BVerfG mit 68 % und dem BMG mit 65 %. Nur drei der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 41 %, die BfDI mit 42 % sowie das BMVg mit 49 %. Der Frauenanteil bei der BBk lag bei 44 %.

Bei den vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 58 %. Der Anteil liegt somit über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Dennoch lag bei der Hälfte der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk (44 %) der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch war hier die Abweichung bei der BfDI und im BMI: Bei der BfDI lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (31 %) um elf Prozentpunkte und im BMI (43 %) um neun Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BRH und im BR den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um jeweils 16 Prozentpunkte und im AA mit 13 Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 77 % wurden im BVerfG Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BR mit 73 % und im BMFSFJ mit 70 %. Nur sechs der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

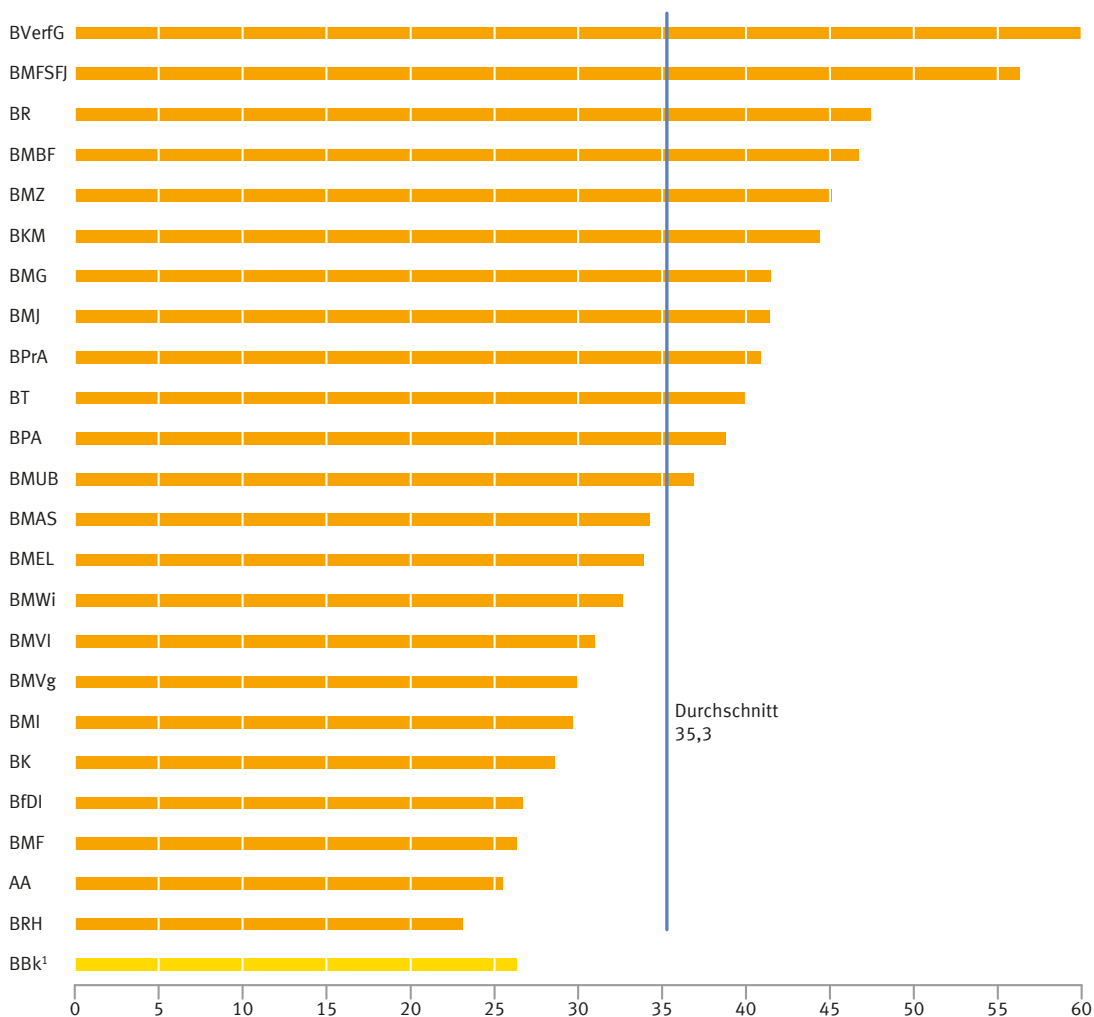
Frauen in Führungspositionen

Eine zentrale Fragestellung im Zusammenhang mit der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, d. h. zunächst unabhängig von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, waren in dieser Laufbahngruppe zum 30. Juni 2017 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 9 308 Personen beschäftigt, von denen 46 % weiblich waren. Mit Ausnahme des BMZ lag in jeder anderen obersten Bundesbehörde der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. 16 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem bei der BfDI mit 33 %, im BMVg mit 36 % und im BRH mit 38 %. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 71 % ein, gefolgt vom BMG mit 61 %. Ebenfalls mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMBF mit einem Anteil von 55 %, das BMZ mit einem Anteil von 54 %, die BKM und das BPA mit jeweils einem Anteil von 53 %. Das BMUB erreichte im höheren Dienst ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern.

In die Betrachtung der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes werden auch politische Leitungsgremien einbezogen, ohne das jeweils höchste politische Leitungsgremium wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre, Präsidentinnen und Präsidenten oder vergleichbare Positionen. Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben betraut waren zum 30. Juni 2017 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 2 532 Beschäftigte. Nur ein knappes Drittel davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Leitungsfunktionen elf der 23 obersten Bundesbehörden, mit deutlichem Abstand der BRH mit 23 %, das AA mit 25 % und das BMF mit 26 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMUB mit 37 %, das BPA mit 39 % sowie die BT mit 40 %. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt lag das BVerfG mit 60 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Insgesamt beschäftigten 21 der 23 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 1 Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2017
in %



