Deutscher Bundestag **Drucksache 19/20362**

19. Wahlperiode 11.06.2020

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vierte 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 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 17

I. Struktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen im Anwendungsbereich des FüPoG 17

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatwirtschaftlichen Teils des FüPoG 17

2. Branche 18

3. Unternehmensgröße nach der Zahl der Beschäftigten und Umsatzerlöse 19

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. Bereitschaft zur Zielgrößensetzung 20
1. Aufsichtsrat 20
2. Vorstand 21
3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 21
4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 21

III. Aufsichtsrat 21
1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat 21
2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Aufsichtsräten 23
a) Grundsätzliche Angaben 23
b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats – Verteilung auf die Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank 24
c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Hauptbranchen 25
d) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach Unternehmensgröße 25
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat 26
4. Beachtung des Verschlechterungsverbots 28

IV. Vorstand 28
1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand 28
2. Geschlechtsspezifische Ist-Besetzung von Vorständen 31
a) Grundsätzliche Angaben 31
b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen 32
c) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Unternehmensgröße 33
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand 34
4. Beachtung des Verschlechterungsverbots 34

V. Führungsebenen unterhalb des Vorstands 34
1. Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands 35
2. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands 38
3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands 39

VI. Erreichungsgrad aller Unternehmen für das Geschäftsjahr 2017 hinsichtlich der Zielgrößen und tatsächlicher Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich) 40

VII. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 42

Seite

VIII. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018 49

IX. Erreichungsgrad der börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich) 58

X. Vergleich der Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 60

XI. Methodische Grundlagen 62

1. Zusammenfassung 62

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik 63

3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft 63

a) Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung 63

b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen 66

c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen 66

d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen 67

B. Öffentlicher Dienst – oberste Bundesbehörden 69

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2018 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre 69

C. Gremien des Bundes 73

I. Einführung 73

II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz 73

III. Überblick 74

IV. Aufsichtsgremien 74

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes 74

2. Aufsichtsgremien mit einem und zwei Sitzen des Bundes 74

3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien 75

4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes 75

V. Wesentliche Gremien 76

1. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann 76

2. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein oder zwei Mitglieder bestimmen kann 77

3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien 77

4. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes 77

VI. Alle Gremien zusammen 78

1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes 78

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes 79

Seite

VII. Vergleich mit den Regeln der Privatwirtschaft..... 80

VIII. Methodik..... 80

Anahng 1: Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder..... 83

Anhang 2: Gleichstellungsindex 2018..... 105

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, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit

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-MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahlerzeugenden 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	75
Tabelle 2:	Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	75
Tabelle 3:	Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	77
Tabelle 4:	Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	78
Tabelle 5:	Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	78
Tabelle 6:	Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	79
Tabelle 7:	Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes	80

Einleitung

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

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

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

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

Gesellschaften, die *entweder* börsennotiert sind *oder* die unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen und nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben, müssen Zielgrößen[1] 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 einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (spätestens also 30. Juni 2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Jahresberichts 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 anderen wurden die Vorgaben für den Gleichstellungsplan konkretisiert und in Anlehnung an die Zielgrößenregelung in der Privatwirtschaft ausgestaltet. Zudem wurde eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten verankert, indem nun bis zu drei Stellvertreterinnen in großen Dienststellen vorgesehen sind. Wahlberechtigt und wählbar sind nur die weiblichen Beschäftigten. Außerdem wurde die Vorbildfunktion der obersten Bundesbehörden durch die Einführung des Gleichstellungsindex gestärkt.

Der Bund wurde mit dem ebenfalls novellierten Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, seit dem Jahr 2016 bis zum Ende des Jahres 2017 sukzessiv eine Geschlechter-Mindestquote von jeweils 30 Prozent Frauen und Männer zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Seit dem Jahr 2018 soll dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht werden. Bei wesentlichen Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, haben die Institutionen des Bundes grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen wird oder erhalten bleibt. Bis Ende 2017 sollte mindestens eine 30-prozentige Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

Um die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen zu informieren, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert 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 und anschließend als Bundestagsdrucksache veröffentlicht.[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

---

[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.

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

Vorliegend handelt es sich um die Vierte Jährliche Information.[4] 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.

Für den privatwirtschaftlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 2 101 börsennotierten 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 Unternehmen zum Geschäftsjahr 2017. Die Auswertung des Vergleichs der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 basiert auf den Erklärungen zur Unternehmensführung zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 derjenigen Gesellschaften, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 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 BGleiG.[5] 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.[6] Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2018 enthält zum Stichtag 30. Juni 2018 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern und zusätzlich unterteilt nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzen- 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 den Berichtszeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach dem beruflichen Aufstieg.

In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2018 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter B.

Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind gemäß § 7 BGremBG die nach § 6 Absatz 2 Satz 3 BGremBG gemeldeten Daten. Die Institutionen hatten bis zum 31. März 2019 die Besetzung ihrer Gremien mit Frauen und Männern an das Sta-

---

[4] Die dritte jährliche Information wird von der Bundesregierung zeitgleich vorgelegt.

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

[6] Grundlage für die Erhebung bildet § 38 Absatz 3 Nummer 2 des im Rahmen des FüPoG novellierten BGleiG in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV).

tistische Bundesamt zu melden (Stichtag 31. Dezember 2018). Für die Gremien des Bundes bietet diese Information darüber hinaus eine Zusammenstellung der Gremien des Bundes und die Zahl der vom Bund bestimmten Mitglieder.

Dieser Teil des Berichts findet sich unter C.

Die so geschaffene Transparenz setzt weitere Impulse für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Für den 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.[7] 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 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.

[7] Online abrufbar unter: www.bmfsfj.de/quote.

Zusammenfassung

Der Frauenanteil in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes ist seit Inkrafttreten des FüPoG insgesamt leicht gestiegen. Eine deutliche Steigerung zeigt sich in den Aufsichtsräten. Besonders vorbildlich waren dabei die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent erfüllen mussten. Der Frauenanteil in den Vorständen der Privatwirtschaft stieg nur leicht und verblieb damit auf insgesamt niedrigem Niveau. Auch im Bereich der obersten Bundesbehörden besteht weiterhin Verbesserungsbedarf. Erfreulich ist allerdings, dass wesentliche Gremien i. S. d. BGremBG, die durch den Bund mit mindestens drei Mitgliedern zu besetzen sind, mittlerweile paritätisch besetzt sind.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

I. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft[8]

Die Quote wirkt!

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, stieg vom Geschäftsjahr 2015 bis 2017 im absoluten Vergleich von 25,0 Prozent auf 32,5 Prozent. Damit zeigte sich zweieinhalb Jahre nach Inkrafttreten der festen Quote eine deutliche Steigerung des Frauenanteils. Dem gegenüber stieg in den Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfallen, der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im absoluten Vergleich von 17,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nur auf 19,9 Prozent im Jahr 2017.[9]

Die feste Quote führt dazu, dass Unternehmen sich vermehrt Zielgrößen setzen. 91,3 Prozent der Unternehmen, die unter ihren Anwendungsbereich fallen, setzten sich im Geschäftsjahr 2017 Zielgrößen für alle Ebenen. Bei den übrigen Unternehmen waren es nur 67 Prozent.[10]

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

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands setzten sich 91,2 Prozent der Unternehmen, die hinsichtlich der Aufsichtsräte unter die feste Quote fallen und sich Zielgrößen setzten, eine Zielgröße größer 0 Prozent und veröffentlichten diese. Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands lag der Anteil der Unternehmen mit positiven Zielgrößen bei 97,9 Prozent. Demgegenüber setzten nur 78,7 Prozent der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterfallen, für die erste Führungsebene eine positive Zielgröße und 90,0 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 aller untersuchten Unternehmen sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Auf Vorstandsebene erhöhte sich der Frauenanteil von 6,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf lediglich 7,7 Prozent[11] im Geschäftsjahr 2017.

80,7 Prozent der untersuchten Unternehmen (1.695 von 2.101) hatten keine Frau im Vorstand.

Nur wenige Unternehmen setzten sich das Ziel, überhaupt eine Frau für den Vorstand zu gewinnen. Etwa 70 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, haben von der Zielgröße 0 Prozent Gebrauch gemacht. 78,2 Prozent der Unternehmen veröffentlichten mithin gar keine Zielgröße oder die Zielgröße 0 Prozent.

---

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

[9] Insgesamt stieg der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 21,3 Prozent im Geschäftsjahr 2017.

[10] Siehe dazu die Übersicht „Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FüPoG“ unter A II. auf S. 32.

[11] Für den Jahresvergleich sind die Prozentzahlen bereinigt. Sie können sich daher unwesentlich von dem Wert des Einzelgeschäftsjahrs unterscheiden.

Für die Vorstände, die in den Anwendungsbereich der festen Quote für Aufsichtsräte fallen, konnte eine etwas erfreulichere Entwicklung festgestellt werden: Der Frauenanteil nahm im Geschäftsjahr 2017 um 3,0 Prozentpunkte auf insgesamt 8,5 Prozent zu.

Viele Unternehmen setzten sich keine Zielgrößen

Rund 32 Prozent der Unternehmen (Mittelwert) veröffentlichten 2017 nicht auf allen Ebenen Zielgrößen.[12]

Für den Vorstand veröffentlichten lediglich rund 72 Prozent der 2.101 betrachteten Unternehmen Zielgrößen. Unternehmen, die unter die feste Quote für Aufsichtsräte fallen, veröffentlichten mit rund 88 Prozent häufiger Zielgrößen für den Vorstand.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichten nur rund 70 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße. Von den Unternehmen, die der festen Quote für Aufsichtsräte unterliegen, waren es dagegen 95 Prozent.

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichten nur rund 62 Prozent aller Unternehmen Zielgrößen. Hier ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene haben. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe regelmäßig über eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands verfügen dürften, veröffentlichten 90 Prozent der Unternehmen Zielgrößen.

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

34 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden waren 2018 weiblich. Erstmals sank der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt, nachdem er zuvor jährlich um jeweils einen Prozentpunkt angestiegen war (2015: 33 Prozent, 2016: 34 Prozent, 2017: 35 Prozent). Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitungs- hin zur Abteilungsleitungsebene und zur Ebene der beamteten Staatssekretäre / Staatsekretärinnen), desto geringer ist der Frauenanteil an Führungspositionen. Ein deutlicher Rückschritt ist auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre zu verzeichnen. Der Anteil an Frauen lag bei 16 Prozent und sank um 5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.[13]

Einen Rückschritt zeigt der Vorjahresvergleich auch mit Blick auf den Frauenanteil im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden. Er verringerte sich im Vorjahresvergleich um einen Prozentpunkt auf 45 Prozent, nachdem er zuvor seit 2015 jährlich um jeweils einen Prozentpunkt gestiegen war (2015: 44 Prozent, 2016: 45 Prozent, 2017: 46 Prozent). Der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im höheren Dienst lag wie in den Vorjahren deutlich unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe.

Bei den beruflichen Aufstiegen[14] lag der Frauenanteil insgesamt bei 53 Prozent und verringerte sich somit im Vorjahresvergleich ebenfalls (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017: 58 Prozent). Der Anteil entsprach dem allgemeinen Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung in den obersten Bundesbehörden.

---

[12] 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.

[13] Auf der Ebene der Referatsleitungen stieg der Frauenanteil mit aktuell 37 Prozent seit 2015 insgesamt um zwei Prozentpunkte an, stagnierte jedoch im Vorjahresvergleich (2017: 37 Prozent; 2016: 36 Prozent; 2015: 35 Prozent). Bei den Unterabteilungsleitungen mit aktuell 25 Prozent sank der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte, nachdem er zuvor jährlich gestiegen war (2017: 27 Prozent; 2016: 26 Prozent; 2015: 23 Prozent). Bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren mit nunmehr 30 Prozent Frauen konnte hingegen der positive Trend der Vorjahre fortgesetzt werden (2017: 29 Prozent; 2016: 28 Prozent; 2015: 25 Prozent). Schließlich wiederum wurde mit aktuell 16 Prozent auf Staatssekretärsebene ein deutlicher Rückschritt um fünf Prozentpunkte beim Frauenanteil verzeichnet, nachdem er dort zuvor jährlich gestiegen war (2017: 21 Prozent; 2016: 20 Prozent; 2015: 18 Prozent).

[14] Definition für „Aufstieg“ im Sinne des BGleiG (§ 3 Nr. 3): Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze.

Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten belief sich wie im Vorjahr auf 82 Prozent, nachdem er zuvor jährlich um einen Prozentpunkt gesunken war (2015: 84 Prozent, 2016: 83 Prozent; 2017: 82 Prozent) und bewegt sich nach wie vor auf hohem Niveau.

Deutlich zu erkennen ist weiterhin: Im höheren Dienst nahm der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren 2018 weiterhin 24 Prozent der Frauen in Teilzeit beschäftigt (2015: 19 Prozent, 2016: 22 Prozent; 2017: 24 Prozent). Auf Ebene der Unterabteilungsleitungen waren es mit 7 Prozent nur weniger als ein Drittel davon (2015: 11 Prozent, 2016: 13 Prozent; 2017: 12 Prozent). Neu ist, dass auf der Ebene der Abteilungsleitung einschließlich Direktorinnen 2 Prozent in Teilzeit arbeiteten (2015, 2016, 2017: 0 Prozent). Auf der darüber liegenden Staatssekretärsebene befinden sich nach wie vor weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

Im Übrigen wird auf den Gleichstellungsindex 2018 im Anhang verwiesen.

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

Geschlechterverhältnis in den Gremien wurde signifikant ausgeglichener

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2018 540 Gremien (gegenüber 525 im Vorjahr) mit dazugehörigen vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet. Der Bund konnte in diesen Gremien insgesamt 2.535 Mitglieder bestimmen. 1.130 der Mitglieder waren Frauen (44,6 Prozent) und 1.405 Männer (55,4 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Frauenanteil um 2,4 Prozentpunkte erhöht. In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2.132 Mitglieder bestimmen kann, waren 968 Frauen (45,4 Prozent) und 1.164 Männer (54,6 Prozent) vertreten. Hier ist der Frauenanteil sogar um 3,0 Prozentpunkte gestiegen.

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

202 der Gremien wurden als wesentliche Gremien mit 1.695 vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet (37,4 Prozent).

Bei 135 (67 Prozent) der 202 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei Mitglieder bestimmen. Von den 1.608 Mitgliedern waren 750 Frauen (46,6 Prozent) und 858 Männer (53,4 Prozent). Im Vorjahr war das Verhältnis der Geschlechter mit 44,4 Prozent zu 55,6 Prozent weniger ausgewogen. In 112 (83,0 Prozent) dieser 135 wesentlichen Gremien waren jedenfalls die Mindestanteile von 30 Prozent eingehalten; im Vorjahr war dies nur in 74,6 Prozent der Fall.

In 65 dieser wesentlichen Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, betrug der Frauenanteil 2018 50 Prozent.

Frauenanteil in allen Aufsichtsgremien auf über 40 Prozent gestiegen

338 Gremien von 540 Gremien (63,0 Prozent) wurden als Aufsichtsgremien mit 840 vom Bund bestimmten Mitgliedern gemeldet.

Bei 104 der 338 Aufsichtsgremien (30,8 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 524 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 524 Mandaten 218 (41,6 Prozent) von Frauen und 306 (58,4 Prozent) von Männern wahrgenommen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil um 5,1 Prozentpunkte gestiegen.

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 40,8 Prozent (343 Köpfe), der Männeranteil betrug 59,2 Prozent (497 Köpfe). Hier ist der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte gestiegen.

In 79 der 104 Aufsichtsgremien (76,0 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 406 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile von 30 Prozent eingehalten. Dies bedeutet nochmals eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (69,4 Prozent). Das Verhältnis war 186 Frauen (45,8 Prozent) zu 220 Männer (54,2 Prozent). In 64 der 104 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 136 Frauen und 157 Männern.

Frauenanteil in Aufsichtsorganen von privatwirtschaftlichen Unternehmen mit Bundesbeteiligung, bei denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, erneut gesteigert

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 2018 41,8 Prozent und wies damit im Vergleich zum Vorjahr (39,6 Prozent) wiederum eine Steigerung auf.[15]

[15] 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/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2019-05-23-beteiligungsbericht-des-bundes-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

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 Beschäftige) 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 Leitungsorgan[16] und die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Die feste Quote für Aufsichtsräte findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung[17] 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.[18] Hinzukommen können noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind und deren Aufsichts- oder Verwaltungsorgan paritätisch[19] mit Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besetzt ist.

Die Pflicht zur Veröffentlichung von Zielgrößen trifft – mit Ausnahme der Aufsichtsratsebene – auch die Unternehmen, die der festen Quote unterliegen.

---

[16] Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

[17] Nach dem MitbestG oder MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

[18] 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.

[19] Nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG).

2. Branche

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

Erfasste Unternehmen nach Hauptbranchen

	Anzahl der Unternehmen	in %		Anzahl der mitbestimmten Unternehmen	in %		Anzahl der börsennotierten Unternehmen	in %	
Land- und Forstwirtschaft	7	0,3%		5	71,4%		1	14,3%	
Bergbau	15	0,7%		14	93,3%		2	13,3%	
Verarbeitendes Gewerbe	540	25,7%		440	81,5%		85	15,7%	
Energieversorgung	110	5,2%		102	92,7%		12	10,9%	
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	16	0,8%		16	100,0%		1	6,3%	
Baugewerbe	28	1,3%		26	92,9%		3	10,7%	
Handel	216	10,3%		139	64,4%		45	20,8%	
Verkehr und Lagerei	127	6,0%		111	87,4%		8	6,3%	
Gastgewerbe	12	0,6%		10	83,3%		2	16,7%	
Information und Kommunikation	82	3,9%		48	58,5%		36	43,9%	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	347	16,5%		269	77,5%		60	17,3%	
Grundstücks- und Wohnungswesen	38	1,8%		20	52,6%		20	52,6%	
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	369	17,6%		249	67,5%		100	27,1%	
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	90	4,3%		64	71,1%		10	11,1%	
öffentliche Verwaltung	3	0,1%		3	100,0%		0	0,0%	
Erziehung und Unterricht	2	0,1%		2	100,0%		0	0,0%	
Gesundheit und Sozialwesen	59	2,8%		43	72,9%		1	1,7%	
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5	0,2%		2	40,0%		1	20,0%	
Sonstige Dienstleistungen	35	1,7%		23	65,7%		8	22,9%	
	2.101	**100,0%**	*	**1.586**	**75,5%**	*	**395**	**18,8%**	*

* 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 Konzernabschluss

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Mitarbeiter	absolut	in %
ohne Angabe	26	2,6%
bis zu 500 Mitarbeitern	123	12,5%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	357	36,3%
mehr als 2000 Mitarbeiter	478	48,6%
	984	**100,0%**

Erfasste Unternehmen nach Umsatzklassen im Konzernabschluss[20]

Zahl der Unternehmen nach Größenklassen der Umsätze	absolut	in %
ohne Angabe	123	12,5%
bis 12 Mio. €	41	4,2%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	31	3,2%
mehr als 40 Mio. €	789	80,2%
	984	**100,0%**

Darüber hinaus wirkt das Gesetz auf viele Unternehmen in Deutschland mit hohen Umsatzerlösen. 80,2 Prozent der hier betrachteten Unternehmen hatten Umsatzerlöse von mehr als 40 Millionen Euro.

[20] Siehe Fußnote 29.

II. Bereitschaft zur Zielgrößensetzung

Insgesamt setzten sich 67,9 Prozent der hier betrachteten Unternehmen Zielgrößen[21] für die verschiedenen Ebenen.

Zielgrößensetzung und Akzeptanz des FüPoG	Summe	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Ebene unter dem Vorstand	Zweite Ebene unter dem Vorstand	Mittelwert
Unternehmen insgesamt	2.101	(67,7%)	71,9%	70,1%	62,1%	67,9%
börsennotierte Unternehmen	395	73,4%	83,0%	75,7%	60,3%	73,1%
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	174	63,8%	90,2%	89,7%	82,2%	81,5%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	110[22]	48,2%	88,2%	94,5%	90,0%	80,2%
börsennotierte und nicht mitbestimmte Unternehmen	221	81,0%	77,4%	64,7%	43,0%	66,5%
mitbestimmte Unternehmen	1.586	71,2%	71,1%	69,0%	62,9%	68,6%
mitbestimmte und nicht börsennotierte Unternehmen	1.412	72,1%	68,8%	66,5%	60,5%	67,0%
Unternehmen mit fester Quote	107	n.a.	87,9%	95,3%	90,7%	91,3%
Unternehmen ohne feste Quote	1.994	67,7%	71,1%	68,7%	60,5%	67,0%
börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote	288	83,3%	81,3%	68,4%	49,0%	70,5%
mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	1.479	73,0%	69,9%	67,1%	60,9%	67,7%
paritätisch mitbestimmt	599	68,8%	73,0%	67,9%	62,9%	68,2%
drittelbestimmt	987	72,6%	70,0%	69,7%	62,8%	68,8%

1. Aufsichtsrat

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

Von den 2.101 ausgewerteten Unternehmen unterlagen 1.994 nicht der festen Quote.

Von den 1.994 ausgewerteten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, hatten 208 Unternehmen (10,4 Prozent), obwohl diese zur Aufstellung und Benennung von Aufsichtsräten verpflichtet waren, keine Angaben zur Besetzung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen 208 Unternehmen hatten 186 (89,4 Prozent) keine Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht, 22 Unternehmen (10,6 Prozent) hingegen schon.

Von den 1.786 Unternehmen, die Angaben über die Besetzung des Aufsichtsrates gemacht hatten, haben 1.328 Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht, insgesamt hatten damit 1.350 Unternehmen von den 1.994 Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht. Das waren 67,7 Prozent der erfassten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen. 644 Unternehmen dagegen hatten keine Zielgrößen veröffentlicht. Das waren 32,3 Prozent der erfassten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen.

---

[21] Zum Begriff der Zielgröße vgl. die Erläuterung in der Einleitung.

[22] Bei den 110 Unternehmen werden solche mitgezählt, die zwar bereits paritätisch mitbestimmt sind, aber im Geschäftsjahr 2017 zur Auswertung noch nicht der festen Quote unterlegen haben; es handelt sich um: Deutsche Börsen AG; INDUS Holding AG; METRO AG.

2. Vorstand

Für den Vorstand hatten 71,9 Prozent der 2.101 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht.

Von den börsennotierten Unternehmen hatten 83,0 Prozent Zielgrößen veröffentlicht. Von den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen hatten 90,2 Prozent und von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 88,2 Prozent Zielgrößen veröffentlicht. Von den mitbestimmten Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, hatten 68,8 Prozent eine Zielgröße angegeben. Die Unternehmen, die von der festen Quote für Aufsichtsräte betroffen waren, hatten mit 87,9 Prozent eine höhere Offenlegungsquote, als die Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen waren. Von diesen Unternehmen machten 71,1 Prozent Angaben zu Zielgrößen im Vorstand. Die von der festen Quote betroffenen Unternehmen zeigten mehr Bereitschaft ihre Zielgrößen offenzulegen als Unternehmen, die nicht von der festen Quote betroffen waren. Der Unterschied beträgt 16,8 Prozentpunkte.

3. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Alle börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen sind verpflichtet, für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands Zielgrößen festzulegen.

Insgesamt veröffentlichten 70,1 Prozent der Unternehmen Zielgrößen.

Die Unternehmen, die unter die feste Quote fielen, erreichten mit 95,3 Prozent eine deutlich höhere Offenlegungsquote als die übrigen vom Gesetz betroffenen Unternehmen (68,7 Prozent); von den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen meldeten 75,7 Prozent bzw. 69,0 Prozent eine Zielgröße. Von den börsennotierten, aber nicht mitbestimmten Unternehmen meldeten 64,7 Prozent Zielgrößen und die mitbestimmten, aber nicht börsennotierten Unternehmen definierten zu 66,5 Prozent Zielgrößen.

4. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Alle börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen sind verpflichtet, für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands Zielgrößen festzulegen.

62,1 Prozent dieser Unternehmen veröffentlichten Zielgrößen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen meldeten 60,3 Prozent bzw. 62,9 Prozent eine Zielgröße. Für die börsennotierten, aber nicht mitbestimmten Unternehmen meldeten 43,0 Prozent Zielgrößen und die mitbestimmten, aber nicht börsennotierten Unternehmen definierten zu 60,5 Prozent Zielgrößen. Zwar ist nicht auszuschließen, dass einige Unternehmen über keine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands verfügen oder vereinzelt Unsicherheiten bezüglich der Definition der „zweiten Führungsebene“ bestanden. Angaben hierzu finden sich in den ausgewerteten Daten jedoch nicht. Festzuhalten ist, dass die Bereitschaft zur Offenlegung der von der festen Quote betroffenen Unternehmen insgesamt signifikant höher liegt (90,7 Prozent) als bei den übrigen Unternehmen (60,5 Prozent).

III. Aufsichtsrat

1. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind und nicht bereits der festen Quote unterliegen, müssen Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festlegen.

Knapp drei Viertel der Unternehmen (73,8 Prozent), die sich Zielgrößen gesetzt haben, haben Zielgrößen größer 0 Prozent veröffentlicht, die restlichen 26,2 Prozent haben die Zielgröße 0 Prozent angegeben. Von den börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen haben 56,7 Prozent eine Zielgröße größer 0 veröffentlicht; 43,3 Prozent haben die Zielgröße 0 Prozent angegeben. Von den mitbestimmten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, haben 78,1 Prozent eine Zielgröße größer 0 Prozent veröffentlicht; 21,9 Prozent hingegen 0 Prozent.

