

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|--|-------|
| Abkürzungsverzeichnis | 7 |
| Abbildungsverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft | 10 |
| Tabellenverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft und D) Gremien des Bundes | 17 |
| A) Einleitung und Zusammenfassung | 23 |
| I. Einleitung | 23 |
| II. Zusammenfassung | 27 |
| 1. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft | 28 |
| 2. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes | 34 |
| 3. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – Oberste Bundesbehörden und der nachgeordnete Bereich | 34 |
| 4. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz | 36 |

| | Seite |
|--|-----------|
| 5. Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung | 37 |
| B) Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FÜPoG | 38 |
| I. Ergebnisse | 38 |
| II. Umsetzung des Gesetzes | 43 |
| 1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FÜPoG | 43 |
| 2. Aufsichtsrat | 43 |
| a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern | 43 |
| b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat | 45 |
| c. Beachtung des Verschlechterungsverbots | 47 |
| 3. Vorstand | 48 |
| a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern | 48 |
| b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand | 49 |
| c. Beachtung des Verschlechterungsverbots | 52 |
| 4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 54 |
| a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern..... | 54 |
| b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands | 55 |
| c. Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands | 57 |
| 5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 57 |
| a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern..... | 57 |
| b. Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands | 58 |
| c. Status quo der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands | 60 |
| 6. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen..... | 60 |
| a. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat..... | 60 |
| b. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand..... | 61 |
| c. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 62 |
| d. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 62 |
| III. Struktur der betrachteten Unternehmen..... | 64 |
| 1. Branchen | 64 |
| a. Aufsichtsrat | 64 |

| | Seite |
|--|-------|
| b. Vorstand | 65 |
| c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 66 |
| d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 67 |
| 2. Beschäftigte..... | 68 |
| a. Aufsichtsrat | 68 |
| b. Vorstand | 69 |
| c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 70 |
| d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 71 |
| 3. Umsatzerlöse | 72 |
| a. Aufsichtsrat | 72 |
| b. Vorstand | 73 |
| c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 74 |
| d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands..... | 75 |
| IV. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2020..... | 76 |
| 1. Aufsichtsrat | 78 |
| a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen | 78 |
| b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich..... | 79 |
| c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | 81 |
| d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen | 82 |
| e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen | 83 |
| f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen..... | 84 |
| g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen | 85 |
| h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen..... | 86 |
| 2. Vorstand | 87 |
| a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen | 87 |
| b. Vorstand im Ost-West-Vergleich..... | 88 |
| c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | 90 |
| d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen | 91 |
| e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen | 92 |
| f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen..... | 93 |
| g. Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen | 94 |
| h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen | 95 |
| 3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat..... | 96 |
| a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..... | 96 |
| b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 98 |

| | Seite |
|--|------------|
| c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 101 |
| d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen | 103 |
| e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 105 |
| f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen | 107 |
| 4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand..... | 109 |
| a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen..... | 109 |
| b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 111 |
| c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 113 |
| d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 115 |
| e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen | 117 |
| f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 119 |
| g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen | 121 |
| 5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands | 123 |
| V. Vergleich der für börsennotierte Unternehmen erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 | 127 |
| VI. Methodische Grundlagen | 154 |
| 1. Zusammenfassung..... | 154 |
| 2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik..... | 155 |
| 3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft | 155 |
| a. Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung..... | 155 |
| b. Identifizierung börsennotierter Unternehmen | 157 |
| c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen..... | 158 |
| d. Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen | 158 |
| C) Bundesunternehmen | 159 |
| D) Öffentlicher Dienst | 161 |
| I. FÜPoG II – Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes..... | 161 |
| II. Ziel FÜPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FÜPo 2025 | 161 |
| III. Zahlen zu den Obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2022)..... | 162 |
| IV. Zahlen auch zum nachgeordneten Bereich aus dem neuen Monitoring zum Ziel FÜPo 2025 | 166 |

| | Seite |
|--|------------|
| V. Sonderauswertung zu Arbeiten und Führen in Teilzeit aus der Gleichstellungsstatistik 2021 und Ausblick Projekt Führen in Teilzeit (FiTZ) des BMFSFJ | 170 |
| E) Gremien des Bundes | 172 |
| I. Einführung..... | 172 |
| II. Überblick..... | 172 |
| III. Aufsichtsgremien | 172 |
| 1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes..... | 173 |
| 2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes..... | 173 |
| 3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes..... | 174 |
| 4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien..... | 174 |
| 5. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes | 175 |
| IV. Wesentliche Gremien | 175 |
| 1. Wesentliche Gremien, in denen der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann..... | 176 |
| 2. Wesentliche Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmen kann..... | 176 |
| 3. Wesentliche Gremien, bei denen der Bund ein Mitglied bestimmen kann..... | 176 |
| 4. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien..... | 177 |
| 5. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes..... | 177 |
| V. Alle Gremien zusammen..... | 178 |
| 1. Übersicht zu der Besetzung von Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien mit Frauen und Männern | 178 |
| 2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes | 179 |
| VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31. Dezember 2016 | 181 |
| VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zu Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen..... | 182 |
| VIII. Methodik | 183 |
| Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt)..... | 184 |

| | Seite |
|--|------------|
| F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen | 204 |
| Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger..... | 204 |
| Vergleich mit bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern..... | 209 |
| Zusammenfassung..... | 213 |
| Anhang 2: Gleichstellungsindex 2022 | 215 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------------|--|
| A | Besoldungsgruppe bei den Beamten |
| AA | Auswärtiges Amt |
| AdAR | Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat e. V. |
| a. F. | alte Fassung |
| AG | Aktiengesellschaft |
| AktG | Aktiengesetz |
| BaFin | Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht |
| BBk | Zentrale der Deutschen Bundesbank |
| BfDI | Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit |
| BGleiG | Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes) |
| BGremBG | Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien) |
| BKAmt | Bundeskanzleramt |
| BKM | Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BMEL | Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft |
| BMF | Bundesministerium der Finanzen |
| BMFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| BMG | Bundesministerium für Gesundheit |
| BMI ¹ | Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (19. LP) |
| BMI | Bundesministerium des Innern und für Heimat (20. LP) |
| BMJV | Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (19. LP) |
| BMJ | Bundesministerium der Justiz (20. LP) |
| BMU | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (19. LP) |
| BMUV | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (20. LP) |
| BMVg | Bundesministerium der Verteidigung |
| BMVI | Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (19. LP) |
| BMDV | Bundesministerium für Digitales und Verkehr (20. LP) |
| BMWi | Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (19. LP) |
| BMWK | Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (20. LP) |
| BMWSB | Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen |
| BMZ | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| BPA | Presse- und Informationsamt der Bundesregierung |
| BPrA | Bundespräsidialamt |

¹ Ressortzuschnitte und Ressortbezeichnungen der 19. Legislaturperiode entsprechend des Berichtszeitraums.

| | |
|-----------------|---|
| BR | Sekretariat des Bundesrats |
| BRH | Bundesrechnungshof |
| bspw. | beispielsweise |
| BVerfG | Bundesverfassungsgericht |
| bzw. | beziehungsweise |
| d. h. | das heißt |
| DNS | Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie |
| E | Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten |
| eG | eingetragene Genossenschaft |
| EU | Europäische Union |
| f. | folgend |
| FüPoG | Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz) |
| FüPoG II | Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz) |
| GenG | Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz) |
| gGmbH | gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GGO | Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien |
| GleiStatV | Gleichstellungsstatistikverordnung |
| GmbH | Gesellschaft mit beschränkter Haftung |
| GmbHG | Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung |
| HGB | Handelsgesetzbuch |
| i. S. | im Sinne |
| i. S. d. | im Sinne des |
| i. V. m. | in Verbindung mit |
| insb. | insbesondere |
| KGaA | Kommanditgesellschaft auf Aktien |
| Mio. | Millionen |
| MitbestErgG | Mitbestimmungsergänzungsgesetz |
| MitbestG | Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer |
| Montan-MitbestG | Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Montan-ErgG | Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeit-Mitbestnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie |
| Nr. | Nummer |
| OBB | Oberste Bundesbehörden |
| PCGK | Public Corporate Governance Kodex |
| S. | Seite |

| | |
|-------|----------------------------|
| SCE | Europäische Genossenschaft |
| SE | Europäische Gesellschaft |
| sog. | sogenannt |
| u. a. | unter anderem |
| vgl. | vergleiche |
| z. B. | zum Beispiel |
| z. T. | zum Teil |

Abbildungsverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft

| | Seite |
|--------------|---|
| Abbildung 1 | Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen 27 |
| Abbildung 2 | Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 27 |
| Abbildung 3 | Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen 28 |
| Abbildung 4 | Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 29 |
| Abbildung 5 | Frauenanteil im Aufsichtsrat in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 29 |
| Abbildung 6 | Frauenanteil in den Vorständen der betrachteten Unternehmen 30 |
| Abbildung 7 | Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 31 |
| Abbildung 8 | Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 32 |
| Abbildung 9 | Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 32 |
| Abbildung 10 | Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 33 |
| Abbildung 11 | Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 33 |
| Abbildung 12 | Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 34 |
| Abbildung 13 | Steigerung Anteil der Frauen in Führungspositionen – Vergleich Oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)..... 35 |
| Abbildung 14 | Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen 38 |
| Abbildung 15 | Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 39 |
| Abbildung 16 | Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 40 |
| Abbildung 17 | Quotale Besetzung in den nur mitbestimmten Unternehmen 41 |
| Abbildung 18 | Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen 42 |
| Abbildung 19 | Aufsichtsrat der betrachten Unternehmen 44 |
| Abbildung 20 | Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 46 |

| | Seite |
|--------------|---|
| Abbildung 21 | Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen..... 46 |
| Abbildung 22 | Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen..... 48 |
| Abbildung 23 | Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2020 der betrachteten Unternehmen..... 48 |
| Abbildung 24 | Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen..... 49 |
| Abbildung 25 | Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 50 |
| Abbildung 26 | Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 50 |
| Abbildung 27 | Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen 53 |
| Abbildung 28 | paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 53 |
| Abbildung 29 | Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen..... 54 |
| Abbildung 30 | Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen..... 55 |
| Abbildung 31 | Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen..... 56 |
| Abbildung 32 | Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 56 |
| Abbildung 33 | Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen..... 58 |
| Abbildung 34 | Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 59 |
| Abbildung 35 | Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen 59 |
| Abbildung 36 | Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020..... 76 |
| Abbildung 37 | Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020 77 |
| Abbildung 38 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen 78 |
| Abbildung 39 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen 79 |
| Abbildung 40 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen..... 80 |
| Abbildung 41 | Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 81 |

| | Seite |
|--------------|---|
| Abbildung 42 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 82 |
| Abbildung 43 | Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 83 |
| Abbildung 44 | Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen 84 |
| Abbildung 45 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen 85 |
| Abbildung 46 | Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen 86 |
| Abbildung 47 | Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen 87 |
| Abbildung 48 | Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen 88 |
| Abbildung 49 | Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen..... 89 |
| Abbildung 50 | Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen 90 |
| Abbildung 51 | Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 91 |
| Abbildung 52 | Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 92 |
| Abbildung 53 | Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen 93 |
| Abbildung 54 | Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen 94 |
| Abbildung 55 | Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen 95 |
| Abbildung 56 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..... 97 |
| Abbildung 57 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen 97 |
| Abbildung 58 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 99 |
| Abbildung 59 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 99 |
| Abbildung 60 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 101 |
| Abbildung 61 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 101 |
| Abbildung 62 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen 103 |
| Abbildung 63 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen 103 |
| Abbildung 64 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 105 |

| | Seite |
|--------------|--|
| Abbildung 65 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 105 |
| Abbildung 66 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen 107 |
| Abbildung 67 | Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen 107 |
| Abbildung 68 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen 109 |
| Abbildung 69 | Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen 109 |
| Abbildung 70 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 111 |
| Abbildung 71 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 111 |
| Abbildung 72 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 113 |
| Abbildung 73 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen 113 |
| Abbildung 74 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 115 |
| Abbildung 75 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen 115 |
| Abbildung 76 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen 117 |
| Abbildung 77 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen 117 |
| Abbildung 78 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 119 |
| Abbildung 79 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen 119 |
| Abbildung 80 | Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen 121 |
| Abbildung 81 | Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen 121 |
| Abbildung 82 | Veröffentlichungsquote des FüPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand 123 |
| Abbildung 83 | Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand 123 |
| Abbildung 84 | Veröffentlichungsquote des FüPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand 125 |
| Abbildung 85 | Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand 125 |
| Abbildung 86 | Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen 127 |

| | Seite |
|--|-------|
| Abbildung 87 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen | 128 |
| Abbildung 88 Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen | 129 |
| Abbildung 89 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch itbestimmter Unternehmen | 130 |
| Abbildung 90 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen | 131 |
| Abbildung 91 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen..... | 132 |
| Abbildung 92 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen..... | 133 |
| Abbildung 93 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen | 134 |
| Abbildung 94 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen | 135 |
| Abbildung 95 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen | 136 |
| Abbildung 96 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen | 137 |
| Abbildung 97 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen..... | 138 |
| Abbildung 98 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen | 139 |
| Abbildung 99 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen | 140 |
| Abbildung 100 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 141 |
| Abbildung 101 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 142 |
| Abbildung 102 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen..... | 143 |
| Abbildung 103 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 144 |
| Abbildung 104 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen | 145 |
| Abbildung 105 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen | 146 |
| Abbildung 106 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 147 |

| | Seite |
|--|-------|
| Abbildung 107 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 148 |
| Abbildung 108 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 149 |
| Abbildung 109 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 150 |
| Abbildung 110 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 151 |
| Abbildung 111 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 152 |
| Abbildung 112 Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften..... | 155 |
| Abbildung 113 Anteil von Frauen in Überwachungsorganen und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes..... | 159 |
| Abbildung 114 Steigerung Anteil der Frauen in Führungspositionen – Vergleich Oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)..... | 163 |
| Abbildung 115 Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung (Ressort + nachgeordnete Behörden + Körperschaften, Anstalten und Stiftungen zusammen)..... | 168 |
| Abbildung 116 Frauenanteil an Führungspositionen in den Ressorts und den nachgeordneten Bereichen im Vergleich..... | 169 |
| Abbildung 117 Frauenanteil der Mitglieder Bund in Prozent in den Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien, die unter die Vorgaben des BgremG fallen..... | 182 |
| Abbildung 118 Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger | 205 |
| Abbildung 119 Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger | 206 |
| Abbildung 120 Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben beim hauptamtlichen Vorstand | 208 |
| Abbildung 121 Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in der Geschäftsführung | 208 |
| Abbildung 122 Frauenquote im mehrköpfigen Vorstand im hauptamtlichen Vorstand und in der Geschäftsführung | 209 |
| Abbildung 123 Frauenquote ab mehrköpfigen Vorstand bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern..... | 210 |
| Abbildung 124 Einhaltung gesetzlicher Vorgaben beim hauptamtlichen Vorstand | 211 |
| Abbildung 125 Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in der Geschäftsführung | 211 |

| | Seite |
|--|-------|
| Abbildung 126 Vergleich Frauenquote ab mehrköpfigen Vorstand landesunmittelbare vs. bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger | 212 |

**Tabellenverzeichnis zum Teil B) Privatwirtschaft
und D) Gremien des Bundes**

| | Seite |
|------------|--|
| Tabelle 1 | Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder..... 30 |
| Tabelle 2 | Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der veröffentlichten Zielgrößen..... 31 |
| Tabelle 3 | Besetzung aller Ebenen nach Köpfen..... 38 |
| Tabelle 4 | Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen..... 39 |
| Tabelle 5 | Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen 40 |
| Tabelle 6 | Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen..... 41 |
| Tabelle 7 | Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen 42 |
| Tabelle 8 | Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen..... 44 |
| Tabelle 9 | Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken..... 45 |
| Tabelle 10 | Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat 47 |
| Tabelle 11 | Vorstandsmitglieder nach Köpfen..... 49 |
| Tabelle 12 | Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben..... 51 |
| Tabelle 13 | Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben 51 |
| Tabelle 14 | Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand 52 |
| Tabelle 15 | Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand 55 |
| Tabelle 16 | Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 57 |
| Tabelle 17 | Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand 58 |
| Tabelle 18 | Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 60 |
| Tabelle 19 | Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden..... 61 |
| Tabelle 20 | Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden 62 |
| Tabelle 21 | Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden..... 62 |

| | Seite |
|------------|---|
| Tabelle 22 | Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden..... 63 |
| Tabelle 23 | Branchen für Aufsichtsrat 64 |
| Tabelle 24 | Branchen für den Vorstand 65 |
| Tabelle 25 | Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 66 |
| Tabelle 26 | Branchen für zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 67 |
| Tabelle 27 | Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen..... 68 |
| Tabelle 28 | Vorstand und Beschäftigtenklassen 69 |
| Tabelle 29 | Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen..... 70 |
| Tabelle 30 | Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen..... 71 |
| Tabelle 31 | Aufsichtsrat und Umsatzklassen 72 |
| Tabelle 32 | Vorstand und Umsatzklassen 73 |
| Tabelle 33 | Erste Führungsebene und Umsatzklassen 74 |
| Tabelle 34 | Zweite Führungsebene und Umsatzklassen 75 |
| Tabelle 35 | Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020..... 76 |
| Tabelle 36 | Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020..... 77 |
| Tabelle 37 | Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen..... 78 |
| Tabelle 38 | Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..... 79 |
| Tabelle 39 | Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen..... 80 |
| Tabelle 40 | Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen..... 81 |
| Tabelle 41 | Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 82 |
| Tabelle 42 | Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen..... 83 |
| Tabelle 43 | Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 84 |
| Tabelle 44 | Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen..... 85 |
| Tabelle 45 | Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen 86 |
| Tabelle 46 | Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen..... 87 |
| Tabelle 47 | Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen..... 88 |
| Tabelle 48 | Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen..... 89 |
| Tabelle 49 | Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen..... 90 |

| | Seite |
|------------|--|
| Tabelle 50 | Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 91 |
| Tabelle 51 | Köpfe im Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen..... 92 |
| Tabelle 52 | Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 93 |
| Tabelle 53 | Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen..... 94 |
| Tabelle 54 | Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen 95 |
| Tabelle 55 | Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen..... 96 |
| Tabelle 56 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote 98 |
| Tabelle 57 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße..... 98 |
| Tabelle 58 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 100 |
| Tabelle 59 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 100 |
| Tabelle 60 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 102 |
| Tabelle 61 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 102 |
| Tabelle 62 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 104 |
| Tabelle 63 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 104 |
| Tabelle 64 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 106 |
| Tabelle 65 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 106 |
| Tabelle 66 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 108 |
| Tabelle 67 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 108 |
| Tabelle 68 | Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote 110 |
| Tabelle 69 | Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße..... 110 |

| | Seite |
|------------|--|
| Tabelle 70 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 112 |
| Tabelle 71 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 112 |
| Tabelle 72 | Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 114 |
| Tabelle 73 | Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 114 |
| Tabelle 74 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 116 |
| Tabelle 75 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße..... 116 |
| Tabelle 76 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 118 |
| Tabelle 77 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen - Zielgröße 118 |
| Tabelle 78 | Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 120 |
| Tabelle 79 | Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 120 |
| Tabelle 80 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote..... 122 |
| Tabelle 81 | Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 122 |
| Tabelle 82 | Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote 124 |
| Tabelle 83 | Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße..... 124 |
| Tabelle 84 | Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote..... 126 |
| Tabelle 85 | Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße..... 126 |
| Tabelle 86 | Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 bis 2021 127 |
| Tabelle 87 | Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen 128 |
| Tabelle 88 | Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen..... 129 |
| Tabelle 89 | Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen..... 130 |

| | Seite |
|-------------|--|
| Tabelle 90 | Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 131 |
| Tabelle 91 | Köpfe im Aufsichtsrat der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 132 |
| Tabelle 92 | Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen 133 |
| Tabelle 93 | Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen..... 134 |
| Tabelle 94 | Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen 135 |
| Tabelle 95 | Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen..... 136 |
| Tabelle 96 | Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 137 |
| Tabelle 97 | Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen..... 138 |
| Tabelle 98 | Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotiertes und mitbestimmten Unternehmen 139 |
| Tabelle 99 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote 140 |
| Tabelle 100 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen – Zielgröße 141 |
| Tabelle 101 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 142 |
| Tabelle 102 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 143 |
| Tabelle 103 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 144 |
| Tabelle 104 | Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 145 |
| Tabelle 105 | Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen – Veröffentlichungsquote 146 |
| Tabelle 106 | Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen – Zielgröße..... 147 |
| Tabelle 107 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 148 |
| Tabelle 108 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 149 |
| Tabelle 109 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 150 |

| | Seite |
|-------------|---|
| Tabelle 110 | Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße 151 |
| Tabelle 111 | Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße..... 152 |
| Tabelle 112 | Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote..... 153 |
| Tabelle 113 | Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen ... 154 |
| Tabelle 114 | Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien am 31. Dezember 2021 174 |
| Tabelle 115 | Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes am 31. Dezember 2021 175 |
| Tabelle 116 | Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien am 31. Dezember 2021..... 177 |
| Tabelle 117 | Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes am 31. Dezember 2021..... 178 |
| Tabelle 118 | Übersicht zu allen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021)..... 179 |
| Tabelle 119 | Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021)..... 179 |
| Tabelle 120 | Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021) 180 |
| Tabelle 121 | Gremienbesetzung des Bundes nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BgremG) – Entwicklung seit Einführung der Vorgaben..... 181 |
| Tabelle 122 | Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder am 31. Dezember 2021 184 |

A) Einleitung und Zusammenfassung

I. Einleitung

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

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

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

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

Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen, müssen Zielgrößen² für den Frauenanteil im geschäftsführenden Organ, im Aufsichtsrat (sofern sie nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben) sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festlegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (spätestens zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen durften. Die darauffolgenden Fristen durften einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (der zweite Festlegungszeitraum endete spätestens am 30. Juni 2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten (dort in der Erklärung zur Unternehmensführung) oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet ist, in einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung öffentlich berichten.