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

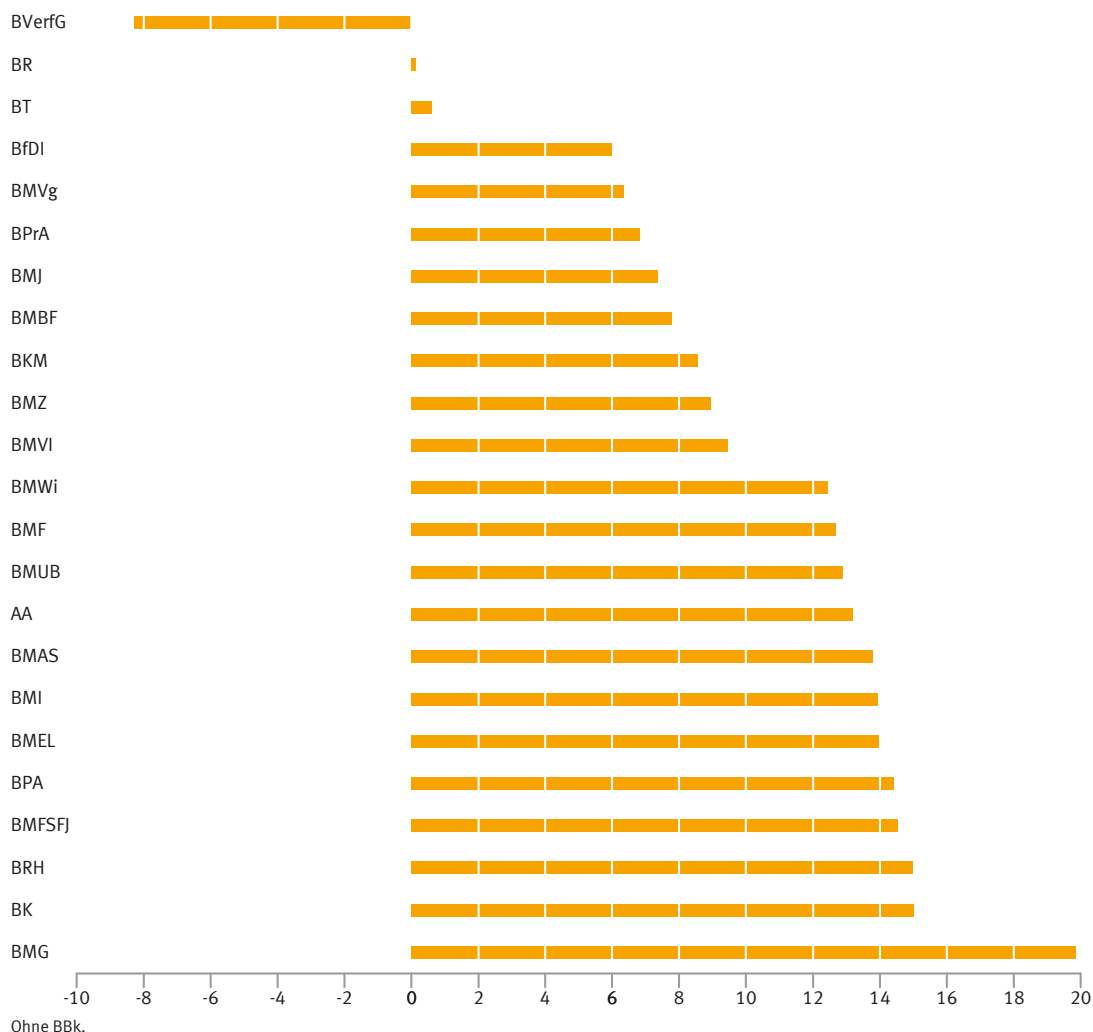
2017 - 08 - 0068

In der BBk werden mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 26 %.

Mehrheitlich lag in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im höheren Dienst unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. Diese Diskrepanz wird im Einzelnen in Abbildung 2 dargestellt. Eine Ausnahme bildet das BVerfG, hier liegt der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen deutlich über dem des höheren Dienstes. Im BR sind beide Frauenanteile nahezu identisch. Auch die obersten Bundesbehörden mit einem größeren Anteil von Frauen im höheren Dienst haben – mit Ausnahme des BVerfG und des BMFSFJ – noch Verbesserungsbedarf zur Erreichung einer paritätischen Besetzung der Leitungsfunktion.