Soweit Ziele über 0 Prozent gesetzt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So haben 28,7 Prozent der Unternehmen, die eine Zielgröße größer 0 Prozent für den Aufsichtsrat festlegten, eine Zielgröße von 30 Prozent und mehr festgelegt und veröffentlicht. Von allen börsennotierten Unternehmen mit Zielgröße größer 0 Prozent legten 23,8 Prozent eine solche Zielgröße von über 30 Prozent fest, von allen mitbestimmten Unternehmen mit Zielgröße größer 0 Prozent waren es 29,2 Prozent. Weitere 31,9 Prozent der Unternehmen (börsennotierte und

mitbestimmte Unternehmen 29,2 Prozent bzw. 33,5 Prozent) veröffentlichten festgelegte Zielgrößen von mehr als 15 Prozent bis 30 Prozent.

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	Unternehmen ohne feste Quote		börsennotierte Unternehmen ohne feste Quote		mitbestimmte Unternehmen ohne feste Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen	1.994		288		1.479	
ohne Angaben	421	21,1%	38	13,2%	198	13,4%
mit ablehnender Angabe	223	11,2%	10	3,5%	202	13,7%
mit Angaben	1.350	67,7%	240	83,3%	1.079	73,0%
Unternehmen	**1.994**	**100,0%**	**288**	**100,0%**	**1.479**	**100,0%**
Ziel = 0 %	354	26,2%	104	43,3%	236	21,9%
Ziel > 0 %	996	73,8%	136	56,7%	843	78,1%
Unternehmen mit Zielen	**1.350**	**100,0%**	**240**	**100,0%**	**1.079**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	178	13,2%	9	3,8%	167	15,5%
Ziel bis 20 % incl.	296	21,9%	60	25,0%	241	22,3%
Ziel bis 25 % incl.	122	9,0%	9	3,8%	109	10,1%
Ziel bis 30 %	12	0,9%	1	0,4%	11	1,0%
Ziel 30 % oder mehr	388	28,7%	57	23,8%	315	29,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**996**	**73,8%**	**136**	**56,7%**	**843**	**78,1%**
Ziel bis 15 % incl.	178	17,9%	9	6,6%	167	19,8%
Ziel bis 20 % incl.	296	29,7%	60	44,1%	241	28,6%
Ziel bis 25 % incl.	122	12,2%	9	6,6%	109	12,9%
Ziel bis 30 %	12	1,2%	1	0,7%	11	1,3%
Ziel 30 % oder mehr	388	39,0%	57	41,9%	315	37,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**996**	**100,0%**	**136**	**100,0%**	**843**	**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 § 289 f HGB überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. 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 haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielvorgabe abgelehnt[23] oder lediglich Ist-Angaben gemacht.

[23] Dies erfolgt am häufigsten mit dem Verweis auf laufende Mandate, dem Mangel an geeigneten Kandidatinnen oder mit der Begründung, die Frauenquote werde angestrebt.

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. Von 1.886 der erfassten Unternehmen (89,8 Prozent) konnten Angaben zur konkreten Ist-Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Köpfe) ausgewertet werden.

Erreichungsgrad in der Besetzung des Aufsichtsrates	Unternehmen				
	insgesamt	börsennotiert	mitbestimmt	mit fester Quote	ohne feste Quote
Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen	**2.101**	**395**	**1.586**	**107**	**1.994**
keine Angaben	215	2	24	0	215
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	524	136	367	0	524
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	786	100	697	24	762
Unternehmen, einer Quote von 30 % oder mehr	576	157	498	83	493
	2.101	**395**	**1.586**	**107**	**1.994**
keine Angaben	10,2%	0,5%	1,5%	0,0%	10,8%
Unternehmen mit einer Quote = 0 %	24,9%	34,4%	23,1%	0,0%	26,3%
Unternehmen mit einer Quote 0 % < Istquote < 30 %	37,4%	25,3%	43,9%	22,4%	38,2%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 % und < 40%	20,7%	32,9%	23,5%	64,5%	18,4%
Unternehmen mit einer Quote > 40 % und < 50 %	3,4%	4,3%	4,2%	11,2%	3,0%
Unternehmen mit einer Quote >= 50 %	3,3%	2,5%	3,7%	1,9%	3,4%
Unternehmen mit einer Quote < 30 %	72,6%	60,3%	68,6%	22,4%	75,3%
Unternehmen mit einer Quote >= 30 %	27,4%	39,7%	31,4%	77,6%	24,7%
Zahl der Unternehmen mit Angaben	1.886	393	1.562	107	1.779
davon in % aller Unternehmen	89,8%	99,5%	98,5%	100,0%	89,2%
Unternehmen mit einer Quote > 30 % oder mehr und die Angaben gemacht haben	30,5%	39,9%	31,9%	77,6%	27,7%

Über alle betrachteten Unternehmen hinweg liegt bei 576 Unternehmen (27,4 Prozent) der tatsächliche Anteil der Frauen im Aufsichtsrat laut den Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung bei 30 Prozent oder mehr (Stand: 31.12.2017). Insgesamt hatten 83 (77,6 Prozent) der unter die feste Quote fallenden Unternehmen zum Stichtag 31. Dezember 2017 einen mindestens dreißigprozentigen Anteil von Frauen im Aufsichtsrat; im Vergleich zu 24,7 Prozent der Unternehmen, die nicht unter die feste Quote fielen (493 Unternehmen). Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen lag bei 157 (498) Unternehmen der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat bei etwa 30 Prozent. Das entspricht 39,7 Prozent (31,4 Prozent) der börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen insgesamt.

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten ist in Unternehmen, die der festen Quote unterlagen, signifikant höher als bei den übrigen erfassten Unternehmen.

Aufsichtsratsmitglieder	Mitglieder (Köpfe)		Quote
	insgesamt	weiblich	
Köpfe, insgesamt	**17.325**	**3.645**	**21,0%**
davon Köpfe in Unternehmen mit fester Quote	1.600	520	32,5%
davon Köpfe in Unternehmen ohne feste Quote	15.725	3.125	19,9%

In Unternehmen im Anwendungsbereich der festen Quote waren im Durchschnitt insgesamt 32,5 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt (Stand: 31.12.2017)[24]. Hingegen lag der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei Unternehmen, die nicht der festen Quote unterlagen, bei lediglich 19,9 Prozent.

Durchschnittlich betrug der Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller hier betrachteten Unternehmen 21,0 Prozent.

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

Für die nachfolgende Darstellung der Anteilseigner- und Arbeitnehmerbänke 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	9.602	7.054	1.552	996	73,5%	16,2%	10,4%
Arbeitnehmerbank	6.572	4.310	1.465	797	65,6%	22,3%	12,1%
ohne Angabe einer Bank	1.151	0	0	1.151	0,0%	0,0%	100,0%
	17.325	**11.364**	**3.017**	**2.944**	**65,6%**	**17,4%**	**17,0%**
Quote unter Außerachtlassung der nicht bekannten Zugehörigkeit zu einer Bank	**16.174**	**11.364**	**3.017**	**1.793**	**70,3%**	**18,7%**	**11,1%**

Auf den Arbeitnehmerbänken war danach der gegenwärtige Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 22,3 Prozent deutlich höher als auf den Anteilseignerbänken (16,2 Prozent).

[24] Der Frauenanteil im Anwendungsbereich der festen Quote ist seitdem weiter auf 34,9 Prozent gestiegen (Stand 31.10.2019), siehe FidAR-Pressemitteilung zum aktuellen WoB-Index vom 11.12.2019: https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/fidar-pressemitteilung-zum-aktuellen-wob-index.html.

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	68	54	79,4%	14	20,6%	0	0,0%
Bergbau	157	135	86,0%	22	14,0%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	3.574	2.907	81,3%	623	17,4%	44	1,2%
Energieversorgung	1.630	1.288	79,0%	342	21,0%	0	0,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	228	186	81,6%	42	18,4%	0	0,0%
Baugewerbe	208	165	79,3%	43	20,7%	0	0,0%
Handel	1.346	1.095	81,4%	251	18,6%	0	0,0%
Verkehr und Lagerei	1.284	979	76,2%	305	23,8%	0	0,0%
Gastgewerbe	75	55	73,3%	20	26,7%	0	0,0%
Information und Kommunikation	486	380	78,2%	106	21,8%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.562	2.769	77,7%	776	21,8%	17	0,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	299	225	75,3%	74	24,7%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	3.016	2.351	78,0%	653	21,7%	12	0,4%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	681	506	74,3%	175	25,7%	0	0,0%
öffentliche Verwaltung	29	22	75,9%	7	24,1%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	6	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	415	285	68,7%	130	31,3%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	31	25	80,6%	6	19,4%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	230	177	77,0%	53	23,0%	0	0,0%
	17.325	**13.607**	**78,5%** *	**3.645**	**21,0%** *	**73**	**0,4%** *

* 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 Anzahl 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 20,3 Prozent und steigt auf 25,4 Prozent bei Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; bei börsennotierten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 19,8 Prozent auf 33,0 Prozent, während bei mitbestimmten Unternehmen der Anteil von 22,1 Prozent auf 25,6 Prozent zunahm.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichts-räte	in %	börsennotierte Unternehmen			mitbestimmte Unternehmen		
				insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %
Mitarbeiterzahl									
ohne Angabe	1.626	304	18,7%	204	44	21,6%	1.401	278	19,8%
bis zu 500 Mitarbeitern	4.713	958	20,3%	1.458	288	19,8%	3.701	817	22,1%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	6.975	1.363	19,5%	494	134	27,1%	6.693	1.310	19,6%
mehr 2000 Mitarbeiter	4.011	1.020	25,4%	839	277	33,0%	3.869	990	25,6%
	17.325	**3.645**	**21,0%**	**2.995**	**743**	**24,8%**	**15.664**	**3.395**	**21,7%**

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 20,7 Prozent. Bei börsennotierten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte in der Umsatzklasse von mehr als 40 Mio. EUR pro Jahr auf 27,9 Prozent, während dieser in mitbestimmten Unternehmen mit 20,9 Prozent auf dem allgemeinen Niveau lag.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt	weibliche Aufsichts-räte	in %	börsennotierte Unternehmen			mitbestimmte Unternehmen		
				insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %	insgesamt	weibliche Aufsichtsräte	in %
Umsatzklassen									
ohne Angabe	4.488	980	21,8%	339	93	27,4%	4.148	922	22,2%
bis 12 Mio. €	1.546	305	19,7%	726	125	17,2%	1.061	245	23,1%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	1.279	291	22,8%	289	67	23,2%	1.040	256	24,6%
mehr als 40 Mio. €	10.012	2.069	20,7%	1.641	458	27,9%	9.415	1.972	20,9%
	17.325	**3.645**	**21,0%**	**2.995**	**743**	**24,8%**	**15.664**	**3.395**	**21,7%**

3. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Unternehmen im Anwendungsbereich des FüPoG, die nicht bereits der festen Quote unterliegen, sind zur Festlegung 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.

Für alle betrachteten Unternehmen haben 1.400 Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht; 71,0 Prozent dieser Unternehmen hielt die gesetzliche Frist ein; 100 Unternehmen oder 9,1 Prozent der Unternehmen, die eine Frist gesetzt haben, haben die gesetzliche Maximalfrist zum Erreichen der Zielgrößen überschritten.

Fristen und Zielsetzungen für den Aufsichtsrat	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	2.101	100,00%	395	100,00%	1.586	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.400	66,63%	290	73,42%	1.129	71,19%
Unternehmen ohne Fristen	306	21,86%	89	30,69%	241	21,35%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	66	4,71%	11	3,79%	54	4,78%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	928	66,29%	181	62,41%	755	66,87%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	100	7,14%	9	3,10%	79	7,00%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.094	78,14%	201	69,31%	888	78,65%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	994	71,00%	192	66,21%	809	71,66%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	100	9,14%	9	4,48%	79	8,90%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die Unternehmen, die nicht der festen Quoten unterlagen, veröffentlichten 1.350 Unternehmen Zielgrößen; 72,4 Prozent dieser Unternehmen hielten die gesetzliche Frist ein; 99 Unternehmen oder 9,2 Prozent der Unternehmen, die eine Frist gesetzt haben, 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	1.994	100,00%	288	100,00%	1.479	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.350	67,70%	240	83,33%	1.079	72,95%
Unternehmen ohne Fristen	273	20,22%	56	23,33%	208	19,28%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	66	4,89%	11	4,58%	54	5,00%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	912	67,56%	165	68,75%	739	68,49%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	99	7,33%	8	3,33%	78	7,23%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.077	79,78%	184	76,67%	871	80,72%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	978	72,44%	176	73,33%	793	73,49%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	99	9,19%	8	4,35%	78	8,96%

*) 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 in einer Führungsebene unter 30 Prozent, so dürfen die künftigen Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status quo zurückbleiben.

89 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für den Aufsichtsrat setzten, haben sich an diese Vorgabe gehalten. 11,0 Prozent der Unternehmen (220 Unternehmen), die sich Zielgrößen setzten, haben das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

IV. Vorstand[25]

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

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 71,9 Prozent der erfassten Unternehmen setzten sich Zielgrößen für den Vorstand. Bei den börsennotierten Unternehmen 83,0 Prozent und den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen 90,2 Prozent.

Vorstand	Zahl der Unternehmen	Zielgrößen veröffentlicht		definierte Ziele					
		Unternehmen	Anteil in %	Ziel > 0 %		Ziel = 0 %		ohne Angaben	
Unternehmen insgesamt	2.101	1.511	71,9%	458	21,8%	1.053	50,1%	590	28,1%
börsennotiert	395	328	83,0%	80	20,3%	248	62,8%	67	17,0%
börsennotiert und mitbestimmt	174	157	90,2%	54	31,0%	103	59,2%	17	9,8%
börsennotiert und paritätisch mitbestimmt	110	97	88,2%	39	35,5%	58	52,7%	13	11,8%
börsennotierte und nicht mitbestimmt	221	171	77,4%	26	11,8%	145	65,6%	50	22,6%
mitbestimmt	1.586	1.128	71,1%	384	24,2%	744	46,9%	458	28,9%
mitbestimmt und nicht börsennotiert	1.412	971	68,8%	330	23,4%	641	45,4%	441	31,2%
mit fester Quote	107	94	87,9%	37	34,6%	57	53,3%	13	12,1%
ohne feste Quote	1.994	1.417	71,1%	421	21,1%	996	49,9%	577	28,9%
börsennotiert, ohne feste Quote	288	234	81,3%	43	14,9%	191	66,3%	54	18,8%
mitbestimmt, ohne feste Quote	1.479	1.034	69,9%	347	23,5%	687	46,5%	445	30,1%
paritätisch mitbestimmt	599	437	73,0%	197	32,9%	240	40,1%	162	27,0%
drittelbestimmt	987	691	70,0%	187	18,9%	504	51,1%	296	30,0%

Von den insgesamt betrachteten 2.101 Unternehmen legten 1.511 Unternehmen Zielgrößen fest und veröffentlichten diese. Davon setzten sich jedoch 1.053 Unternehmen eine Zielgröße von 0 Prozent. Von diesen 1.053 Unternehmen, die sich keine Zielgröße setzten, hatten 799 Unternehmen max. drei Vorstandsmitglieder.

Anzahl der Vorstandsmitglieder	Anzahl der betreffenden Unternehmen
1 Vorstandsposten	164 Unternehmen
2 Vorstandsposten	356 Unternehmen
3 Vorstandsposten	279 Unternehmen

[25] Erfasst sämtliche Leitungsorgane vgl. Fußnote 32.

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 der Vorstand bereits bestellt war und keine weiteren Bestellungen bis zum ersten Fristablauf für die Zielgrößenerreichung am 30. Juni 2017 erfolgt sind.

Detailliert stellten sich die veröffentlichen Zielgrößen auf Vorstandsebene wie folgt dar:

Niveau der gesetzten Zielvorgaben für den Vorstand	**Unternehmen**		**börsennotierte Unternehmen**		**börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen**		**börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen**		**Mitbestimmte Unternehmen**	
	Anzahl	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**	**Anzahl**	**%**
Unternehmen	2.101		395		174		110		1.586	
ohne Angaben	367	17,5%	57	14,4%	15	8,6%	13	11,8%	256	16,1%
mit ablehnender Angabe	223	10,6%	10	2,5%	2	1,1%	0	0,0%	202	12,7%
mit Angaben	1.511	71,9%	328	83,0%	157	90,2%	97	88,2%	1.128	71,1%
Unternehmen	**2.101**	**100,0%**	**395**	**100,0%**	**174**	**100,0%**	**110**	**100,0%**	**1.586**	**100,0%**
Ziel = 0 %	1.053	69,7%	248	75,6%	103	65,6%	58	59,8%	744	66,0%
Ziel > 0 %	458	30,3%	80	24,4%	54	34,4%	39	40,2%	384	34,0%
Unternehmen mit Zielen	**1.511**	**100,0%**	**328**	**100,0%**	**157**	**100,0%**	**97**	**100,0%**	**1.128**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	68	4,5%	14	4,3%	14	8,9%	14	14,4%	64	5,7%
Ziel bis 20 % incl.	111	7,3%	23	7,0%	17	10,8%	15	15,5%	95	8,4%
Ziel bis 25 % incl.	87	5,8%	13	4,0%	8	5,1%	5	5,2%	73	6,5%
Ziel bis 30 %	3	0,2%	1	0,3%	1	0,6%	1	1,0%	2	0,2%
Ziel 30 % oder mehr	189	12,5%	29	8,8%	14	8,9%	4	4,1%	150	13,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**458**	**30,3%**	**80**	**24,4%**	**54**	**34,4%**	**39**	**40,2%**	**384**	**34,0%**
Ziel bis 15 % incl.	68	14,8%	14	17,5%	14	25,9%	14	35,9%	64	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	111	24,2%	23	28,8%	17	31,5%	15	38,5%	95	24,7%
Ziel bis 25 % incl.	87	19,0%	13	16,3%	8	14,8%	5	12,8%	73	19,0%
Ziel bis 30 %	3	0,7%	1	1,3%	1	1,9%	1	2,6%	2	0,5%
Ziel 30 % oder mehr	189	41,3%	29	36,3%	14	25,9%	4	10,3%	150	39,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**458**	**100,0%**	**80**	**100,0%**	**54**	**100,0%**	**39**	**100,0%**	**384**	**100,0%**

201 der 458 Unternehmen, die sich eine Zielgröße setzten, haben sich eine Zielgröße für den Vorstand in dem Bereich größer 15 Prozent bis 30 Prozent gesetzt. Weitere 189 Unternehmen setzten sich sogar eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr.

Gegenüber dem Status quo der weiblichen Vorstände mit 7,6 Prozent[26] zum 31. Dezember 2017 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 enthält die

[26] Hier handelt es sich um den Wert des Einzelgeschäftsjahrs (7,6 Prozent), der sich unwesentlich vom bereinigten Wert für den Jahresvergleich (7,7 Prozent) unterscheidet (siehe Fußnote 11).

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 für Aufsichtsräte unterliegen und sich Zielgrößen für den Vorstand setzten und veröffentlichten, war ambitionierter. 39,4 Prozent dieser Unternehmen setzten sich Zielgrößen größer 0 Prozent, im Vergleich zu 29,7 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		1.994	
ohne Angaben	13	12,1%	354	17,8%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	223	11,2%
mit Angaben	94	87,9%	1.417	71,1%
Unternehmen	**107**	**100,0%**	**1.994**	**100,0%**
Ziel = 0 %	57	60,6%	996	70,3%
Ziel > 0 %	37	39,4%	421	29,7%
Unternehmen mit Zielen	**94**	**100,0%**	**1.417**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	14	14,9%	54	3,8%
Ziel bis 20 % incl.	14	14,9%	97	6,8%
Ziel bis 25 % incl.	4	4,3%	83	5,9%
Ziel bis 30 %	1	1,1%	2	0,1%
Ziel 30 % oder mehr	4	4,3%	185	13,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**37**	**39,4%**	**421**	**29,7%**
Ziel bis 15 % incl.	14	37,8%	54	12,8%
Ziel bis 20 % incl.	14	37,8%	97	23,0%
Ziel bis 25 % incl.	4	10,8%	83	19,7%
Ziel bis 30 %	1	2,7%	2	0,5%
Ziel 30 % oder mehr	4	10,8%	185	43,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**37**	**100,0%**	**421**	**100,0%**

Mehr als die Hälfte dieser Unternehmen mit einer positiven Zielgröße für den Vorstand (23 Unternehmen insgesamt), setzten sich sogar das Ziel, mehr als 15 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 7,6 Prozent der Vorstandsposten mit Frauen besetzt. Bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen waren 8,5 Prozent und bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen 10,1 Prozent der Vorstandsposten mit Frauen besetzt.

Vorstände	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	ohne Angabe	Männer	Frauen	ohne Angabe
Vorstände insgesamt	6.030	5.557	461	12	92,2%	7,6%	0,2%
börsennotierten Unternehmen	1.209	1.130	79	0	93,5%	6,5%	0,0%
börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen	665	614	51	0	92,3%	7,7%	0,0%
börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	497	455	42	0	91,5%	8,5%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen	4.733	4.336	385	12	91,6%	8,1%	0,3%
mitbestimmten und nicht börsennotierten Unternehmen	4.068	3.722	334	12	91,5%	8,2%	0,3%
paritätisch mitbestimmten Unternehmen	2.146	1.922	217	7	89,6%	10,1%	0,3%
Anzahl der Vorstände Ostdeutschland	607	548	59	0	90,3%	9,7%	0,0%
börsennotierten Unternehmen in Ostdeutschland	109	105	4	0	96,3%	3,7%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen Ostdeutschland	419	372	47	0	88,8%	11,2%	0,0%
Anzahl der Vorstände Westdeutschland	5.423	5.009	402	12	92,4%	7,4%	0,2%
börsennotierten Unternehmen in Westdeutschland	1.100	1.025	75	0	93,2%	6,8%	0,0%
mitbestimmten Unternehmen Westdeutschland	4.314	3.964	338	12	91,9%	7,8%	0,3%

Bezogen auf die Vorstandsmandate ergab sich für Unternehmen, die im Anwendungsbereich der festen Quote liegen, ein Frauenanteil von 8,5 Prozent. Verglichen mit einem Frauenanteil von 7,6 Prozent in Unternehmen, die der festen Quote nicht unterfallen.

Vorstandsmitglieder	insgesamt	einer festen Quote unterliegend		
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %
insgesamt	6.030	485	41	8,5%
davon börsennotierte Unternehmen	1.209	485	41	8,5%
davon börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	665	485	41	8,5%
davon börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	497	485	41	8,5%
davon mitbestimmte Unternehmen	4.733	485	41	8,5%
davon mitbestimmt, aber nicht börsennotierte Unternehmen	4.068	0	0	0,0%

Vorstandsmitglieder	insgesamt	einer festen Quote nicht unterliegend		
		Mitglieder gesamt	weibliche Mitglieder	in %
insgesamt	6.030	5.545	420	7,6%
davon börsennotierte Unternehmen	1.209	724	38	5,3%
davon börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	665	180	10	5,6%
davon börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	497	12	1	8,3%
davon mitbestimmte Unternehmen	4.733	4.248	344	8,1%
davon mitbestimmt, aber nicht börsennotierte Unternehmen	4.068	4.068	334	8,2%

b) Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des Vorstands nach Hauptbranchen[27]

Vorstandsmitglieder	insgesamt	männliche Vorstände	in %	weibliche Vorstände	in %	ohne Angabe	in %
Land- und Forstwirtschaft	19	18	94,7%	1	5,3%	0	0,0%
Bergbau	41	40	97,6%	1	2,4%	0	0,0%
Verarbeitendes Gewerbe	1.601	1.491	93,1%	103	6,4%	7	0,4%
Energieversorgung	286	263	92,0%	21	7,3%	2	0,7%
Wasserversorgung, Abwasser-und Abfallentsorgung	34	33	97,1%	1	2,9%	0	0,0%
Baugewerbe	73	69	94,5%	4	5,5%	0	0,0%
Handel	576	541	93,9%	35	6,1%	0	0,0%
Verkehr und Lagerei	299	265	88,6%	34	11,4%	0	0,0%
Gastgewerbe	24	20	83,3%	4	16,7%	0	0,0%
Information und Kommunikation	232	210	90,5%	22	9,5%	0	0,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.308	1.205	92,1%	100	7,6%	3	0,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	86	74	86,0%	12	14,0%	0	0,0%
freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	1.007	936	92,9%	71	7,1%	0	0,0%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	233	211	90,6%	22	9,4%	0	0,0%
öffentliche Verwaltung	8	7	87,5%	1	12,5%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	4	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	106	88	83,0%	18	17,0%	0	0,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8	8	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	85	77	90,6%	8	9,4%	0	0,0%
	6.030	**5.557**	**92,2%** *	**461**	**7,6%** *	**12**	**0,2%** *

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

[27] Zur Systematik der Hauptbranchen gelten die oben in Bezug auf die Aufsichtsräte gemachten Angaben analog.

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 geringerem 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 Mitarbeitern) zur größten (mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) von 6,7 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 ähnlichem 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	441	46	10,4%	90	10	11,1%	315	36	11,4%
bis zu 500 Mitarbeitern	1.511	101	6,7%	657	32	4,9%	906	69	7,6%
mehr als 500 bis 2000 Mitarbeiter	2.816	185	6,6%	185	11	5,9%	2.353	161	6,8%
mehr 2000 Mitarbeiter	1.262	129	10,2%	277	26	9,4%	1.159	119	10,3%
	6.030	**461**	**7,6%**	**1.209**	**79**	**6,5%**	**4.733**	**385**	**8,1%**

Vergleichbar sah die Verteilung weiblicher Vorstandsmitglieder in den nach Umsatz geordneten Größenklassen aus. Bei mitbestimmten Unternehmen war der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in der Umsatz-Größenklasse von mehr als 12 Mio. EUR bis 40 Mio. Euro mit 8,8 Prozent am höchsten.