Zudem wurde das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) novelliert. Unter anderem 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 Männern zu erreichen bzw. eine solche beizubehalten. Seit dem Jahr 2018 soll dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht werden. Bei wesentlichen Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder bestimmen kann, haben die Institutionen des Bundes grundsätzlich darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen wird oder erhalten bleibt. Bis Ende 2017 sollte mindestens eine 30-prozentige Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

Am 12. August 2021 ist das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) in Kraft getreten, das die Regelungen des FüPoG fortentwickelt. Für die Privatwirtschaft wurde ein Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen eingeführt, der im Fall von mehr als drei Mitgliedern seit dem 1. August 2022 grundsätzlich mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt werden muss. Die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für den Aufsichtsrat oder für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss begründet werden. Der Sanktionsmechanismus bei der Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen wurde verbessert. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, ebenfalls seit dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Außerdem wird seit dem 1. April 2022 die feste

² Mit Zielgrößen ist der Frauenanteil in dem jeweiligen Gremium bzw. auf der jeweiligen Führungsebene am Ende der festgelegten Frist gemeint. Die vorgeschriebene Festlegung von Zielgrößen erfolgt üblicherweise in einem Prozentsatz.

Mindestquote für den Aufsichtsrat von 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen. Auch für die Leitungsorgane der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung (mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit) wurde eine Mindestbeteiligung eingeführt.

Die vorliegende Jährliche Information berücksichtigt für die Darstellung zur Privatwirtschaft Daten einschließlich des Geschäftsjahrs 2020 und damit einen Zeitraum, der die bereits erfolgte gesetzliche Fortentwicklung durch das FÜPoG II und die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die weitere Entwicklung noch nicht umfasst. Lediglich für börsennotierte Gesellschaften werden zusätzlich Daten des Geschäftsjahrs 2021 berücksichtigt.

Bezüglich des öffentlichen Dienstes wurde im FÜPoG II für die Bundesverwaltung das Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen, im BGlG gesetzlich verankert. Die Vorgaben des BGremBG wurden auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien ausgeweitet, bei denen der Bund nur zwei Mitglieder bestimmen kann. Daneben wurden Gleichstellungsbeauftragte durch die Änderung des BGlG gestärkt. Die vorliegende Jährliche Information berücksichtigt im öffentlichen Dienst die Entwicklung in den Obersten Bundesbehörden bis zum 30. Juni 2022, im nachgeordneten Bereich bis zum 31. Dezember 2022 und in den Gremien des Bundes bis 31. Dezember 2021.

Um die Öffentlichkeit über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen zu informieren, sieht das Gesetz umfangreiche Berichtspflichten vor. Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FÜPoG bzw. nach Artikel 26 Absatz 1 FÜPoG II jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und Gremien in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Die Erste Jährliche Information für das Jahr 2015 wurde am 8. März 2017 vom Bundeskabinett beschlossen und anschließend als Bundestagsdrucksache veröffentlicht.³

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

Vorliegend handelt es sich um die Siebte Jährliche Information.⁵

Die fünf Berichtsteile zur Privatwirtschaft, zu Bundesunternehmen, zum öffentlichen Dienst, zu den Gremien des Bundes sowie zu Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung beruhen auf unterschiedlichen Datengrundlagen, die im Folgenden näher dargestellt werden.

Datengrundlage des Berichts für die Situation in der Privatwirtschaft sind die von den Unternehmen nach § 289f Absatz 2 Nummer 4 und 5 Absatz 3 und 4 HGB, nach § 315d HGB und nach § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB veröffentlichten Daten in den Lageberichten, Konzernlageberichten bzw. den gesonderten Erklärungen zur Unternehmensführung.

Für den privatrechtlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 2 045 börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FÜPoG verpflichtet sind. Die Auswertung und der Vergleich (unter B.IV) beziehen sich auf die veröffentlichten Daten zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 derjenigen Unternehmen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind und durchgehend den Verpflichtungen nach dem FÜPoG unterliegen. Damit ist der Kreis der betrachteten Unternehmen nicht mit dem der Sechsten Jährlichen Information identisch, so dass sich Abweichungen von den dort ausgewiesenen Daten ergeben können. Für börsennotierte Unternehmen konnten zusätzlich die Angaben bis zum Geschäftsjahr 2021 ausgewertet werden.⁶ Die methodologischen Grundlagen, nach denen die betreffenden Unternehmen identifiziert und gruppiert wurden, sind unter B. VII. im Einzelnen dargestellt.

³ Siehe Bundestagsdrucksache 18/11500 vom 9. März 2017.

⁴ Siehe Bundestagsdrucksache 18/13333 vom 10. August 2017.

⁵ Die bisherigen Veröffentlichungen sind abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen>

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

Folgende Gruppen von Unternehmen sind im Berichtsteil Privatwirtschaft untersucht worden:

1. **Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 154 börsennotierten Unternehmen, die tatsächlich einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Diese umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung.
2. **Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 98 Unternehmen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Auf diese findet die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte von mindestens 30 Prozent Anwendung.
3. **Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 1.947 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.
4. **Nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 676 börsennotierten und nicht-börsennotierten Unternehmen, soweit diese paritätisch mitbestimmt sind.
5. **Nur börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 377 Unternehmen mit dem Merkmal einer Börsennotierung, unabhängig davon, ob oder welchem Mitbestimmungsregime diese unterliegen. Börsennotiert sind nach § 3 Absatz 2 AktG Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.
6. **Nur mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 1.785 Unternehmen mit dem Merkmal einer Mitbestimmung, unabhängig davon, ob diese börsennotiert sind.
7. **Ostdeutsche und westdeutsche Unternehmen:** Im Vergleich unter B. IV. betrachtete ostdeutsche Unternehmen sind alle 171 Unternehmen, deren Registersitz sich in einem ostdeutschen Bundesland befindet (Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen). Im Vergleich unter B. IV. betrachtete westdeutsche Unternehmen sind alle 1.275 Unternehmen, deren Registersitz sich in einem westdeutschen Bundesland befindet (Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen).
8. **Börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Die nur im Vergleich unter B. V. betrachtete Gruppe der 235 börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen umfasst alle im Vergleich betrachteten 326 börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen (91).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH mit der Auswertung der Erklärungen zur Unternehmensführung beauftragt. Dieser Teil des Berichts findet sich unter B.

Die Auswertung zu den Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes findet sich im Berichtsteil C. Datengrundlage dieser Berichterstattung ist der Beteiligungsbericht des Bundes 2022 (mit Stichtag 31. Dezember 2021).

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen auf dem Gleichstellungsindex nach § 38 Absatz 2 BGlG.⁷ Das Statistische Bundesamt erstellt und veröffentlicht seit Inkrafttreten des FüPoG in 2015 jährlich im Auftrag des BMFSFJ einen Gleichstellungsindex für die Obersten Bundesbehörden, der durch aussagekräftige Kennzahlen die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen messen soll.⁸ Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2022 enthält zum Stichtag 30. Juni 2022 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern, zusätzlich unterteilt nach

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

⁷ Erfasst werden danach Daten zu den Beschäftigten der Dienststellen i. S. d. § 3 Nummer 5 BGlG. Die Personalstandstatistik liefert Daten über die Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- und Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung stehen, und kann daher zu anderen Ergebnissen kommen.

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

– beruflichen Aufstiegen jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres. In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der Obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2022 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter D. Zusätzlich werden in diesem Bericht die Ergebnisse der Gleichstellungsstatistik 2021 für den nachgeordneten Bereich ausgewertet.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2021 alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien und deren jeweiligen Besetzungen mit Frauen und Männern erhoben. Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Besetzungen der wesentlichen und der Aufsichtsgremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern zum Stichtag 31. Dezember 2021 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2020. Erstmals wurden unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag erhoben.

Zudem umfasst die Siebte Jährliche Information erstmalig eine Auswertung des Frauenanteils bei den Leitungsorganen von Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung. Betrachtet werden die mehrköpfigen Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit.

Das FüPoG II beinhaltet u. a. Änderungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGV IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der Sozialversicherung für bundes- und landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vorsehen. Mit diesem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31. Dezember 2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vor. Dieser Teil des Berichts findet sich unter F.

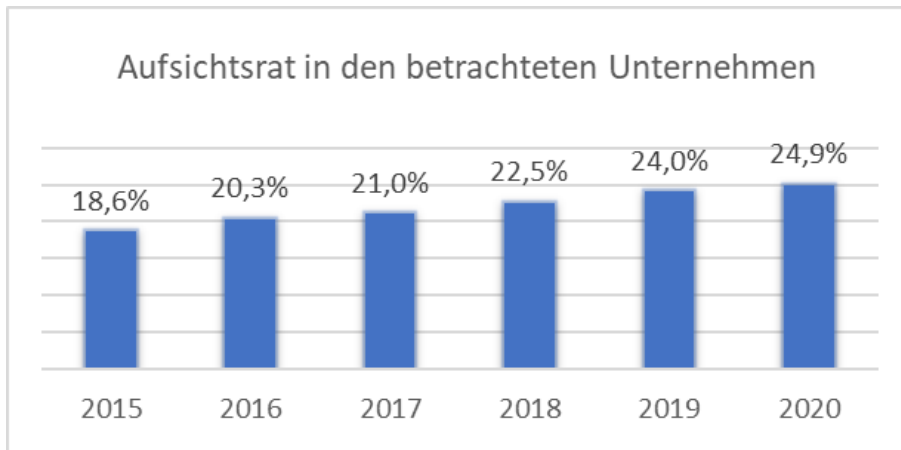
Die so geschaffene Transparenz setzt weitere Impulse für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Für den Bereich der Privatwirtschaft können sich die Unternehmen selbst, aber auch Beschäftigte und die Öffentlichkeit über die Fortschritte informieren. Dies soll zu einem positiven Wettbewerb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

II. Zusammenfassung

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

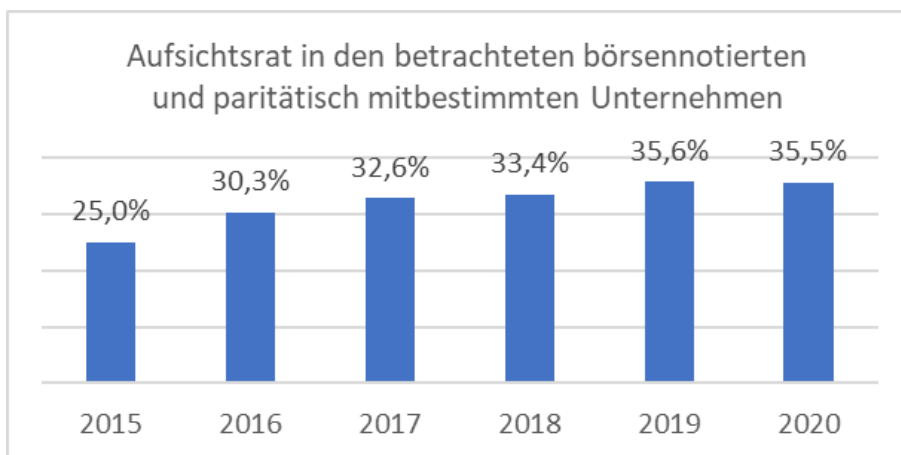
Im Bereich der Privatwirtschaft ist für die Aufsichtsräte der in diesem Bericht betrachteten Unternehmen eine kontinuierliche Steigerung seit dem Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2020 um 6,3 Prozentpunkte zu beobachten.

Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen

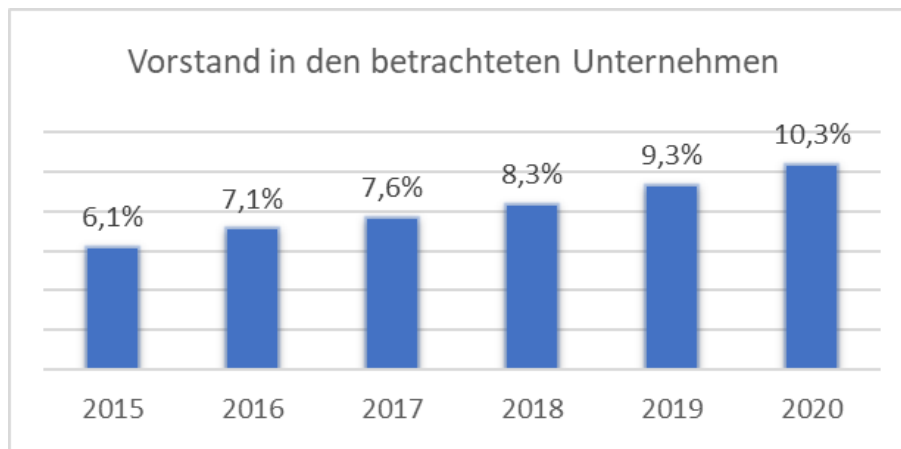


Die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent erfüllen müssen, überschritten die gesetzlichen Mindestvorgaben bereits um 5,5 Prozentpunkte.

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



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

Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen

Mit Inkrafttreten des FÜPoG II wurde erstmals eine Regelung für Bundesunternehmen geschaffen, um der besonderen Verantwortung dieser Unternehmen gerecht zu werden. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, seit dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Außerdem wird seit dem 1. April 2022 die feste Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes sind Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen in den Obersten Bundesbehörden lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FÜPoG 2015 bis 2022 auf 41 Prozent (Gleichstellungsindex 2022, Stichtag 30. Juni 2022). Betrachtet man neben den Obersten Bundesbehörden auch die nachgeordneten Bereiche, also die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, liegt der Anteil von Frauen an Führungspositionen sogar bereits bei 43 Prozent (Monitoring FÜPo 2025, Stichtag 30. Juni 2022).

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

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

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

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

Frauenanteil in Aufsichtsräten

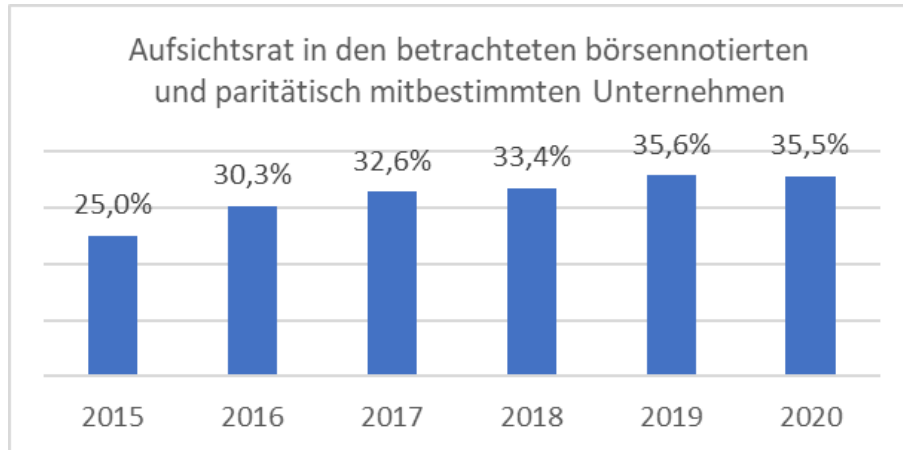
Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der betrachteten Unternehmen ist seit Inkrafttreten des FÜPoG kontinuierlich gestiegen.

Über alle betrachteten Unternehmen hinweg stieg der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (siehe Abbildung 1).

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

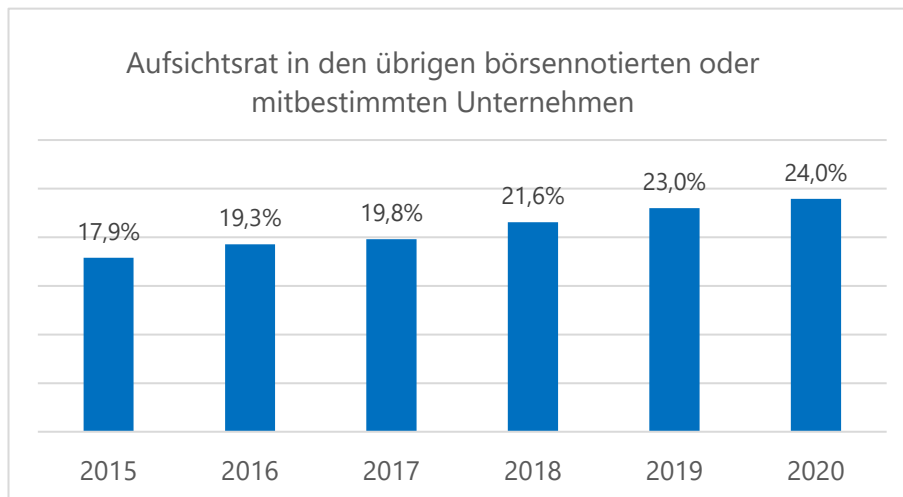
Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen hat dabei die für diese Unternehmen geltende Mindestquote von 30 Prozent im Geschäftsjahr 2020 bereits um 5,5 Prozentpunkte überschritten.