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 2 Unterschied zwischen dem Frauenanteil im höheren Dienst und dem an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2017 in Prozentpunkten



2017 - 08 - 0069

Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen

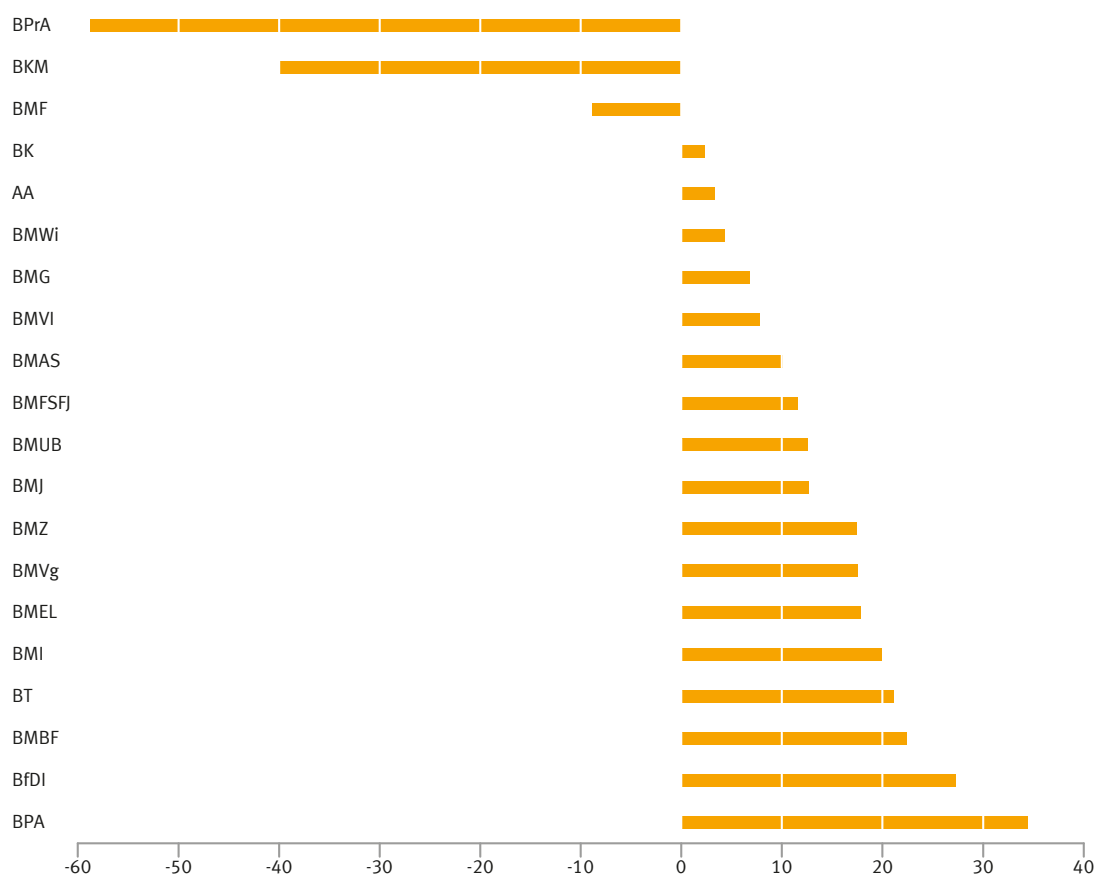
Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zusätzlich an Aussagekraft. Dann zeigt sich häufig, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. So liegt etwa im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 37 %, der an Unterabteilungsleitungen bei nur 27 %. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde nur ein Frauenanteil von 29 % und für die Staatssekretärssebene von 21 % erreicht.

Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich eine Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter im BVerfG mit einem Anteil von 60 %, im BMFSFJ mit 58 % und im BMBF mit 51 %. Im BRH mit 23 %, im BMF und AA mit jeweils 26 % waren Frauen als Referatsleitungen dagegen nur in geringem Umfang vertreten. Ein sich der paritätischen Besetzung nähernder Anteil der Frauen in dieser unteren Führungsebene kann die Voraussetzung für den Fortgang der Chancengleichheit auch in den darauffolgenden höheren Positionen schaffen. Abbildung 3 zeigt entsprechend die Diskrepanzen zwischen den Frauenanteilen von Referats- und Unterabteilungsleitungen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Einen höheren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene wiesen das BPrA, die BKM sowie das BMF auf. Im BPrA waren die Unterabteilungsleitungen im Gegensatz zu den Referatsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt. Ein höherer Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen ergab sich für die BKM mit 80 %. Verbesserungsbedarf bei der Besetzung der Unterabteilungsleitungen zeigt sich vor allem für die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Besonders groß war der Abstand beim BPA mit 34 Prozentpunkten, bei der BfDI mit 27 Prozentpunkten und dem BMBF mit 22 Prozentpunkten, wobei bei der BfDI die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt waren.

Abb 3 Unterschied zwischen dem Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2017 in Prozentpunkten



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

2018 - 08 - 0070

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMZ, das BMFSFJ und das BMJV durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMZ und dem BMFSFJ belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf jeweils 60 % und beim auf BMJV 57 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde in der BT erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es beim BMI mit 9 %, BKAm mit 13 % sowie beim BMEL mit 14 %. Bei der BKM und der BfDI waren die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärssebene fanden sich lediglich in sieben der 21 möglichen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) Frauenbesetzungen. Sowohl bei der BfDI als auch im BR war die beamtete Staatssekretärssebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMJV, BMAS, BMBF sowie im BMVg zu jeweils 50 %. Im BMI betrug hier der Frauenanteil ein Drittel.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen