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	1.441	127	8,8%	135	16	11,9%	1.222	109	8,9%
bis 12 Mio. €	548	36	6,6%	347	18	5,2%	253	20	7,9%
mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	378	28	7,4%	117	6	5,1%	238	21	8,8%
mehr als 40 Mio. €	3.663	270	7,4%	610	39	6,4%	3.020	235	7,8%
	6.030	**461**	**7,6%**	**1.209**	**79**	**6,5%**	**4.733**	**385**	**8,1%**

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 (73,0 Prozent), die sich Zielgrößen für den Vorstand setzten, hielten sich an diese gesetzliche Vorgabe; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 80,5 Prozent bzw. 75,4 Prozent. Dies spricht für eine hohe Akzeptanz des FüPoG. Außerdem spricht es dafür, dass sich eine erhebliche Zahl an Unternehmen intensiv mit den gesetzlichen Vorgaben auseinandergesetzt hat.

17,5 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen setzten, haben sich keine Frist gesetzt; bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen zu jeweils 14,6 Prozent bzw. 16,5 Prozent. Eine längere als die gesetzlich zulässige Frist setzten sich lediglich 11,6 Prozent der Unternehmen und bei börsennotierten sowie mitbestimmten Unternehmen jeweils 5,7 Prozent bzw. 9,7 Prozent.

Fristen und Zielsetzungen für Vorstände	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	2.101	100,00%	395	100,00%	1.586	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.511	71,92%	328	83,04%	1.128	71,12%
Unternehmen ohne Fristen	264	17,47%	48	14,63%	186	16,49%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	72	4,77%	22	6,71%	58	5,14%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	1.031	68,23%	242	73,78%	793	70,30%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	144	9,53%	16	4,88%	91	8,07%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.247	82,53%	280	85,37%	942	83,51%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	1.103	73,00%	264	80,49%	851	75,44%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	144	11,55%	16	5,71%	91	9,66%

*) 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 3,05 Prozent der Unternehmen (= 64 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 war der Blick auf die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wesentlich. Um den Frauenanteil auf der Vorstandsebene perspektivisch deutlich zu erhöhen, war auch eine wesentliche Steigerung des Frauenanteils auf diesen obersten Managementebenen von großer Bedeutung. Denn aus diesen Führungsebenen wurden vorrangig Mitglieder für die Unternehmensleitung berufen. Dem trägt das FüPoG Rechnung, indem es die Unternehmen verpflichtet, auch für diesen Bereich Zielgrößen festzulegen und zu veröffentlichen.

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

Zielvorgaben für die Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene wurden von insgesamt 70,1 Prozent (erste Führungsebene) bzw. 61,1 Prozent (zweite Führungsebene) der erfassten Unternehmen veröffentlicht.

Bei börsennotierten (mitbestimmten Unternehmen) wurden für die erste Führungsebene von 75,7 Prozent (69,0 Prozent) und für die zweite Führungsebene von 60,3 Prozent (62,9 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 gesetzt hatten, Zielgrößen über 0 Prozent setzten: 79,6 Prozent der Unternehmen setzten sich für die erste Führungsebene und 90,6 Prozent setzten sich für die zweite Führungsebene entsprechend ambitionierte Zielgrößen.

Bei börsennotierten (mitbestimmten) Unternehmen hatten sich 79,3 Prozent (81,7 Prozent) für die erste Führungsebene und für die zweite Führungsebene 89,5 Prozent (92,6 Prozent) Zielgrößen über 0 Prozent gesetzt.

Soweit die börsennotierten Unternehmen mitbestimmt oder paritätisch mitbestimmt waren stieg der Anteil der veröffentlichten Zielgrößen auf 87,8 Prozent bzw. 91,3 Prozent für die erste Führungsebene und auf 96,5 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	2.101		395		174		110		1.586	
ohne Angaben	406	19,3%	86	21,8%	16	9,2%	6	5,5%	289	18,2%
mit ablehnender Angabe	223	10,6%	10	2,5%	2	1,1%	0	0,0%	202	12,7%
mit Angaben	1.472	70,1%	299	75,7%	156	89,7%	104	94,5%	1.095	69,0%
Unternehmen	**2.101**	**100,0%**	**395**	**100,0%**	**174**	**100,0%**	**110**	**100,0%**	**1.586**	**100,0%**
Ziel = 0 %	301	20,4%	62	20,7%	19	12,2%	9	8,7%	200	18,3%
Ziel > 0 %	1.171	79,6%	237	79,3%	137	87,8%	95	91,3%	895	81,7%
Unternehmen mit Zielen	**1.472**	**100,0%**	**299**	**100,0%**	**156**	**100,0%**	**104**	**100,0%**	**1.095**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	499	33,9%	90	30,1%	64	41,0%	45	43,3%	413	37,7%
Ziel bis 20 % incl.	219	14,9%	55	18,4%	29	18,6%	22	21,2%	162	14,8%
Ziel bis 25 % incl.	160	10,9%	36	12,0%	21	13,5%	14	13,5%	123	11,2%
Ziel bis 30 %	45	3,1%	7	2,3%	4	2,6%	2	1,9%	35	3,2%
Ziel 30 % oder mehr	248	16,8%	49	16,4%	19	12,2%	12	11,5%	162	14,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.171**	**79,6%**	**237**	**79,3%**	**137**	**87,8%**	**95**	**91,3%**	**895**	**81,7%**
Ziel bis 15 % incl.	499	42,6%	90	38,0%	64	46,7%	45	47,4%	413	46,1%
Ziel bis 20 % incl.	219	18,7%	55	23,2%	29	21,2%	22	23,2%	162	18,1%
Ziel bis 25 % incl.	160	13,7%	36	15,2%	21	15,3%	14	14,7%	123	13,7%
Ziel bis 30 %	45	3,8%	7	3,0%	4	2,9%	2	2,1%	35	3,9%
Ziel 30 % oder mehr	248	21,2%	49	20,7%	19	13,9%	12	12,6%	162	18,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.171**	**100,0%**	**237**	**100,0%**	**137**	**100,0%**	**95**	**100,0%**	**895**	**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	2.101		395		174		110		1.586	
ohne Angaben	574	27,3%	147	37,2%	29	16,7%	11	10,0%	387	24,4%
mit ablehnender Angabe	223	10,6%	10	2,5%	2	1,1%	0	0,0%	202	12,7%
mit Angaben	1.304	62,1%	238	60,3%	143	82,2%	99	90,0%	997	62,9%
Unternehmen	**2.101**	**100,0%**	**395**	**100,0%**	**174**	**100,0%**	**110**	**100,0%**	**1.586**	**100,0%**
Ziel = 0 %	123	9,4%	25	10,5%	5	3,5%	2	2,0%	74	7,4%
Ziel > 0 %	1.181	90,6%	213	89,5%	138	96,5%	97	98,0%	923	92,6%
Unternehmen mit Zielen	**1.304**	**100,0%**	**238**	**100,0%**	**143**	**100,0%**	**99**	**100,0%**	**997**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	433	33,2%	68	28,6%	55	38,5%	37	37,4%	355	35,6%
Ziel bis 20 % incl.	223	17,1%	39	16,4%	23	16,1%	16	16,2%	172	17,3%
Ziel bis 25 % incl.	149	11,4%	23	9,7%	19	13,3%	13	13,1%	124	12,4%
Ziel bis 30 %	53	4,1%	11	4,6%	8	5,6%	7	7,1%	46	4,6%
Ziel 30 % oder mehr	323	24,8%	72	30,3%	33	23,1%	24	24,2%	226	22,7%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.181**	**90,6%**	**213**	**89,5%**	**138**	**96,5%**	**97**	**98,0%**	**923**	**92,6%**
Ziel bis 15 % incl.	433	36,7%	68	31,9%	55	39,9%	37	38,1%	355	38,5%
Ziel bis 20 % incl.	223	18,9%	39	18,3%	23	16,7%	16	16,5%	172	18,6%
Ziel bis 25 % incl.	149	12,6%	23	10,8%	19	13,8%	13	13,4%	124	13,4%
Ziel bis 30 %	53	4,5%	11	5,2%	8	5,8%	7	7,2%	46	5,0%
Ziel 30 % oder mehr	323	27,3%	72	33,8%	33	23,9%	24	24,7%	226	24,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.181**	**100,0%**	**213**	**100,0%**	**138**	**100,0%**	**97**	**100,0%**	**923**	**100,0%**

Zur Erläuterung der Kategorien „Unternehmen ohne Angaben“ sowie „Unternehmen mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angabe“ hatten in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht.

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 hatten diese Unternehmen die Festlegung einer Zielvorgabe abgelehnt. Dies kann z. B. damit zusammenhängen, dass eine entsprechende Führungsebene in dem jeweiligen Unternehmen nicht existiert.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands hatten sich 91,2 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote für Aufsichtsräte fiel und entsprechende Zielgrößen definierten, Ziele größer 0 Prozent gesetzt (im Vergleich zu 78,7 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		1.994	
ohne Angaben	5	4,7%	401	20,1%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	223	11,2%
mit Angaben	102	95,3%	1.370	68,7%
Unternehmen	**107**	**100,0%**	**1.994**	**100,0%**
Ziel = 0 %	9	8,8%	292	21,3%
Ziel > 0 %	93	91,2%	1.078	78,7%
Unternehmen mit Zielen	**102**	**100,0%**	**1.370**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	44	43,1%	455	33,2%
Ziel bis 20 % incl.	21	20,6%	198	14,5%
Ziel bis 25 % incl.	14	13,7%	146	10,7%
Ziel bis 30 %	2	2,0%	43	3,1%
Ziel 30 % oder mehr	12	11,8%	236	17,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**93**	**91,2%**	**1.078**	**78,7%**
Ziel bis 15 % incl.	44	47,3%	455	42,2%
Ziel bis 20 % incl.	21	22,6%	198	18,4%
Ziel bis 25 % incl.	14	15,1%	146	13,5%
Ziel bis 30 %	2	2,2%	43	4,0%
Ziel 30 % oder mehr	12	12,9%	236	21,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**93**	**100,0%**	**1.078**	**100,0%**

Auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands waren die Ziele der Unternehmen, die unter die feste Quote fielen, ambitionierter, soweit sie angegeben wurden. Dort hatten sich sogar 97,9 Prozent der Unternehmen, die unter die feste Quote fielen, Ziele größer 0 Prozent gesetzt, im Vergleich zu 90,0 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		1.994	
ohne Angaben	10	9,3%	564	28,3%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	223	11,2%
mit Angaben	97	90,7%	1.207	60,5%
Unternehmen	**107**	**100,0%**	**1.994**	**100,0%**
Ziel = 0 %	2	2,1%	121	10,0%
Ziel > 0 %	95	97,9%	1.086	90,0%
Unternehmen mit Zielen	**97**	**100,0%**	**1.207**	**100,0%**
Ziel bis 15 % incl.	36	37,1%	397	32,9%
Ziel bis 20 % incl.	16	16,5%	207	17,1%
Ziel bis 25 % incl.	13	13,4%	136	11,3%
Ziel bis 30 %	7	7,2%	46	3,8%
Ziel 30 % oder mehr	23	23,7%	300	24,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**95**	**97,9%**	**1.086**	**90,0%**
Ziel bis 15 % incl.	36	37,9%	397	36,6%
Ziel bis 20 % incl.	16	16,8%	207	19,1%
Ziel bis 25 % incl.	13	13,7%	136	12,5%
Ziel bis 30 %	7	7,4%	46	4,2%
Ziel 30 % oder mehr	23	24,2%	300	27,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**95**	**100,0%**	**1.086**	**100,0%**

Das zeigt deutlich, dass eine verbindliche Regelung für eine Ebene im Unternehmen dazu führte, dass ein Unternehmen insgesamt mehr Anstrengungen für mehr Frauen in Führungspositionen zeigt.

2. Status quo der Zusammensetzung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Von den 2.101 erfassten Unternehmen hatten lediglich 44 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht (von diesen 44 Unternehmen wurden insgesamt 821 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet).

Nur 35 Unternehmen hatten Angaben zur Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht (von diesen 35 Unternehmen wurden insgesamt 2.326 Führungspositionen auf dieser zweiten Führungsebene gemeldet).

Vor diesem Hintergrund waren belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der ersten und zweiten Führungsebene nicht vorhanden. Daher war insoweit auch keine Aussage über das Verschlechterungsverbot 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 festzulegende Erreichungsfrist für die Zielgrößen darf nicht länger als fünf Jahre sein, also nicht über den 30. Juni 2022 hinaus gesetzt sein. Fast alle Unternehmen, die sich Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gesetzt und veröffentlicht hatten, hielten sich an diese gesetzliche Fristenregelung.

Für die erste Ebene waren es 75,1 Prozent aller betrachteten Unternehmen, die sich an die gesetzliche Frist hielten. Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wurde die Frist von 83,3 Prozent bzw. 77,9 Prozent der jeweiligen Unternehmen eingehalten.

15,9 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die erste Führungsebene gesetzt hatten, hatten sich keine Frist gesetzt. Die börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen setzten sich zu 11,4 Prozent bzw. 15,0 Prozent keine Frist.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist hatten sich lediglich 9,0 Prozent für die erste Führungsebene der Unternehmen gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen sind es 5,4 Prozent bzw. 7,1 Prozent.

Fristen und Zielsetzungen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	2.101	100,00%	395	100,00%	1.586	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.472	70,06%	299	75,70%	1.095	69,04%
Unternehmen ohne Fristen	234	15,90%	34	11,37%	164	14,98%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	74	5,03%	21	7,02%	60	5,48%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	1.032	70,11%	228	76,25%	793	72,42%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	132	8,97%	16	5,35%	78	7,12%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.238	84,10%	265	88,63%	931	85,02%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	1.106	75,14%	249	83,28%	853	77,90%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	132	10,66%	16	6,04%	78	8,38%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes hielten sich 75,5 Prozent aller betrachteten Unternehmen an die gesetzliche Frist.

Bei den börsennotierten Unternehmen bzw. den mitbestimmten Unternehmen wurde die Frist von 82,8 Prozent bzw. 78,3 Prozent der jeweiligen Unternehmen eingehalten. 15,1 Prozent der Unternehmen, die sich Zielgrößen für die zweite Führungsebene gesetzt hatten, hatten sich keine Frist gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen hatten sich 11,3 Prozent bzw. 14,1 Prozent keine Frist gesetzt.

Eine längere als die gesetzlich vorgesehene Frist hatten sich 9,4 Prozent der Unternehmen für die zweite Führungsebene gesetzt; bei den börsennotierten bzw. mitbestimmten Unternehmen 5,9 Prozent bzw. 7,5 Prozent der jeweiligen Unternehmen.

Fristen und Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	insgesamt		bei börsennotierten Unternehmen		bei mitbestimmten Unternehmen	
Unternehmen gesamt	2.101	100,00%	395	100,00%	1.586	100,00%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.304	62,07%	238	60,25%	997	62,86%
Unternehmen ohne Fristen	197	15,11%	27	11,34%	141	14,14%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	70	5,37%	18	7,56%	60	6,02%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	915	70,17%	179	75,21%	721	72,32%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	122	9,36%	14	5,88%	75	7,52%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	1.107	84,89%	211	88,66%	856	85,86%
Einhaltung der gesetzlichen Fristen bis 30.06.2017	985	75,54%	197	82,77%	781	78,34%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	122	11,02%	14	6,64%	75	8,76%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

VI. Erreichungsgrad aller Unternehmen für das Geschäftsjahr 2017 hinsichtlich der Zielgrößen und tatsächlicher Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich)

Nachstehend wurden für das Geschäftsjahr 2017 alle 2.101 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 hatten sich von den 2.101 Unternehmen, die gemäß Kapitel III. betrachtet worden sind, lediglich 432 Unternehmen (dies entspricht einem Anteil von 20,6 Prozent der betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr gesetzt. Die tatsächliche Besetzung des Aufsichtsrates entsprach jedoch nur für 289 Unternehmen (= 66,9 Prozent der 432 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße) der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent. Das gesetzte Ziel hatten143 Unternehmen (= 33,1 Prozent) der 432 Unternehmen mit einer gesetzten Zielgröße verfehlt. Davon hatten lediglich 17,5 Prozent der Unternehmen (= 25 Unternehmen) hierfür die gesetzlich erforderliche Begründung veröffentlicht.

2017	Anzahl der Unternehmen			Angabe von Gründen für eine Quote kleiner 30 %	
	Zielgrößen	davon mit tatsächlicher Quote			
	größer/gleich 30 %	größer/gleich 30 %	kleiner 30 %	ohne Angabe	mit Angabe
Aufsichtsrat	**432**	**289**	**143**	**118**	**25**
ohne Angabe einer Frist	133	96	37	34	3
Frist bis 30.06.2017	18	13	5	5	0
Frist zum 30.06.2017	251	164	87	66	21
Frist länger als der 30.06.2017	30	16	14	13	1
	432	**289**	**143**	**118**	**25**

Für den Vorstand hatten lediglich 189 Unternehmen (= 9,0 Prozent der 2.101 betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr veröffentlicht. Die tatsächliche Besetzung des Vorstandes entsprach jedoch nur für 95 Unternehmen (= 50,3 Prozent der 189 Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) der veröf-

fentlichten Zielgröße von 30 Prozent. Das veröffentlichte Ziel hatten94 Unternehmen (= 49,7 Prozent der Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) verfehlt. Von diesen Unternehmen hatten lediglich 27,7 Prozent (= 26 Unternehmen) hierfür die gesetzlich erforderliche Begründung veröffentlicht.

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	**189**	**95**	**94**	**68**	**26**
ohne Angabe einer Frist	42	21	21	16	5
Frist bis 30.06.2017	7	3	4	3	1
Frist zum 30.06.2017	122	60	62	43	19
Frist länger als der 30.06.2017	18	11	7	6	1
	189	**95**	**94**	**68**	**26**

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands hatten 248 Unternehmen (= 11,8 Prozent der 2.101 betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr veröffentlicht. Die tatsächliche Besetzung der ersten Führungsebene entsprach jedoch nur für 4 Unternehmen (= 1,6 Prozent der 248 Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) der veröffentlichten Zielgröße von 30 Prozent. Das veröffentlichte Ziel hatten 244 Unternehmen (= 98,4 Prozent der Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) verfehlt. Von diesen Unternehmen hatten lediglich 13,1 Prozent (= 32 Unternehmen) hierfür die gesetzlich erforderliche Begründung veröffentlicht.

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
Erste Führungsebene	**248**	**4**	**244**	**212**	**32**
ohne Angabe einer Frist	66	2	64	61	3
Frist bis 30.06.2017	9	0	9	7	2
Frist zum 30.06.2017	148	2	146	119	27
Frist länger als der 30.06.2017	25	0	25	25	0
	248	**4**	**244**	**212**	**32**

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hatten sich 323 Unternehmen (= 15,4 Prozent der 2.101 betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr gesetzt. Die tatsächliche Besetzung der zweiten Führungsebene entsprach jedoch nur für vier Unternehmen (= 1,2 Prozent der 323 Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) der veröffentlichten Zielgröße von 30 Prozent. Das veröffentlichte Ziel hatten 319 Unternehmen (= 98,8 Prozent der Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) verfehlt. Von diesen Unternehmen hatten lediglich 13,5 Prozent dieser Unternehmen (= 43 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
Zweite Führungsebene	**323**	**4**	**319**	**276**	**43**
ohne Angabe einer Frist	64	1	63	60	3
Frist bis 30.06.2017	13	0	13	12	1
Frist zum 30.06.2017	211	3	208	171	37
Frist länger als der 30.06.2017	35	0	35	33	2
	323	**4**	**319**	**276**	**43**

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

Für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 konnten insgesamt drei vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien durchgeführt werden. Die Geschäftsjahre 2016 und 2017 werden im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen.

Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger sind. Zielführendes 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. Insgesamt werden dabei 1.605 Unternehmen verglichen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017	
betrachtete Unternehmen	**1.605**		**1.605**		**1.605**	
davon börsennotiert	386		371		370	
davon mitbestimmt	1.272	79,3%	1.299	80,9%	1.291	80,4%
davon börsennotiert und mitbestimmt	171	10,7%	166	10,3%	168	10,5%
davon der festen Quote unterliegend	103	6,4%	104	6,5%	104	6,5%
davon nicht der festen Quote unterliegend	1.502	93,6%	1.501	93,5%	1.501	93,5%
davon ostdeutsche Unternehmen	183	11,4%	187	11,7%	189	11,8%
davon westdeutsche Unternehmen	1.422	88,6%	1.418	88,3%	1.416	88,2%

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 21,3 Prozent im Geschäftsjahr 2017 (+ 2,7 Prozentpunkte). Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 15,7 Prozent bzw. 417 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder	**14.227**		**14.447**		**14.395**			**168**	**1,2%**
davon männliche Mitglieder	11.352	79,8%	11.425	79,1%	11.271	78,3%	-1,5%	-81	-0,7%
davon weibliche Mitglieder	2.651	18,6%	2.951	20,4%	3.068	21,3%	2,7%	417	15,7%
davon ohne Angabe des Geschlechts	224	1,6%	71	0,5%	56	0,4%	-1,2%	-168	-75,0%

Ein Ost-West-Vergleich ergibt, dass die Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei ostdeutschen Unternehmen mit 13,4 Prozent bzw. 45 Personen geringer als der bundesweite Trend (= 15,7 Prozent) ausfiel; allerdings war der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten mit 23,1 Prozent über dem Bundesdurchschnitt (= 21,3 Prozent).

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**1.595**		**1.648**		**1.646**			**51**	**3,2%**
davon männliche Mitglieder	1.244	78,0%	1.279	77,6%	1.266	76,9%	-1,1%	22	1,8%
davon weibliche Mitglieder	335	21,0%	369	22,4%	380	23,1%	2,1%	45	13,4%
davon ohne Angabe des Geschlechts	16	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	-1,0%	-16	-100,0%

Bei westdeutschen Unternehmen wurde eine Steigerung der Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 16,1 Prozent oder 372 Personen auf insgesamt 21,1 Prozent erreicht, der dem bundesdeutschen Trend nahezu entsprach.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**12.632**		**12.799**		**12.749**			**117**	**0,9%**
davon männliche Mitglieder	10.108	80,0%	10.146	79,3%	10.005	78,5%	-1,5%	-103	-1,0%
davon weibliche Mitglieder	2.316	18,3%	2.582	20,2%	2.688	21,1%	2,7%	372	16,1%
davon ohne Angabe des Geschlechts	208	1,6%	71	0,6%	56	0,4%	-1,2%	-152	-73,1%

Bei Unternehmen, die der festen Quote unterlagen, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte mit 32,3 Prozent im Geschäftsjahr 2017 noch gesteigert werden. Bereits im Geschäftsjahr 2015 wurde eine Quote von 25,0 Prozent erreicht. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 30,2 Prozent bzw. 116 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	**1.535**		**1.538**		**1.548**			**13**	**0,8%**
davon männliche Mitglieder	1.151	75,0%	1.077	70,0%	1.048	67,7%	-7,3%	-103	-8,9%
davon weibliche Mitglieder	384	25,0%	461	30,0%	500	32,3%	7,3%	116	30,2%

Eine ähnliche Entwicklung zeigten die börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen. Die weibliche Besetzung der Aufsichtsräte konnte von 23,1 Prozent um 6,1 Prozentpunkte auf 29,2 Prozent gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 25,9 Prozent bzw. 118 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	**1.970**		**1.929**		**1.962**			**-8**	**-0,4%**
davon männliche Mitglieder	1.515	76,9%	1.403	72,7%	1.389	70,8%	-6,1%	-126	-8,3%
davon weibliche Mitglieder	455	23,1%	526	27,3%	573	29,2%	6,1%	118	25,9%

Bei der Besetzung der Vorstände der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 6,3 Prozent auf 7,7 Prozent. Der Anstieg der Quote war mit 1,4 Prozentpunkten sehr moderat.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder	**4.730**		**4.782**		**4.769**			**39**	**0,8%**
davon männliche Mitglieder	4.410	93,2%	4.436	92,8%	4.394	92,1%	-1,1%	-16	-0,4%
davon weibliche Mitglieder	298	6,3%	334	7,0%	366	7,7%	1,4%	68	22,8%
davon ohne Angabe des Geschlechts	22	0,5%	12	0,3%	9	0,2%	-0,3%	-13	-59,1%

Unter dem Aspekt des Ost-West-Vergleiches konnte in ostdeutschen Unternehmen der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten auf 9,2 Prozent gesteigert werden. Der Anteil der weiblichen Vorstände in ostdeutschen Unternehmen lag deutlich über Bundesdurchschnitt (= 7,7 Prozent). Bei westdeutschen Unternehmen ist ein Fortschritt um 1,4 Prozentpunkte auf 7,5 Prozent zu verzeichnen. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände westdeutscher Unternehmen um 24,8 Prozent bzw. 64 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		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**468**		**474**		**476**			**8**	**1,7%**
davon männliche Mitglieder	428	91,5%	434	91,6%	432	90,8%	-0,7%	4	0,9%
davon weibliche Mitglieder	40	8,5%	40	8,4%	44	9,2%	0,7%	4	10,0%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**4.262**		**4.308**		**4.293**			**31**	**0,7%**
davon männliche Mitglieder	3.982	93,4%	4.002	92,9%	3.962	92,3%	-1,1%	-20	-0,5%
davon weibliche Mitglieder	258	6,1%	294	6,8%	322	7,5%	1,4%	64	24,8%
davon ohne Angabe des Geschlechts	22	0,5%	12	0,3%	9	0,2%	-0,3%	-13	-59,1%

Bei Unternehmen, die der festen Quote für Aufsichtsräte unterliegen, wurde die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,5 Prozent auf 8,5 Prozent im Geschäftsjahr 2017 um 3,0 Prozentpunkte gesteigert. 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	**458**		**477**		**472**			**14**	**3,1%**
davon männliche Mitglieder	433	94,5%	437	91,6%	432	91,5%	-3,0%	-1	-0,2%
davon weibliche Mitglieder	25	5,5%	40	8,4%	40	8,5%	3,0%	15	60,0%

Eine ähnliche Entwicklung ist in den börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen, zu beobachten. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,4 Prozent auf 7,7 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	**631**		**641**		**646**			**15**	**2,4%**
davon männliche Mitglieder	597	94,6%	591	92,2%	596	92,3%	-2,3%	-1	-0,2%
davon weibliche Mitglieder	34	5,4%	50	7,8%	50	7,7%	2,3%	16	47,1%

Die Zahl der Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen und eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, ist von 61,3 Prozent deutlich auf 75,4 Prozent gestiegen. Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einem positiven Ziel absolut von 76,2 Prozent auf 75,0 Prozent gesunken ist; relativ ist jedoch eine Zunahme um 147 Unternehmen (= + 21,0 Prozent) zu verzeichnen, die sich Zielgrößen gesetzt haben.