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



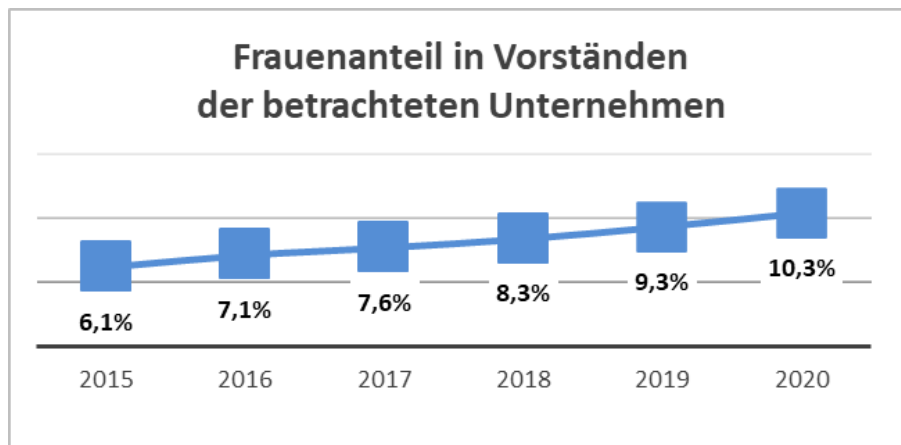
In den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten ebenfalls weiter kontinuierlich, und zwar im absoluten Vergleich von 17,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 24 Prozent im Geschäftsjahr 2020. Dies entspricht einer Zunahme um 6,1 Prozentpunkte.

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



Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

In den Vorständen aller untersuchten Unternehmen waren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dennoch ist auf Vorstandsebene eine Erhöhung des Frauenanteils von 6,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 10,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 zu verzeichnen.

Abbildung 6 Frauenanteil in den Vorständen der betrachteten Unternehmen

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

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

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

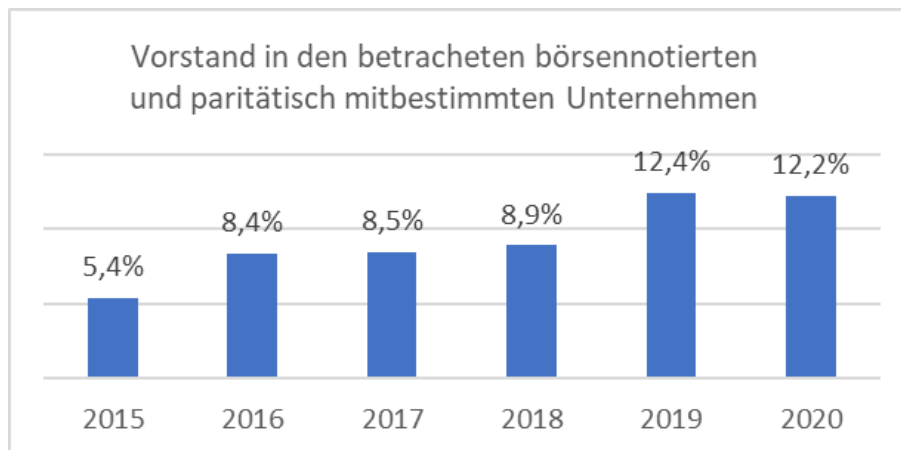
60 Prozent der untersuchten Unternehmen haben eine Zielgröße für den Vorstand veröffentlicht (1 227 von insgesamt 2 045 Unternehmen). Von diesen 1 227 Unternehmen haben wiederum 61,5 Prozent (754 von 1 227 Unternehmen) die Zielgröße Null festgelegt. 38,5 Prozent der Unternehmen (473 von 1 227 Unternehmen)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

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

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

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

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

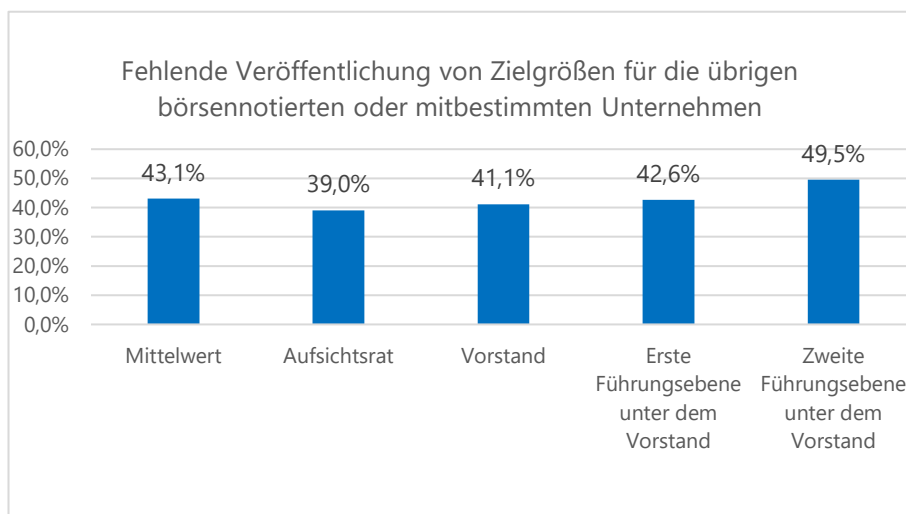
Abbildung 7 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Veröffentlichung von Zielgrößen

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

Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen haben im Mittelwert 43,1 Prozent der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen veröffentlicht.

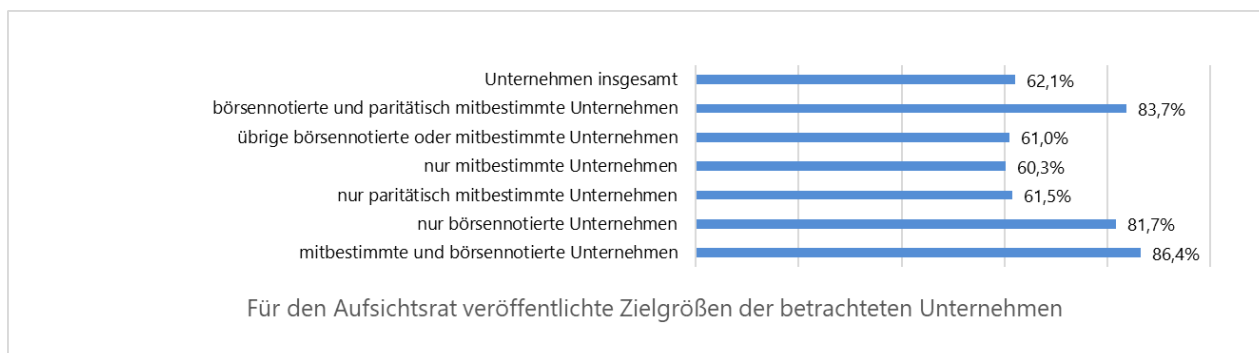
Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen



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

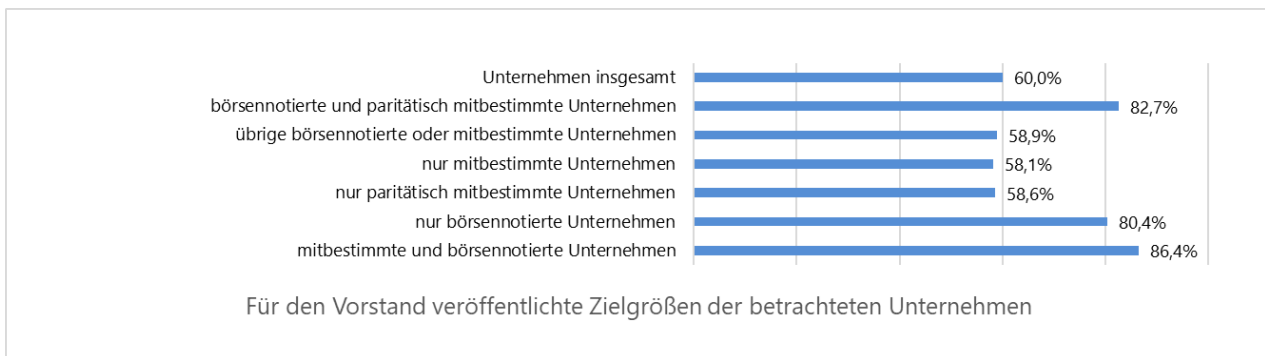
Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen veröffentlichten 83,7 Prozent trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung freiwillig eine Zielgröße auch für den Aufsichtsrat.

Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



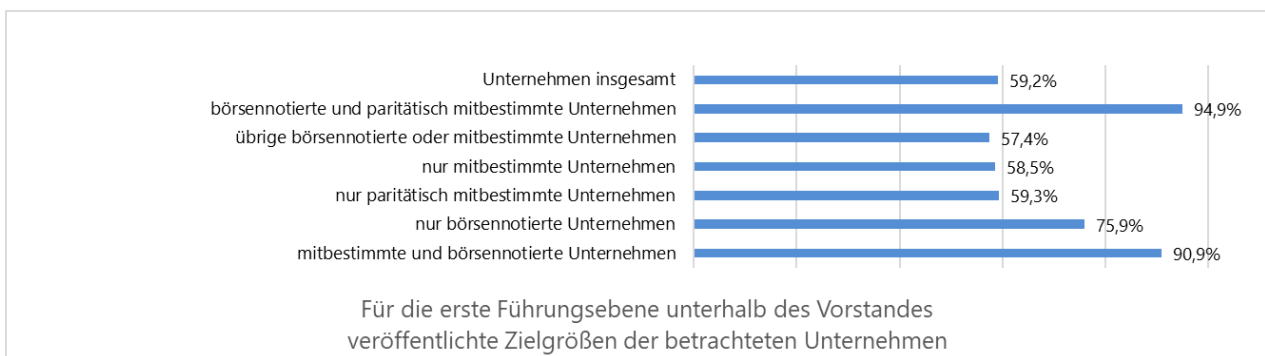
Für den Vorstand haben im Geschäftsjahr 2020 60 Prozent der 2 045 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht. Die Gruppen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, der nur börsennotierten Unternehmen sowie der mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen machten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

Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



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

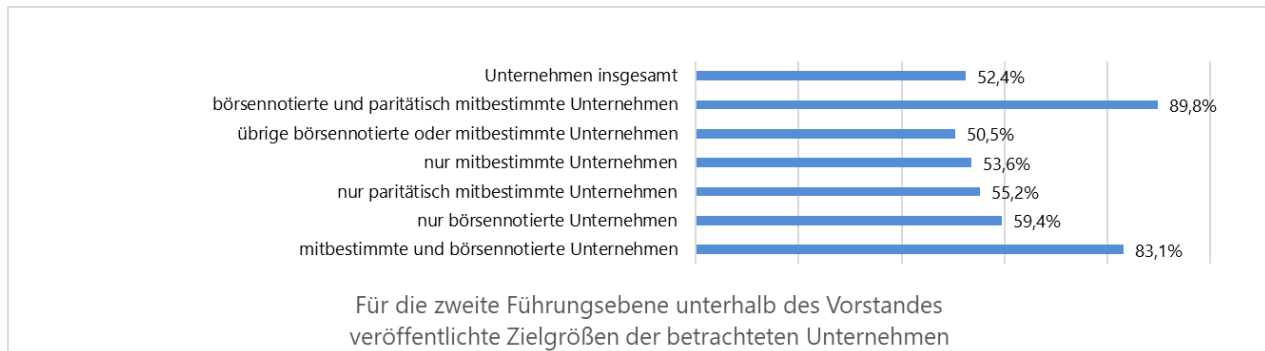
Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



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

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

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



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

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

Außerdem wird seit dem 01. April 2022 die feste Aufsichtsratsquote von mindestens 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen. Somit wurden weitere Regelungen für Bundesunternehmen geschaffen, damit diese Unternehmen ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden zu können.

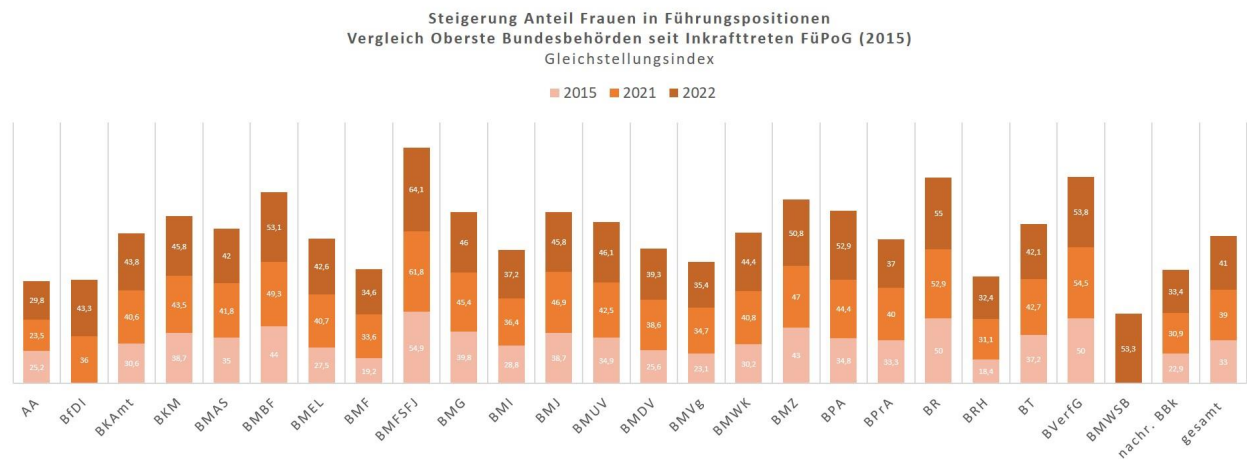
Bei den 51 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes liegt der Anteil von Frauen in den Überwachungsorganen bei 44,3 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 43,2 Prozent). Die Geschäftsführungspositionen sind mit einem Anteil von 30,1 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 26,8 Prozent) durch Frauen besetzt.¹⁰

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

Die Regelungen der beiden Führungspositionen-Gesetze haben seit 2015 wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes kontinuierlich erhöht. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ersten FÜPoG 2015 lag er bei mageren 33 Prozent. Der Gleichstellungsindex für die Obersten Bundesbehörden beziffert ihn zum aktuellen Stichtag 30. Juni 2022 auf 41 Prozent. Das ist ein Anstieg um beachtliche acht Prozentpunkte in sieben Jahren. Doch gemessen daran, dass 55 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung Frauen sind und Frauen noch immer in den meisten Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist die Entwicklung noch nicht zufriedenstellend. Insgesamt beschäftigten 2022 noch immer 17 der 24 Obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

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

Abbildung 13 Steigerung Anteil der Frauen in Führungspositionen – Vergleich Oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)



Der Bund hat sich zum Ziel gesetzt, mit gutem Beispiel voranzugehen und hat sich daher mit dem 2021 in Kraft getretenen FüPoG II verpflichtet, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen. Es bedarf also einer Steigerung um weitere 9 Prozentpunkte in nur vier Jahren, um das Ziel der Parität bis 2025 in den Obersten Bundesbehörden zu erreichen. Das Tempo muss also noch einmal deutlich angezogen werden. Das „Ziel FüPo 2025“ ist im BGleIG gesetzlich verankert. „Dadurch werden die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles darstellen. Eine Konkretisierung der Vorgaben und Maßnahmen für die Dienststellen und ihre Bereiche ist im Gleichstellungsplan vorzunehmen“, heißt es in der Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 19/26689, Seite 50).

Das Ziel der Parität bei den Führungspositionen bis Ende 2025 gilt zudem nicht nur für die Obersten Bundesbehörden, sondern auch für die nachgeordneten Dienststellen des Bundes. Um es zu erreichen, hat das BMFSFJ den Plan FüPo 2025 entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird. Unter anderem sieht er eine Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der Obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte engmaschig messen zu können. Durch das neu aufgesetzte Monitoring erhalten wir halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung. Die Daten ermöglichen erstmals einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch für die nachgeordneten Bereiche der Obersten Bundesbehörden. Der Gleichstellungsindex der Obersten Bundesbehörden betrachtet nur rund 32.000 Beschäftigte. Das Monitoring für den Plan FüPo 2025 erfasst demgegenüber knapp 542.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung - also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundepresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste. 514.000 der knapp 542.000 Beschäftigten arbeiten im nachgeordneten Bereich. 56 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt jedoch nur 44 Prozent.

Eine Maßnahme des Plans FüPo 2025 zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist der Ausbau des Führens in Teilzeit. Der Gleichstellungsindex 2022 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein enormes Potenzial, um mehr Frauen in eine Führungsposition zu bringen. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleIG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Parität beim Frauenanteil an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat.

Aus der Gleichstellungsstatistik 2021 lassen sich weitere Erkenntnisse zum Arbeiten und Führen in Teilzeit gewinnen - auch für die nachgeordneten Bereiche der Ressorts. In den nachgeordneten Behörden und den nachgeordneten Gerichten arbeiten 15 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. 80 Prozent dieser in Teilzeit Beschäftigten

sind Frauen. Hinzu kommen die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes. Hier arbeiten gut 279.000 Beschäftigte. 34 Prozent von ihnen sind in Teilzeit tätig und von diesen ist mit 90 Prozent wiederum der überwältigende Anteil von Frauen.

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

Doch auch die Gleichstellungsstatistik gibt keinen Aufschluss über die Arbeitsmodelle des Führens in Teilzeit. Wir wissen nicht, wie viele Führungsstadien es gibt, wie sich deren Besetzung hinsichtlich des Geschlechts oder des Alters differenziert, wie häufig alleiniges Führen in Teilzeit praktiziert wird und wie Führen in Teilzeit in den unterschiedlichen Hierarchieebenen funktioniert. Hierzu wird das vom BMFSFJ im März 2023 gestartete Projekt „Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden“ Aufschluss geben. Gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin soll eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden erfolgen und ein praxisnaher Handlungsleitfaden entwickelt werden. Unterstützt wird das Projekt auch von der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion.

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

Die ausgewerteten Daten geben Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2021. Für diesen Bericht sind erstmals die mit der Novellierung des BGremBG in 2021 modifizierten Vorgaben relevant. Die Einschränkung des Anwendungsbereichs auf Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern wurde aufgehoben. Stattdessen greifen die Vorgaben bereits ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern. Durch die Einführung einer Soll-Vorschrift zur paritätischen Besetzung bei Aufsichtsgremien wurde dem geltenden Ziel, eine Geschlechterbeteiligung von jeweils 50 Prozent für Frauen und Männer zu erreichen, deutlich Nachdruck verliehen.

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2021 insgesamt 590 Gremien gemeldet. Von diesen waren 384 Aufsichtsgremien, von denen 215 Gremien unter die Soll-Vorgabe der Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG) fielen. Des Weiteren waren darunter 206 wesentliche Gremien, von denen 155 Gremien unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zu Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG) fielen.