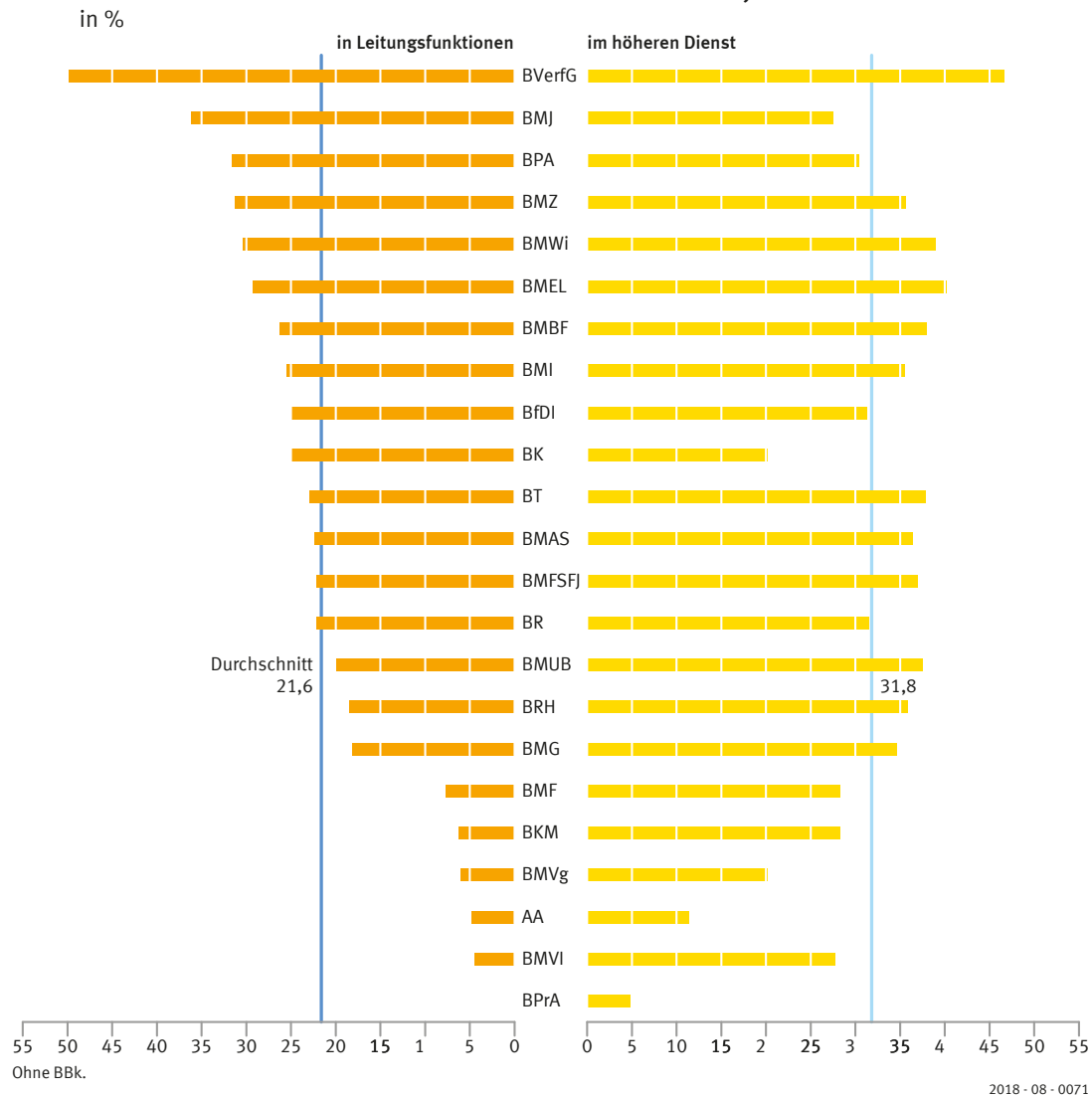
Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleig allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2017 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 825 Personen bzw. 19 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 82 %. Bei Betrachtung der 566 aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (2 % der Beschäftigten insgesamt), zeigt sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 85 % sind es auch hier überwiegend Frauen, die sich vorwiegend zugunsten von Familie oder Pflege vollständig freistellen oder beurlauben lassen.

Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Freistellung oder Beurlaubung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 1 693 zum 30. Juni 2017 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 18 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Mit einem Anteil von 80 % haben hier erheblich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung gewählt. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 32 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 7 %.

Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten gingen gerade einmal 257 bzw. 10 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 75 % mehrheitlich Frauen, die eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben. Während sich 22 % der Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 4 %. Wie auch mit der Gegenüberstellung in Abbildung 4 am Beispiel der Frauenanteile für die einzelnen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) dargestellt, nimmt mehrheitlich im höheren Dienst der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 24 % der Frauen (Männer: 4 %), die eine Teilzeit wählten. Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen waren es nur noch 12 % (Männer: 4 %). In den darüber liegenden Führungsebenen befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 4 Teilzeitanteil bei Frauen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2017



Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch für aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubte oder freigestellte Beschäftigte ab. Aufgrund der geringen Anteile wird hier auf eine Darstellung verzichtet.