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	**1.502**		**1.501**		**1.501**			**-1**	**-0,1%**
Anwendungsquote des FüPoG	**920**	**61,3%**	**1.119**	**74,6%**	**1.131**	**75,4%**	**14,1%**	**211**	**22,9%**
ohne Angaben	377	25,1%	232	15,5%	226	15,1%	-10,0%	-151	-40,1%
mit ablehnender Angabe	205	13,7%	150	10,0%	144	9,6%	-4,1%	-61	-29,8%
mit Angaben	920	61,3%	1.119	74,6%	1.131	75,4%	14,1%	211	22,9%
Unternehmen	**1.502**	**100,0%**	**1.501**	**100,0%**	**1.501**	**100,0%**	**0,0%**	**-1**	**-0,1%**
Ziel = 0 %	219	23,8%	276	24,7%	283	25,0%	1,2%	64	29,2%
Ziel > 0 %	701	76,2%	843	75,3%	848	75,0%	-1,2%	147	21,0%
Unternehmen mit Zielen	**920**	**100,0%**	**1.119**	**100,0%**	**1.131**	**100,0%**	**0,0%**	**211**	**22,9%**
Ziel bis 15 % incl.	138	15,0%	161	14,4%	164	14,5%	-0,5%	26	18,8%
Ziel bis 20 % incl.	210	22,8%	246	22,0%	248	21,9%	-0,9%	38	18,1%
Ziel bis 25 % incl.	93	10,1%	113	10,1%	111	9,8%	-0,3%	18	19,4%
Ziel bis 30 %	10	1,1%	12	1,1%	12	1,1%	0,0%	2	20,0%
Ziel 30 % oder mehr	250	27,2%	311	27,8%	313	27,7%	0,5%	63	25,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**701**	**76,2%**	**843**	**75,3%**	**848**	**75,0%**	**-1,2%**	**147**	**21,0%**

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 bis 15 % incl.	138	19,7%	161	19,1%	164	19,3%	-0,4%	26	18,8%
Ziel bis 20 % incl.	210	30,0%	246	29,2%	248	29,2%	-0,8%	38	18,1%
Ziel bis 25 % incl.	93	13,3%	113	13,4%	111	13,1%	-0,2%	18	19,4%
Ziel bis 30 %	10	1,4%	12	1,4%	12	1,4%	0,0%	2	20,0%
Ziel 30 % oder mehr	250	35,7%	311	36,9%	313	36,9%	1,2%	63	25,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**701**	**100,0%**	**843**	**100,0%**	**848**	**100,0%**	**-**	**147**	**21,0%**

Bei den Vorstandsposten bietet sich ein ähnliches Bild. Die Quote der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten, betrug knapp 31,2 Prozent (+ 1,1 Prozent); im Wesentlichen unverändert zu den Vorjahren; relativ ist eine Zunahme um 74 Unternehmen (= + 24,0 Prozent) zu verzeichnen, die sich Zielgrößen gesetzt hatten.

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	**1.605**		**1.605**		**1.605**			**0**	**0,0%**
Anwendungsquote des FüPoG	**1.023**	**63,7%**	**1.214**	**75,6%**	**1.224**	**76,3%**	**12,5%**	**201**	**19,6%**
ohne Angaben	375	23,4%	241	15,0%	237	14,8%	-8,6%	-138	-36,8%
mit ablehnender Angabe	207	12,9%	150	9,4%	144	9,0%	-3,9%	-63	-30,4%
mit Angaben	1.023	63,7%	1.214	75,6%	1.224	76,3%	12,5%	201	19,6%
Unternehmen	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**0,0%**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	715	69,9%	836	68,9%	842	68,8%	-1,1%	127	17,8%
Ziel > 0 %	308	30,1%	378	31,1%	382	31,2%	1,1%	74	24,0%
Unternehmen mit Zielen	**1.023**	**100,0%**	**1.214**	**100,0%**	**1.224**	**100,0%**	**0,0%**	**201**	**19,6%**
Ziel bis 15 % incl.	51	5,0%	59	4,9%	59	4,8%	-0,2%	8	15,7%
Ziel bis 20 % incl.	83	8,1%	91	7,5%	91	7,4%	-0,7%	8	9,6%
Ziel bis 25 % incl.	63	6,2%	76	6,3%	74	6,0%	-0,1%	11	17,5%
Ziel bis 30 %	2	0,2%	3	0,2%	3	0,2%	0,0%	1	50,0%
Ziel 30 % oder mehr	109	10,7%	149	12,3%	155	12,7%	2,0%	46	42,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**308**	**30,1%**	**378**	**31,1%**	**382**	**31,2%**	**1,1%**	**74**	**24,0%**
Ziel bis 15 % incl.	51	16,6%	59	15,6%	59	15,4%	-1,1%	8	15,7%
Ziel bis 20 % incl.	83	26,9%	91	24,1%	91	23,8%	-3,1%	8	9,6%
Ziel bis 25 % incl.	63	20,5%	76	20,1%	74	19,4%	-1,1%	11	17,5%
Ziel bis 30 %	2	0,6%	3	0,8%	3	0,8%	0,1%	1	50,0%
Ziel 30 % oder mehr	109	35,4%	149	39,4%	155	40,6%	5,2%	46	42,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**308**	**100,0%**	**378**	**100,0%**	**382**	**100,0%**	**-**	**74**	**24,0%**

Auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand war die Quote der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten mit rund 81 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 stabil; relativ war eine Zunahme um 142 Unternehmen (= + 18,0 Prozent) zu verzeichnen, die sich Zielgrößen gesetzt hatten.

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	**1.605**		**1.605**		**1.605**			**0**	**0,0%**
Anwendungsquote des FüPoG	**966**	**60,2%**	**1.151**	**71,7%**	**1.155**	**72,0%**	**11,8%**	**189**	**19,6%**
ohne Angaben	432	26,9%	304	18,9%	306	19,1%	-7,9%	-126	-29,2%
mit ablehnender Angabe	207	12,9%	150	9,4%	144	9,0%	-3,9%	-63	-30,4%
mit Angaben	966	60,2%	1.151	71,7%	1.155	72,0%	11,8%	189	19,6%
Unternehmen	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**0,0%**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	175	18,1%	221	19,2%	222	19,2%	1,1%	47	26,9%
Ziel > 0 %	791	81,9%	930	80,8%	933	80,8%	-1,1%	142	18,0%
Unternehmen mit Zielen	**966**	**100,0%**	**1.151**	**100,0%**	**1.155**	**100,0%**	**0,0%**	**189**	**19,6%**
Ziel bis 15 % incl.	347	35,9%	409	35,5%	408	35,3%	-0,6%	61	17,6%
Ziel bis 20 % incl.	160	16,6%	178	15,5%	177	15,3%	-1,2%	17	10,6%
Ziel bis 25 % incl.	121	12,5%	132	11,5%	132	11,4%	-1,1%	11	9,1%
Ziel bis 30 %	23	2,4%	31	2,7%	34	2,9%	0,6%	11	47,8%
Ziel 30 % oder mehr	140	14,5%	180	15,6%	182	15,8%	1,3%	42	30,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**791**	**81,9%**	**930**	**80,8%**	**933**	**80,8%**	**-1,1%**	**142**	**18,0%**
Ziel bis 15 % incl.	347	43,9%	409	44,0%	408	43,7%	-0,1%	61	17,6%
Ziel bis 20 % incl.	160	20,2%	178	19,1%	177	19,0%	-1,3%	17	10,6%
Ziel bis 25 % incl.	121	15,3%	132	14,2%	132	14,1%	-1,1%	11	9,1%
Ziel bis 30 %	23	2,9%	31	3,3%	34	3,6%	0,7%	11	47,8%
Ziel 30 % oder mehr	140	17,7%	180	19,4%	182	19,5%	1,8%	42	30,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**791**	**100,0%**	**930**	**100,0%**	**933**	**100,0%**	**-**	**142**	**18,0%**

Auch auf der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand war die Quote der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten mit rund 92 Prozent in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 stabil; relativ war eine Zunahme um 140 Unternehmen (= + 17,5 Prozent) zu verzeichnen, welche sich Zielgrößen gesetzt hatten.

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	**1.605**		**1.605**		**1.605**			**0**	**0,0%**
Anwendungsquote des FüPoG	**867**	**54,0%**	**1.017**	**63,4%**	**1.022**	**63,7%**	**9,7%**	**155**	**17,9%**
ohne Angaben	531	33,1%	438	27,3%	439	27,4%	-5,7%	-92	-17,3%
mit ablehnender Angabe	207	12,9%	150	9,4%	144	9,0%	-3,9%	-63	-30,4%
mit Angaben	867	54,0%	1.017	63,4%	1.022	63,7%	9,7%	155	17,9%
Unternehmen	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**1.605**	**100,0%**	**0,0%**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	69	8,0%	86	8,5%	84	8,2%	0,3%	15	21,7%
Ziel > 0 %	798	92,0%	931	91,5%	938	91,8%	-0,3%	140	17,5%
Unternehmen mit Zielen	**867**	**100,0%**	**1.017**	**100,0%**	**1.022**	**100,0%**	**0,0%**	**155**	**17,9%**
Ziel bis 15 % incl.	302	34,8%	346	34,0%	346	33,9%	-1,0%	44	14,6%
Ziel bis 20 % incl.	146	16,8%	179	17,6%	180	17,6%	0,8%	34	23,3%
Ziel bis 25 % incl.	109	12,6%	116	11,4%	115	11,3%	-1,3%	6	5,5%
Ziel bis 30 %	38	4,4%	45	4,4%	46	4,5%	0,1%	8	21,1%
Ziel 30 % oder mehr	203	23,4%	245	24,1%	251	24,6%	1,1%	48	23,6%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**798**	**92,0%**	**931**	**91,5%**	**938**	**91,8%**	**-0,3%**	**140**	**17,5%**
Ziel bis 15 % incl.	146	11,3%	179	11,8%	180	11,8%	0,5%	34	23,3%
Ziel bis 20 % incl.	109	8,4%	116	7,7%	115	7,5%	-0,9%	6	5,5%
Ziel bis 25 % incl.	38	2,9%	45	3,0%	46	3,0%	0,1%	8	21,1%
Ziel bis 30 %	203	15,7%	245	16,2%	251	16,4%	0,7%	48	23,6%
Ziel 30 % oder mehr	798	61,7%	931	61,4%	938	61,3%	-0,4%	140	17,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**1.294**	**100,0%**	**1.516**	**100,0%**	**1.530**	**100,0%**	**-**	**236**	**18,2%**

VIII. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018

Für börsennotierte Unternehmen konnten die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2018 ausgewertet werden. Diese werden im Folgenden einem vierjährigen Vergleich unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Es werden die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2018 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger darstellen.

Insgesamt werden dabei 368 börsennotierte Unternehmen verglichen.[28]

börsennotierte Unternehmen 2015	**405**
Unternehmen in Liquidation	-2
ausgeschiedene Unternehmen 2016	-23
ausgeschiedene Unternehmen 2017	-9
ausgeschiedene Unternehmen 2018	-3
betrachtete börsennotierte Unternehmen	**368**

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

	Geschäftsjahr 2015		**Geschäftsjahr 2016**		**Geschäftsjahr 2017**		**Geschäftsjahr 2018**	
betrachtete Unternehmen	**368**		**368**		**368**		**368**	
davon börsennotiert	368		368		368		367	
davon mitbestimmt	164	44,6%	172	46,7%	165	44,8%	165	44,8%
davon börsennotiert und mitbestimmt	164	44,6%	172	46,7%	366	99,5%	165	44,8%
davon der festen Quote unterliegend	102	27,7%	102	27,7%	104	28,3%	106	28,8%
davon nicht der festen Quote unterliegend	266	72,3%	266	72,3%	264	71,7%	262	71,2%
davon ostdeutsche Unternehmen	41	11,1%	41	11,1%	44	12,0%	44	12,0%
davon westdeutsche Unternehmen	327	88,9%	327	88,9%	324	88,0%	324	88,0%

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 19,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,9 Prozent im Geschäftsjahr 2018. Das ist eine kontinuierliche Steigerung von insgesamt 5,1 Prozentpunkten über drei Jahre. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 27,3 Prozent oder 150 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		**Geschäftsjahr 2016**		**Geschäftsjahr 2017**		**Geschäftsjahr 2018**		**Gesamtänderung**		
	Köpfe	**in %**	**Köpfe**	**in %**	**Köpfe**	**in %**	**Köpfe**	**in %**	**Quote**	**Köpfe**	**in %**
Aufsichtsratsmitglieder	**2.778**		**2.772**		**2.798**		**2.816**			**38**	**1,4%**
davon männliche Mitglieder	2.228	80,2%	2.179	78,6%	2.152	76,9%	2.116	75,1%	-5,1%	-112	-5,0%
davon weibliche Mitglieder	550	19,8%	593	21,4%	646	23,1%	700	24,9%	5,1%	150	27,3%

[28] Es ist zu beachten, dass in der Betrachtung der Geschäftsjahre 2015 und 2016 zwei Unternehmen enthalten sind, die börsennotiert waren und der fixen Quote unterlagen, welche aber im Geschäftsjahr 2017 gelistet worden sind und an dieser Stelle aus der Betrachtung entfallen; zusätzlich sind im Geschäftsjahr 2017 sowie im Geschäftsjahr 2018 jeweils zwei bislang nur börsennotierte Unternehmen unter die fixe Quote gefallen.

Ein Ost-West-Vergleich ergibt, dass sich bei ostdeutschen börsennotierten Unternehmen die Quote bei knapp 17 Prozent seit vier Jahren (ausgenommen einer statistischen Verzerrung im Jahr 2016) unverändert war 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 28,8 Prozent oder 149 Personen ähnlich dem bundesweiten Gesamttrend (= 24,9 Prozent) auf insgesamt 25,5 Prozent erreicht; dies entspricht einer Steigerung von 5,5 Prozentpunkten über vier 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		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**191**		**189**		**208**		**198**			**7**	**3,7%**
davon männliche Mitglieder	159	83,2%	155	82,0%	173	83,2%	165	83,3%	0,1%	6	3,8%
davon weibliche Mitglieder	32	16,8%	34	18,0%	35	16,8%	33	16,7%	-0,1%	1	3,1%
Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**2.587**		**2.583**		**2.590**		**2.618**			**31**	**1,2%**
davon männliche Mitglieder	2.069	80,0%	2.024	78,4%	1.979	76,4%	1.951	74,5%	-5,5%	-118	-5,7%
davon weibliche Mitglieder	518	20,0%	559	21,6%	611	23,6%	667	25,5%	5,5%	149	28,8%

Bei den börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, konnte die Quote der weiblichen Aufsichtsräte von 25,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2018 auf 32,3 Prozent gesteigert (+ 7,2 Prozentpunkte) werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 33,2 Prozent bzw. 127 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	**1.523**		**1.524**		**1.538**		**1.576**			**53**	**3,5%**
davon männliche Mitglieder	1.141	74,9%	1.110	72,8%	1.077	70,0%	1.067	67,7%	-7,2%	-74	-6,5%
davon weibliche Mitglieder	382	25,1%	414	27,2%	461	30,0%	509	32,3%	7,2%	127	33,2%

Ein ähnlich gutes Bild der Wirkungsweise des FüPoG konnte im Hinblick auf börsennotierte Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen, erreicht werden. Die weibliche Besetzung der Aufsichtsräte konnte von 23,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 6,0 Prozentpunkte auf 29,4 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 27,7 Prozent bzw. 124 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	**1.914**		**1.963**		**2.789**		**1.942**			**28**	**1,5%**
davon männliche Mitglieder	1.467	76,6%	1.475	75,1%	2.144	76,9%	1.371	70,6%	-6,0%	-96	-6,5%
davon weibliche Mitglieder	447	23,4%	488	24,9%	645	23,1%	571	29,4%	6,0%	124	27,7%

Bei der Besetzung der Vorstände der betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der Frauen seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,0 Prozent auf 6,6 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2017; dies entspricht einer Steigerung um 1,6 Prozentpunkte über den gesamten Zeitraum.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder	**1.114**		**1.115**		**1.147**		**1.141**			**27**	**2,4%**
davon männliche Mitglieder	1.058	95,0%	1.052	94,3%	1.075	93,7%	1.066	93,4%	-1,6%	8	0,8%
davon weibliche Mitglieder	56	5,0%	61	5,5%	72	6,3%	75	6,6%	1,6%	19	33,9%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	2	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%

Unter dem Aspekt des Ost-West-Vergleiches sank in ostdeutschen börsennotierten Unternehmen der Anteil der Frauen von 5,6 Prozent deutlich auf 2,1 Prozent. Das entspricht einem Absinken der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände ostdeutscher Unternehmen um 60,0 Prozent bzw. 3 Personen. Bei westdeutschen börsennotierten Unternehmen war ein deutlicher Fortschritt seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,0 Prozent auf 7,0 Prozent (+ 2,0 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl der weiblichen Vorstände westdeutscher Unternehmen um 43,1 Prozent bzw. 22 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		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**89**		**87**		**98**		**94**			**5**	**5,6%**
davon männliche Mitglieder	84	94,4%	82	94,3%	94	95,9%	92	97,9%	3,5%	8	9,5%
davon weibliche Mitglieder	5	5,6%	3	3,4%	4	4,1%	2	2,1%	-3,5%	-3	-60,0%
davon ohne Angabe des Geschlechts	0	0,0%	2	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**1.025**		**1.028**		**1.049**		**1.047**			**22**	**2,1%**
davon männliche Mitglieder	974	95,0%	970	94,4%	981	93,5%	974	93,0%	-2,0%	0	0,0%
davon weibliche Mitglieder	51	5,0%	58	5,6%	68	6,5%	73	7,0%	2,0%	22	43,1%

Bei den börsennotierten Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, konnte die Quote der weiblichen Vorstände seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,5 Prozent auf 8,9 Prozent im Geschäftsjahr 2018 um insgesamt 3,4 Prozentpunkte kontinuierlich gesteigert werden. Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 72,0 Prozent bzw. 18 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in Unternehmen mit fester Quote	**456**		**456**		**477**		**482**			**26**	**5,7%**
davon männliche Mitglieder	431	94,5%	427	93,6%	437	91,6%	439	91,1%	-3,4%	8	1,9%
davon weibliche Mitglieder	25	5,5%	29	6,4%	40	8,4%	43	8,9%	3,4%	18	72,0%

Eine ähnliche Entwicklung ist in den börsennotierten Unternehmen, die zugleich der Mitbestimmung unterliegen, festzustellen. Die weibliche Besetzung der Vorstände konnte von 5,4 Prozent auf 8,0 Prozent gesteigert werden (+ 2,6 Prozentpunkte). Das entspricht einem Anstieg der absoluten Pro-Kopf-Anzahl um 54,5 Prozent bzw. 18 Personen.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	**613**		**637**		**1.143**		**638**			**25**	**4,1%**
davon männliche Mitglieder	580	94,6%	597	93,7%	1.071	93,7%	587	92,0%	-2,6%	7	1,2%
davon weibliche Mitglieder	33	5,4%	40	6,3%	72	6,3%	51	8,0%	2,6%	18	54,5%

Die Anwendung des FüPoG 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 Anwendung des FüPoG von 64,1 Prozent auf insgesamt 73,4 Prozent (+ 9,3 Prozentpunkte).

Allerdings ist die Anzahl der Unternehmen, die sich innerhalb der vier Geschäftsjahre eine positive Zielgröße gesetzt haben, mit einer geringen Spanne um 65 Prozent unverändert. Hinsichtlich der Unternehmen, die eine Zielgröße definieren, ist festzustellen, dass die Anzahl der Unternehmen zwar insgesamt gesteigert werden konnte (+ 34 Unternehmen oder + 14,4 Prozent), aber die Anzahl der Unternehmen mit einer Zielsetzung von 0 Prozent seit dem Geschäftsjahr 2015 um 15,5 Prozent gestiegen ist, während die Anzahl der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße nur um 13,8 Prozent stieg.

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Anwendungsquote des FüPoG	**236**	**64,1%**	**258**	**70,1%**	**271**	**73,6%**	**270**	**73,4%**	**9,3%**	**34**	**14,4%**
ohne Angaben	88	23,9%	82	22,3%	91	24,7%	94	25,5%	1,6%	6	6,8%
mit ablehnender Angabe	44	12,0%	28	7,6%	6	1,6%	4	1,1%	-10,9%	-40	-90,9%
mit Angaben	236	64,1%	258	70,1%	271	73,6%	270	73,4%	9,3%	34	14,4%
Unternehmen	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**-**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	84	35,6%	91	35,3%	97	35,8%	97	35,9%	0,3%	13	15,5%
Ziel > 0 %	152	64,4%	167	64,7%	174	64,2%	173	64,1%	-0,3%	21	13,8%
Unternehmen mit Zielen	**236**	**100,0%**	**258**	**100,0%**	**271**	**100,0%**	**270**	**100,0%**	**-**	**34**	**14,4%**
Ziel bis 15 % incl.	7	3,0%	10	3,9%	10	3,7%	10	3,7%	0,7%	3	42,9%
Ziel bis 20 % incl.	54	22,9%	60	23,3%	60	22,1%	59	21,9%	-1,0%	5	9,3%
Ziel bis 25 % incl.	12	5,1%	11	4,3%	10	3,7%	10	3,7%	-1,4%	-2	-16,7%
Ziel bis 30 %	1	0,4%	1	0,4%	1	0,4%	1	0,4%	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	78	33,1%	85	32,9%	93	34,3%	93	34,4%	1,3%	15	19,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**152**	**64,4%**	**167**	**64,7%**	**174**	**64,2%**	**173**	**64,1%**	**-0,3%**	**21**	**13,8%**
Ziel bis 15 % incl.	7	4,6%	10	6,0%	10	5,7%	10	5,8%	1,2%	3	42,9%
Ziel bis 20 % incl.	54	35,5%	60	35,9%	60	34,5%	59	34,1%	-1,4%	5	9,3%
Ziel bis 25 % incl.	12	7,9%	11	6,6%	10	5,7%	10	5,8%	-2,1%	-2	-16,7%
Ziel bis 30 %	1	0,7%	1	0,6%	1	0,6%	1	0,6%	-0,1%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	78	51,3%	85	50,9%	93	53,4%	93	53,8%	2,5%	15	19,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**152**	**100,0%**	**167**	**100,0%**	**174**	**100,0%**	**173**	**100,0%**	**-**	**21**	**13,8%**

Die Anzahl der börsennotierten Unternehmen, die nicht einer festen Quote unterliegen und sich jeweils eine Zielgröße setzten, erhöhte sich seit dem Geschäftsjahr 2015 von 75,6 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2018 auf 84,4 Prozent (+ 8,8 Prozentpunkte).

Allerdings ist festzustellen, dass die Anzahl der Unternehmen mit einem positiven Ziel zwar über den Dreijahreszeitraum um 5,0 Prozent gestiegen ist, aber der relative Anteil in dem jeweiligen Geschäftsjahr von 59,2 Prozent im Jahr 2015 auf 56,6 Prozent (- 2,6 Prozentpunkte) im Jahr 2018 gesunken ist.

Insbesondere die Anzahl der Unternehmen, die sich eine Zielsetzung von 0 Prozent gesetzt haben ist von 82 Unternehmen im Geschäftsjahr 2015 um 2,6 Prozentpunkte auf 96 Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 angestiegen; dies entspricht einer Gesamtsteigerung von 17,1 Prozent.