Der Bund konnte in den 590 Gremien insgesamt 2 477 Mitglieder bestimmen. 1 198 der Mitglieder waren Frauen (48,4 Prozent) und 1 279 Männer (51,6 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Frauenanteil um 1,5 Prozentpunkte erhöht. Mit der Ausweitung des Anwendungsbereiches fallen 370 dieser Gremien unter die Soll-Vorgabe bzw. Hinwirkenspflicht zur Parität. In diesen Gremien hatte der Bund 2 257 Mitglieder bestimmt. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 1 111 Mitglieder Frauen (49,2 Prozent) und 1 146 Mitglieder Männer (50,8 Prozent). Es zeigt sich, dass die Einbindung der Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die vom Bund bestimmt werden, zu keiner Verschlechterung der Gesamtsituation geführt hat. Im Vorjahr hatte der Frauenanteil bei den Gremien, deren Besetzung unter die Vorgaben des BGremBG fällt, bei 48,1 Prozent gelegen. Es kann demnach noch einmal eine Steigerung des Frauenanteils um 1,1 Prozentpunkte festgestellt werden.

Frauenanteil in allen Aufsichtsgremien auf knapp 47 Prozent gestiegen

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

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 wurden 109 Aufsichtsgremien gemeldet, für die der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 559 Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 273 der Mitglieder waren Frauen (48,8 Prozent) und 286 waren Männer (51,2 Prozent). In 75 Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 34 Aufsichtsgremien mit insgesamt 210 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

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

Entwicklung des Frauenanteils in den wesentlichen Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2021 206 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 34,9 Prozent aller 590 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.537 Mitglieder bestimmen. In allen Aufsichtsgremien waren es nur 940 Mitglieder und im Vergleich damit etwa 2/3 der Mitgliederzahl in den wesentlichen Gremien. Das zeigt, dass die Besetzung der Sitze in den wesentlichen Gremien eine große Bedeutung für die Steigerung des Anteils von Frauen in der Summe haben.

In 138 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31. Dezember 2021 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a. F. die Hinwirkenspflicht. 723 Mitgliedern von den 1 452 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49,8 Prozent). 729 Mitglieder waren Männer (50,2 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 44 von den 138 Gremien nicht paritätisch besetzt waren, weil entweder Frauen oder Männer in der Überzahl waren. Die Herausforderung für die folgenden Jahre wird sein, Geschlechterparität auch in jenen 44 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

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

17 wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund bestimmte Mitglieder fielen zum Stichtag 31. Dezember 2021 erstmals unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 34 Mitgliedern waren 18 Frauen (52,9 Prozent) und 16 Männer (47,1 Prozent). Nur in diesem Gremiensegment stellen Frauen die Mehrheit der Mitglieder. In sieben dieser Gremien wurde noch keine Parität erreicht.

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

Das FüPoG II beinhaltet unter anderem Änderungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGV IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Leitungsorganen der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung vorsehen. Hierbei handelt es sich um mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Erstmals wurde eine Erhebung durchgeführt. Mit dem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31. Dezember 2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung vor. Er wird in die jährliche Information integriert.

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils an den Führungspositionen bei den landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern zeigt, dass Frauen sowohl im hauptamtlichen Vorstand als auch in der Geschäftsführung unterrepräsentiert sind. So ist beispielsweise bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil an den Beschäftigten mit 73 Prozent wesentlich höher als der Frauenanteil an den Führungspositionen mit 24 Prozent.

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

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

I. Ergebnisse

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

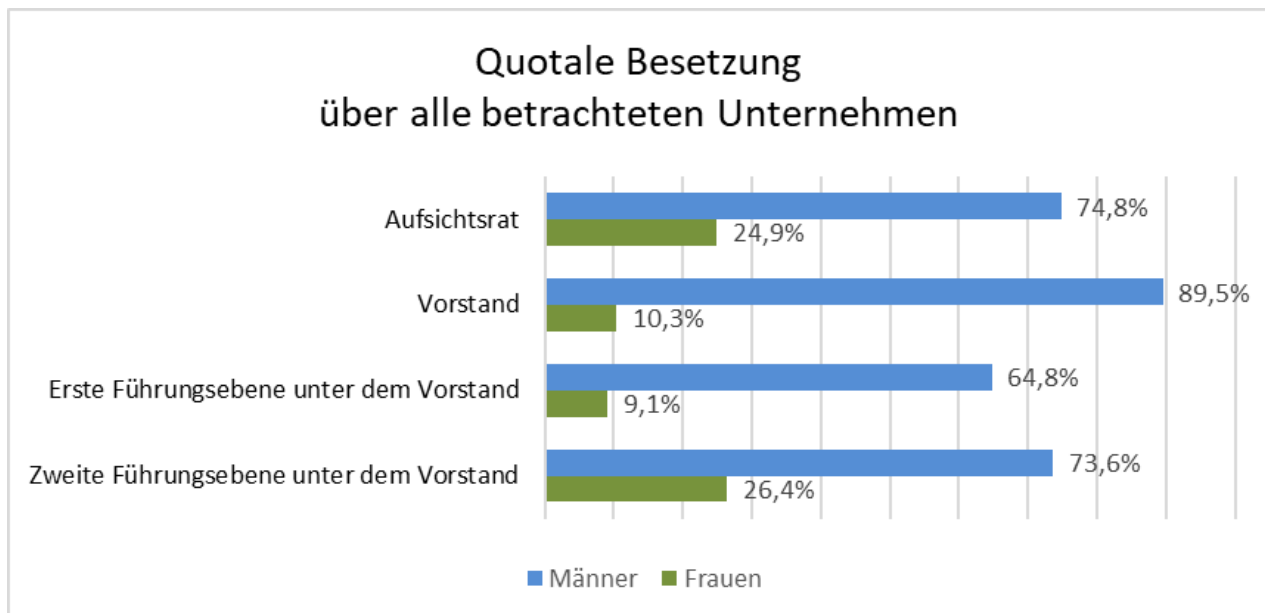
Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands waren rund 65 Prozent männliche Personen. Auf der zweiten Führungsebene entsprach die Verteilung im Groben den Anteilen im Aufsichtsrat, mit einem leicht höheren Frauenanteil.

Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen

| | Aufsichtsrat | Vorstand | Erste Führungsebene unter dem Vorstand | Zweite Führungsebene unter dem Vorstand |
|-----------------------------|--------------|----------|--|---|
| Mitglieder insgesamt | 18.961 | 5.772 | 440 | 1.759 |
| <i>männliche Mitglieder</i> | 14.175 | 5.166 | 285 | 1.295 |
| Anteil in % | 74,8 % | 89,5 % | 64,8 % | 73,6 % |
| <i>weibliche Mitglieder</i> | 4.716 | 596 | 40 | 464 |
| Anteil in % | 24,9 % | 10,3 % | 9,1 % | 26,4 % |

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Abbildung 14 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen



¹¹ Die betrachteten Unternehmen sowie die Methodik zu ihrer Ermittlung sind unter VII.3 dargestellt.

¹² Zur Bestimmung des Geschäftsjahrs s. unter VII.3.a.

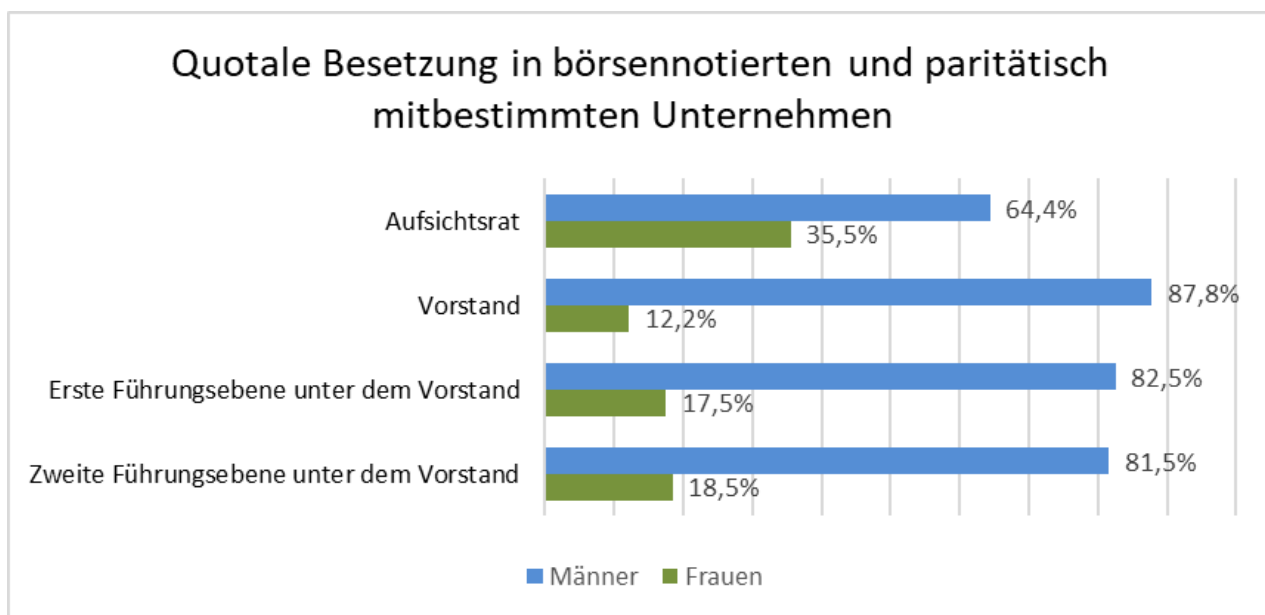
Betrachtet man die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, so wurde hier die gesetzliche Mindestvorgabe für den Aufsichtsrat im Durchschnitt mit einem Frauenanteil von 35,5 Prozent übertroffen. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder war bei diesen Unternehmen mit 12,2 Prozent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

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

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

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Abbildung 15 Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen



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

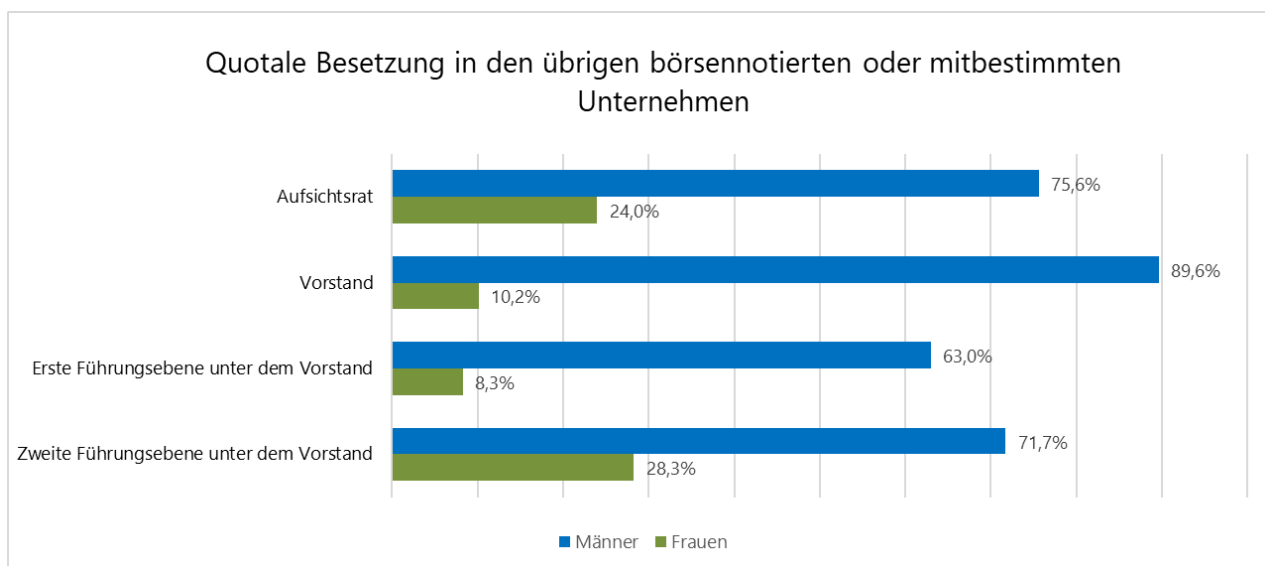
¹³ siehe Abbildung 9.

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

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

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Abbildung 16 Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen



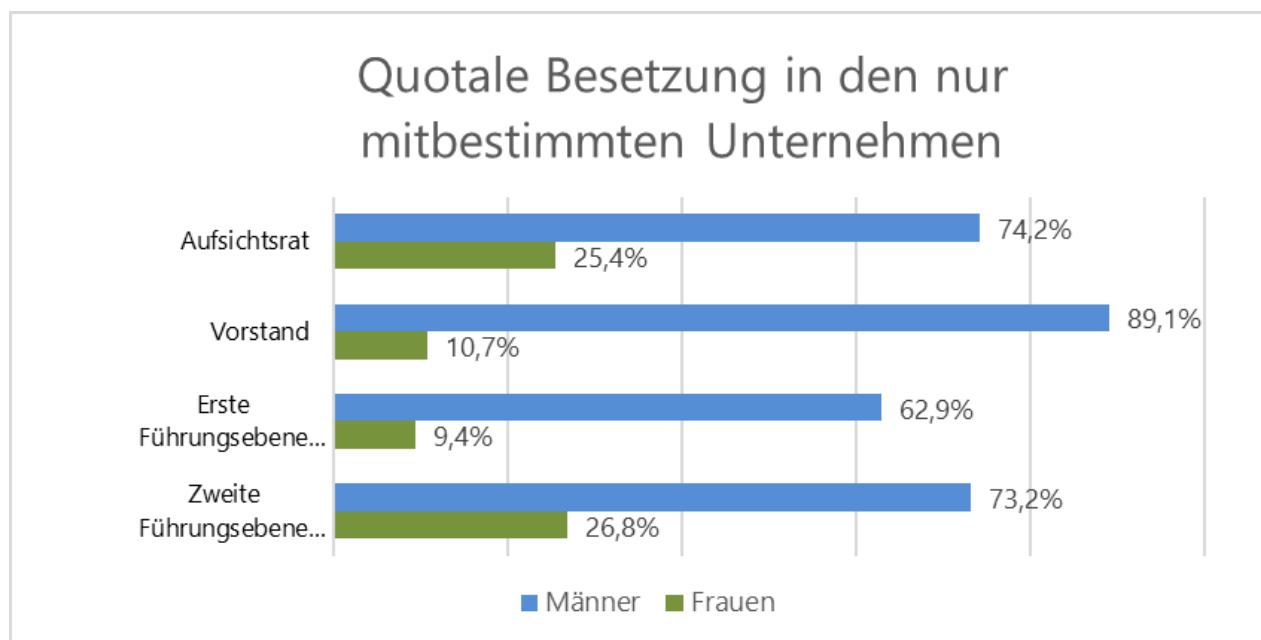
Bei den nur mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 25,4 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 10,7 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

Tabelle 6 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen

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

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Abbildung 17 Quotale Besetzung in den nur mitbestimmten Unternehmen



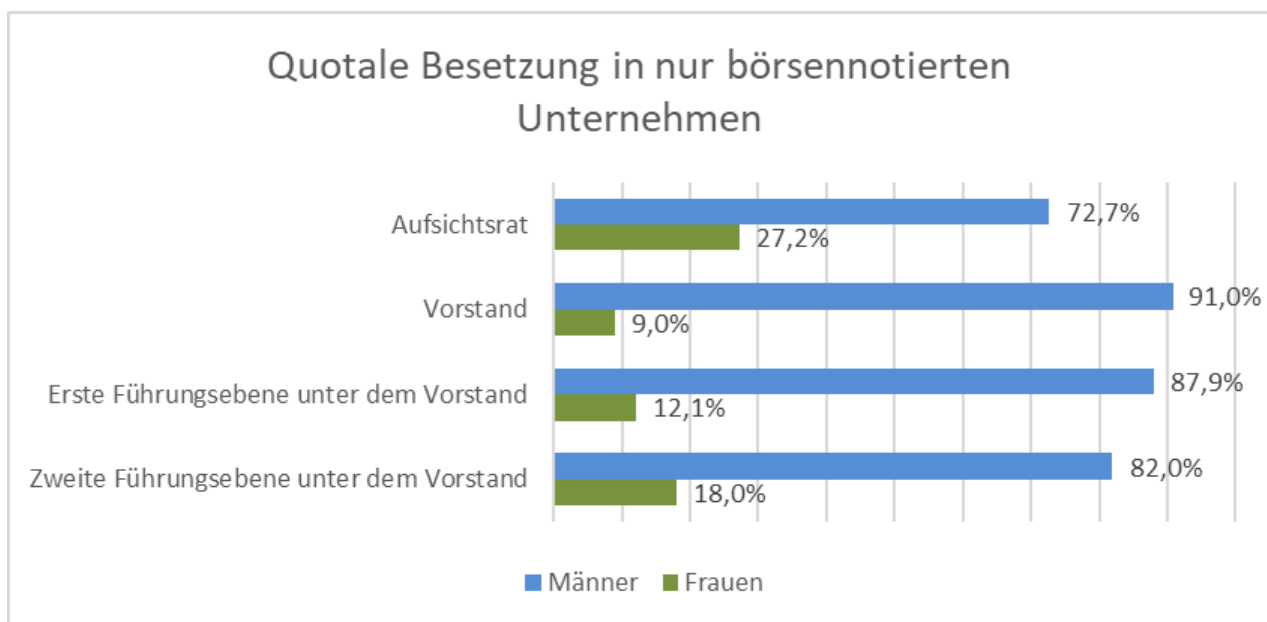
Bei den nur börsennotierten Unternehmen lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 27,2 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 9,0 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

Tabelle 7 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen

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

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

Abbildung 18 Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen



II. Umsetzung des Gesetzes

1. Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FÜPoG

Das FÜPoG ist auf folgende Gesellschaftsformen anwendbar:

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

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

Die feste Quote für Aufsichtsräte findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung¹⁵ unterliegen. Diese Voraussetzungen können nur die AG, die KGaA und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert i. S. d. § 3 Absatz 2 AktG sein können.¹⁶ Hinzu kommen noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind, bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht.

Die Pflicht zur Veröffentlichung von Zielgrößen trifft nach dem FÜPoG – mit Ausnahme der AufsichtsratsEbene – auch die Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterliegen.

2. Aufsichtsrat

a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

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

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

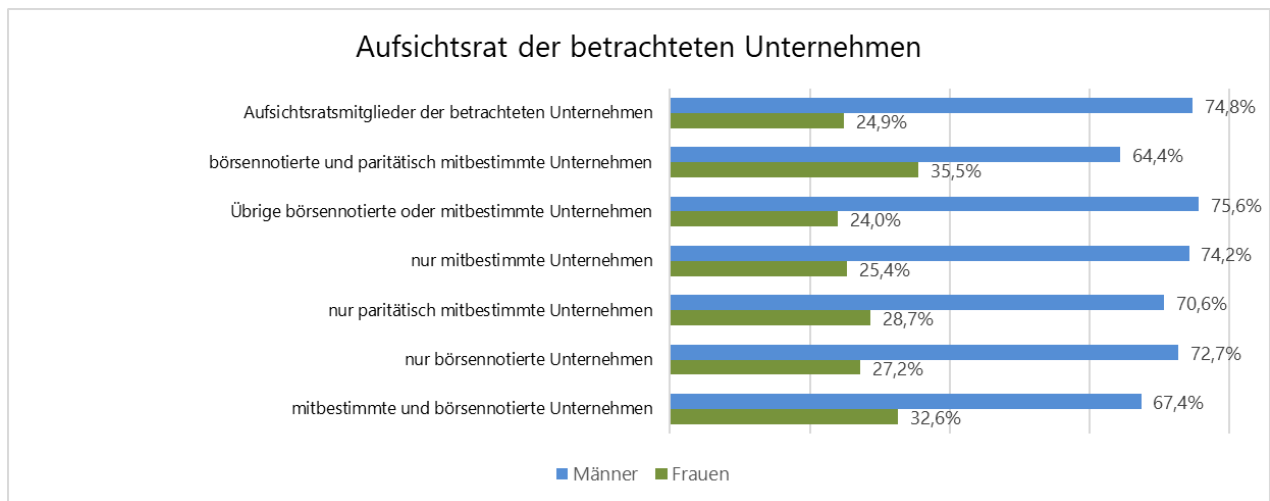
Betrachtet man die Besetzung der (in jeglicher Form) mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten nunmehr bei 32,6 Prozent.