Bei der BBk befanden sich 12 % der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit, davon waren 70 % weiblich. Beurlaubungen oder Freistellungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Führungsfunktionen traten bei der BBk keine auf.

Vergleich der Ergebnisse 2017 zu denen des Vorjahres

Im Zuge der Strukturreform innerhalb des BRH und der externen Finanzkontrolle des Bundes wurden zum 1. Januar 2017 die sieben bislang eigenständigen Prüfungsämter mit mehr als 400 Beschäftigten aufgelöst und in den BRH integriert. Entsprechend erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in dieser obersten Bundesbehörde, dennoch blieb ihr Frauenanteil an deren Gesamtbeschäftigung mit 41 % gegenüber dem Vorjahr unverändert. Ebenfalls weniger Frauen als Männer beschäftigten weiterhin die BfDI (42 %), die BBk (44 %) und das BMVg (49 %). Insgesamt verharrte der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit 54 % auf dem Niveau des Vorjahres. Demgegenüber stieg der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen um vier Prozentpunkte auf 58 %, sodass in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist.

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 etwa einen Prozentpunkt auf 46 %. Im Einzelnen waren es 16 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk), in denen der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert überstieg. Deutliche Zuwächse erfuhren dabei vor allem der BRH um vier Prozentpunkte auf 38 % und das BMVg um 3 Prozentpunkte auf 36 %. Während das BMUB mit einer Erhöhung um einen Prozentpunkt ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst erzielte, konnte es im BPrA durch einen Rückgang des Frauenanteils im höheren Dienst um zwei Prozentpunkte auf 48 % nicht mehr erreicht werden. Damit blieb die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren, konstant bei 15 Behörden.

Nach wie vor liegt der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben des höheren Dienstes bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2017 deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe. Dieser stieg im Vergleich zum Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt um einen Prozentpunkt auf 35 %. In 18 der 23 obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen, allen voran im BVerfG um zehn Prozentpunkte auf 60 %. Zusammen mit dem BMFSFJ waren es nunmehr zwei oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen. Im BR konnte das paritätische Verhältnis im Vorjahr aufgrund eines Rückgangs des Frauenanteils in Führungspositionen um drei Prozentpunkte auf 47 % nicht mehr erreicht werden. Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf allen Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, jedoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte. Sowohl der Frauenanteil an Referatsleitungen (37 %) als auch der an Unterabteilungsleitungen (27 %) stieg um etwas über einen Prozentpunkt, sodass sich die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen beider Führungsebenen im Berichtsjahr weiterhin auf zehn Prozentpunkte belief. Wie bereits im Vorjahr wiesen die BKM, das BMF sowie das BPrA einen größeren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene auf. Bei der BKM stand dem Rückgang des Frauenanteils an Referatsleitungen um drei Prozentpunkte auf 40 % ein kräftiger Anstieg des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen um 20 Prozentpunkte auf 80 % gegenüber, sodass der Anteil von Frauen in der darunterliegenden Führungsebene um das Doppelte übertroffen wurde. Weiterhin waren es im Berichtsjahr zwei oberste Bundesbehörden (ohne BBk), die über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen verfügten. Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils um zwei Prozentpunkte auf 29 % zu verzeichnen, auf Staatssekretärssebene um etwas mehr als ein Prozentpunkt auf 21 %. Mit einem höheren Frauenanteil zeichneten sich auf Ebene der Abteilungsleitungen anders als im Vorjahr das BMZ aus. Hier erhöhte sich der Anteil von Frauen an Abteilungsleitungen von 50 % auf 60 %. Im BMFSFJ (60 %) und BMJV (57 %) verharrte der höhere Anteil von Frauen an Abteilungsleitungen auf dem Vorjahresniveau, im BPrA sank er von zwei Drittel auf ein Drittel.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt stieg gegenüber dem Vorjahr um eineinhalb Prozentpunkte auf 19 %, während der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr leicht abnahm. Ihre Quote sank um einen Prozentpunkt auf 82 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, erhöhte sich um drei Prozentpunkte auf 32 %, bei den männlichen Beschäftigten erhöhte er sich hingegen um einen Prozentpunkt auf 7 %. Bei den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsbeauftragten betrauten Frauen erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung um zwei Prozentpunkte auf 22 %, der entsprechende Männeranteil um einen Prozentpunkt auf 4 %.