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen	**Geschäftsjahr 2015**		**Geschäftsjahr 2016**		**Geschäftsjahr 2017**		**Geschäftsjahr 2018**		**Gesamtänderung**		
	Anzahl	**in %**	**Anzahl**	**in %**	**Anzahl**	**in %**	**Anzahl**	**in %**	**Quote**	**Anzahl**	**in %**
Anwendungsquote des FüPoG	**201**	**75,6%**	**218**	**82,0%**	**225**	**85,2%**	**221**	**84,4%**	**8,8%**	**20**	**10,0%**
ohne Angaben	23	8,7%	22	8,3%	33	12,5%	37	14,1%	5,4%	14	60,9%
mit ablehnender Angabe	42	15,8%	26	9,8%	6	2,3%	4	1,5%	-14,3%	-38	-90,5%
mit Angaben	201	75,6%	218	82,0%	225	85,2%	221	84,4%	8,8%	20	10,0%
Unternehmen	**266**	**100,0%**	**266**	**100,0%**	**264**	**100,0%**	**262**	**100,0%**	**-**	**-4**	**-1,5%**
Ziel = 0 %	82	40,8%	90	41,3%	96	42,7%	96	43,4%	2,6%	14	17,1%
Ziel > 0 %	119	59,2%	128	58,7%	129	57,3%	125	56,6%	-2,6%	6	5,0%
Unternehmen mit Zielen	**201**	**100,0%**	**218**	**100,0%**	**225**	**100,0%**	**221**	**100,0%**	**-**	**20**	**10,0%**
Ziel bis 15 % incl.	6	3,0%	8	3,7%	9	4,0%	9	4,1%	1,1%	3	50,0%
Ziel bis 20 % incl.	53	26,4%	59	27,1%	57	25,3%	55	24,9%	-1,5%	2	3,8%
Ziel bis 25 % incl.	11	5,5%	9	4,1%	9	4,0%	9	4,1%	-1,4%	-2	-18,2%
Ziel bis 30 %	1	0,5%	1	0,5%	1	0,4%	1	0,5%	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	48	23,9%	51	23,4%	53	23,6%	51	23,1%	-0,8%	3	6,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**119**	**59,2%**	**128**	**58,7%**	**129**	**57,3%**	**125**	**56,6%**	**-2,6%**	**6**	**5,0%**
Ziel bis 15 % incl.	6	5,0%	8	6,3%	9	7,0%	9	7,2%	2,2%	3	50,0%
Ziel bis 20 % incl.	53	44,5%	59	46,1%	57	44,2%	55	44,0%	-0,5%	2	3,8%
Ziel bis 25 % incl.	11	9,2%	9	7,0%	9	7,0%	9	7,2%	-2,0%	-2	-18,2%
Ziel bis 30 %	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%	1	0,8%	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	48	40,3%	51	39,8%	53	41,1%	51	40,8%	0,5%	3	6,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**119**	**100,0%**	**128**	**100,0%**	**129**	**100,0%**	**125**	**100,0%**	**-**	**6**	**5,0%**

Bei den Vorstandsposten bietet sich ein ähnliches Bild.

Die Anzahl der Unternehmen, die sich ein positives Ziel setzten, ist um 4,2 Prozent gestiegen, aber die relative Anzahl (Quote) der Unternehmen mit einem positiven Ziel verminderte sich von 25,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,3 Prozent im Geschäftsjahr 2018; dies entspricht einem Rückgang von 0,8 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 2018 diese auf 234 Unternehmen anstiegen; dies entspricht einer Steigerung der Anzahl von 8,8 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		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Anwendungsquote des FüPoG	**287**	**78,0%**	**308**	**83,7%**	**312**	**84,8%**	**309**	**84,0%**	**6,0%**	**22**	**7,7%**
ohne Angaben	37	10,1%	32	8,7%	50	13,6%	55	15,0%	4,9%	18	48,6%
mit ablehnender Angabe	44	12,0%	28	7,6%	6	1,6%	4	1,1%	-10,9%	-40	-90,9%
mit Angaben	287	78,0%	308	83,7%	312	84,8%	309	84,0%	6,0%	22	7,7%
Unternehmen	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**-**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	215	74,9%	232	75,3%	237	76,0%	234	75,7%	0,8%	19	8,8%
Ziel > 0 %	72	25,1%	76	24,7%	75	24,0%	75	24,3%	-0,8%	3	4,2%
Unternehmen mit Zielen	**287**	**100,0%**	**308**	**100,0%**	**312**	**100,0%**	**309**	**100,0%**	**-**	**22**	**7,7%**
Ziel bis 15 % incl.	12	4,2%	15	4,9%	14	4,5%	14	4,5%	0,3%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	20	7,0%	20	6,5%	20	6,4%	20	6,5%	-0,5%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	12	4,2%	11	3,6%	11	3,5%	11	3,6%	-0,6%	-1	-8,3%
Ziel bis 30 %	2	0,7%	1	0,3%	1	0,3%	1	0,3%	-0,4%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	26	9,1%	29	9,4%	29	9,3%	29	9,4%	0,3%	3	11,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**72**	**25,1%**	**76**	**24,7%**	**75**	**24,0%**	**75**	**24,3%**	**-0,8%**	**3**	**4,2%**
Ziel bis 15 % incl.	12	16,7%	15	19,7%	14	18,7%	14	18,7%	2,0%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	20	27,8%	20	26,3%	20	26,7%	20	26,7%	-1,1%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	12	16,7%	11	14,5%	11	14,7%	11	14,7%	-2,0%	-1	-8,3%
Ziel bis 30 %	2	2,8%	1	1,3%	1	1,3%	1	1,3%	-1,5%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	26	36,1%	29	38,2%	29	38,7%	29	38,7%	2,6%	3	11,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**72**	**100,0%**	**76**	**100,0%**	**75**	**100,0%**	**75**	**100,0%**	**-**	**3**	**4,2%**

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes ist zu bemerken, dass die Anwendungsquote des FüPoG von 70,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 76,6 Prozent im Geschäftsjahr 2018 um 6,2 Prozentpunkte stieg; bezogen auf die Anzahl der Unternehmen haben 23 weitere Unternehmen Angaben gemacht (+ 8,9 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 + 5,7 Prozent.

Zielsetzungen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Anwendungsquote des FüPoG	**259**	**70,4%**	**280**	**76,1%**	**285**	**77,5%**	**282**	**76,6%**	**6,2%**	**23**	**8,9%**
ohne Angaben	65	17,7%	60	16,3%	77	20,9%	82	22,3%	4,6%	17	26,2%
mit ablehnender Angabe	44	12,0%	28	7,6%	6	1,6%	4	1,1%	-10,9%	-40	-90,9%
mit Angaben	259	70,4%	280	76,1%	285	77,5%	282	76,6%	6,2%	23	8,9%
Unternehmen	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**-**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	47	18,1%	57	20,4%	58	20,4%	58	20,6%	2,5%	11	23,4%
Ziel > 0 %	212	81,9%	223	79,6%	227	79,6%	224	79,4%	-2,5%	12	5,7%
Unternehmen mit Zielen	**259**	**100,0%**	**280**	**100,0%**	**285**	**100,0%**	**282**	**100,0%**	**-**	**23**	**8,9%**
Ziel bis 15 % incl.	85	32,8%	85	30,4%	87	30,5%	86	30,5%	-2,3%	1	1,2%
Ziel bis 20 % incl.	52	20,1%	52	18,6%	52	18,2%	52	18,4%	-1,7%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	32	12,4%	35	12,5%	34	11,9%	34	12,1%	-0,3%	2	6,3%
Ziel bis 30 %	7	2,7%	7	2,5%	7	2,5%	7	2,5%	-0,2%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	36	13,9%	44	15,7%	47	16,5%	45	16,0%	2,1%	9	25,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**212**	**81,9%**	**223**	**79,6%**	**227**	**79,6%**	**224**	**79,4%**	**-2,5%**	**12**	**5,7%**
Ziel bis 15 % incl.	85	40,1%	85	38,1%	87	38,3%	86	38,4%	-1,7%	1	1,2%
Ziel bis 20 % incl.	52	24,5%	52	23,3%	52	22,9%	52	23,2%	-1,3%	0	0,0%
Ziel bis 25 % incl.	32	15,1%	35	15,7%	34	15,0%	34	15,2%	0,1%	2	6,3%
Ziel bis 30 %	7	3,3%	7	3,1%	7	3,1%	7	3,1%	-0,2%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	36	17,0%	44	19,7%	47	20,7%	45	20,1%	3,1%	9	25,0%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**212**	**100,0%**	**223**	**100,0%**	**227**	**100,0%**	**224**	**100,0%**	**-**	**12**	**5,7%**

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes ist die Anwendungsquote des FüPoG von 57,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 60,3 Prozent im Geschäftsjahr 2018 um 3,2 Prozentpunkte gestiegen; bezogen auf die Anzahl der Unternehmen haben 12 weitere Unternehmen Angaben gemacht (+ 5,7 Prozent). Die Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße von 0 Prozent nahm jedoch mit + 50,0 Prozent erheblich stärker zu als die Anzahl der Unternehmen mit einer positiven Zielgröße mit + 2,6 Prozent.

Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Geschäftsjahr 2018		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
Anwendungsquote des FüPoG	**210**	**57,1%**	**224**	**60,9%**	**225**	**61,1%**	**222**	**60,3%**	**3,2%**	**12**	**5,7%**
ohne Angaben	114	31,0%	116	31,5%	137	37,2%	142	38,6%	7,6%	28	24,6%
mit ablehnender Angabe	44	12,0%	28	7,6%	6	1,6%	4	1,1%	-10,9%	-40	-90,9%
mit Angaben	210	57,1%	224	60,9%	225	61,1%	222	60,3%	3,2%	12	5,7%
Unternehmen	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**368**	**100,0%**	**-**	**0**	**0,0%**
Ziel = 0 %	14	6,7%	21	9,4%	23	10,2%	21	9,5%	2,8%	7	50,0%
Ziel > 0 %	196	93,3%	203	90,6%	202	89,8%	201	90,5%	-2,8%	5	2,6%
Unternehmen mit Zielen	**210**	**100,0%**	**224**	**100,0%**	**225**	**100,0%**	**222**	**100,0%**	**-**	**12**	**5,7%**
Ziel bis 15 % incl.	68	32,4%	63	28,1%	67	29,8%	66	29,7%	-2,7%	-2	-2,9%
Ziel bis 20 % incl.	35	16,7%	41	18,3%	38	16,9%	38	17,1%	0,4%	3	8,6%
Ziel bis 25 % incl.	23	11,0%	20	8,9%	21	9,3%	21	9,5%	-1,5%	-2	-8,7%
Ziel bis 30 %	12	5,7%	10	4,5%	10	4,4%	10	4,5%	-1,2%	-2	-16,7%
Ziel 30 % oder mehr	58	27,6%	69	30,8%	66	29,3%	66	29,7%	2,1%	8	13,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**196**	**93,3%**	**203**	**90,6%**	**202**	**89,8%**	**201**	**90,5%**	**-2,8%**	**5**	**2,6%**
Ziel bis 15 % incl.	68	34,7%	63	31,0%	67	33,2%	66	32,8%	-1,9%	-2	-2,9%
Ziel bis 20 % incl.	35	17,9%	41	20,2%	38	18,8%	38	18,9%	1,0%	3	8,6%
Ziel bis 25 % incl.	23	11,7%	20	9,9%	21	10,4%	21	10,4%	-1,3%	-2	-8,7%
Ziel bis 30 %	12	6,1%	10	4,9%	10	5,0%	10	5,0%	-1,1%	-2	-16,7%
Ziel 30 % oder mehr	58	29,6%	69	34,0%	66	32,7%	66	32,8%	3,2%	8	13,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**196**	**100,0%**	**203**	**100,0%**	**202**	**100,0%**	**201**	**100,0%**	**-**	**5**	**2,6%**

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

Für die Aufsichtsräte stieg der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 von 22,0 Prozent (= 52 Unternehmen) auf 28,2 Prozent (= 76 Unternehmen) um + 6,1 Prozentpunkte (= 24 Unternehmen) und der Anteil der Unternehmen, die die Frist bis zum 30. Juni 2017 eingehalten haben, sank um 8,6 Prozent, wobei die Anzahl der Unternehmen von 182 im Geschäftsjahr 2015 auf 185 Unternehmen im Geschäftsjahr 2018 anstieg. Die Zahl der Unternehmen, die eine längere Frist gewählt hatten, stieg um 2,5 Prozent; der Anteil der Unternehmen, die Fristen gesetzt und die Maximalfrist überschritten hatten, nahm von 1,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 4,6 Prozent im Geschäftsjahr 2018 zu.

Fristen und Zielsetzungen im Aufsichtsrat	2015		2016		2017		2018		Änderung	
Unternehmen ohne Fristen	52	22,03%	70	27,13%	76	28,04%	76	28,15%	24	6,12%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	21	8,90%	3	1,16%	11	4,06%	11	4,07%	-10	-4,83%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	161	68,22%	165	63,95%	175	64,58%	174	64,44%	13	-3,78%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	2	0,85%	20	7,75%	9	3,32%	9	3,33%	7	2,48%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	184	77,97%	188	72,87%	195	71,96%	194	71,85%	10	-6,12%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	182	77,12%	168	65,12%	186	68,63%	185	68,52%	3	-8,60%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	2	1,09%	20	10,64%	9	4,62%	9	4,64%	7	3,55%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die Vorstände war der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 mit knapp 13 Prozent sehr konstant. Allerdings ist der Anteil der Unternehmen, die die Frist bis zum 30. Juni 2017 eingehalten haben, um 2,5 Prozentpunkte gesunken, während sich Unternehmen mit längeren Fristen um 3,1 Prozentpunkte vermehrten. Der Anteil der Unternehmen, die Fristen gesetzt und die Maximalfrist überschritten hatten, nahm von 1,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,2 Prozent im Geschäftsjahr 2018 zu.

Fristen und Zielsetzungen im Vorstand	**2015**		**2016**		**2017**		**2018**		**Änderung**	
Unternehmen ohne Fristen	38	13,24%	38	12,34%	40	12,82%	39	12,62%	1	-0,62%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	25	8,71%	5	1,62%	21	6,73%	21	6,80%	-4	-1,91%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	220	76,66%	231	75,00%	237	75,96%	235	76,05%	15	-0,61%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	4	1,39%	34	11,04%	14	4,49%	14	4,53%	10	3,14%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	249	86,76%	270	87,66%	272	87,18%	270	87,38%	21	0,62%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	245	85,37%	236	76,62%	258	82,69%	256	82,85%	11	-2,52%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	4	1,61%	34	12,59%	14	5,15%	14	5,19%	10	3,58%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes war 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 eingehalten haben, sank um 2,5 Prozentpunkte, während der Anteil mit längeren Fristen um 3,4 Prozentpunkte zunahm. Der Anteil der Unternehmen, die Fristen gesetzt und die Maximalfrist überschritten hatten, nahm von 2,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 5,5 Prozent im Geschäftsjahr 2018 zu.

Fristen und Zielsetzungen in der ersten Führungsebene	**2015**		**2016**		**2017**		**2018**		**Änderung**	
Unternehmen ohne Fristen	28	10,81%	27	9,64%	29	10,18%	29	10,28%	1	-0,53%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	26	10,04%	4	1,43%	20	7,02%	20	7,09%	-6	-2,95%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	200	77,22%	215	76,79%	221	77,54%	219	77,66%	19	0,44%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	5	1,93%	34	12,14%	15	5,26%	14	4,96%	9	3,03%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	231	89,19%	253	90,36%	256	89,82%	253	89,72%	22	0,53%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	226	87,26%	219	78,21%	241	84,56%	239	84,75%	13	-2,51%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	5	2,16%	34	13,44%	15	5,86%	14	5,53%	9	3,37%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes sank der Anteil der Unternehmen ohne Fristen seit 2015 leicht um 2 Prozentpunkte. Der Anteil der Unternehmen, die Fristen gesetzt und die Maximalfrist überschritten hatten, nahm von 2,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 6 Prozent im Geschäftsjahr 2018 zu.

Fristen und Zielsetzungen in der zweiten Führungsebene	**2015**		**2016**		**2017**		**2018**		**Änderung**	
Unternehmen ohne Fristen	24	11,43%	21	9,38%	22	9,78%	21	9,46%	-3	-1,97%
Unternehmen mit Frist bis 31.12.2016	23	10,95%	3	1,34%	17	7,56%	17	7,66%	-6	-3,29%
Unternehmen mit Frist vom 01.01.2017 bis 30.06.2017	158	75,24%	169	75,45%	174	77,33%	172	77,48%	14	2,24%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2017	5	2,38%	31	13,84%	12	5,33%	12	5,41%	7	3,03%
Unternehmen mit gesetzten Fristen	186	88,57%	203	90,63%	203	90,22%	201	90,54%	15	1,97%
Einhaltung der gesetzlichen Frist in %	181	86,19%	172	76,79%	191	84,89%	189	85,14%	8	-1,05%
Überschreitung der gesetzlichen Frist *)	5	2,69%	31	15,27%	12	5,91%	12	5,97%	7	3,28%

*) in Relation auf die Unternehmen mit gesetzten Fristen

IX. Erreichungsgrad der börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2018 hinsichtlich der Zielgrößen und der tatsächlichen Anteile der weiblichen Mitglieder (Soll-Ist-Quotenvergleich)

Die in der erstmaligen Festlegung der Zielgrößen zu bestimmende Frist durfte nach § 25 Abs. 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 2018 ausgewertet werden, ob die Unternehmen die festgelegten Zielgrößen innerhalb der gesetzten Frist erreichten und wenn nicht, ob diejenigen Unternehmen, die die festgelegte Zielgröße verfehlen, Gründe für das Nichterreichen der Zielgröße genannt haben.

Für den Aufsichtsrat haben sich von den 368 Unternehmen, die gemäß Kapitel VIII in dem Mehrjahresvergleich der börsennotierten Unternehmen betrachtet worden sind, lediglich 93 Unternehmen (dies entspricht einem Anteil von 25,3 Prozent der 368 börsennotierten und betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr gesetzt.

Die tatsächliche Besetzung des Aufsichtsrates entsprach jedoch nur für 67 Unternehmen (= 72,0 Prozent der 93 Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße) der veröffentlichten Zielgröße von 30 Prozent. Das gesetzte Ziel verfehlten 26 Unternehmen (= 28,0 Prozent) der 93 Unternehmen, die eine Zielgröße veröffentlicht hatten. Lediglich 23,1 Prozent der Unternehmen (= 6 Unternehmen) führten einen Grund an.

2018	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	**93**	**67**	**26**	**20**	**6**
ohne Angabe einer Frist	46	37	9	8	1
Frist bis 30.06.2017	2	0	2	2	0
Frist zum 30.06.2017	43	30	13	9	4
Frist länger als der 30.06.2017	2	0	2	1	1
	93	**67**	**26**	**20**	**6**

Für den Vorstand setzten sich lediglich 29 Unternehmen (= 7,9 Prozent der 368 börsennotierten und betrachteten Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr.

Die tatsächliche Besetzung des Vorstandes entsprach jedoch nur für 9 Unternehmen (= 31,0 Prozent der 29 Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße von 30 Prozent oder mehr) dem veröffentlichten Ziel. Das Ziel verfehlten mithin 20 Unternehmen (= 69,0 Prozent der Unternehmen mit einer veröffentlichten Zielgröße). Von diesen Unternehmen veröffentlichte nur die Hälfte hierfür eine Begründung.

2018	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**	**9**	**20**	**10**	**10**
ohne Angabe einer Frist	7	3	4	2	2
Frist bis 30.06.2017	21	6	15	8	7
Frist zum 30.06.2017	0	0	0	0	0
Frist länger als der 30.06.2017	1	0	1	0	1
	29	**9**	**20**	**10**	**10**

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes setzten sich 45 Unternehmen (= 12,2 Prozent aller börsennotierten und betrachteten 368 Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr. 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 45 Unternehmen konnten lediglich 7 Unternehmen (= 15,6 Prozent) Gründe dafür anführen.

2018	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
Erste Führungsebene	**45**	**0**	**45**	**38**	**7**
ohne Angabe einer Frist	7	0	7	7	0
Frist bis 30.06.2017	34	0	34	27	7
Frist zum 30.06.2017	0	0	0	0	0
Frist länger als der 30.06.2017	4	0	4	4	0
	45	**0**	**45**	**38**	**7**

Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes setzten sich 66 Unternehmen (= 17,9 Prozent aller börsennotierten und betrachteten 368 Unternehmen) eine Zielgröße von 30 Prozent oder mehr. Die tatsächliche Besetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes entsprach für kein Unternehmen der gesetzten Zielgröße von 30 Prozent. Insgesamt wurden die Zielgrößen vollständig verfehlt und von den 66 Unternehmen konnten lediglich 10 Unternehmen (= 15,2 Prozent) Gründe dafür anführen.

2018	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
Zweite Führungsebene	**66**	**0**	**66**	**56**	**10**
ohne Angabe einer Frist	6	0	6	6	0
Frist bis 30.06.2017	54	0	54	44	10
Frist zum 30.06.2017	0	0	0	0	0
Frist länger als der 30.06.2017	6	0	6	6	0
	66	**0**	**66**	**56**	**10**

X. Vergleich der Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017

Für die Unternehmen, die einer festen Quote unterliegen, konnten die Angaben der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 ausgewertet werden. Diese werden im Folgenden einem dreijährigen Vergleich unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen. Es werden die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 identisch waren oder deren Rechtsnachfolger darstellen.

Der Anteil der weiblichen Besetzung der Aufsichtsräte erhöhte sich um 30,2 Prozent (= Pro-Kopf-Erhöhung um 116 Personen) seit dem Geschäftsjahr 2015; die Quote stieg von 25,0 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 32,3 Prozent im Geschäftsjahr 2017 um 7,3 Prozentpunkte. In ostdeutschen Unternehmen war die Steigerung mit 6,8 Prozentpunkten nur leicht geringer als in westdeutschen Unternehmen mit 7,3 Prozentpunkten.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder	**1.535**		**1.538**		**1.548**			**13**	**0,8%**
davon männliche Mitglieder	1.151	75,0%	1.077	70,0%	1.048	67,7%	-7,3%	-103	-8,9%
davon weibliche Mitglieder	384	25,0%	461	30,0%	500	32,3%	7,3%	116	30,2%

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**24**		**22**		**22**			**-2**	**-8,3%**
davon männliche Mitglieder	18	75,0%	15	68,2%	15	68,2%	-6,8%	-3	-16,7%
davon weibliche Mitglieder	6	25,0%	7	31,8%	7	31,8%	6,8%	1	16,7%
Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**1.511**		**1.516**		**1.526**			**15**	**1,0%**
davon männliche Mitglieder	1.133	75,0%	1.062	70,1%	1.033	67,7%	-7,3%	-100	-8,8%
davon weibliche Mitglieder	378	25,0%	454	29,9%	493	32,3%	7,3%	115	30,4%

Seit dem Geschäftsjahr 2015 wurden 15 Vorstandsposten zusätzlich mit Frauen besetzt; die Quote stieg seit dem Geschäftsjahr 2015 um 3,0 Prozentpunkte auf insgesamt 8,5 Prozent. In ostdeutschen Unternehmen wurde kein weibliches Vorstandsmitglied gewählt.

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder	**458**		**477**		**472**			**14**	**3,1%**
davon männliche Mitglieder	433	94,5%	437	91,6%	432	91,5%	-3,0%	-1	-0,2%
davon weibliche Mitglieder	25	5,5%	40	8,4%	40	8,5%	3,0%	15	60,0%

	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Quote	Köpfe	in %
Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	**3**		**4**		**3**			**0**	**0,0%**
davon männliche Mitglieder	3	100,0%	3	75,0%	3	100,0%	0,0%	0	0,0%
davon weibliche Mitglieder	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen	**455**		**473**		**469**			**14**	**3,1%**
davon männliche Mitglieder	430	94,5%	434	91,8%	429	91,5%	-3,0%	-1	-0,2%
davon weibliche Mitglieder	25	5,5%	39	8,2%	40	8,5%	3,0%	15	60,0%

Für die Vorstandsposten sank der Anteil der Unternehmen, die Angaben zur Zielerreichung formulieren, seit dem Geschäftsjahr 2015 leicht. Der Anteil der Unternehmen, die eine Zielgröße von 0 Prozent meldeten, ist mit ca. 62 Prozent im Mittelwert in den jeweiligen Geschäftsjahren konstant hoch.

Zielsetzungen für den Vorstand	Geschäftsjahr 2015		Geschäftsjahr 2016		Geschäftsjahr 2017		Gesamtänderung		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Quote	Anzahl	in %
gesamt	**103**		**104**		**104**			**1**	**1,0%**
Anwendungsquote des FüPoG	**92**	**89,3%**	**92**	**88,5%**	**91**	**87,5%**	**-1,8%**	**-1**	**-1,1%**
ohne Angaben	9	8,7%	12	11,5%	13	12,5%	3,8%	4	44,4%
mit ablehnender Angabe	2	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	-1,9%	-2	-100,0%
mit Angaben	92	89,3%	92	88,5%	91	87,5%	-1,8%	-1	-1,1%
Unternehmen	**103**	**100,0%**	**104**	**100,0%**	**104**	**100,0%**	**0,0%**	**1**	**1,0%**
Ziel = 0 %	58	63,0%	57	62,0%	56	61,5%	-1,5%	-2	-3,4%
Ziel > 0 %	34	37,0%	35	38,0%	35	38,5%	1,5%	1	2,9%
Unternehmen mit Zielen	**92**	**100,0%**	**92**	**100,0%**	**91**	**100,0%**	**0,0%**	**-1**	**-1,1%**
Ziel bis 15 % incl.	12	13,0%	14	15,2%	14	15,4%	2,3%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	13	14,1%	12	13,0%	12	13,2%	-0,9%	-1	-7,7%
Ziel bis 25 % incl.	4	4,3%	4	4,3%	4	4,4%	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 30 %	2	2,2%	1	1,1%	1	1,1%	-1,1%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	3	3,3%	4	4,3%	4	4,4%	1,1%	1	33,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**34**	**37,0%**	**35**	**38,0%**	**35**	**38,5%**	**1,5%**	**1**	**2,9%**
Ziel bis 15 % incl.	12	35,3%	14	40,0%	14	40,0%	4,7%	2	16,7%
Ziel bis 20 % incl.	13	38,2%	12	34,3%	12	34,3%	-3,9%	-1	-7,7%
Ziel bis 25 % incl.	4	11,8%	4	11,4%	4	11,4%	-0,3%	0	0,0%
Ziel bis 30 %	2	5,9%	1	2,9%	1	2,9%	-3,0%	-1	-50,0%
Ziel 30 % oder mehr	3	8,8%	4	11,4%	4	11,4%	2,6%	1	33,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	**34**	**100,0%**	**35**	**100,0%**	**35**	**100,0%**	**-**	**1**	**2,9%**

XI. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden 2.101 Unternehmen ermittelt, die für das Geschäftsjahr 2017 vom FüPoG erfasst wurden.