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

¹⁴ Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

¹⁵ Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

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

Abbildung 19 Aufsichtsrat der betrachteten Unternehmen

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

Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen

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

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

Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Banken

| Aufsichtsrat | Mitglieder (absolut) | | | | Mitglieder (in %) | | |
|------------------------|----------------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|
| | insgesamt | Männer | Frauen | ohne Angabe | Männer | Frauen | ohne Angabe |
| Anteilseignerbank | 11.172 | 7.769 | 2.184 | 1.219 | 69,5 % | 19,5 % | 10,9 % |
| Arbeitnehmerbank | 7.465 | 4.677 | 1.788 | 1.000 | 62,7 % | 24,0 % | 13,4 % |
| ohne Angabe einer Bank | 324 | 0 | 0 | 324 | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % |
| | 18.961 | 12.446 | 3.972 | 2.543 | 65,6 % | 20,9 % | 13,4 % |

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

In den Arbeitnehmerbanken lag danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 27,7 Prozent höher als in den Anteilseignerbanken (21,9 Prozent).

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

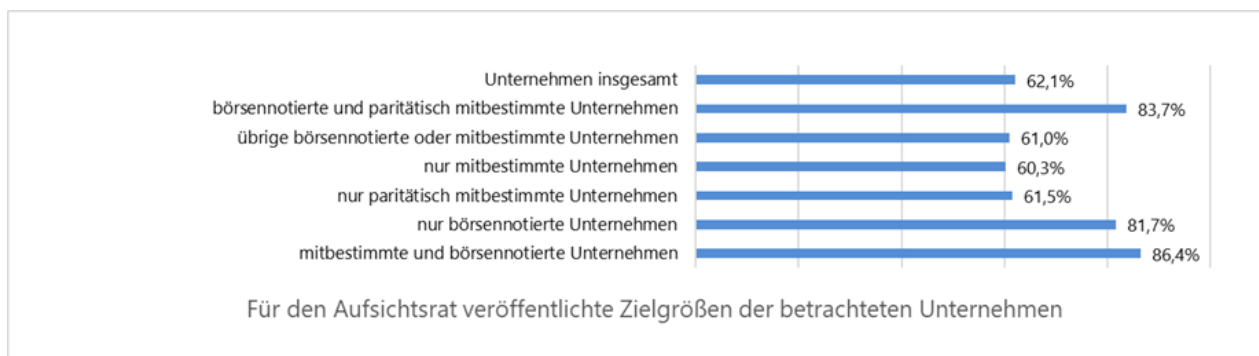
Alle vom FüPoG erfassten Unternehmen, die nicht börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind und damit nicht die feste Quote im Aufsichtsrat zu erfüllen haben, sind gemäß § 111 Absatz 5 Satz 1 AktG, § 52 Absatz 2 GmbHG, § 9 Absatz 4 GenG zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat verpflichtet.

Von den 2 045 für das Geschäftsjahr 2020 ausgewerteten Unternehmen waren 1 947 Unternehmen börsennotiert oder mitbestimmt. Nur 14 dieser 1 947 Unternehmen (0,7 Prozent) haben keine Angaben zur Zusammensetzung und der Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen 14 Unternehmen veröffentlichten 13 Unternehmen keine Angaben zu den Zielgrößen.

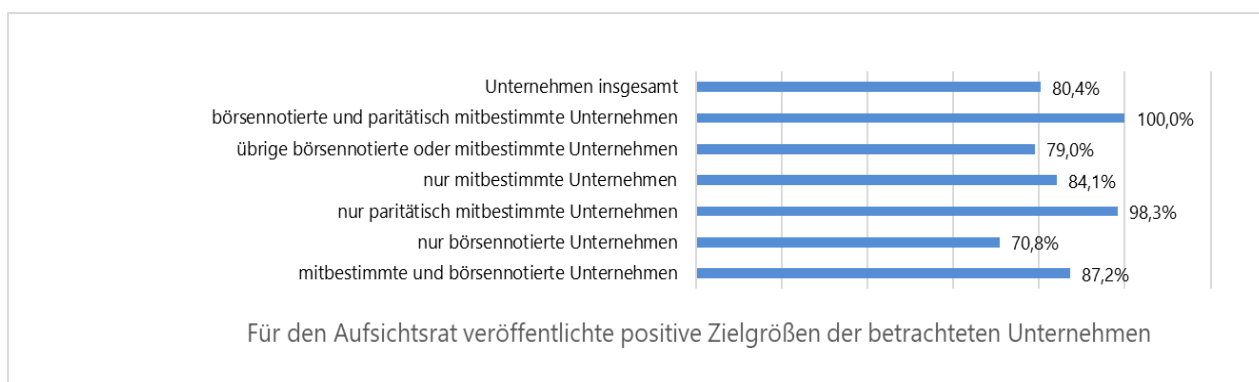
Die verbleibenden 1 933 der 1 947 Unternehmen (99,3 Prozent) haben Angaben zur Zusammensetzung und zur Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Wiederum 1 186 der 1 933 Unternehmen (61,4 Prozent) haben Zielgrößen veröffentlicht. Dementsprechend haben 747 Unternehmen (38,6 Prozent) keine Angaben zu Zielgrößen gemacht oder eine Angabe für die Zielgrößen des Aufsichtsrates nicht veröffentlicht.

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

Diese Angaben berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null sowie die freiwillige Veröffentlichung einer Zielgröße durch 83,7 Prozent der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Abbildung 20 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

Abbildung 21 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

Von den 1 947 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen haben 1 187 Unternehmen (61 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht. Von diesen 1 187 Unternehmen legten 938 Unternehmen bzw. 79 Prozent eine Zielgröße größer Null fest. Die restlichen 21 Prozent haben die Zielgröße Null angegeben. Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So haben 2020 45,3 Prozent der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt haben, eine Zielgröße von 30 Prozent und höher festgelegt und veröffentlicht.

Soweit es sich um nur paritätisch mitbestimmte oder nur börsennotierte Unternehmen handelt, ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben, mit jeweils rund 54 Prozent bzw. 61 Prozent noch höher. Bemerkenswert ist auch der Anteil für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, die sogar zu einem Anteil von 74,1 Prozent eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben.

Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

| Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat | Betrachtete Unternehmen | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|---|-------------------------|--------|---|---------|---|--------|------------------------------|--------|--|--------|--------------------------------|--------|---|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| ohne Angaben | 522 | 25,5 % | 16 | 16,3 % | 506 | 26,0 % | 460 | 25,8 % | 137 | 20,3 % | 64 | 17,0 % | 21 | 13,6 % |
| mit ablehnender Angabe | 254 | 12,4 % | 0 | 0,0 % | 254 | 13,0 % | 249 | 13,9 % | 123 | 18,2 % | 5 | 1,3 % | 0 | 0,0 % |
| mit Angaben | 1.269 | 62,1 % | 82 | 83,7 % | 1.187 | 61,0 % | 1.076 | 60,3 % | 416 | 61,5 % | 308 | 81,7 % | 133 | 86,4 % |
| Betrachtete Unternehmen | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Ziel = 0 % | 249 | 19,6 % | 0 | 0,0 % | 249 | 21,0 % | 171 | 15,9 % | 7 | 1,7 % | 90 | 29,2 % | 17 | 12,8 % |
| Ziel > 0 % | 1.020 | 80,4 % | 82 | 100,0 % | 938 | 79,0 % | 905 | 84,1 % | 409 | 98,3 % | 218 | 70,8 % | 116 | 87,2 % |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.269 | | 82 | | 1.187 | | 1.076 | | 416 | | 308 | | 133 | |
| Ziel bis 15 % inkl. | 123 | 12,1 % | 1 | 1,2 % | 122 | 13,0 % | 115 | 12,7 % | 46 | 11,2 % | 7 | 3,2 % | 2 | 1,7 % |
| Ziel bis 20 % inkl. | 246 | 24,1 % | 1 | 1,2 % | 245 | 26,1 % | 202 | 22,3 % | 65 | 15,9 % | 63 | 28,9 % | 22 | 19,0 % |
| Ziel bis 25 % inkl. | 135 | 13,2 % | 3 | 3,7 % | 132 | 14,1 % | 125 | 13,8 % | 76 | 18,6 % | 14 | 6,4 % | 6 | 5,2 % |
| Ziel bis 30 % | 14 | 1,4 % | 0 | 0,0 % | 14 | 1,5 % | 13 | 1,4 % | 1 | 0,2 % | 1 | 0,5 % | 0 | 0,0 % |
| Ziel 30 % oder mehr | 502 | 49,2 % | 77 | 93,9 % | 425 | 45,3 % | 450 | 49,7 % | 221 | 54,0 % | 133 | 61,0 % | 86 | 74,1 % |
| Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | 1.020 | | 82 | | 938 | | 905 | | 409 | | 218 | | 116 | |

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

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

c. Beachtung des Verschlechterungsverbots

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

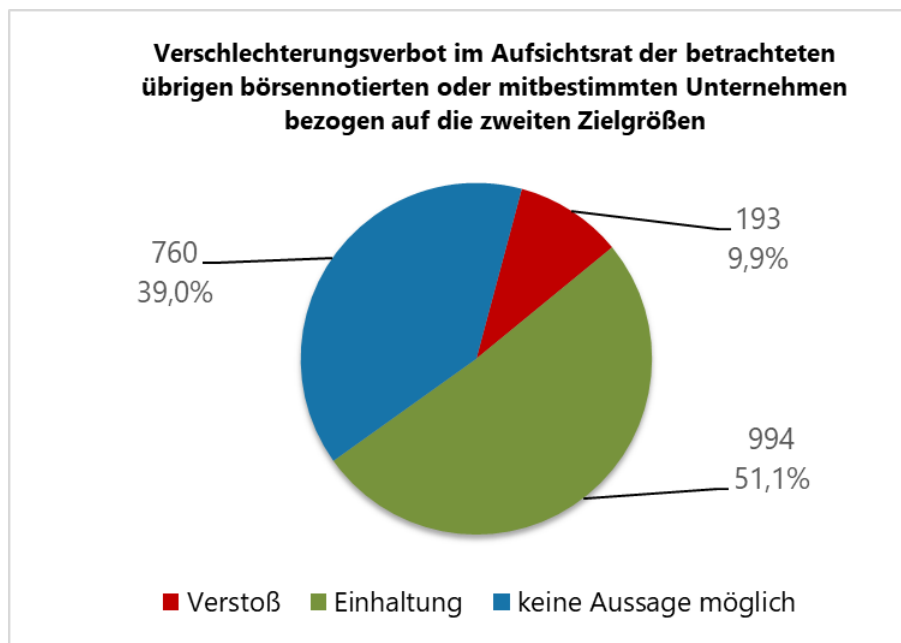
Die Unternehmen können die Zielgrößen selbst festlegen und an ihren Strukturen ausrichten. Sie haben dabei jedoch die folgende Vorgabe zu beachten: Liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent, so dürfen die künftigen Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status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

Von den börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (1 947 Unternehmen) haben 1 187 Unternehmen (61 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht, die eine Beurteilung des Verschlechterungsverbots ermöglicht. Gemessen an der Gesamtzahl von 1 947 Unternehmen kann damit bei 51,1 Prozent (994 Unternehmen) festgestellt werden, dass sie sich an das Verschlechterungsverbot hielten. Hingegen haben 9,9 Prozent der Unternehmen (193 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

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

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

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



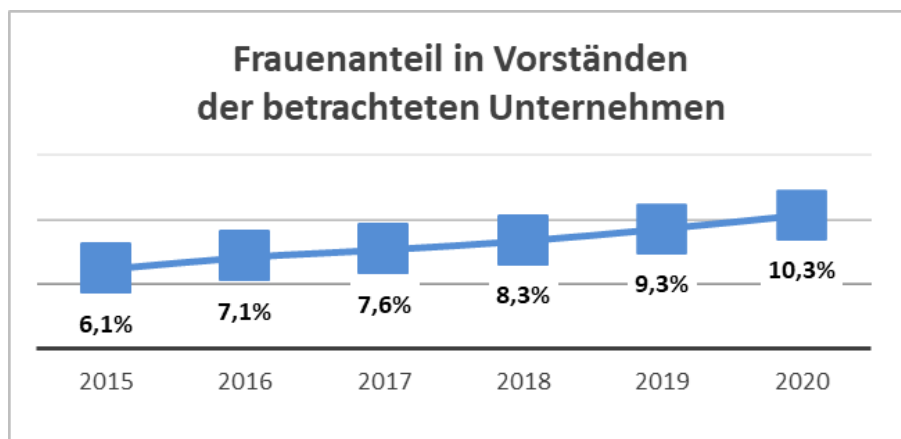
3. Vorstand

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

a. Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern

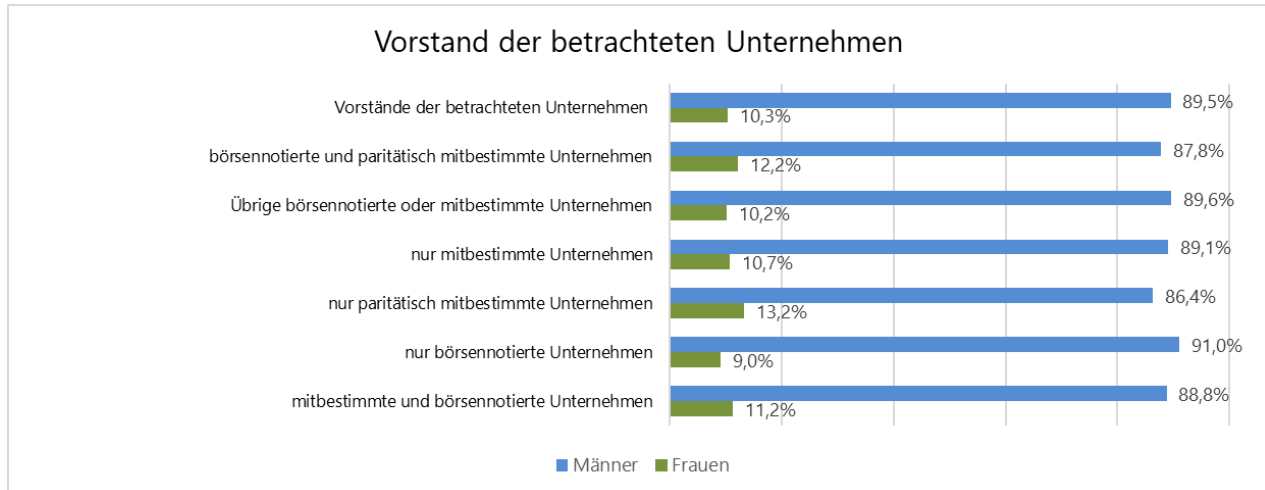
Auf Ebene des Vorstands war auch 2020 weiterhin nur eine allmähliche Steigerung um 4,2 Prozentpunkte bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern festzustellen.

Abbildung 23 Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2020 der betrachteten Unternehmen



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

Abbildung 24 **Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen**



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

Tabelle 11 **Vorstandsmitglieder nach Köpfen**

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

* Die rechnerischen Differenzen betreffen Mitglieder ohne Benennung des Geschlechtes.

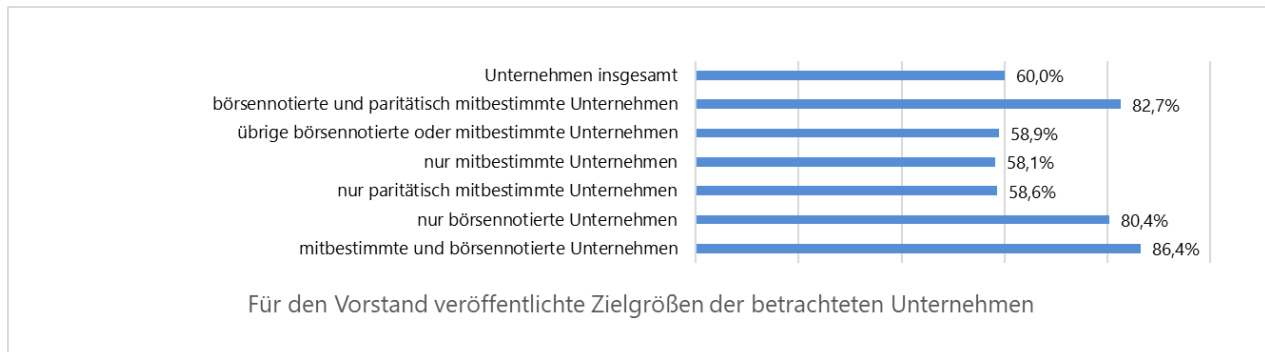
b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2020 Zielgrößen bezüglich des Vorstands veröffentlicht, diese waren allerdings nicht hoch.

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

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

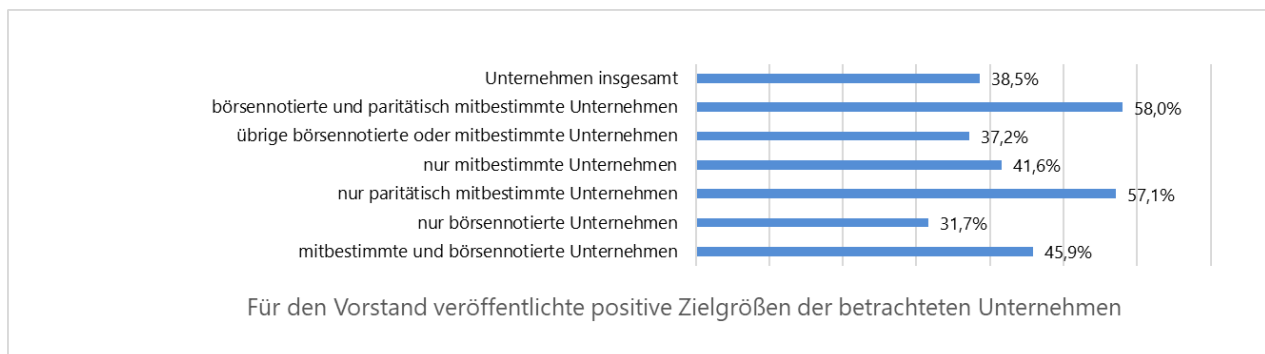
Abbildung 25 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



Anders als für den Aufsichtsrat (siehe Punkt B. II. 2. b.) gibt es einen hohen Anteil an Unternehmen, die für die Ebene des Vorstands eine Zielgröße Null festgelegt und veröffentlicht haben. Von den insgesamt betrachteten 2 045 Unternehmen haben 1 227 Unternehmen (60 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 38,5 Prozent, also 473 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null festgelegt. Die übrigen 754 Unternehmen (61,5 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 14 verwiesen.