Anhangtabellen

Tab 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2017

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %							
		an Beschäftigung	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg ¹	an allen Leitungsfunktionen				
					insgesamt	davon			
						an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen ²	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen
AA	3 291	51,1	38,7	64,0	25,5	0,0	25,0	23,1	26,4
BfDI	112	42,0	32,7	30,8	26,7	0	0,0	0 0	27,3
BKAmt	657	54,8	43,6	53,1	28,6	0,0	12,5	28,6	30,9
BKM	261	55,6	53,0	48,8	44,4	–	0,0	8 ,0	,0
BMAS	1 179	58,4	48,1	63,9	34,3	50,0	42,9	25,0	35,1
BMBF	1 090	58,6	54,5	64,3	46,7	,0	25,0	,6	,0
BMEL	51	55,9	47,9	58,0	33,9	0,0	14,3	20,0	37,8
BMF	1 930	52,3	39,0	54,4	26,3	0	20,0	,6	,8
BMFSFJ	729	71,6	70,8	70,4	56,3	0,0	60,0	46,7	58,2
BMG	705	64,8	61,4	64,6	41,5	0	33,3	,4	,2
BMI	1 498	51,3	43,7	42,5	29,7	33,3	9,1	14,3	34,1
BMJV	817	62,3	48,8	62,5	41,4	,0	57,1	,4	,1
BMUB	1 266	56,3	49,8	59,8	36,9	0,0	44,4	26,1	38,7
BMVI	380	50,9	40,4	56,9	31,0	0	25,0	,0	,8
BMVg	1 444	49,4	36,4	49,1	30,0	50,0	20,0	16,7	34,2
BMWi	1 823	51,9	45,1	58,6	32,7	0	20,0	,0	,3
BMZ	1 071	53,7	54,0	49,0	45,1	0,0	60,0	30,0	47,4
BPA	502	59,2	53,2	53,8	38,8	0	37,5	,5	,9
BPrA	190	60,5	47,7	52,9	40,9	0,0	33,3	100	41,2
BR	199	56,8	47,5	72,7	47,4	0	25,0	–	50,0
BRH	1198	41,3	38,1	57,4	23,1	0,0	27,3	–	22,9
BT	2 974	50,9	40,6	45,9	40,0	0	50,0	21,4	42,6
BVerfG	184	68,5	51,7	76,9	60,0	–	–		60,0
Gesamt	25 451	53,7	45,9	57,7	,3	,2	,3	,4	,3
nachrichtlich: BBk	5 766	44,3	43,9 ³	43,5	26,3 ³	/	/		

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 1.7.2015 bis 30.6.2016.