Von diesen Unternehmen sind 1.586 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert worden. 174 dieser 1.586 Unternehmen sind zugleich auch börsennotiert. Mithin sind 1.412 der hier ausgewerteten Unternehmen nur mitbestimmt und nicht auch börsennotiert. Von diesen 174 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert sind, unterfallen 107 der festen Quote, da sie auch paritätisch mitbestimmt sind; entsprechend unterliegen 67 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 294 der 2.101 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).

395 Unternehmen sind börsennotiert. Wie bereits erwähnt sind davon 174 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis sind also 221 Unternehmen nur börsennotiert und unterliegen keinem Mitbestimmungsregime.

betrachtete Unternehmen, insgesamt	**2.101**
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	174
nur börsennotierte Unternehmen	221
nur mitbestimmte Unternehmen	1.412
weder börsennotierte noch mitbestimmte Unternehmen	294

Der Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 (siehe oben unter A. VII.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Monitoringberichten über das Geschäftsjahr 2015 und 2016 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 1.605 Unternehmen in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 einbezogen.

Zusätzlich konnten für börsennotierte Unternehmen die Daten für das Geschäftsjahr 2018 ausgewertet werden.[29] Daher umfasst dieser Bericht zusätzlich einen Vierjahresvergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2018 für börsennotierte Unternehmen (siehe oben unter A. VIII.). In diesen Vergleich wurden wiederum nur solche Unternehmen einbezogen, für die Daten aus allen vier 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 2017.

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 umfasst die börsennotierten Gesellschaften, die bis zum 30. April 2018 mit Abschlussstichtag zum 31. Dezember 2017 für das Geschäftsjahr 2017 FüPoG-relevante Angaben veröffentlichen mussten, sowie mitbestimmte Unternehmen, die bis zum 31. Dezember 2018 mit Abschlussstichtag zum 31.Dezember 2017 ihrer Berichtspflicht für das Geschäftsjahr 2017 nachgekommen sind.

[29] Zum Zeitraum der Datenerhebung siehe unter XI 3.a., S. 75.

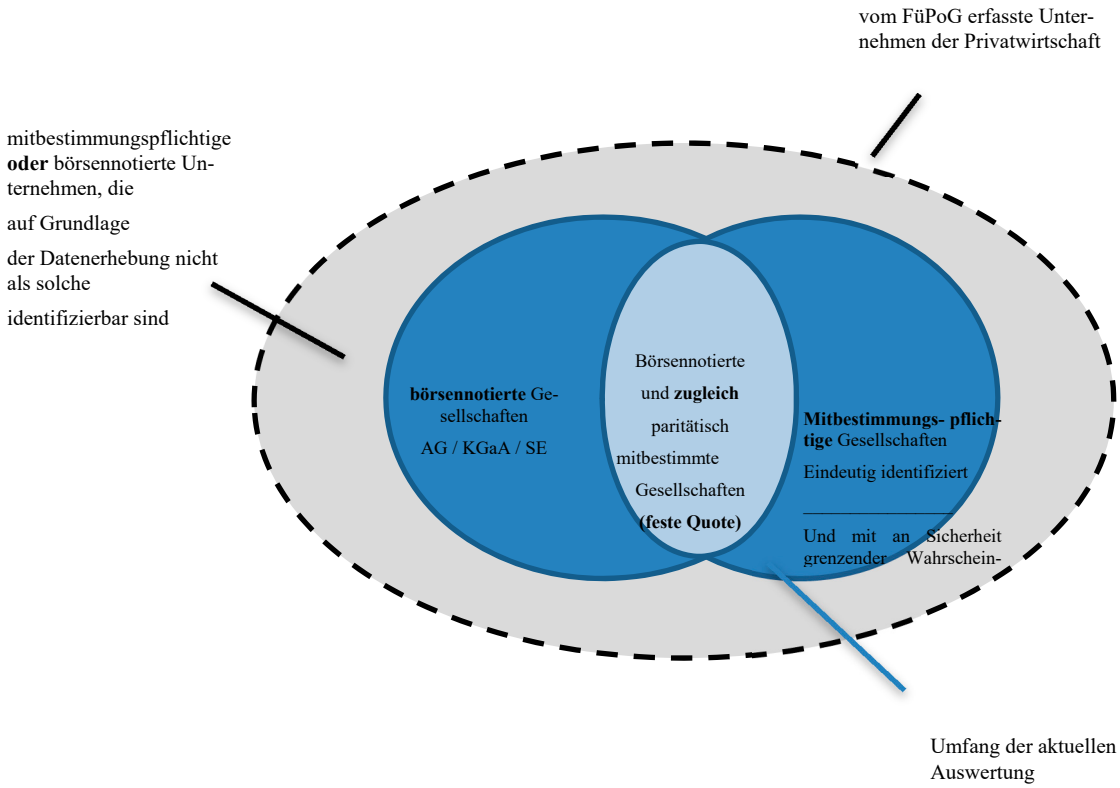


Abb. 1: Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

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

Nach den insoweit relevanten Vorgaben des § 289f Absatz 2 Nummer 4 und 5 HGB sind folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter sowie mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:[30]

- 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.
- 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 15. Mai 2019 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, wurden – wenn möglich – durch Internetrecherchen Daten erhoben. Der zusätzliche Abgleich der auf den Internetpräsenzen der jeweiligen Unternehmen veröffentlichten Daten fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu spä-

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

teren 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 gem. § 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 2018. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 31. August 2018 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.[31]

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 2018. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. November 2017 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2017 in die Auswertung mit einbezogen, sofern diese bereits vorlagen.

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

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 4.975 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert identifiziert werden konnten (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, i.e. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein dem jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.[32]

Von diesen 4.975 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (2.101) 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.

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

---

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

[32] S. 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. 18.07.2017 – C-566/16 – Erzberger/TUI AG, die diese Rechtsauffassung stützen. Kritisch hierzu allerdings *Habersack*, Germany first?, NZG 2017, 1021.

b) Identifizierung börsennotierter Unternehmen

Insgesamt konnten 441 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, von denen 395 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 2018, 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 miteinbezogen, die zwar einen Rückzug von der Börse eingeleitet haben (De-Listing), dieser aber noch nicht abgeschlossen ist, da das relevante Merkmal der Börsennotierung erst mit vollständigem Rückzug von der Börse entfällt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten und der stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft ist die Zahl der 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 damit insgesamt 44 Unternehmen nicht berücksichtigt.

Insgesamt wurden daher 395 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 174 Unternehmen auch mitbestimmt. Von diesen 174 Unternehmen unterfallen 107 der festen Quote. 67 Unternehmen sind demnach börsennotiert und mitbestimmt und unterliegen nicht der festen Quote. Davon sind 221 Unternehmen nur börsennotiert.

Wenn im Rahmen dieses Berichts von börsennotierten Unternehmen die Rede ist, sind damit alle börsennotierten Unternehmen gemeint, auch die 174 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 174 Unternehmen werden zugleich auch bei den mitbestimmten Unternehmen erfasst.

Bei der Datenerhebung mit Stichtag 15. Mai 2019 in Bezug auf das Geschäftsjahr 2017 wurden insgesamt 395 auswertbare börsennotierte Unternehmen identifiziert. Da die Daten für das Geschäftsjahr 2018, wie bereits erläutert, lediglich für den Vierjahresvergleich der börsennotierten Unternehmen (unter A.VIII.) verwendet wurden, wurden lediglich die Unternehmen berücksichtigt, deren Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2018 bereits Eingang in die entsprechenden Monitoring-Berichte der Bundesregierung gefunden haben. Insgesamt wurden deshalb nur 368 börsennotierte Unternehmen in den Vergleich einbezogen.

c) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

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

Nur 111 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 1.990 Unternehmen (= 2.101 Unternehmen abzüglich 111 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Mitarbeitern) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 294 Unternehmen, bei denen nicht eindeutig auf ein bestimmtes Mitbestimmungsregime geschlossen werden konnte. Entweder haben diese Unternehmen positive Angaben zur Geltung eines Mitbestimmungsregimes gemacht oder es konnte im Wege des Rückschlusses auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen werden. Diese Unternehmen wurden zwar in die Gesamtauswertung einbezogen, aber nicht soweit die Gruppe „mitbestimmte Unternehmen“ gesondert untersucht wird, um den Aussagegehalt der Studie nicht zu verwässern. Das heißt, die absolute Zahl aller untersuchten Unternehmen (2.101) ist um 294 Unternehmen größer als die Summe der nur

mitbestimmten und nicht börsennotierten (1.412), der nur börsennotierten Unternehmen (221) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (174).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1586 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 174 Unternehmen, die sowohl als mitbestimmt als auch als börsennotiert erfasst sind.

d) Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen

Der Status der paritätischen Mitbestimmung wurde anhand der gemeldeten Beschäftigtenzahl sowie der Branche der Gesellschaft ermittelt. Hierbei ist wiederum zu berücksichtigen, dass keine vollständigen öffentlichen Informationen dazu vorliegen, wie zwischen in- und ausländischen 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, die der fixen Quote unterliegen. Von diesen Unternehmen haben 27 Angaben zu inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht (entspricht 25,2 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.[33] Für das Auswärtige Amt werden seit 2018 erstmalig neben der Zentrale des Auswärtigen Amtes auch die Auslandsvertretungen betrachtet.

Ebenfalls die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, 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).

Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Gleichstellungsindex 2018 und Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre

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

Wie in den zwei Vorjahren beschäftigten nur drei der obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer (2015 waren es zwei). Dies waren der BRH mit 42 Prozent (2015: 42 Prozent, 2016, 2017: 41 Prozent), die BfDI mit 44 Prozent (2016: 41 Prozent, 2017: 42 Prozent) sowie das AA mit 49 Prozent (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017:51 Prozent). Das BMVg erreichte erstmals einen paritätischen Frauenanteil an Beschäftigung (2015: 47 Prozent, 2016: 48 Prozent, 2017: 49 Prozent). [34] Der Frauenanteil bei der BBk lag seit 2015 unverändert bei 44 Prozent.

Einen Rückschritt in der Gleichstellung zeigte 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 verringerte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vorjahresvergleich insgesamt um einen Prozentpunkt auf 45 Prozent, nachdem er zuvor seit 2015 jährlich um jeweils einen Prozentpunkt angestiegen war (2015: 44 Prozent, 2016: 45 Prozent, 2017: 46 Prozent). Die Anzahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt sind, blieb wie in den zwei Vorjahren konstant bei 15 Behörden (2015 waren es 17). Im Einzelnen waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem unterrepräsentiert beim AA mit 35 Prozent, beim BMVg mit 37 Prozent (2015: 31 Prozent, 2016: 33 Prozent, 2017: 36 Prozent) und beim BRH sowie bei der BfDI mit jeweils 38 Prozent (BRH in 2015, 2016: 34 Prozent, 2017: 38 Prozent; BfDI in 2016: 35 Prozent, 2017: 33 Prozent). Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm weiterhin das BMFSFJ mit 73 Prozent (2015, 2016: 70 Prozent, 2017: 71 Prozent) ein, wie in den Vorjahren gefolgt vom BMG mit unverändert 61 Prozent (2015: 60 Prozent, 2016, 2017: 61 Prozent).

Dennoch überstieg in zwölf der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe den Vorjahreswert. Einen kräftigen Zuwachs erfuhr dabei vor allem die BfDI auf 38 Prozent (2016: 35 Prozent, 2017: 33 Prozent).

---

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

[34] Der paritätische Frauenanteil ergibt sich ohne Berücksichtigung der Soldatinnen und Soldaten, die nicht zu den Beschäftigten i. S. d. § 3 Nr. 4 BGleiG zählen.

In den obersten Bundesbehörden waren 2018 insgesamt 34 Prozent der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich somit der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt, nachdem er zuvor jährlich um jeweils einen Prozentpunkt angestiegen war (2015: 33 Prozent, 2016: 34 Prozent; 2017: 35 Prozent). Die Verringerung ist auf die erstmalige Erfassung der Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amtes zurückzuführen. Betrachtet man den Frauenanteil an Leitungsfunktionen ohne das Auswärtige Amt, lag dieser bei 37 Prozent und steigerte sich gegenüber 2017 um einen Prozentpunkt. Insgesamt beschäftigten weiterhin 22 der 24 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen. Lediglich das BVerfG mit 55 Prozent (2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 60 Prozent) und das BMFSFJ mit 60 Prozent (2015: 55 Prozent, 2016, 2017: 56 Prozent) beschäftigten in Führungspositionen mehr Frauen als Männer, das BVerfG bei einem Frauenanteil von 50 Prozent im höheren Dienst und das BMFSFJ bei einem Frauenanteil von 73 Prozent im höheren Dienst.

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen in 11 der obersten Bundesbehörden, allen voran um jeweils vier Prozentpunkte im BMFSFJ auf 60 Prozent, im BKAmt auf 33 Prozent und im BRH auf 27 Prozent. Im BR blieb der Frauenanteil an Leitungsfunktionen im Vorjahresvergleich mit 47 Prozent konstant (2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 47 Prozent). Einen deutlichen Rückgang um sechs Prozentpunkte auf 55 Prozent verzeichnete hingegen das BVerfG (2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 60 Prozent). Ganz überwiegend lag in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen im höheren Dienst unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. In dieser wichtigen Teilgruppe – den Führungskräften der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst – zeigte sich danach immer noch eine deutliche strukturelle Benachteiligung von Frauen. Lediglich das BVerfG hatte mit 55 Prozent einen höheren Frauenanteil an Leitungsfunktionen im höheren Dienst gegenüber dem Frauenanteil an dieser Laufbahngruppe, der bei 50 Prozent liegt.

Je höher die Hierarchieebene (von der Referatsleitungs- über die Unterabteilungsleitung- hin zur Abteilungsleitungsebene und beamtete Staatssekretäre / Staatsekretärinnen), desto geringer ist regelmäßig der Frauenanteil an Führungspositionen. Im Durch-schnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 37 Prozent, der an Unterabteilungsleitungen hingegen bei nur 25 Prozent. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde ein Frauenanteil von 30 Prozent und für die Staatssekretärsebene von nur 16 Prozent erreicht.

Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden die Gleichstellung nicht auf allen Führungsebenen vorangekommen, sodass weiterhin ein Ungleichgewicht und damit nach wie vor Verbesserungsbedarf besteht. Auf der Ebene der Referatsleitungen stieg der Frauenanteil seit 2015 insgesamt um zwei Prozentpunkte auf 37 Prozent an. Er stagnierte in 2018 jedoch im Vergleich zum Vorjahr (2015: 35 Prozent, 2016: 36 Prozent, 2017: 37 Prozent). Bei den Unterabteilungsleitungen sank der Frauenanteil mit 25 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte, nachdem er zuvor jährlich angestiegen war (2015: 23 Prozent, 2016: 26 Prozent, 2017: 27 Prozent). Bei den Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren hingegen konnte mit 30 Prozent der positive Trend fortgesetzt werden (2015: 25 Prozent, 2016: 28 Prozent, 2017: 29 Prozent). Auf der Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wiederum wurde mit 16 Prozent ein deutlicher Rückschritt um 5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet, nachdem der Frauenanteil dort zuvor jährlich angestiegen war (2015: 18 Prozent, 2016: 20 Prozent, 2017: 21 Prozent).

Die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen stieg somit gegenüber dem Vorjahr noch um einen Prozentpunkt auf 11 Prozentpunkte an (2015: 12 Prozentpunkte, 2016, 2017: zehn Prozentpunkte).

Mit Blick auf die Referatsleitungen verzeichneten den höchsten Frauenanteil mit jeweils 60 Prozent das BVerfG (2015, 2016: 56 Prozent, 2017: 60 Prozent) und das BMFSFJ (2015, 2016: 57 Prozent, 2017: 58 Prozent), gefolgt mit jeweils 50 Prozent vom BMBF (2015: 48 Prozent, 2016: 49 Prozent, 2017: 51 Prozent) und dem BR (2015, 2016: 53 Prozent, 2017: 50 Prozent).

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

Den höchsten Frauenanteil unter den Abteilungsleitungen verzeichnet das BMJV mit 67 Prozent (2015: 43 Prozent, 2016, 2017: 57 Prozent), gefolgt von dem BMFSFJ mit weiterhin 60 Prozent (2015: 50 Prozent, 2016, 2017: 60 Prozent;) und dem BMZ mit ebenfalls weiterhin 60 Prozent (2015, 2016: 50 Prozent, 2017: 60 Prozent) sowie dem BPA mit 57 Prozent (2015, 2016: 33 Prozent, 2017: 38 Prozent). Somit besetzten nur vier oberste Bundesbehörden mehr Abteilungsleitungen mit Frauen als mit Männern. Eine paritätische Geschlechterverteilung auf dieser Ebene verzeichneten BT (2015, 2016, 2017: 50 Prozent) und das BMAS (2015, 2016: 29 Prozent, 2017: 43 Prozent).

Bei den (vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2018 erfolgten) beruflichen Aufstiegen lag der Frauenanteil bei insgesamt rund 53 Prozent (2015: 53 Prozent, 2016: 54 Prozent, 2017: 58 Prozent) und ging damit gegenüber den Vorjahren zurück. Der Anteil entsprach somit dem allgemeinen Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung von 53 Prozent in den obersten Bundesbehörden, sodass in einer nicht weiter ausdifferenzierten Gesamtbetrachtung zunächst keine Benachteiligung zu erkennen ist. In den entsprechenden Vorjahreszeiträumen entsprach der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen jeweils dem an der Gesamtbeschäftigung, außer im letzten Jahr, als der Frauenanteil an den beruflichen Aufstiegen den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um vier Prozentpunkte überstieg.

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

Deutlich zu erkennen ist: Im höheren Dienst nahm der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen ab. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Unterabteilungsleiterinnen ist mit 7 Prozent um gut zwei Drittel niedriger als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Referatsleiterinnen (24 Prozent). Dagegen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Referats- und Unterabteilungsleitern auf mit jeweils 4 Prozent auf einem niedrigen Niveau. Neu ist, dass 2 Prozent der Frauen auf der Ebene der Abteilungsleiterinnen (einschließlich Direktorinnen) in Teilzeit arbeiten. In der darüber liegenden Führungsebene befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit. Teilzeit ist damit weiterhin ein Hemmnis für die Betrauung mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zu den weiteren Ergebnissen des Gleichstellungsindex 2018 wird auf den Anhang 1 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 2018 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2017.

II. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz hat das Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes von 1994 modernisiert und fortentwickelt. Es ist weniger verfahrens- und stärker ergebnisorientiert ausgerichtet als sein Vorgängergesetz. Der Begriff der „Gremien“ ist klarer definiert, zudem wird zwischen Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien unterschieden. Im Unterschied zur früheren Rechtslage sind vom Gesetz auch Aufsichtsgremien erfasst, deren Mitglieder vollständig oder zum Teil durch Wahl bestimmt werden. Für diese Gremien gilt ab 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.

Es ist das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien ab dem 1. Januar 2018 gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG auf 50 Prozent zu erhöhen. Bei einer ungeraden Zahl von Mitgliedern, die der Bund zu bestimmen hat, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern 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 werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen bei der Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze sukzessive zu steigern.

Die Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gelten auch dann, wenn ein Gremium den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften (Quoten- sowie verbindliche Zielvorgaben) unterliegt. Dementsprechend hat einerseits der Aufsichtsrat einer 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.

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

III. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben insgesamt 540 Gremien gemeldet. Von diesen waren 338 Aufsichtsgremien und 202 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. Seit dem 1. Januar 2018 ist es gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien auf 50 Prozent zu erhöhen.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2018 338 Aufsichtsgremien gemeldet. Dies waren 62,6 Prozent aller gemeldeten 540 Gremien.

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Sitzen des Bundes

Bei 104 der 338 Aufsichtsgremien (30,8 Prozent) konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 524 Mitglieder bestimmen. Insgesamt wurden von den 524 Mandaten 218 (41,6 Prozent) von Frauen und 306 (58,4 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 79 der 104 Aufsichtsgremien (76,0 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 406 Sitzen des Bundes wurden die Mindestanteile eingehalten. Hier war das Verhältnis 186 Frauen (45,8 Prozent) zu 220 Männer (54,2 Prozent). In 64 der 104 Aufsichtsgremien war zum Stichtag sogar entweder die paritätische Vertretung beider Geschlechter oder ein Ungleichgewicht von nur einem Sitz erreicht mit insgesamt 136 Frauen und 157 Männern.

In 25 der Aufsichtsgremien (24 Prozent) mit insgesamt 118 Sitzen des Bundes waren die Mindestanteile zum Stichtag noch nicht erreicht. In 19 Aufsichtsgremien wurden die Mindestanteile bezüglich des Frauenanteils (12 Mandate von Frauen im Verhältnis zu insgesamt 94 Sitzen des Bundes) und in sechs Aufsichtsgremien bezüglich des Männeranteils (vier Mandate von Männern im Verhältnis zu insgesamt 24 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 234 der 338 Aufsichtsgremien (69,2 Prozent) hat der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmt. Insgesamt betraf dies 316 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 316 Mandaten 125 (40,0 Prozent) von Frauen und 191 (60,4 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Der Frauenanteil betrug in allen Aufsichtsgremien 40,8 Prozent (343 Köpfe), der Männeranteil betrug 59,2 Prozent (497 Köpfe).

Tabelle 1

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	338	840	343	497
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	234	316	125	191
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	104	524	218	306
Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	64	293	136	157
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	79	406	186	220
Gremien, bei denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht waren	25	118	32	86
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	19	94	12	82
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	6	24	20	4

4. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

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

Hinsichtlich der Anzahl reichte die Bandbreite von drei Aufsichtsgremien beim BMZ, BMU und BMFSFJ bis zu 98 beim BMBF. Dieses und die BKM mit 97 Aufsichtsgremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 195 Aufsichtsgremien verantwortlich. Das waren 57,7 Prozent der 338 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 21 Gremien der BKM der Fall.

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

Tabelle 2

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern mit weniger als 30 % Frauen oder Männer
AA	16	2	7	7	5	2
BMAS	6	3	0	3	3	0
BMBF	98	62	21	15	11	4

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
BMEL	9	2	3	4	1	3
BMF	16	1	6	9	8	1
BMFSFJ	3	1	0	2	1	1
BMG	11	7	4	0	0	0
BMI	12	4	0	8	3	5
BMJV	9	4	0	5	5	0
BMU	3	1	0	2	2	0
BMVg	7	0	1	6	6	0
BMVI	21	3	10	8	7	1
BMWi	27	8	8	11	10	1
BMZ	3	0	0	3	3	0
BKM	97	54	22	21	14	7
insgesamt	**338**	**152**	**82**	**104**	**79**	**25**

V. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben 202 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 37,4 Prozent aller 540 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 135 (66,8 Prozent) der 202 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils mindestens drei und insgesamt 1 608 Mitglieder bestimmen.

In 65 der 135 wesentlichen Gremien (48,1 Prozent) mit mindestens drei und insgesamt 666 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. 333 Mandate (50,0 Prozent) wurden von Frauen und 333 (50,0 Prozent) von Männern wahrgenommen.

In weiteren 47 dieser 135 Gremien (34,8 Prozent) mit insgesamt 703 Sitzen war die erste Stufe des § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG von 30 Prozent erreicht. Damit waren die gesetzlichen Mindestanteile in insgesamt 112 wesentlichen Gremien (83,0 Prozent) erreicht.

In 23 (17,0 Prozent) der 135 wesentlichen Gremien mit mindestens drei und insgesamt 239 vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern war weder die Parität noch die 30-Prozentstufe für beide Geschlechter erreicht. Von diesen Mitgliedern waren 79 Frauen (33,1 Prozent) und 160 Männer (66,9 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 67 (33,2 Prozent) der 202 wesentlichen Gremien konnte der Bund jeweils nur ein Mitglied oder zwei Mitglieder bestimmen. Insgesamt betraf dies 87 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 87 Mandaten 37 (42,5 Prozent) von Frauen und 50 (57,5 Prozent) von Männern wahrgenommen.

3. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Insgesamt wurden von den 1.695 Mandaten 787 (46,4 Prozent) von Frauen und 908 (53,6 Prozent) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien ist mit 46,4 Prozent höher als in den vergleichbaren Aufsichtsgremien mit 40,8 Prozent.

Tabelle 3

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	202	1.695	787	908
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	67	87	37	50
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	135	1.608	750	858
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	65	666	333	333
Gremien, bei denen (nur) die 30-Prozentstufe erreicht war	47	703	338	365
Gremien, bei denen eine der Stufen des § 5 II erreicht war	112	1.369	671	698
Gremien, bei denen keine der Stufen des § 5 II erreicht war	23	239	79	160
Gremien, bei denen mindestens 30 % Frauen nicht erreicht waren	17	188	37	151
Gremien, bei denen mindestens 30 % Männer nicht erreicht waren	6	51	42	9

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 40 beim BMG.

Auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Einhaltung der Vorgaben des § 5 Absatz 2 BGremBG gab es Unterschiede: Während das BMVI nur zwei und das BMZ nur ein wesentliches Gremium hatten, in denen sie drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnten, war dies bei 20 Gremien des BMG der Fall.