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

Abbildung 26 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Verhältnis sich die zuvor genannten 754 Unternehmen, die eine Zielgröße Null festgelegt haben, zur Anzahl der Vorstandsposten verhalten. Von den im Geschäftsjahr 2020 untersuchten 754 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, hatten 694 Unternehmen (92 Prozent) maximal vier Vorstandsmitglieder. Auf Unternehmen mit maximal zwei Vorstandsposten entfielen 52,8 Prozent.

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

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

| Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben | Alle betrachteten Unternehmen | | | | paritätisch mitbestimmte Unternehme | | | | nur börsennotierte Unternehmen | | | |
|--|-------------------------------|---------------|-----------|---------------|-------------------------------------|---------------|-----------|---------------|--------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| | Gesamt | | Weiblich | | Gesamt | | Weiblich | | Gesamt | | Weiblich | |
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| | 754 | | 79 | | 170 | | | | 207 | | | |
| bis zu 4 Vorstandsposten | 694 | 92,0 % | 65 | 9,4 % | 139 | 81,8 % | 22 | 15,8 % | 193 | 93,2 % | 19 | 9,8 % |
| davon 1 Vorstandsposten | 137 | 18,2 % | 8 | 5,8 % | 5 | 2,9 % | 0 | 0,0 % | 40 | 19,3 % | 1 | 2,5 % |
| davon 2 Vorstandsposten | 261 | 34,6 % | 13 | 5,0 % | 56 | 32,9 % | 3 | 5,4 % | 64 | 30,9 % | 4 | 6,3 % |
| davon 3 Vorstandsposten | 188 | 24,9 % | 24 | 12,8 % | 41 | 24,1 % | 9 | 22,0 % | 56 | 27,1 % | 7 | 12,5 % |
| davon 4 Vorstandsposten | 108 | 14,3 % | 20 | 18,5 % | 37 | 21,8 % | 10 | 27,0 % | 33 | 15,9 % | 7 | 21,2 % |
| mehr als 4 Vorstandsposten | 52 | 6,9 % | 14 | 26,9 % | 24 | 14,1 % | 8 | 33,3 % | 14 | 6,8 % | 3 | 21,4 % |
| ohne Angabe zum Vorstandsposten | 8 | 1,1 % | | | 7 | 4,1 % | | | 0 | 0,0 % | | |

Betrachtet man das komplementäre Bild der Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, so ergibt sich: Von den 473 Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, haben 333 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2020). Für die Gruppen der paritätisch mitbestimmten Unternehmen und der nur börsennotierten Unternehmen sei auf die nachstehende Tabelle verwiesen:

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

| Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben | Alle betrachteten Unternehmen | | | | paritätisch mitbestimmte Unternehme | | | | nur börsennotierte Unternehmen | | | |
|--|-------------------------------|---------------|------------|---------------|-------------------------------------|---------------|-----------|---------------|--------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| | Gesamt | | Weiblich | | Gesamt | | Weiblich | | Gesamt | | Weiblich | |
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| | 473 | | 255 | | 226 | | | | 96 | | | |
| bis zu 4 Vorstandsposten | 333 | 70,4 % | 156 | 46,8 % | 138 | 61,1 % | 77 | 55,8 % | 64 | 66,7 % | 23 | 35,9 % |
| davon 1 Vorstandsposten | 15 | 3,2 % | 3 | 20,0 % | 3 | 1,3 % | 0 | 0,0 % | 3 | 3,1 % | 0 | 0,0 % |
| davon 2 Vorstandsposten | 113 | 23,9 % | 38 | 33,6 % | 32 | 14,2 % | 17 | 53,1 % | 22 | 22,9 % | 2 | 9,1 % |
| davon 3 Vorstandsposten | 121 | 25,6 % | 64 | 52,9 % | 59 | 26,1 % | 34 | 57,6 % | 21 | 21,9 % | 10 | 47,6 % |
| davon 4 Vorstandsposten | 84 | 17,8 % | 51 | 60,7 % | 44 | 19,5 % | 26 | 59,1 % | 18 | 18,8 % | 11 | 61,1 % |
| mehr als 4 Vorstandsposten | 135 | 28,5 % | 99 | 73,3 % | 84 | 37,2 % | 65 | 77,4 % | 32 | 33,3 % | 25 | 78,1 % |
| ohne Angabe zum Vorstandsposten | 5 | 1,1 % | | | 4 | 1,8 % | | | 0 | 0,0 % | | |

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

Tabelle 14 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand

| Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand | Betrachtete Unternehmen | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|---|-------------------------|--------|---|--------|---|--------|------------------------------|--------|--|--------|--------------------------------|--------|---|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| ohne Angaben | 564 | 27,6 % | 17 | 17,3 % | 547 | 28,1 % | 499 | 28,0 % | 157 | 23,2 % | 69 | 18,3 % | 21 | 13,6 % |
| mit ablehnender Angabe | 254 | 12,4 % | 0 | 0,0 % | 254 | 13,0 % | 249 | 13,9 % | 123 | 18,2 % | 5 | 1,3 % | 0 | 0,0 % |
| mit Angaben | 1.227 | 60,0 % | 81 | 82,7 % | 1.146 | 58,9 % | 1.037 | 58,1 % | 396 | 58,6 % | 303 | 80,4 % | 133 | 86,4 % |
| Betrachtete Unternehmen | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Ziel = 0 % | 754 | 61,5 % | 34 | 42,0 % | 720 | 62,8 % | 606 | 58,4 % | 170 | 42,9 % | 207 | 68,3 % | 72 | 54,1 % |
| Ziel > 0 % | 473 | 38,5 % | 47 | 58,0 % | 426 | 37,2 % | 431 | 41,6 % | 226 | 57,1 % | 96 | 31,7 % | 61 | 45,9 % |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.227 | | 81 | | 1.146 | | 1.037 | | 396 | | 303 | | 133 | |
| Ziel bis 15 % incl. | 62 | 13,1 % | 12 | 25,5 % | 50 | 11,7 % | 58 | 13,5 % | 35 | 15,5 % | 14 | 14,6 % | 12 | 19,7 % |
| Ziel bis 20 % incl. | 105 | 22,2 % | 16 | 34,0 % | 89 | 20,9 % | 95 | 22,0 % | 52 | 23,0 % | 28 | 29,2 % | 20 | 32,8 % |
| Ziel bis 25 % incl. | 101 | 21,4 % | 12 | 25,5 % | 89 | 20,9 % | 90 | 20,9 % | 50 | 22,1 % | 24 | 25,0 % | 14 | 23,0 % |
| Ziel bis 30 % | 1 | 0,2 % | 0 | 0,0 % | 1 | 0,2 % | 1 | 0,2 % | 1 | 0,4 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Ziel 30 % oder mehr | 204 | 43,1 % | 7 | 14,9 % | 197 | 46,2 % | 187 | 43,4 % | 88 | 38,9 % | 30 | 31,3 % | 15 | 24,6 % |
| Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | 473 | | 47 | | 426 | | 431 | | 226 | | 96 | | 61 | |

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

Die Zielgrößensetzung der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist höher. 58 Prozent dieser Unternehmen (47 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt. Fast 75 Prozent dieser Unternehmen (35 von 47 Unternehmen insgesamt) haben sogar das Ziel festgelegt, Frauen zu mehr als 15 Prozent im Vorstand zu etablieren.

Bei den börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil der Unternehmen mit Veröffentlichung einer Zielgröße größer Null bei insgesamt 37,2 Prozent. Damit ist der Anteil gegenüber 2019 weiter gestiegen, bleibt aber geringer als bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, bei denen der Anteil mit 58 Prozent am stärksten ausgeprägt und weiter gestiegen ist. Soweit die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen eine Zielgröße größer Null festgelegt und veröffentlicht haben, war diese mit einem Anteil von 46,2 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr aber signifikant höher.

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

c. Beachtung des Verschlechterungsverbots

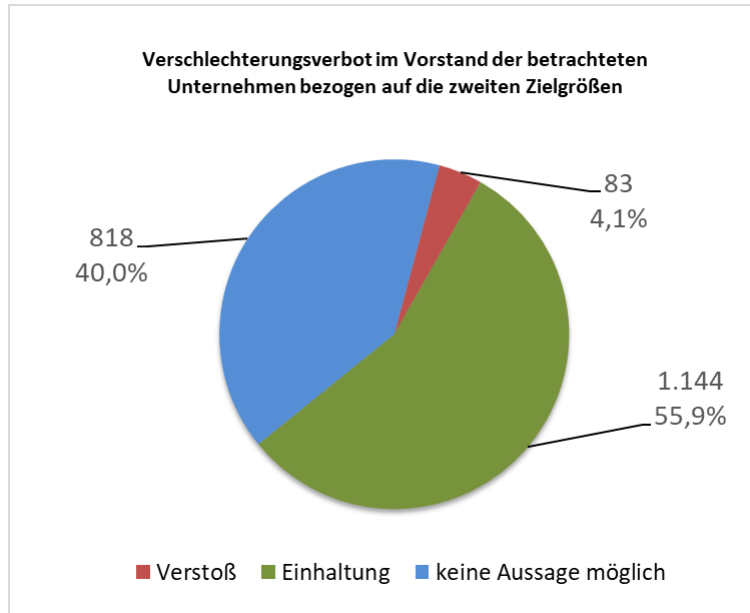
Eine Mindestzielgröße im Sinne einer bestimmten Prozentangabe ist auch hinsichtlich der Vorstandszusammensetzung nicht vorgesehen.

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

Von den insgesamt betrachteten 2 045 Unternehmen war bei 1 227 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass 55,9 Prozent (1 144 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot einhielten, während 4,1 Prozent (83 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen

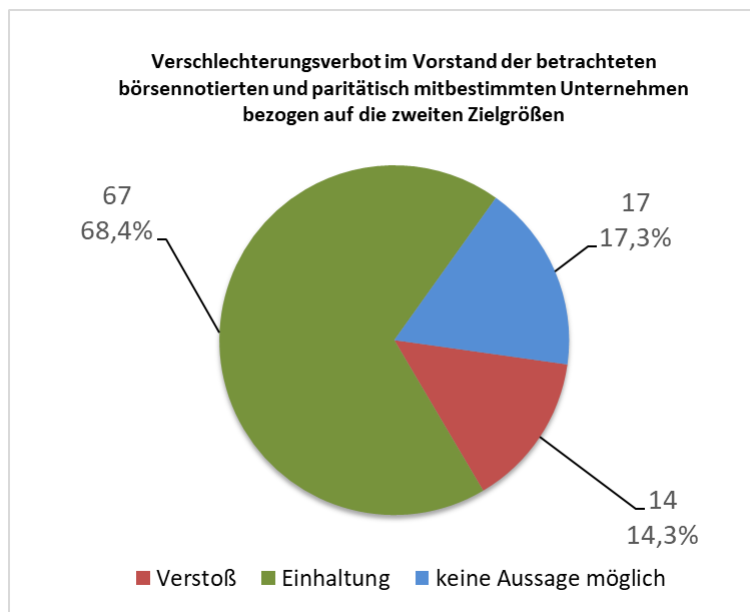
hinter dem tatsächlichen Status quo zurückblieben. Die übrigen 818 Unternehmen (40 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbot's valide nicht möglich ist. Für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (704 Unternehmen, also 86,1 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufwies.

Abbildung 27 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen



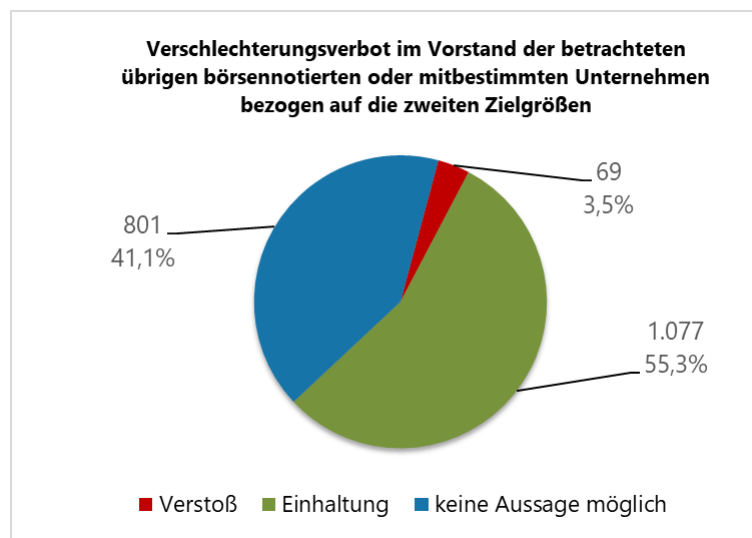
Von den insgesamt 98 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen hielten sich 68,4 Prozent an das Verschlechterungsverbot (67 Unternehmen). 14 Unternehmen (14,3 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 17 Unternehmen (17,3 Prozent) ist eine Zielgröße nicht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

Abbildung 28 paritätisch mitbestimmten Unternehmen



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

Abbildung 29 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen



4. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

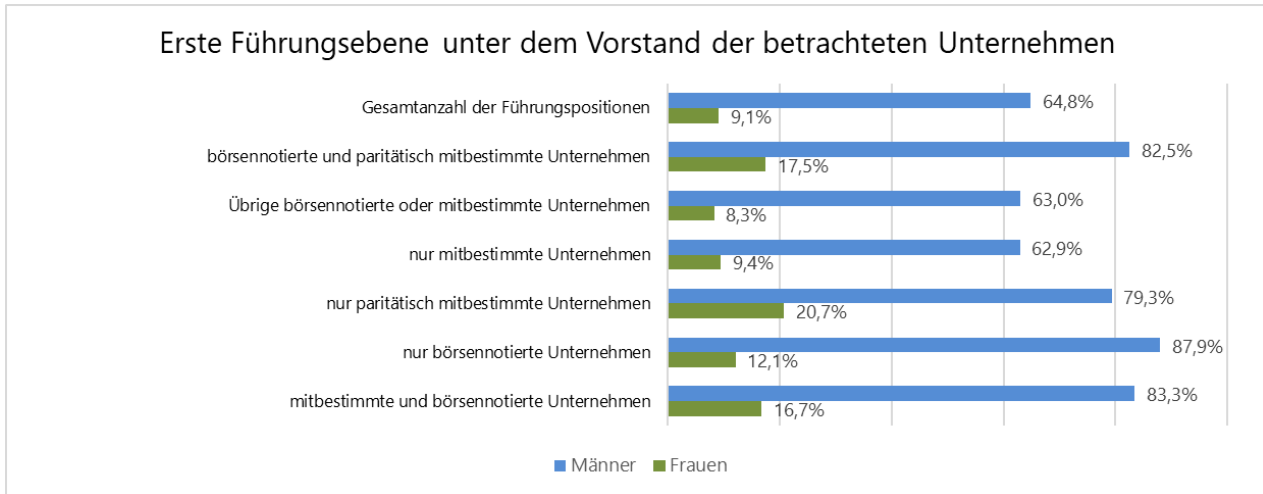
Für eine mittel- und längerfristig angelegte Veränderung i.S. eines unternehmerischen Kulturwandels ist auch der Blick auf die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wesentlich. Um den Frauenanteil auf der Vorstandsebene perspektivisch deutlich zu erhöhen, ist auch eine wesentliche Steigerung des Frauenanteils auf den obersten Managementebenen von großer Bedeutung. Denn aus diesen Führungsebenen werden vorrangig Mitglieder für die Unternehmensleitung berufen. Dem trägt das FüPoG Rechnung, indem es die Unternehmen verpflichtet, auch für diesen Bereich Zielgrößen festzulegen und zu veröffentlichen.

a. Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern

Verglichen mit den übrigen untersuchten Gruppen stechen bezüglich des Anteils der weiblichen Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands die nur paritätisch mitbestimmten* Unternehmen (20,7 Prozent), die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (17,5 Prozent) sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen* (16,7 Prozent) heraus.

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

Abbildung 30 **Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen**



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

Bezogen auf die Verteilung nach Köpfen ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 15 **Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand**

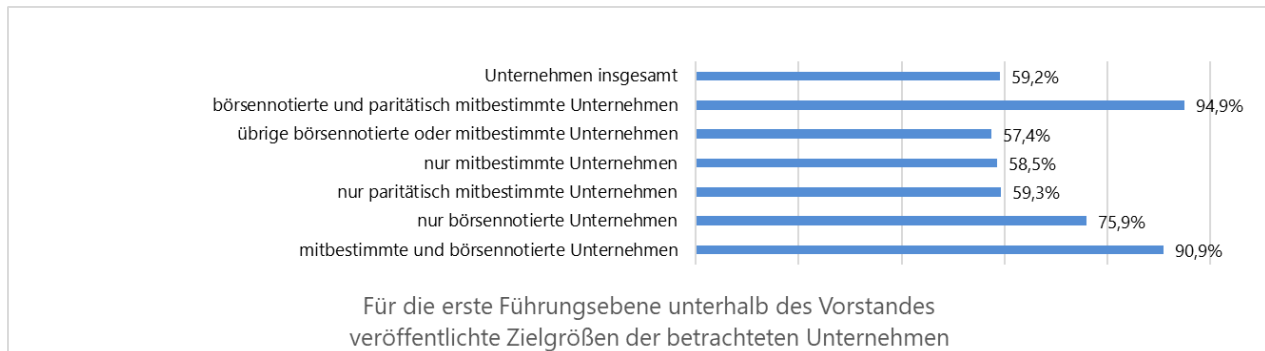
| Erste Führungsebene unter dem Vorstand | insgesamt* | Mitglieder (absolut) | | | Mitglieder (in %) | | |
|---|------------|----------------------|--------|-------------|-------------------|--------|-------------|
| | | Männer | Frauen | ohne Angabe | Männer | Frauen | ohne Angabe |
| Gesamtanzahl der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

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

Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie bei der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen war der Umsetzungsgrad der Vorgaben des FüPoG sehr hoch. Sie erreichten mit 94,9 Prozent bzw. 90,9 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

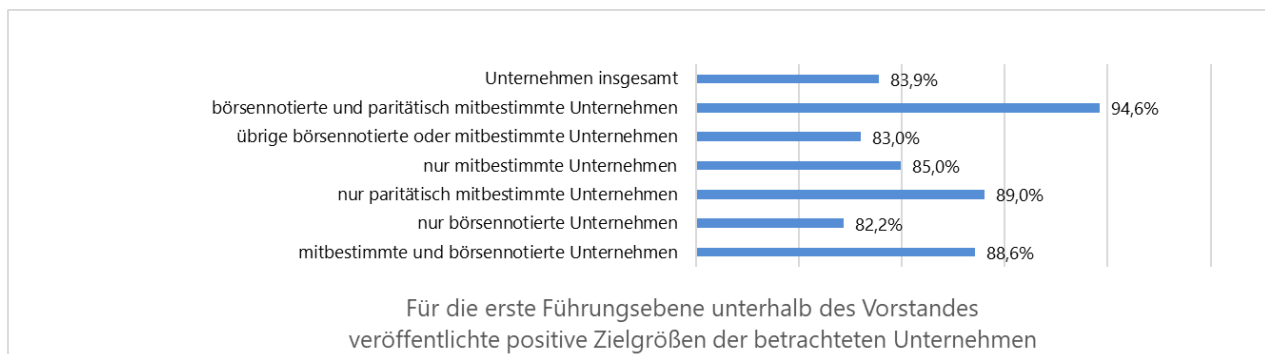
Die nachfolgende Grafik stellt das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2020 Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlicht haben. Dabei ist erneut zu beachten, dass hier die veröffentlichten Zielgrößen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null berücksichtigen.