2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

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

Anhangtabellen

Tab 2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben
am 30.6.2017

Oberste Bundesbehörden	Teilzeitbeschäftigung in %				Aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubte/Freigestellte in %			
	insgesamt	Anteil in %			insgesamt			
		Frauen an Teilzeit- beschäfti- gung gesamt	Teilzeit bei Frauen im höheren Dienst	Teilzeit bei Frauen in Leitungs- funktionen		Frauen an Beurlau- bung/Frei- stellung gesamt	Beurlau- bung/Frei- stellung bei Frauen im höheren Dienst	Beurlau- bung/Frei- stellung bei Frauen in Leitungs- funktionen
AA	8,3	8,3	11,4	4,8	2,6	78,6	3,9	0,0
BfDI	13,4		31,3	25,0	1,8	50,0	0,0	0,0
BKAmt	14,5	,3	20,2	25,0	2,3	100	8,3	3,7
BKM	19,5	,4	28,3	6,3	1,1	100	3,8	0,0
BMAS	20,8	,3	36,4	22,4	2,3	92,6	5,5	2,0
BMBF	24,8	88,9			3,7	8	11,2	
BMEL	22,4	,1	40,2	29,3	2,1	95,0	4,6	0,0
BMF	17,1	,8	28,3	7,7	2,4	80,9	3,7	0,0
BMFSFJ	25,7	,7	37,0	22,2	3,6	88,5	6,4	4,9
BMG	20,1	,8	34,6	18,2	2,7	89,5	4,8	0,0
BMI	17,6	,9	35,5	25,5	2,5	94,7	3,7	0,0
BMJV	21,8		27,5	36,2	2,8	73,9	4,4	0,0
BMUB	24,2	,3	37,6	20,0	1,8	78,3	3,2	0,0
BMVI	17,8	87,4	27,7	5	1,9	73,1	2	2,5
BMVg	9,0	93,1	20,2	6,1	1,3	89,5	5,3	0,0
BMWi	21,8	81,6			3,3	8	8,0	
BMZ	22,4	,6	35,6	31,3	0,7	100	5,2	1,7
BPA	20,1	83,2	,4	,6	3,4	9,1	7,6	0,0
BPrA	12,6	95,8	4,8	0,0	2,6	80,0	0,0	0,0
BR	23,1	78,3	,6	,2	0,5	100	0,0	0,0
BRH	20,5	,9	35,9	18,5	1,7	85,0	5,5	0,0
BT	26,2	68,6	,9	,9	1,3	7,3	2,3	0,0
BVerfG	27,2	,0	46,7	50,0	2,7	100	0,0	0,0
Gesamt	19,0	81,8	,8	,6	2,2	8,6	5,1	0,8
nachrichtlich: BBk	21,2	77,7	37,3 ¹	32,7 ¹	2,4	80,1	4,3 ¹	0,0 ¹

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

Anhangtabellen

Tab 3 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2016 und 30.6.2017

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %							
	an Beschäftigung		im höheren Dienst		Leitungsfunktionen			
					insgesamt		darunter: an Unterabteilungs- leitungen	
	2016	2017	2016	017	2016	017	016	017
AA	53,5	,1	39,9	38,7	,5	25,5	12,9	23,1
BfDI	41,1	42,0	34,9	32,7	23	26,7	0,0	0,0
BKAmt	55,3	,8	44,7	43,6	,7	28,6	28,6	28,6
BKM	54,4	55,6		,0	44	44,4	60,0	80,0
BMAS	56,6	,4	46,6	48,1	,2	34,3	30,0	25,0
BMBF	59,4	58,6	55,2	54,5	44,4			28,6
BMEL	53,9	,9	45,9	47,9	,7	33,9	13,3	20,0
BMF	52,5	52,3	,9	,0	23,0	,3	29,6	34,6
BMFSFJ	70,6	,6	70,1	70,8	,0	56,3	52,6	46,7
BMG	64,5	64,8	,6	,4	40,6	,5	30,0	36,4
BMI	50,9	,3	42,4	43,7	,5	29,7	17,6	14,3
BMJV	62,1	62,3	48,6	48,8	39,7			29,4
BMUB	55,5	,3	48,7	49,8	,6	36,9	23,8	26,1
BMVI	50,4	50,9	,7	,4	28,6	,0	,7	25,0
BMVg	48,1	,4	33,4	36,4	,2	30,0	16,0	16,7
BMWi	50,8	51,9	42,7	45,1	31,9			30,0
BMZ	54,6	,7	53,9	54,0	,1	45,1	33,3	30,0
BPA	57,3	59,2	,4	,2	35,4	,8	20,0	12,5
BPrA	60,9	,5	50,0	47,7	,0	40,9	50,0	100
BR	57,2	56,8	,5	,5	50,0	,4	–	
BRH	41,4	,3	33,8	38,1	,7	23,1	–	–
BT	51,5	50,9	,7	,6	38,3	,0	,4	,4
BVerfG	69,7	,5	50,0	51,7	,0	60,0	–	
Gesamt	53,8	53,7	45,1	,9	34,0	,3	26,00	27,4
nachrichtlich: BBk	44,2	44,3	44,0 ¹	43,9 ¹	25,4 ¹	26,3 ¹	/	/

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