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

Tabelle 4

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien, mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern, in denen die Parität erreicht war	Gremien, mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern, in denen 30 % für beide Geschlechter erreicht waren
BKAmt	4	0	0	4	1	3
AA	3	0	0	3	2	3
BMAS	8	2	0	6	3	5
BMBF	20	2	8	10	4	8
BMEL	10	0	2	8	1	5
BMF	12	2	3	7	3	4
BMFSFJ	26	3	2	21	10	18
BMG	40	18	2	20	8	18
BMI	19	1	0	18	10	13
BMJV	7	3	0	4	3	4
BMU	3	0	0	3	2	3
BMVg	0	0	0	0	0	0
BMVI	8	6	0	2	0	2
BMWi	17	0	0	17	6	14
BMZ	1	0	0	1	1	1
BKM	24	10	3	11	11	11
insgesamt	**202**	**47**	**20**	**135**	**53**	**112**

VI. Alle Gremien zusammen

1. Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Der Bund konnte in allen Gremien insgesamt 2 535 Mitglieder bestimmen. 1.130 der Mitglieder waren Frauen (44,6 Prozent) und 1.405 Männer (55,4 Prozent). In den Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2.132 Mitglieder bestimmen konnte, waren 968 Frauen (45,4 Prozent) und 1 164 Männer (54,6 Prozent) vertreten.

Alle Institutionen des Bundes haben die Veränderungen in allen Gremien gemeldet. Danach hat sich im Jahr 2018 die Zahl der weiblichen Mitglieder um per Saldo 135 und auch die der männlichen Mitglieder um per Saldo 43 erhöht.

Tabelle 5

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	540	2.535	1.130	1.405
Mit 1-2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	301	403	162	241
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	239	2.132	968	1.164

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	129	959	469	490
Gremien mit jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer	191	1.775	857	918
Gremien, in denen jeweils mindestens 30 % Frauen und Männer nicht erreicht war	48	357	111	246
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Frauen nicht erreicht war	36	282	49	233
Gremien, bei denen der Mindestanteil von 30 % für Männer nicht erreicht war	12	75	62	13

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 vier Gremien beim BMZ und BKAmt bis zu 121 bei der BKM. Diese und das BMBF mit 118 Gremien waren für die Bestimmung von Mitgliedern des Bundes in insgesamt 239 Gremien verantwortlich. Das waren 44,3 Prozent von allen 540 besetzten Gremien insgesamt.

Unterschiedlich war auch die jeweilige Anzahl von Gremien, in denen die Prozentualen Vorgaben des Gesetzes einzuhalten sind. Während die BKM in 32 Gremien drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte, war dies beim BMZ und BKAmt nur in vier Gremien der Fall.

Tabelle 6

Institution	Besetzte Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmt	4	0	0	4
AA	19	2	7	10
BMAS	14	5	0	9
BMBF	118	64	29	25
BMEL	19	2	5	12
BMF	28	3	9	16
BMFSFJ	29	4	2	23
BMG	51	25	6	20
BMI	31	5	0	26
BMJV	16	7	0	9
BMU	6	1	1	5
BMVg	7	0	1	6
BMVI	29	9	10	10
BMWi	44	8	8	28
BMZ	4	0	0	4
BKM	121	64	25	32
insgesamt	**540**	**199**	**102**	**239**

Auch beim auf alle Gremien bezogenen Geschlechterverhältnis sind deutliche Unterschiede erkennbar. Das BMJV hat 32 Frauen und 33 Männer, das BMZ 12 Frauen und 13 Männer als Gremienmitglieder bestimmt. Dieses nahezu ausgeglichene Verhältnis wurde in anderen Institutionen des Bundes noch nicht erreicht.

Tabelle 7

Institution	Gremien mit 1 oder 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAmt	0	0	19	30	19	30
AA	2	14	27	35	29	49
BMAS	3	2	34	44	37	46
BMBF	45	77	48	82	93	159
BMEL	3	9	55	100	58	109
BMF	7	14	32	52	39	66
BMFSFJ	6	2	204	132	210	134
BMG	19	18	128	144	147	162
BMI	0	5	112	169	112	174
BMJV	3	4	29	29	32	33
BMU	0	1	26	21	26	22
BMVg	1	1	13	18	14	19
BMVI	12	17	33	40	45	57
BMWi	4	20	131	184	135	204
BMZ	0	0	12	13	12	13
BKM	57	57	65	71	122	128
insgesamt	**162**	**241**	**968**	**1.164**	**1.130**	**1.405**

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

Sowohl die Aufsichtsgremien als auch die wesentlichen Gremien sind von den Institutionen des Bundes aufzulisten und mit Angabe der durch den Bund zu besetzenden Sitze zu veröffentlichen. Diese Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen und Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2018.

Anhang 1

Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder am 31.12.2018

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmen kann	
	Frauen	Männer
Auswärtiges Amt		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze	2	2
Kuratorium der Internationalen Stiftung für Seerecht	0	1
Kuratorium der Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	4	1
Kuratorium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes	2	4
Kuratorium des Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.	0	2
Kuratorium Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (EVZ)	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
Kuratorium 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-Tschechischen Zukunftsfonds	2	2
Vorstand des Deutsch-Französischen Instituts (DFI)	0	2
Stiftungsrat des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS)	0	2
wesentliche Gremien		
Beirat des Deutsch-Tschechischen Gesprächsforums	6	8
Kuratorium des Deutsch-Israelischen Zukunftsforums	3	3
Vorstand der Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit	1	2
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

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Godeshöhe“ e. V. – Aufsichtsrat	1	0
Neurologisches Rehabilitationszentrum „Godeshöhe“ e. V. – Mitgliederversammlung	0	1
Stiftungsrat der Julius-Axenfeld-Stiftung	1	0
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 Versorgungsruhensgesetzes	–	1
Bundesministerium für Bildung und Forschung		
Aufsichtsgremien		
Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG),Aufsichtsrat	1	2
Bildung und Begabung, Kuratorium	1	0
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	2	3
Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat	2	2
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	0	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	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 Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	0	2
Europäische Synchrottronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	0	1
Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council	1	0
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	0	3

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Futurium, Aufsichtsrat	2	2
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS,) Mitgliederversammlung	0	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSPO), 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	2	2
Stiftung caesar, Stiftungsrat	1	1
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft, Kuratorium	2	5
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	0	1
Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat	1	0
Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung (TWINCORE), Aufsichtsrat	0	1
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI) Bremerhaven, 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 Informationssicherheit (CISPA), Aufsichtsrat	0	1
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	2
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ), Kuratorium	1	1

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
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	0	2
Deutsches Museum (DM), Kuratorium	1	0
Deutsches Museum (DM), Verwaltungsrat	0	0
Deutsches Primatenzentrum (DPZ), Aufsichtsrat	1	0
Deutsches Rheumaforschungszentrum (DRFZ), Stiftungsrat	1	0
Deutsches Schifffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	0	1
FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	1	1
Forschungsverbund Berlin, Kuratorium	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	0
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	2	0
Institut für Plasmaforschung und Technologie (INP), Kuratorium	0	1
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1
Institut photonische Technologien (IPHT), Kuratorium	1	0
Kiepenheuer-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	0	1
Leibniz-Institut für Alternsforschung (FLI), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), Kuratorium	1	0
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik (IAP), Kuratorium	0	1
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Kuratorium	1	0

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
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

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	1	0
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	0	1
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	0	1
Zentrum für Marine Tropenökologie Bremen (ZMT), Aufsichtsrat	0	1
Zoologisches Forschungsmuseum A. Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	0	1
wesentliche Gremien		
Beirat Deutschlandstipendium	1	2
Bioökonomierat	7	10
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hauptausschuss	2	4
Deutscher Ethikrat	5	8
Deutsches Studentenwerk, Kuratorium	1	0
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	1
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 (RfII)	0	2
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	0	3
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	1
Senat der Leibniz-Gemeinschaft (WGL)	1	1
Senat der Max-Planck-Gesellschaft, Berlin (MPG)	1	1
Villa Vigoni, Kuratorium	2	2
Volkswagen-Stiftung, Kuratorium	3	4
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	6	3
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	0	6
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft		
Aufsichtsgremien		
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	0	2
Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Lebensmittel – Systembiologie an der Technischen Universität München	1	1

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Nutztierbiologie (FBN)	0	2
Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e. V. (FNR)	1	5
Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE)	0	1
Verwaltungsrat des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e. V. (KWF)	1	11
Aufsichtsrat des Deutschen Biomasseforschungszentrums gGmbH (DBFZ)	1	4
Verwaltungsrat des Absatzfonds	0	1
Verwaltungsrat der Landwirtschaftlichen Rentenbank	3	3
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat „Ländliche Entwicklung“ (SRLE)	6	4
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	4	11
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	7	12
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	3	7
Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	1	11
Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz (NAP)	4	12
Deutsche Lebensmittelbuch–Kommission	18	14
Tierschutzkommission	6	6
Internationale Walfangkommission (IWC)	1	1
Kommission für die Erhaltung der lebenden Meeresschätze in der Antarktis (CCAMLR)	1	1
Bundesministerium der Finanzen		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH	2	4
Aufsichtsrat der Commerzbank AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG)	2	2
Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG	1	1
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	3	3
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	0	2
Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau–Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV)	3	3
Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	2	2
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
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	1	0
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	0	3
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	4	4
wesentliche Gremien		
Ausschuss für Finanzstabilität (AFS)	–	7
Beirat des Stabilitätsrates	1	1
Direktorium der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	2	4
Interministerieller Lenkungsausschuss des Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetzes	–	4
Kunstbeirat	1	1
Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation	2	1
Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)	–	1
Programmbeirat	1	1
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)	1	4
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT)	2	2
Vorstand der Deutschen Bundesbank	2	1
Wirtschafts– und Finanzausschuss der Europäischen Union (WFA)	–	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
wesentliche Gremien		
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Beirat Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	14	1
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	10	6
Ausschuss für die Bundesjugendspiele	0	1
Entscheidungsgremium der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien	1	0
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) gemäß § 14 Abs. 3 Nr. 3 JMStV (Entsendegremium)	1	1
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	3	0
Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes	1	0
Bundesjugendkuratorium (BJK)	8	7
Sachverständigenkommission für den Kinder- und Jugendbericht	7	7
Beirat des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen	24	17
Stiftungsrat der Bundesstiftung Mutter und Kind	6	3
Kuratorium der Bundesstiftung Mutter und Kind	21	11
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
Stiftungsrat der Conterganstiftung für behinderte Menschen	1	2
Vorstand der Conterganstiftung für behinderte Menschen	2	0
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations– und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	7	7
Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations– und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	6	6
Ausschuss für Mutterschutz (AfM)	10	5
Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1
Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	2	1
Sachverständigenkommission für den 8. Altersbericht der Bundesregierung	5	5
Fachkommission gemäß § 53 Pflegeberufegesetz (PflBG)	8	3
Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexueller Gewalt und Ausbeutung“	25	15

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Bundesministerium für Gesundheit		
Aufsichtsgremien		
EMA-Verwaltungsrat	0	1
Europäische Drogenbeobachtungsstelle – European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD)	1	0
HMGU – Helmholtz Zentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH)	0	1
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e. V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	1	1
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	2	0
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	0	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	0
Kuratorium des Heinrich–Pette–Instituts HPI	2	0
Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB – MED) – Informationszentrum Lebenswissenschaften	1	0
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)	1	0
Verwaltungsrat des Leibniz–Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	0	1
wesentliche Gremien		
Artikel 7 Ausschuss Medical Devices	0	1
Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human– CMDh	0	0
Beirat Unabhängige Patientenberatung	5	7
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)	1	0
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	0
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	0
Expertenbeirat Influenza	6	14
Expertenbeirat des Innovationsausschuss	4	6
Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)	8	3

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Gendiagnostik–Kommission (GEKO)	9	9
Innovationsausschuß	0	2
Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART)	7	10
Kommission Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsmonitoring (GBEMON)	9	10
Kommission Umweltmedizin und Public Health	9	8
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	10	8
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 (NAVKO)	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)	0	0
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	4	9
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	1	1
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	0
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	0	1
Ständige Impfkommission (STIKO)	8	10
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	3	0
Ständiger Ausschuss für Human-Arzneimittel der EU	0	1
Trinkwasserkommission	8	8
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	0	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	0	1
Wissenschaftliche Kommission für ein modernes Vergütungssystem (KOMV)	6	7
Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie	7	7
Wissenschaftlicher Beirat zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs beim Bundesversicherungsamt (BVA)	5	3
Zentrale Ethik–Kommission für Stammzellenforschung (ZES)	3	6

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat		
Aufsichtsgremien		
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	3
Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe	0	1
Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti Doping Agentur“	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	0	1
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz	0	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	0	1
Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik	0	3
Stiftungsrat der Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss	2	1
Kuratorium der Stiftung Deutsches Historisches Museum	1	3
Lenkungsausschuss IGF–D	0	4
wesentliche Gremien		
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	2	3
Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	1	8
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaften	4	5
Bundespersonalausschuss	6	2
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	0	1
IT-Rat	3	14
UP Kritis Rat	3	14
Datenethikkommission	8	8
Fachkommission „Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit“	12	12
Beirat für Raumentwicklung beim BMI	14	14

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Sachverständigenkreis Kunst am Bau	4	4
Expertenkreis Antragsforschung der Forschungsinitiative Zukunft Bau	8	20
Kuratorium Nationale Stadtentwicklungspolitik	11	7
Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat juris GmbH	1	2
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	0
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	3	3
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	3	4
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation (EPO)	0	1
Verwaltungsrat des Amts 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
Kuratorium der Deutschen Stiftung für Internationale Zusammenarbeit e. V. (IRZ)	3	3
wesentliche Gremien		
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	1	–
Haushaltsausschuss des Amts 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		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat BwFuhrparkService GmbH	2	2
Aufsichtsrat BWI Informationstechnik GmbH	2	4
Aufsichtsrat Fernleitungs–Betriebsgesellschaft mbH	2	4
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltlasten mbH	2	3
Aufsichtsrat HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	3	3

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Bw Bekleidungsmanagement GmbH (zuvor LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH)	2	2
Hensoldt Holding Germany GmbH	1	1
Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	2	3
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	4	2
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	3	0
Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG)	1	1
Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG)	1	1
Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	3	2
Aufsichtsrat der VIFG Verkehrsinfrastrukturfinanzierungsgesellschaft mbH	2	3
Aufsichtsrat Toll Collect	1	1
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	0	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Netz AG	1	2
Aufsichtsrat der DB Engeneering & Consulting	2	0
Aufsichtsrat der DB Regio AG	0	2
Aufsichtsrat der Schenker AG	1	1
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	0	2
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	0
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	3	7
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	0	1
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	0	2
Aufsichtsrat der Infrastrukturgesellschaft des Bundes für Autobahnen und andere Bundesfernstraßen (IGA)	3	3
wesentliche Gremien		
Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMVI	5	7
Seeverkehrsbeirat	–	1
Beirat der Stiftung „Schifffahrtsstandort Deutschland“	1	–
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	–

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e. V.	–	1
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart–Ulm GmbH	–	1
Grenzwertkommission (GWK)	1	–
Beirat für Radverkehr	7	11
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH	2	4
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	4	2
Aufsichtsrat Wissenschaftliches Instituts für Infrastruktur und Kommunikationsdienste Consult GmbH	4	2
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)	1	2
Verwaltungsrat ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München (ifo)	0	2
Stiftungsrat – Institut für Weltwirtschaft (IfW)	0	2
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	0	4
Aufsichtsrat Wismut GmbH	2	4
Kuratorium des Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik	0	2
Senat Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.	3	3
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	3	4
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung	1	1
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e. V.	1	1
Vorstand Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.	0	1
Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds	1	1
Verwaltungsrat Rationalisierung- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.	1	0
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)	0	1

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Supervisory Board der European Transonic Windtunnel GmbH (ETW)	0	1
Aufsichtsrat Euler Hermes AG	0	1
Aufsichtsrat DLR Joint Ventures GmbH	0	1
Kuratorium der Stiftung „Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung“	3	6
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	1	4
Monopolkommision	2	3
Expertenkommission zum Monitoring–Prozess „Energie der Zukunft“	–	4
Bundesfachplanungsrat bei der Bundesnetzagentur	5	11
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	8	9
Außenwirtschaftsbeirat beim BMWi	7	7
Beirat „Junge Digitale Wirtschaft“ beim BMWi	12	12
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)	14	13
Auswahljury für den Bundespreis für innovatorische Leistungen für das Handwerk	4	8
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	4	2
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWi (Tourismusbeirat)	10	12
WAR (Wissenschaftlicher Arbeitskreis für Regulierungsfragen)	3	9
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH (GRS)	2	3
Kuratorium der Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	0	1
Aufsichtsrat der Bundes-Gesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	6	4

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
wesentliche Gremien		
Sachverständigenrat für Umweltfragen (SRU)	4	3
Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen (WBGU)	6	3
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU)	8	8
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung		
Aufsichtsgremien		
Aufsichtsrat; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	2	1
Kuratorium des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik (DIE) gGmbH	4	6
Aufsichtsrat der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	2	2
wesentliche Gremien		
Beirat; Deutsches Evaluierungsinstituts der Entwicklungszusammenarbeit gGmbH	4	4
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	2	2
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	1	3
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	–
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	1	–
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	1	2
Deutsche Welle; Rundfunkrat	1	2

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	–	–
Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat	2	–
Deutsches Filminstitut e. V.; Verwaltungsrat	1	–
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	–	2
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	–
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	–
Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium	1	–
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	–	–
Hans-Bredow-Institut; Kuratorium	–	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	–	1
Humboldt Forum Kultur GmbH; Aufsichtsrat	3	1
Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat	1	2
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	–	2
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	–	2
Kleist-Gedenk- und Forschungsstätte (Kleist-Museum); Ausschuss	–	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	1	1
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	3	–
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	–	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	–	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	1	–
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Aufsichtsrat	1	3
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	4	1
Kurt Wolff Stiftung; Kuratorium	–	1

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
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 Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat	1	–
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten; Stiftungsrat	2	–
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium	2	1
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium	1	1
Stiftung Deutsche Kinemathek; Stiftungsrat	2	3
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	2	3
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	5	3

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
Stiftung Haus Oberschlesien; Stiftungsrat	1	–
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	3	3
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	1	–
Stiftung Luthergedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	1	–
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	1	1
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-Eber-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
ZDF; Fernsehrat	1	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 I (Spielfilm)	2	1
Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien; Jury Deutscher Kurzfilmpreis II (Animationsfilm, Experimentalfilm, Dokumentarfilm, Sonderpreis)	2	2
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)	2	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

Institution **Art der Gremien**	**Mitglieder, die der Bund bestimmen kann**	
	Frauen	**Männer**
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	2	2
Deutsche Schillergesellschaft e. V.; Kuratorium	1	1
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	1	1
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH; Gesellschafterversammlung	1	–
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	–	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	–	1
Rundfunk Orchester und Chöre GmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	1	–
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand	–	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	–	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	–	1
Bundeskanzleramt		
wesentliche Gremien		
Rat für Nachhaltige Entwicklung	7	7
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	3	5
Innovationsdialog zwischen Bundesregierung, Wirtschaft und Wissenschaft	5	12
Digitalrat	4	6

Anhang 2

DESTATIS
Statistisches Bundesamt

GLEICHSTELLUNGSINDEX 2018

Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden

2019

wissen.nutzen.

Impressum

Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Internet: www.destatis.de

Autor: Christian Meißmer

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 5. Juni 2019 (Korrektur am 18.06.2019 in Tabelle 2, auf Seite 16)
Artikelnummer: 5799901-18700-4 [PDF]

Mitglied im ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2019

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Einleitung **5**

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2018 . . . . . **6**

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg 6

Frauen in Führungspositionen 6

Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen 8

Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen 11

Vergleich der Ergebnisse 2018 zu denen des Vorjahres **13**

Anhang

Tab 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2018 15

Tab 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2018 16

Tab 3 Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2018 17

Tab 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2017 und 30.6.2018 18

Abkürzungsverzeichnis

Oberste Bundesbehörden:

AA	Auswärtiges Amt
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrates
BRH	Bundesrechnungshof
BT	Bundestagsverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Sonstige Abkürzungen:

BGBl.	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 Gleichstellungsindexes 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 Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

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

Zu den obersten Bundesbehörden gehören neben den 14 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, die Beauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das Auswärtige Amt werden neben der Zentrale erstmals zusätzlich die 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 2018 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 4 entnehmen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2018

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2018 auf insgesamt 28 993 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 15 406 weiblichen Beschäftigten beziehungsweise 53 % 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 66 % und dem BMG mit 64 %. Nur drei der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 42 %, die BfDI mit 44 % sowie das AA mit 49 %. Der Frauenanteil bei der BBk lag bei 44 %.

Bei den vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2018 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 53 %. Der Anteil erreichte somit das gleiche Niveau wie der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Dennoch lag bei 13 der obersten Bundesbehörden der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch war hier die Abweichung im BR und im BPrA: Im BR lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (33 %) um 21 Prozentpunkte und im BPrA (44 %) um 15 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMEL (68 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um zehn Prozentpunkte und im BMU mit neun Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 79 % wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BMG mit 70 %. Nur neun der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

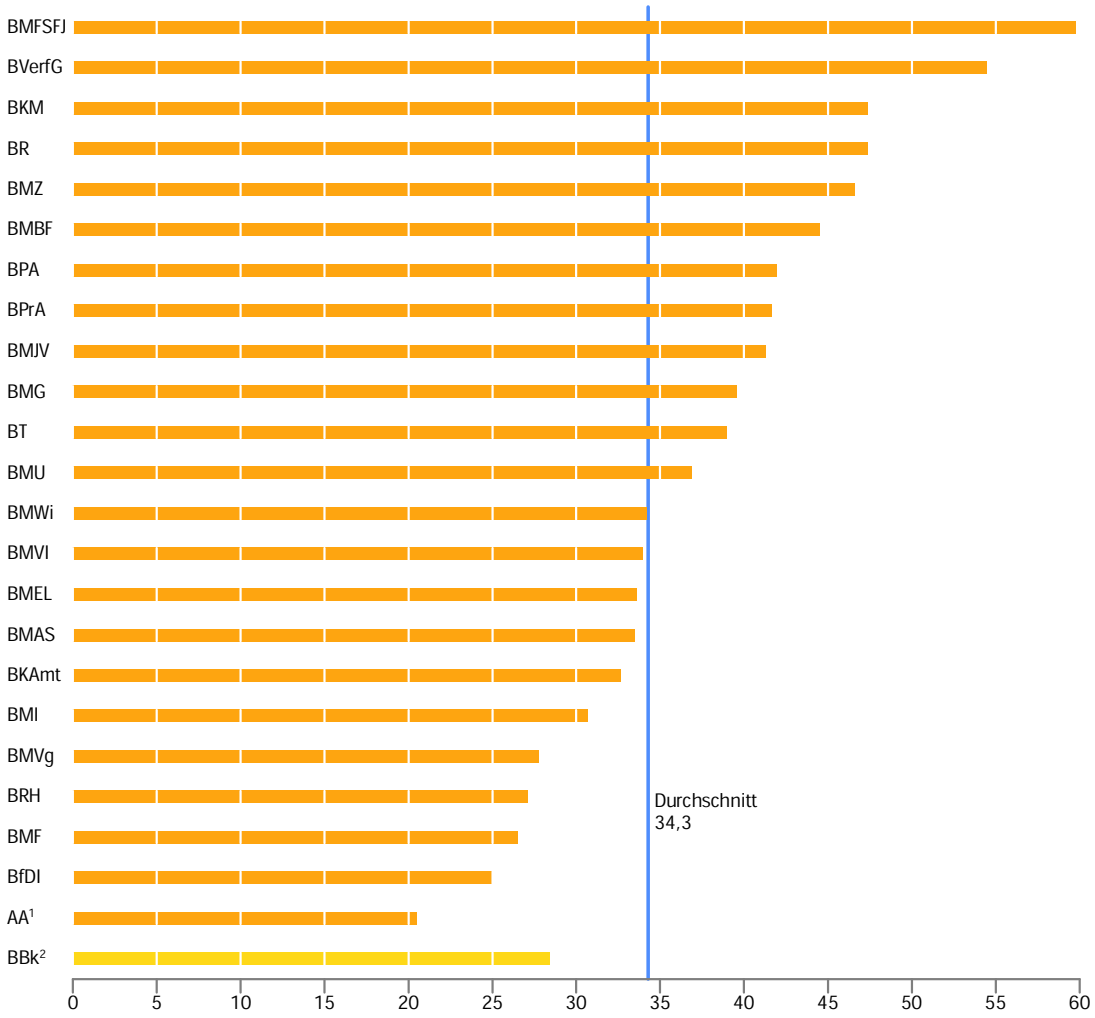
Frauen in Führungspositionen

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, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, waren in dieser Laufbahngruppe zum 30. Juni 2018 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 10 233 Personen beschäftigt, von denen 45 % weiblich waren. Mit Ausnahme des BMZ und des BMFSFJ lag in jeder anderen obersten Bundesbehörde der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. 15 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim AA mit 35 %, beim BMVg mit 37 % und beim BRH sowie bei der BfDI mit jeweils 38 %. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 73 % ein, gefolgt vom BMG mit 61 %. Ebenfalls mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BPA mit 56 %, das BMZ mit einem Anteil von 55 %, die BKM mit 54 % und das BMBF mit 52 %. Das BMEL und das BVerfG erreichten im höheren Dienst jeweils 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 Leitungsämter einbezogen, ohne das jeweils höchste politische Leitungsamt wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre, Präsidentinnen und Präsidenten oder vergleichbare Positionen. Mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben betraut waren zum 30. Juni 2018 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 2 798 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 das AA mit 20 %, die BfDI mit 25 % und das BMF mit 27 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMU mit 37 %, die BT mit 39 % sowie das BMG mit 40 %. Ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 60 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Insgesamt beschäftigten 21 der 23 obersten Bundesbehörden sowie die BBk (28 %) weniger Frauen als Männer in Leitungsfunktionen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 1 Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018
in %



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

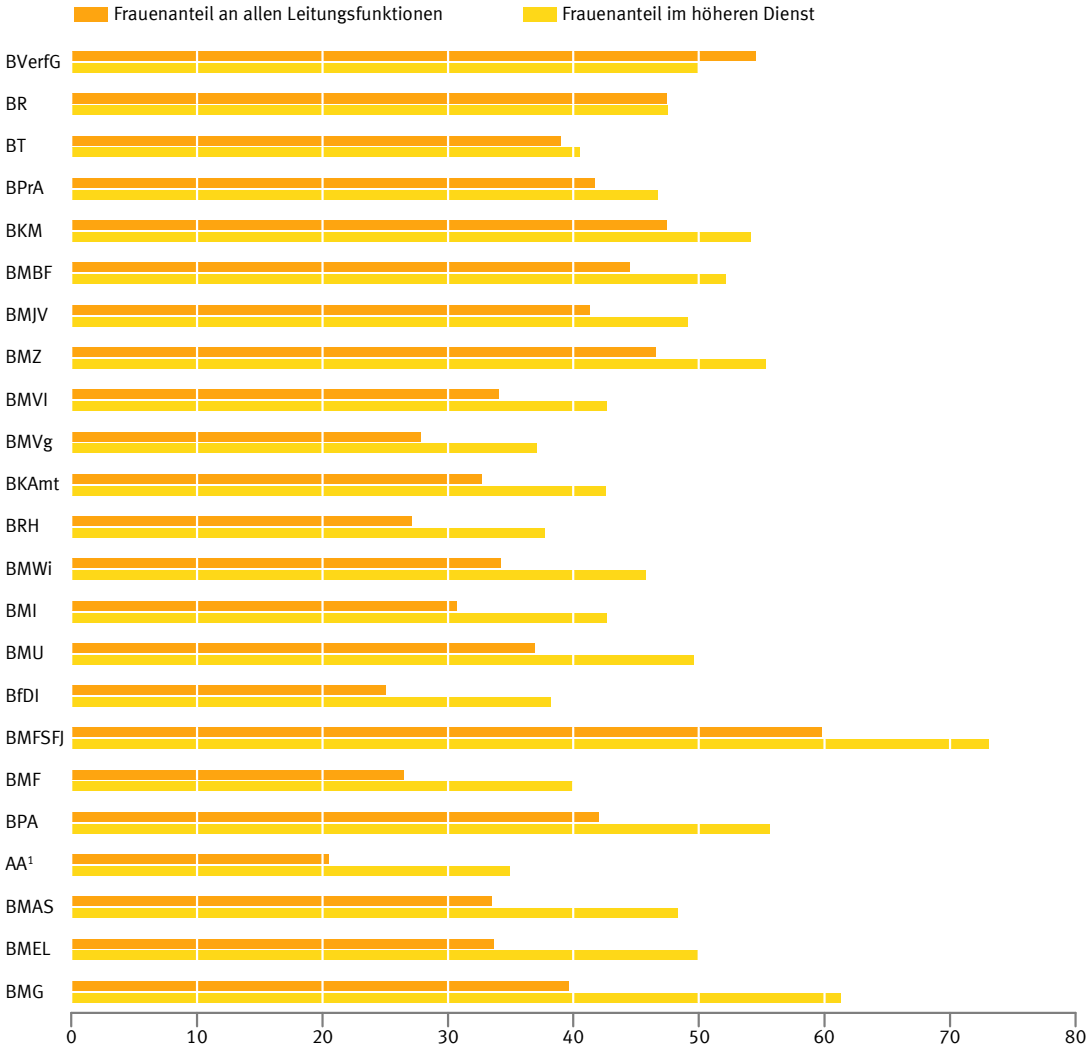
2019 - 08 - 0441

In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen des gehobenen und mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 28,4 %.