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



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

Abbildung 32 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass fast alle Unternehmen (83,9 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen über null Prozent festlegen. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen legten sogar 94,6 Prozent dieser Unternehmen Zielgrößen größer Null fest. Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen waren es 83 Prozent. Bei den Unternehmen, die nur paritätisch mitbestimmt oder nur börsennotiert sind, bzw. bei den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen war der Anteil der Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht haben und eine Zielgröße größer als Null gewählt haben, ähnlich stark ausgeprägt.

Zum Niveau der festgelegten Zielgrößen:

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

| Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands | Betrachtete Unternehmen | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|--|-------------------------|--------|---|--------|---|--------|------------------------------|--------|--|--------|--------------------------------|--------|---|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| ohne Angaben | 579 | 28,3 % | 5 | 5,1 % | 574 | 29,5 % | 492 | 27,6 % | 152 | 22,5 % | 84 | 22,3 % | 14 | 9,1 % |
| mit ablehnender Angabe | 256 | 12,5 % | 0 | 0,0 % | 256 | 13,1 % | 249 | 13,9 % | 123 | 18,2 % | 7 | 1,9 % | 0 | 0,0 % |
| mit Angaben | 1.210 | 59,2 % | 93 | 94,9 % | 1.117 | 57,4 % | 1.044 | 58,5 % | 401 | 59,3 % | 286 | 75,9 % | 140 | 90,9 % |
| Betrachtete Unternehmen | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Ziel = 0 % | 195 | 16,1 % | 5 | 5,4 % | 190 | 17,0 % | 157 | 15,0 % | 44 | 11,0 % | 51 | 17,8 % | 16 | 11,4 % |
| Ziel > 0 % | 1.015 | 83,9 % | 88 | 94,6 % | 927 | 83,0 % | 887 | 85,0 % | 357 | 89,0 % | 235 | 82,2 % | 124 | 88,6 % |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.210 | | 93 | | 1.117 | | 1.044 | | 401 | | 286 | | 140 | |
| Ziel bis 15 % incl. | 382 | 37,6 % | 35 | 39,8 % | 347 | 37,4 % | 348 | 39,2 % | 137 | 38,4 % | 74 | 31,5 % | 48 | 38,7 % |
| Ziel bis 20 % incl. | 189 | 18,6 % | 21 | 23,9 % | 168 | 18,1 % | 162 | 18,3 % | 66 | 18,5 % | 50 | 21,3 % | 28 | 22,6 % |
| Ziel bis 25 % incl. | 155 | 15,3 % | 14 | 15,9 % | 141 | 15,2 % | 135 | 15,2 % | 68 | 19,0 % | 35 | 14,9 % | 18 | 14,5 % |
| Ziel bis 30 % | 32 | 3,2 % | 1 | 1,1 % | 31 | 3,3 % | 27 | 3,0 % | 10 | 2,8 % | 9 | 3,8 % | 4 | 3,2 % |
| Ziel 30 % oder mehr | 257 | 25,3 % | 17 | 19,3 % | 240 | 25,9 % | 215 | 24,2 % | 76 | 21,3 % | 67 | 28,5 % | 26 | 21,0 % |
| Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | 1.015 | | 88 | | 927 | | 887 | | 357 | | 235 | | 124 | |

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

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

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

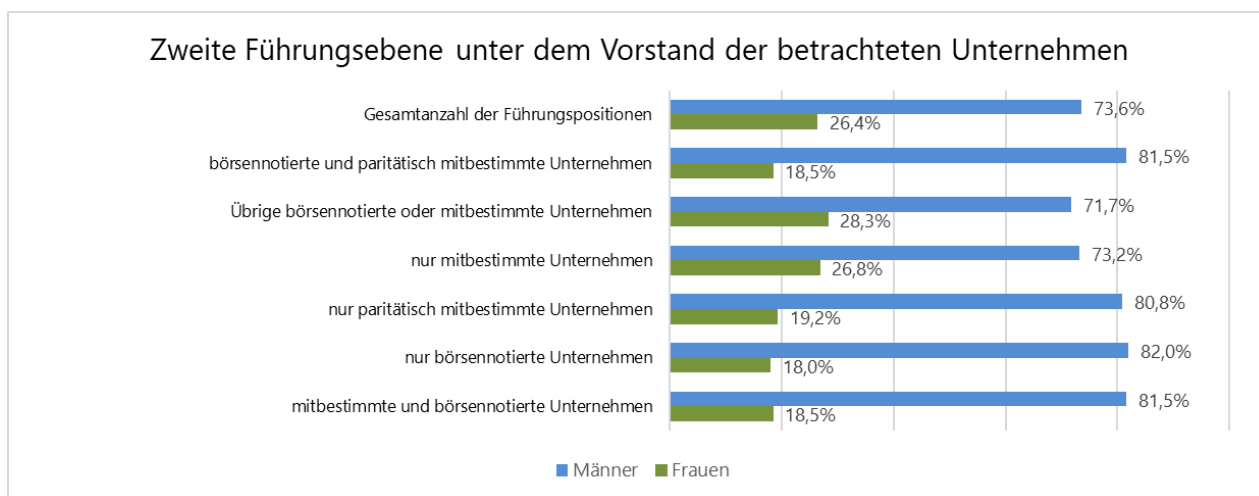
Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 2 045 erfassten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich 29 Unternehmen (1,4 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 29 Unternehmen haben insgesamt 440 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet.

Vor diesem Hintergrund sind belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der ersten Führungsebene nicht vorhanden. Daher ist insoweit auch keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich.

5. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

a. Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern

Bei den betrachteten Gruppen von Unternehmen war der Anteil der weiblichen Besetzung der zweiten Führungsebene zwischen 18 und 28 Prozent verteilt. Den höchsten Anteil erreichten die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 28,3 Prozent.

Abbildung 33 Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen

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

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 17 Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

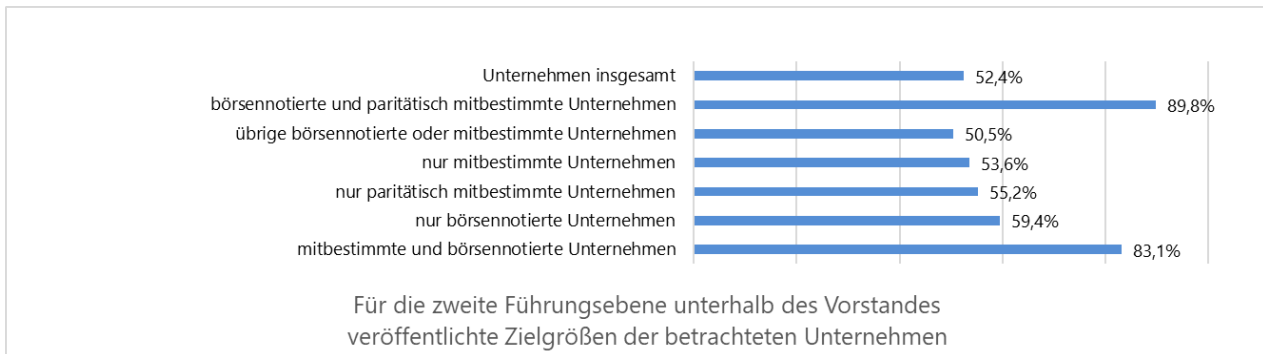
| Zweite Führungsebene unter dem Vorstand | insgesamt* | Mitglieder (absolut) | | | Mitglieder (in %) | | |
|---|------------|----------------------|--------|-------------|-------------------|--------|-------------|
| | | Männer | Frauen | ohne Angabe | Männer | Frauen | ohne Angabe |
| Gesamtanzahl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

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

Der Umsetzungsgrad des FüPoG war in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen sehr hoch. Sie erreichten mit 89,8 Prozent bzw. 83,1 Prozent einen hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen. Bei Betrachtung der Zahlen ist zudem zu beachten, dass nicht bei allen Unternehmen stets eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands vorhanden ist (s. o.).

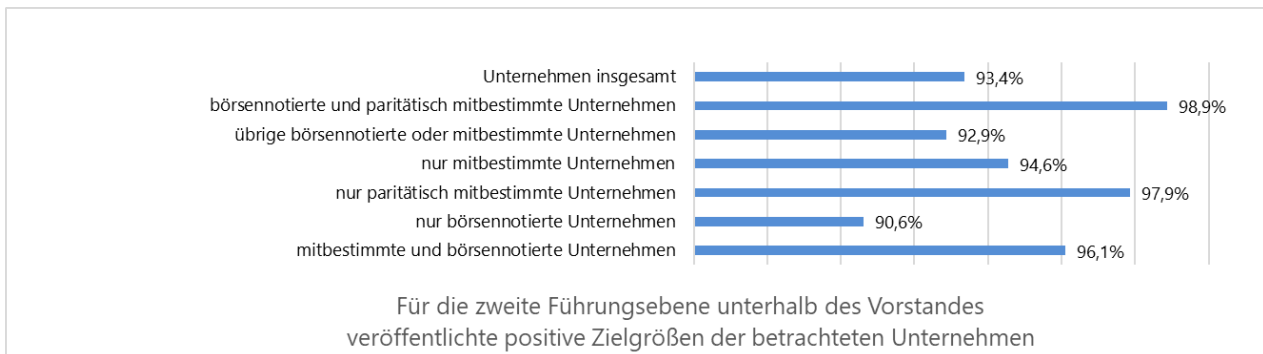
In der nachfolgenden Grafik wird das Verhältnis der Anteile der Unternehmen mit veröffentlichten Zielgrößen dargestellt. Auch hier ist zu beachten, dass die veröffentlichten Zielgrößen die Veröffentlichung einer Zielgröße Null berücksichtigen.

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



Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, so setzen bei allen betrachteten Untergruppen über 90 Prozent der Unternehmen Zielgrößen größer Null. Erneut ist die Zielgrößensetzung in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 98,9 Prozent am höchsten. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Anteil bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen und den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen. Und auch die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen setzten zu 92,9 Prozent Zielgrößen größer Null (2019: 92,4 Prozent).

Abbildung 35 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen



Mit 93,4 Prozent haben weiterhin fast alle Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen größer Null festgelegt.

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

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

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

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

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht. Vor diesem Hintergrund haben lediglich 25 der insgesamt erfassten 2 045 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung gemacht. Von diesen 25 Unternehmen wurden insgesamt 1 759 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet. Belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene sind aufgrund dessen nicht vorhanden, so dass keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich ist.

6. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen

a. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

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

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

30. Juni 2022 enden. Dies ist möglich, wenn es sich hierbei bereits um einen späteren als den zweiten festgelegten Bezugszeitraum des Unternehmens handelt.

Tabelle 19 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden

| Fristen für den Aufsichtsrat soweit Ziele festgesetzt wurden | Insgesamt | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|---|--------------|--------|--|--------|---|--------|---------------------------------|--------|--|--------|--------------------------------------|--------|--|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Betrachtete Unternehmen, gesamt | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.269 | 62,1 % | 82 | 83,7 % | 1.187 | 61,0 % | 1.076 | 60,3 % | 416 | 61,5 % | 308 | 81,7 % | 133 | 86,4 % |
| Unternehmen ohne Fristsetzung | 349 | 27,5 % | 64 | 78,0 % | 285 | 24,0 % | 301 | 28,0 % | 138 | 33,2 % | 124 | 40,3 % | 80 | 60,2 % |
| Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017 | 3 | 0,2 % | 0 | 0,0 % | 3 | 0,3 % | 3 | 0,3 % | 2 | 0,5 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019 | 93 | 7,3 % | 0 | 0,0 % | 93 | 7,8 % | 82 | 7,6 % | 28 | 6,7 % | 12 | 3,9 % | 3 | 2,3 % |
| Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022 | 743 | 58,6 % | 17 | 20,7 % | 726 | 61,2 % | 622 | 57,8 % | 223 | 53,6 % | 159 | 51,6 % | 49 | 36,8 % |
| Unternehmen mit Frist über 30.06.2022 | 81 | 6,4 % | 1 | 1,2 % | 80 | 6,7 % | 68 | 6,3 % | 25 | 6,0 % | 13 | 4,2 % | 1 | 0,8 % |

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

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

b. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Auch für die Vorstandsebene durfte die erste Frist zur Erreichung der festgelegten Zielgröße nicht über den 30. Juni 2017 hinausgesetzt sein. Mit Ablauf der sogenannten ersten Runde der Fristsetzungen waren durch die betrachteten 2 045 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2020 neue Fristen für die Zielsetzungen zu bestimmen. Da die darauffolgenden Fristen nicht mehr als fünf Jahre betragen dürfen, durfte der zweite Festlegungszeitraum den 30. Juni 2022 nicht überschreiten. Von den insgesamt betrachteten Unternehmen, die tatsächlich in der zweiten Runde eine Zielgröße festgelegt haben, wählten von den 1 227 Unternehmen (60 Prozent der betrachteten 2 045 Unternehmen) mit rund 64,7 Prozent (794 Unternehmen) überwiegend Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Für die paritätisch mitbestimmten, die nur börsennotierten und die (in jeglicher Form) mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen wurden – soweit Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht worden sind – zu rund dreiviertel der Zeitraum vom 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022 gewählt.

Tabelle 20 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden

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

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

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

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

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

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

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

| Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziel festgelegt wurden | Insgesamt | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|---|--------------|--------|--|--------|--|--------|---------------------------------|--------|--|--------|-----------------------------------|--------|---|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Betrachtete Unternehmen, gesamt | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.210 | 59,2 % | 93 | 94,9 % | 1.117 | 57,4 % | 1.044 | 58,5 % | 401 | 59,3 % | 286 | 75,9 % | 140 | 90,9 % |
| Unternehmen ohne Fristsetzung | 232 | 19,2 % | 1 | 1,1 % | 231 | 20,7 % | 200 | 19,2 % | 56 | 14,0 % | 37 | 12,9 % | 10 | 7,1 % |
| Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017 | 1 | 0,1 % | 0 | 0,0 % | 1 | 0,1 % | 1 | 0,1 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019 | 97 | 8,0 % | 8 | 8,6 % | 89 | 8,0 % | 86 | 8,2 % | 35 | 8,7 % | 19 | 6,6 % | 10 | 7,1 % |
| Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022 | 792 | 65,5 % | 77 | 82,8 % | 715 | 64,0 % | 681 | 65,2 % | 283 | 70,6 % | 211 | 73,8 % | 112 | 80,0 % |
| Unternehmen mit Frist über 30.06.2022 | 88 | 7,3 % | 7 | 7,5 % | 81 | 7,3 % | 76 | 7,3 % | 27 | 6,7 % | 19 | 6,6 % | 8 | 5,7 % |

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

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

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

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

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

| Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden | Insgesamt | | börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | nur mitbestimmte Unternehmen | | nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | nur börsennotierte Unternehmen | | mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen * | |
|---|--------------|--------|---|--------|---|--------|------------------------------|--------|--|--------|--------------------------------|--------|---|--------|
| | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| Betrachtete Unternehmen, gesamt | 2.045 | | 98 | | 1.947 | | 1.785 | | 676 | | 377 | | 154 | |
| Unternehmen mit Zielgrößen | 1.071 | 52,4 % | 88 | 89,8 % | 983 | 50,5 % | 956 | 53,6 % | 373 | 55,2 % | 224 | 59,4 % | 128 | 83,1 % |
| Unternehmen ohne Fristsetzung | 196 | 18,3 % | 1 | 1,1 % | 195 | 19,8 % | 177 | 18,5 % | 49 | 13,1 % | 24 | 10,7 % | 9 | 7,0 % |
| Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017 | 1 | 0,1 % | 0 | 0,0 % | 1 | 0,1 % | 1 | 0,1 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019 | 86 | 8,0 % | 7 | 8,0 % | 79 | 8,0 % | 77 | 8,1 % | 32 | 8,6 % | 15 | 6,7 % | 8 | 6,3 % |
| Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022 | 701 | 65,5 % | 73 | 83,0 % | 628 | 63,9 % | 625 | 65,4 % | 265 | 71,0 % | 167 | 74,6 % | 103 | 80,5 % |
| Unternehmen mit Frist über 30.06.2022 | 87 | 8,1 % | 7 | 8,0 % | 80 | 8,1 % | 76 | 7,9 % | 27 | 7,2 % | 18 | 8,0 % | 8 | 6,3 % |

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

III. Struktur der betrachteten Unternehmen

1. Branchen

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

a. Aufsichtsrat

Tabelle 23 Branchen für Aufsichtsrat

| Aufsichtsratsmitglieder * | Summe | männliche Mitglieder | in % | weibliche Mitglieder | in % |
|--|---------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| Land- und Forstwirtschaft | 68 | 54 | 79,4 % | 14 | 20,6 % |
| Bergbau | 158 | 136 | 86,1 % | 22 | 13,9 % |
| Verarbeitendes Gewerbe | 3.716 | 2.908 | 78,3 % | 808 | 21,7 % |
| Energieversorgung | 1.463 | 1.104 | 75,5 % | 359 | 24,5 % |
| Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung | 247 | 186 | 75,3 % | 61 | 24,7 % |
| Baugewerbe | 226 | 163 | 72,1 % | 63 | 27,9 % |
| Handel | 1.532 | 1.176 | 76,8 % | 356 | 23,2 % |
| Verkehr und Lagerei | 1.494 | 1.101 | 73,7 % | 393 | 26,3 % |
| Gastgewerbe | 80 | 42 | 52,5 % | 38 | 47,5 % |
| Information und Kommunikation | 775 | 558 | 72,0 % | 217 | 28,0 % |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 3.579 | 2.703 | 75,5 % | 876 | 24,5 % |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | 383 | 278 | 72,6 % | 105 | 27,4 % |
| freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung | 3.174 | 2.368 | 74,6 % | 806 | 25,4 % |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 1.062 | 738 | 69,5 % | 324 | 30,5 % |
| öffentliche Verwaltung | 12 | 12 | 100,0 % | 0 | 0,0 % |
| Erziehung und Unterricht | 48 | 30 | 62,5 % | 18 | 37,5 % |
| Gesundheit und Sozialwesen | 446 | 293 | 65,7 % | 153 | 34,3 % |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | 52 | 39 | 75,0 % | 13 | 25,0 % |
| Sonstige Dienstleistungen | 376 | 286 | 76,1 % | 90 | 23,9 % |
| | 18.891 | 14.175 | 75,0 % | 4.716 | 25,0 % |

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

Besonders stechen die Bereiche Gastgewerbe (47,5 Prozent) und Erziehung und Unterricht (37,5 Prozent) bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten mit Frauen hervor. Ebenfalls hervorzuheben ist Gesundheit und Soziales mit 34,3 Prozent. Ebenfalls hervorzuheben sind insbesondere die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (30,5 Prozent), die Informations- und Kommunikationsbranche (28 Prozent), das Baugewerbe (27,9 Prozent) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (27,4 Prozent). In absoluten Zahlen waren weibliche Aufsichtsratsmitglieder vor allem in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe stark vertreten.