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 Leitungsfunktionen.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 2 Frauenanteil im höheren Dienst und dem an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018
in Prozentpunkten



Ohne BBk.
1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2019 - 08 - 0442

Frauen in verschiedenen Leitungsfunktionen

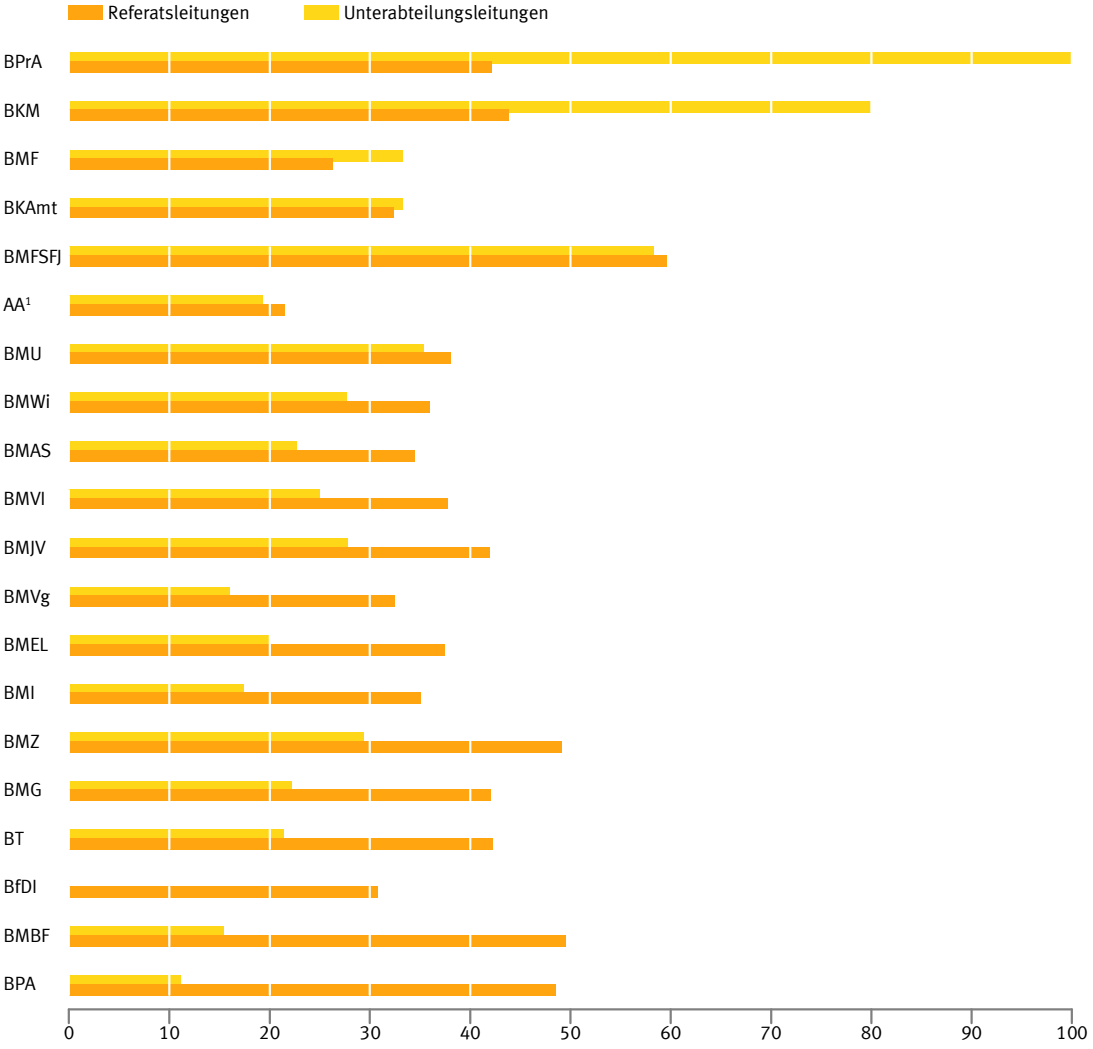
Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zusätzlich an Aussagekraft. Dann zeigt sich häufig, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnimmt. So lag etwa im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 37 %, der an Unterabteilungsleitungen bei nur 25 %. Für Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren wurde nur ein Frauenanteil von 30 % und für die Staatsekretärsebene von nur 16 % erreicht.

Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich eine Überrepräsentanz weiblicher Beschäftigter im BVerfG und im BMFSFJ mit jeweils 60 %, wobei beide obersten Bundesbehörden ohnehin die höchsten Frauenanteile an deren Gesamtbeschäftigten aufwiesen. Eine paritätische Besetzung der Referatsleitungen verzeichneten das BR und das BMBF. Im AA mit 21 %, im BMF mit 26 % und im BRH mit 27 % 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.

Einen höheren Anteil von Frauen, das heißt einen Frauenanteil über 50 %, in den höheren Führungsebenen wiesen das BPrA, die BKM sowie das BMFSFJ 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 % und für das BMFSFJ mit 58 %. Verbesserungsbedarf bei der Besetzung der Unterabteilungsleitungen zeigt sich vor allem für die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Hinsichtlich der Diskrepanz zwischen beiden Führungsebenen war der Abstand besonders groß beim BPA mit 37 Prozentpunkten, beim BMBF mit 34 Prozentpunkten und der BfDI mit 31 Prozentpunkten, wobei bei der BfDI die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt waren.

Abb 3 Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018
in Prozentpunkten



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

2019 - 08 - 0443

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMJV, das BMZ und das BMFSFJ durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMJV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 67 % und beim BMZ und beim BMFSFJ auf jeweils 60 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BMAS und im BT erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es beim BMVI mit 11 %, beim BMEL mit 14 % und beim AA mit 16 %. Auf Staatssekretärsebene fanden sich lediglich in sechs der 20 möglichen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) Frauenbesetzungen. Sowohl beim BMFSFJ als auch im BR war die beamtete Staatssekretärsebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMBF, im BMJV sowie im BMWi zu jeweils 50 % Im BMAS betrug hier der Frauenanteil ein Drittel.

Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleiG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2018 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 980 Personen beziehungsweise 17 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 82 %. Bei Betrachtung der 727 aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % 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 beziehungsweise beurlauben lassen. Für diesen Bericht wurden erstmals die beiden Beurlaubungs- und Freistellungstatbestände getrennt voneinander erfasst. 98 % der betroffenen Beschäftigten waren aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt oder freigestellt, nur 2 % aufgrund von Pflegeaufgaben.

Der hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Freistellung und Beurlaubung dürfte zu den niedrigen Frauenquoten bei Leitungsfunktionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 1 777 zum 30. Juni 2018 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 17 % 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 31 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 6 %. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren 5 % der Frauen im höheren Dienst und nur 1 % der Männer im höheren Dienst.

Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten gingen gerade einmal 271 beziehungsweise 10 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 75 % mehrheitlich Frauen, die eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben. Während sich 21 % 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 %) und auf Ebene der Unterabteilungsleitungen noch 7 % der Frauen (Männer: 4 %), die eine Teilzeit wählten. 2 % der Abteilungsleiterinnen einschließlich Direktorinnen waren in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle Abteilungsleiter einschließlich Direktoren in Vollzeit arbeiteten. In der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit. Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten mit Leitungsfunktion wies das BMJV mit 17 % auf, gefolgt von dem BKAmt und dem BMFSFJ mit jeweils 10 %. Mit jeweils einem Anteil von 2 % waren es die BT, das AA, das BMVI und das BR, welches die niedrigste Quote von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten mit Leitungsfunktion aufwies. Beurlaubungen und Freistellungen fanden sich ausschließlich bei Referatsleiterinnen: Unter 1 % der Frauen in Leitungsfunktionen waren aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt oder freigestellt.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden

Abb 4 Teilzeitanteil bei Frauen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018
in %

Ohne BBk.
1 Einschließlich Auslandsvertretungen.

2019 - 08 - 0444

Vergleich der Ergebnisse 2018 zu denen des Vorjahres

Für diesen Bericht wurden zum 30. Juni 2018 erstmals die Beschäftigen des Auswärtigen Dienstes vollständig erfasst, das heißt neben den Beschäftigten der Zentrale des AA auch die der Auslandsvertretungen. Gegenüber dem Vorjahr verdoppelte sich hierdurch die Zahl der Beschäftigten des AA (nun einschließlich der Auslandsvertretungen) auf 6 672. Insbesondere bedingt durch die zusätzliche Einbeziehung der Auslandsvertretungen sank der Frauenanteil an allen Beschäftigten des AA gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf 49 %, der Frauenanteil an den Beschäftigen des höheren Dienstes und an Leitungsfunktionen um jeweils vier Prozentpunkte auf 35 % und 20 %. Auch die Ergebnisse der Gesamtbetrachtung der obersten Bundesbehörden bleiben von diesem statistischen Sondereffekt nicht unbeeinflusst. Für den Vorjahresvergleich bleibt das AA bei der Gesamtbetrachtung im Folgenden ausgenommen.

Ebenfalls weniger Frauen als Männer beschäftigten weiterhin der BRH (42 %) und die BfDI (44 %). Insgesamt verharrte der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) mit 54 % auf dem Niveau des Vorjahres. Demgegenüber verringerte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) bei den beruflichen Aufstiegen um einen Prozentpunkt auf 55 %, sodass jedoch in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist.

Der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden insgesamt zeigt keine Fortschritte in der Gleichstellung. In dieser Laufbahngruppe belief sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) weiterhin auf 47 %. Dennoch waren es zwölf der 22 obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA), in denen der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert überstieg. Einen kräftigen Zuwachs erfuhr dabei vor allem die BfDI um sechs Prozentpunkte auf 38 %. Zuwächse um jeweils zwei Prozentpunkte ergaben sich neben dem BMFSFJ auf 73 %, dem BPA auf 56 % und dem BMVI auf 43 % auch für das BMEL. Anders als noch im Vorjahr konnte dort ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst erzielt werden. Damit verringerte sich die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk und des AA, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren, um eine auf nunmehr 15 Behörden.

Nach wie vor liegt der Anteil von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben des höheren Dienstes bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2018 deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe. Dieser stieg im Vergleich zum Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) insgesamt um einen Prozentpunkt auf 37 %. In elf der 22 betrachteten obersten Bundesbehörden sowie der BBk erhöhte sich der Frauenanteil in Führungspositionen, allen voran um jeweils vier Prozentpunkte im BMFSFJ auf 60 %, im BKAmt auf 33 % und im BRH auf 27 %. Auf dem Vorjahresniveau ruhte der Anteil an Frauen in Führungspositionen hingegen im BR. Trotz eines deutlichen Rückgangs des Frauenanteils in Führungspositionen um 6 Prozentpunkte auf 55 % im BVerfG waren es zusammen mit dem BMFSFJ weiterhin zwei oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen. Gesondert betrachtet ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) auf nicht allen Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, sodass weiterhin Ungleichgewichte bestehen. Dem Anstieg des Frauenanteils an Referatsleitungen um einen Prozentpunkt auf 39 % stand ein Rückgang des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen um einen Prozentpunkt auf 27 % gegenüber. Lag die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen beider Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) noch bei insgesamt zehn Prozentpunkten, erhöhte sie sich im Berichtsjahr auf elf Prozentpunkte. Wie im Vorjahr wiesen die BKM und das BPrA einen deutlich größeren Anteil von Frauen in der höheren Führungsebene auf, durch den starken Zuwachs des Frauenanteils an Unterabteilungsleitungen im BMFSFJ um zwölf Prozentpunkte auf 58 % waren es nunmehr drei oberste Bundesbehörden, die über mehr Frauen als Männer in Unterabteilungsleitungen verfügen. Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) insgesamt eine Erhöhung des Frauenanteils um drei Prozentpunkte auf gut ein Drittel zu verzeichnen, auf Staatssekretärsebene hingegen ein Rückgang um sechs Prozentpunkte auf 17 %. Mit einem höheren Frauenanteil zeichneten sich auf Ebene der Abteilungsleitungen wie im Vorjahr das BMFSFJ, das BMJV und das BMZ aus, wobei der Frauenanteil im BMJV um zehn Prozentpunkte auf zwei Drittel erhöht werden konnte. Zudem stieg im BPA der Anteil von Frauen an Abteilungsleitungen um 20 Prozentpunkte auf 57 %. Das BMAS erreichte durch eine Steigerung des Frauenanteils um sieben Prozentpunkte eine paritätische Besetzung auf Ebene der Abteilungsleitungen.

Vergleich der Ergebnisse 2018 zu denen des Vorjahres

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk und AA) insgesamt verharrte auf dem Vorjahresniveau von 21 %, der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung auf dem Vorjahresniveau von 82 %. Der Anteil weiblicher Beschäftigter im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, erhöhte sich um einen Prozentpunkt auf 35 %, bei den männlichen Beschäftigten belief er sich weiterhin auf 7 %. Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 4 % auf 198, die der in Teilzeit beschäftigen Männer um 6 % auf 68. Dennoch verharrte der Anteil der Teilzeitbeschäftigung der im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Frauen auf dem Niveau des Vorjahres von 22 %, der entsprechende Männeranteil auf dem Niveau des Vorjahres von 4 %.

Anhangtabellen

Tab 2 **Teilzeitbeschäftigung am 30.6.2018**

Oberste Bundesbehörden	Teilzeitbeschäftigung in %							
	insgesamt	an Leitungsfunktionen	Frauenanteil in %			Männeranteil in %		
			an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Leitungsfunktionen	an Teilzeitbeschäftigung insgesamt	bei Teilzeit im höheren Dienst	bei Teilzeit in Leitungsfunktionen
AA[1]	4,8	1,3	82,2	8,7	5,1	17,8	2,0	0,3
BfDI	16,0	0,0	76,2	19,2	0,0	23,8	11,9	0,0
BKAmt	16,1	11,2	84,1	27,5	25,0	15,9	6,1	4,5
BKM	19,6	5,3	81,5	28,8	11,1	18,5	8,0	0,0
BMAS	20,2	11,4	86,7	38,4	24,5	13,3	9,3	4,8
BMBF	26,6	17,2	86,0	42,4	28,1	14,0	9,0	8,5
BMEL	24,2	13,1	82,9	43,6	29,3	17,1	11,8	4,9
BMF	19,1	5,7	81,1	32,2	14,3	18,9	6,5	2,6
BMFSFJ	26,8	20,6	92,3	42,6	31,3	7,7	9,2	4,7
BMG	19,3	5,7	92,9	34,4	11,9	7,1	4,4	1,6
BMI	18,4	11,0	80,2	36,0	28,0	19,8	8,4	3,5
BMJV	21,9	21,0	87,4	27,2	35,6	12,6	4,2	10,7
BMU	21,5	9,5	85,1	33,6	17,7	14,9	7,9	4,7
BMVI	17,5	3,5	88,8	27,6	4,2	11,2	4,6	3,2
BMVg	9,9	4,3	91,7	23,8	9,4	8,3	2,0	2,4
BMWi	22,0	14,9	81,7	37,2	28,9	18,3	10,0	7,5
BMZ	22,1	15,3	79,0	35,7	23,0	21,0	11,8	8,6
BPA	18,1	14,0	88,0	34,7	28,6	12,0	5,3	3,4
BPrA	11,9	0,0	100	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0
BR	23,7	5,3	74,5	21,1	11,1	25,5	4,8	0,0
BRH	20,8	5,9	72,1	33,6	21,9	27,9	4,7	0,0
BT	26,4	9,8	69,9	37,4	20,8	30,1	8,3	2,7
BVerfG	25,9	27,3	94,0	35,3	50,0	6,0	0,0	0,0
Gesamt[3]	**17,2**	**9,7**	**81,8**	**31,0**	**21,0**	**18,2**	**6,2**	**3,8**
nachrichtlich:								
BBk	21,8	13,8	76,0	37,7[2]	33,0[2]	24,0	9,8[2]	6,2[2]

1 Einschließlich Auslandsvertretungen.
2 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.
3 Lesehilfen:
– Zum 30.6.2018 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 17 % in Teilzeit beschäftigt.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Beschäftigten in Leitungsfunktionen in allen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 10 % in Teilzeit beschäftigt.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 82 % Frauen.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 31 % in Teilzeit beschäftigt.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 21 % in Teilzeit beschäftigt.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 % Männer.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 6 % in Teilzeit beschäftigt.
– Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 % in Teilzeit beschäftigt.

Tab 3 **Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.6.2018**

Oberste Bundesbehörden	Beurlaubte/Freigestellte							
	Anteil an allen Beschäftigten	Frauenanteil	Anteil an Frauen im höheren Dienst	Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen	aufgrund von Familienaufgaben		aufgrund von Pflegeaufgaben	
					Anteil an Beurlaubung/Freistellung gesamt	Frauenanteil	Anteil an Beurlaubung/Freistellung gesamt	Frauenanteil
AA[1]	2,8	82,2	5,4	0,0	100	82,2	0,0	–
BfDI	3,1	75,0	7,7	0,0	100	75,0	0,0	–
BKAmt	2,3	80,0	5,5	0,0	100	80,0	0,0	–
BKM	0,7	100	0,0	0,0	100	100	0,0	–
BMAS	3,6	81,4	7,0	1,9	95,3	80,5	4,7	100
BMBF	3,3	77,8	6,5	3,5	97,2	77,1	2,8	100
BMEL	1,6	100	3,8	0,0	100	100	0,0	–
BMF	2,5	85,1	3,6	0,0	100	85,1	0,0	–
BMFSFJ	4,2	88,6	9,3	1,6	91,4	90,6	8,6	66,7
BMG	3,4	96,0	4,7	2,4	88,0	95,5	12,0	100
BMI	2,5	87,2	3,6	0,0	100	87,2	0,0	–
BMJV	2,9	73,9	5,4	0,0	100	73,9	0,0	–
BMU	2,6	93,9	3,8	0,0	100	93,9	0,0	–
BMVI	2,7	84,2	4,9	2,1	97,4	83,8	2,6	100
BMVg	1,2	88,2	4,0	0,0	82,4	85,7	17,6	100
BMWi	4,1	85,1	9,0	0,0	100	85,1	0,0	–
BMZ	1,9	89,5	2,0	0,0	100	89,5	0,0	–
BPA	2,4	91,7	1,1	0,0	100	91,7	0,0	–
BPrA	2,0	75,0	0,0	0,0	100	75,0	0,0	–
BR	1,5	100	5,3	0,0	100	100	0,0	–
BRH	1,4	82,4	4,2	0,0	100	82,4	0,0	–
BT	1,2	82,9	2,8	0,0	94,3	84,8	5,7	50,0
BVerfG	3,1	100	5,9	0,0	100	100	0,0	–
Gesamt[3]	2,5	84,9	5,0	0,6	97,9	84,8	2,1	86,7
nachrichtlich: BBk	2,6	81,0	4,7[2]	0,0[2]	100	81,0	0,0[2]	–[2]

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

3 Lesehilfen:
- Zum 30.6.2018 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % beurlaubt/freigestellt.
- Zum 30.6.2018 waren von allen beurlaubten/freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 85 % Frauen.
- Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 % beurlaubt/freigestellt.
- Zum 30.6.2018 waren von allen Frauen in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 1 % beurlaubt/freigestellt.
- Zum 30.6.2018 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 98 % aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt/freigestellt.
- Zum 30.6.2018 waren von allen aufgrund von Familienaufgaben beurlaubten/freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBK) 85 % Frauen.
- Zum 30.6.2018 waren von allen beurlaubten/freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2 % aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubt/freigestellt.
- Zum 30.6.2018 waren von allen aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubten/freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBK) 87 % Frauen.

Anhangtabellen

Tab 4 **Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.6.2017 und 30.6.2018**

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %							
	an Beschäftigung		im höheren Dienst		Leitungsfunktionen			
					insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
AA[1]	51,1	48,8	38,7	34,9	24,4	20,5	23,1	19,3
BfDI	42,0	44,3	32,7	38,2	26,7	25,0	0,0	0,0
BKAmt	54,8	54,1	43,6	42,6	28,6	32,7	28,6	33,3
BKM	55,6	55,6	53,0	54,1	44,4	47,4	80,0	80,0
BMAS	58,4	57,9	48,1	48,3	34,3	33,5	25,0	22,7
BMBF	58,6	58,1	54,5	52,1	46,7	44,5	28,6	15,4
BMEL	55,9	57,1	47,9	50,0	33,9	33,6	20,0	20,0
BMF	52,3	53,6	39,0	40,0	26,3	26,5	34,6	33,3
BMFSFJ	71,6	72,1	70,8	73,1	56,3	59,8	46,7	58,3
BMG	64,8	64,2	61,4	61,3	41,5	39,6	36,4	22,2
BMI	51,3	50,9	43,7	42,7	29,7	30,7	14,3	17,4
BMJV	62,3	62,2	48,8	49,1	41,4	41,3	29,4	27,8
BMU	56,3	56,4	49,8	49,6	36,9	36,9	26,1	35,3
BMVI	50,9	51,9	40,4	42,7	31,0	34,0	25,0	25,0
BMVg	49,4	50,1	36,4	37,1	30,0	27,8	16,7	16,0
BMWi	51,9	52,6	45,1	45,7	32,7	34,2	30,0	27,6
BMZ	53,7	54,2	54,0	55,3	45,1	46,6	30,0	29,4
BPA	59,2	59,0	53,2	55,6	38,8	42,0	12,5	11,1
BPrA	60,5	59,9	47,7	46,7	40,9	41,7	100	100
BR	56,8	54,5	47,5	47,5	47,4	47,4	–	–
BRH	41,3	41,7	38,1	37,7	23,1	27,1	–	–
BT	50,9	50,9	40,6	40,5	40,0	39,0	21,4	21,4
BVerfG	68,5	66,3	51,7	50,0	60,0	54,5	–	–
Gesamt	**53,7**	**53,1**	**45,9**	**45,0**	**35,3**	**34,3**	**27,4**	**25,5**
ohne AA	**54,1**	**54,4**	**46,8**	**47,1**	**36,0**	**36,5**	**27,7**	**27,2**
nachrichtlich: BBk	44,3	44,4	43,9[2]	44,1[2]	26,3[2]	28,4[2]	/	/

1 2018 erstmals einschließlich Auslandsvertretungen.
2 Für die BBk werden aufgrund abweichender Strukturen in den Leitungsfunktionen neben dem höheren Dienst auch der gehobene und der mittlere Dienst mit einbezogen.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333