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

b. Vorstand**Tabelle 24 Branchen für den Vorstand**

| Vorstandsmitglieder * | Summe | männliche Mitglieder | in % | weibliche Mitglieder | in % |
|--|--------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| Land- und Forstwirtschaft | 15 | 14 | 93,3 % | 1 | 6,7 % |
| Bergbau | 35 | 30 | 85,7 % | 5 | 14,3 % |
| Verarbeitendes Gewerbe | 1.401 | 1.299 | 92,7 % | 102 | 7,3 % |
| Energieversorgung | 261 | 238 | 91,2 % | 23 | 8,8 % |
| Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung | 43 | 41 | 95,3 % | 2 | 4,7 % |
| Baugewerbe | 80 | 71 | 88,8 % | 9 | 11,3 % |
| Handel | 525 | 476 | 90,7 % | 49 | 9,3 % |
| Verkehr und Lagerei | 307 | 256 | 83,4 % | 51 | 16,6 % |
| Gastgewerbe | 22 | 19 | 86,4 % | 3 | 13,6 % |
| Information und Kommunikation | 277 | 242 | 87,4 % | 35 | 12,6 % |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 1.226 | 1.078 | 87,9 % | 148 | 12,1 % |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | 123 | 108 | 87,8 % | 15 | 12,2 % |
| freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung | 979 | 888 | 90,7 % | 91 | 9,3 % |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 238 | 219 | 92,0 % | 19 | 8,0 % |
| öffentliche Verwaltung | 5 | 5 | 100,0 % | 0 | 0,0 % |
| Erziehung und Unterricht | 12 | 9 | 75,0 % | 3 | 25,0 % |
| Gesundheit und Sozialwesen | 96 | 72 | 75,0 % | 24 | 25,0 % |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | 7 | 7 | 100,0 % | 0 | 0,0 % |
| Sonstige Dienstleistungen | 110 | 94 | 85,5 % | 16 | 14,5 % |
| | 5.762 | 5.166 | 89,7 % | 596 | 10,3 % |

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

Weibliche Vorstandsmitglieder waren in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (24 Mitglieder, 25 Prozent), gefolgt von den Bereichen Erziehung und Unterricht (3 Mitglieder, 25 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (51 Mitglieder, 16,6 Prozent) am stärksten vertreten.

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

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Tabelle 25 Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

| Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands * | Summe | männliche Führungspersonen | in % | weibliche Führungspersonen | in % |
|---|------------|----------------------------|--------------|----------------------------|---------------|
| Land- und Forstwirtschaft | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Bergbau | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Verarbeitendes Gewerbe | 76 | 67 | 88,2% | 9 | 11,8 % |
| Energieversorgung | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Baugewerbe | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Handel | 37 | 36 | 97,3% | 1 | 2,7 % |
| Verkehr und Lagerei | 16 | 12 | 75,0% | 4 | 25,0 % |
| Gastgewerbe | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Information und Kommunikation | 33 | 29 | 87,9% | 4 | 12,1 % |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 80 | 70 | 87,5% | 10 | 12,5 % |
| Grundstücks- und Wohnungswesen | 7 | 6 | 85,7% | 1 | 14,3 % |
| freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung | 55 | 49 | 89,1% | 6 | 10,9 % |
| Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen | 12 | 8 | 66,7% | 4 | 33,3 % |
| öffentliche Verwaltung | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Erziehung und Unterricht | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Gesundheit und Sozialwesen | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Kunst, Unterhaltung und Erholung | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0 % |
| Sonstige Dienstleistungen | 9 | 8 | 88,9% | 1 | 11,1 % |
| | 325 | 285 | 87,7% | 40 | 12,3 % |

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

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands stechen bezüglich des absoluten Anteils der weiblichen Führungspersonen das verarbeitende Gewerbe und die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 9 bzw. 10 Führungspositionen (11,8 bzw. 12,5 Prozent) heraus. Rein Prozentual fanden sich die meisten weiblichen Führungspositionen dagegen in der Branche der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (33,3 Prozent).

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

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands**Tabelle 26 Branchen für zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands**

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

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

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands fällt bezüglich des Prozentualen Anteils weiblicher Führungspersonen der Bereich Erziehung und Unterricht (96,4 Prozent) besonders auf. Bezogen auf die absolute Anzahl weiblicher Führungspositionen ist mit 153 Mitgliedern (20,9 Prozent) das verarbeitende Gewerbe hervorzuheben.

Anzumerken ist aber auch hier, dass die Datenlage für die zweite Führungsebene nicht hoch ist. Bei der Berechnung sind die Prozentualen Anteile der Unternehmen, die keine Angaben zum Geschlecht veröffentlicht haben, außer Acht gelassen worden.

2. Beschäftigte

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

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

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

a. Aufsichtsrat

Tabelle 27 Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen

| Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen | Summe | ohne Angabe | bis zu 500 Beschäftigte | mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte | mehr als 2000 Beschäftigte |
|--|---------------|--------------|-------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Aufsichtsratsmitglieder insgesamt | 18.961 | 2.562 | 4.812 | 7.506 | 4.081 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 4.716 | 646 | 1.137 | 1.708 | 1.225 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 24,9 % | 25,2 % | 23,6 % | 22,8 % | 30,0 % |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 1.483 | 44 | 437 | 240 | 762 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 527 | 14 | 156 | 87 | 270 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 35,5 % | 31,8 % | 35,7 % | 36,3 % | 35,4 % |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 17.478 | 2.518 | 4.375 | 7.266 | 3.319 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 4.189 | 632 | 981 | 1.621 | 955 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 24,0 % | 25,1 % | 22,4 % | 22,3 % | 28,8 % |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 9.395 | 2.178 | 2.092 | 1.505 | 3.620 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 2.695 | 581 | 602 | 408 | 1.104 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 28,7 % | 26,7 % | 28,8 % | 27,1 % | 30,5 % |
| nur börsennotierte Unternehmen | 2.782 | 159 | 1.398 | 433 | 792 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 758 | 30 | 320 | 127 | 281 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 27,2 % | 18,9 % | 22,9 % | 29,3 % | 35,5 % |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 1.823 | 56 | 604 | 395 | 768 |
| <i>davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder</i> | 594 | 17 | 187 | 119 | 271 |
| <i>Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %</i> | 32,6 % | 30,4 % | 31,0 % | 30,1 % | 35,3 % |

Soweit Angaben zu den Beschäftigten auswertbar vorliegen, wurde in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen über alle Beschäftigtenklassen hinweg der gesetzlich vorgegebene Mindestanteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder erfüllt und sogar übertroffen. Die Unternehmen in der Klasse von mehr als 500 bis zu 2 000 Beschäftigten wiesen dabei mit 36,3 Prozent den höchsten Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder auf. Entsprechende Prozentuale Anteile erreichten die Gruppe aller mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen (35,3 Prozent) sowie die Gruppe der nur börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2 000 Beschäftigten (35,5 Prozent). Insgesamt betrachtet wurden die Anteile über alle Unternehmensgruppen gegenüber 2019 verbessert.

b. Vorstand**Tabelle 28 Vorstand und Beschäftigtenklassen**

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

Weitgehend erhöhte sich im Vergleich zu 2019 der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder. Im Detail ist das Bild jedoch uneinheitlich.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Tabelle 29 Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen

| Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen | Summe | ohne Angabe | bis zu 500 Beschäftigte | mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte | mehr als 2.000 Beschäftigte |
|--|------------|----------------|----------------------------|--|-----------------------------------|
| Führungspersonen insgesamt | 440 | 0 | 40 | 355 | 45 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 40 | 0 | 5 | 26 | 9 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 9,1% | 0,0% | 12,5% | 7,3% | 20,0% |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 40 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 17,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17,5% |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 400 | 0 | 40 | 355 | 5 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 33 | 0 | 5 | 26 | 2 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 8,3% | 0,0% | 12,5% | 7,3% | 40,0% |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 58 | 0 | 10 | 3 | 45 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 12 | 0 | 3 | 0 | 9 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 20,7% | 0,0% | 30,0% | 0,0% | 20,0% |
| nur börsennotierte Unternehmen | 58 | 0 | 18 | 0 | 40 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 12,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17,5% |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 42 | 0 | 2 | 0 | 40 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17,5% |

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

Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen in der Klasse von mehr als 2 000 Beschäftigten bei 40 Prozent; bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen in der Klasse bis zu 500 Beschäftigten bei 30 Prozent. Die Aussagekraft bleibt aber leider gering, da es sich um tatsächlich nur um wenige weibliche Führungskräfte handelt.

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

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands**Tabelle 30 Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen**

| Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen | Summe | ohne Angabe | bis zu 500 Beschäftigte | mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte | mehr als 2.000 Beschäftigte |
|--|--------------|----------------|----------------------------|--|-----------------------------------|
| Führungspersonen insgesamt | 1.759 | 0 | 75 | 1.343 | 341 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>464</i> | <i>0</i> | <i>16</i> | <i>385</i> | <i>63</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>26,4%</i> | <i>0,0%</i> | <i>21,3%</i> | <i>28,7%</i> | <i>18,5%</i> |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 341 | 0 | 0 | 0 | 341 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>63</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>63</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>18,5%</i> | <i>0,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>18,5%</i> |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 1.418 | 0 | 75 | 1.343 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>401</i> | <i>0</i> | <i>16</i> | <i>385</i> | <i>0</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>28,3%</i> | <i>0,0%</i> | <i>21,3%</i> | <i>28,7%</i> | <i>0,0%</i> |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 354 | 0 | 0 | 13 | 341 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>68</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>5</i> | <i>63</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>19,2%</i> | <i>0,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>38,5%</i> | <i>18,5%</i> |
| nur börsennotierte Unternehmen | 366 | 0 | 25 | 0 | 341 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>66</i> | <i>0</i> | <i>3</i> | <i>0</i> | <i>63</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>18,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>12,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>18,5%</i> |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 341 | 0 | 0 | 0 | 341 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | <i>63</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>63</i> |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | <i>18,5%</i> | <i>0,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>0,0%</i> | <i>18,5%</i> |

Angesichts der niedrigen Datenlage ist auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Angabe der Anteile der weiblichen Führungskräfte nur eingeschränkt möglich. Dennoch lässt sich zumindest im Ansatz erkennen, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (28,3 Prozent) tendenziell etwas höher lag.

3. Umsatzerlöse

a. Aufsichtsrat

Tabelle 31 Aufsichtsrat und Umsatzklassen

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

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

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

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

Bei den nur börsennotierten Unternehmen war mit 30,4 Prozent die weibliche Besetzung der Aufsichtsratsposten im Cluster „mehr als 40 Mio. €“ am stärksten.

b. Vorstand**Tabelle 32 Vorstand und Umsatzklassen**

| Vorstand und Umsatzklassen | Summe | ohne Angabe | bis 12 Mio. € | mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. € | mehr als 40 Mio. € |
|--|--------------|----------------|------------------|---|-----------------------|
| Vorstandsmitglieder insgesamt | 5.772 | 1.573 | 496 | 358 | 3.345 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 596 | 182 | 48 | 43 | 323 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 10,3% | 11,6% | 9,7% | 12,0% | 9,7% |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 443 | 56 | 32 | 46 | 309 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 54 | 8 | 5 | 5 | 36 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 12,2% | 14,3% | 15,6% | 10,9% | 11,7% |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 5.329 | 1.517 | 464 | 312 | 3.036 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 542 | 174 | 43 | 38 | 287 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 10,2% | 11,5% | 9,3% | 12,2% | 9,5% |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 2.258 | 678 | 96 | 157 | 1.327 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 298 | 87 | 13 | 24 | 174 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 13,2% | 12,8% | 13,5% | 15,3% | 13,1% |
| nur börsennotierte Unternehmen | 1.142 | 126 | 332 | 115 | 569 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 103 | 15 | 27 | 9 | 52 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 9,0% | 11,9% | 8,1% | 7,8% | 9,1% |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 588 | 68 | 72 | 52 | 396 |
| <i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i> | 66 | 10 | 9 | 6 | 41 |
| <i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i> | 11,2% | 14,7% | 12,5% | 11,5% | 10,4% |

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

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 15,6 Prozent in dem Cluster „bis 12 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet. Für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen galt dies mit 15,3 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Für die übrigen Gruppen war die weibliche Besetzung des Vorstands in unterschiedlichen Clustern am stärksten.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Tabelle 33 Erste Führungsebene und Umsatzklassen

| Erste Führungsebene und Umsatzklassen | Summe | ohne Angabe | bis 12 Mio. € | mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. € | mehr als 40 Mio. € |
|--|------------|----------------|------------------|---|-----------------------|
| Führungspersonen insgesamt | 440 | 90 | 18 | 2 | 330 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 40 | 13 | 0 | 1 | 26 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 9,1 % | 14,4 % | 0,0 % | 50,0 % | 7,9 % |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 40 | 40 | 0 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 17,5 % | 17,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 400 | 50 | 18 | 2 | 330 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 33 | 6 | 0 | 1 | 26 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 8,3 % | 12,0 % | 0,0 % | 50,0 % | 7,9 % |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 58 | 50 | 0 | 0 | 8 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 12 | 10 | 0 | 0 | 2 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 20,7 % | 20,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 25,0 % |
| nur börsennotierte Unternehmen | 58 | 40 | 18 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 12,1 % | 17,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 42 | 40 | 2 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 16,7 % | 17,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |

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

Für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 50 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zu bemerken. Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Personen in diesem Cluster ist eine allgemein valide Aussage jedoch nicht zu treffen.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Tabelle 34 Zweite Führungsebene und Umsatzklassen

| Zweite Führungsebene und Umsatzklassen | Summe | ohne Angabe | bis 12 Mio. € | mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. € | mehr als 40 Mio. € |
|--|--------------|----------------|------------------|---|-----------------------|
| Führungspersonen insgesamt | 1.759 | 405 | 65 | 139 | 1.150 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 464 | 75 | 22 | 134 | 233 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 26,4 % | 18,5 % | 33,8 % | 96,4 % | 20,3 % |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 341 | 341 | 0 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 63 | 63 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 18,5 % | 18,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | 1.418 | 64 | 65 | 139 | 1.150 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 401 | 12 | 22 | 134 | 233 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 28,3 % | 18,8 % | 33,8 % | 96,4 % | 20,3 % |
| nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 354 | 341 | 0 | 0 | 13 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 68 | 63 | 0 | 0 | 5 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 19,2 % | 18,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 38,5 % |
| nur börsennotierte Unternehmen | 366 | 341 | 25 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 66 | 63 | 3 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 18,0 % | 18,5 % | 12,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | 341 | 341 | 0 | 0 | 0 |
| <i>davon weibliche Mitglieder</i> | 63 | 63 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i> | 18,5 % | 18,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |

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

Für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist, soweit es die Datenlage erlaubt, die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 96,4 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen zu bemerken.

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

Mit den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 konnten insgesamt sechs vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien betrachtet werden. Die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 werden im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen.

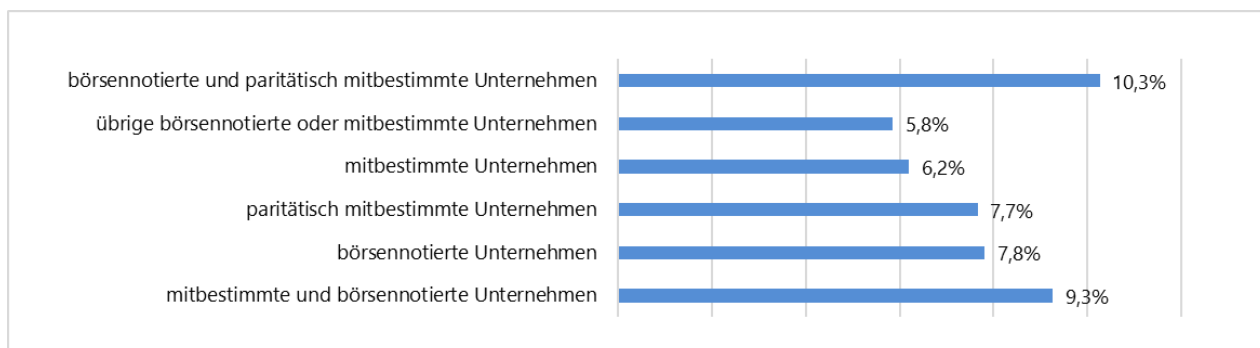
Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über den Zeitraum 2015 bis 2020, so ist ein stetiger Anstieg des Frauenanteils über alle betrachteten Unternehmen und Ebenen zu beobachten.

Im Aufsichtsrat war die deutlichste Verbesserung bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen zu verzeichnen, die mit 35,5 Prozent nunmehr mehr als 5 Prozentpunkte über der gesetzlich festgelegten Mindestquote lagen. Gegenüber 2015 erhöhte sich der Anteil um 10,3 Prozentpunkte. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 23,2 Prozent auf 32,5 Prozent, also eine Steigerung um 9,3 Prozentpunkte festzustellen. Auch bei den weiteren Unternehmensgruppen traten Steigerungen um 7,8 (nur börsennotierte Unternehmen), 7,7 (paritätisch mitbestimmte Unternehmen), 6,2 (mitbestimmte Unternehmen) bzw. 5,8 Prozentpunkte (übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen) ein.

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

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

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



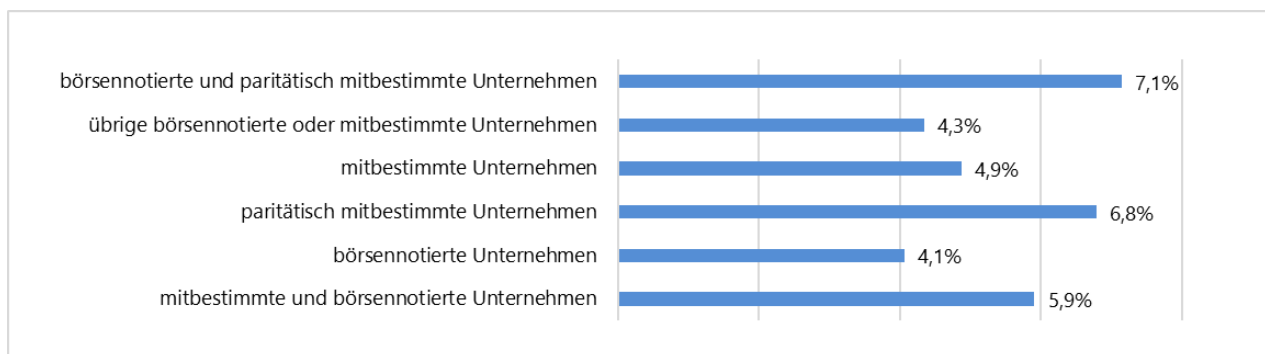
¹⁸ Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Im Zeitablauf verändert sich der Bestand der betrachteten Unternehmen; bei Änderungen werden alle jeweils betrachteten Jahre auf ein einheitliches Niveau gekürzt.

Entsprechendes gilt für die Besetzung der Vorstände mit Frauen. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Vorstandsposten für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen stiegen dabei im Zeitraum von 2015 bis 2020 bemerkenswert von 5,3 auf 12,4 Prozent. Dies entspricht mit 7,1 Prozentpunkten zugleich auch der größten verzeichneten Zunahme. In den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen stieg der Anteil der weiblichen Besetzung ebenfalls von 6,3 auf 10,6 Prozent an. Für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 7,5 Prozent auf 14,3 Prozent, also eine Steigerung um 6,8 Prozentpunkte festzustellen. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist ein Anstieg des Anteils der weiblichen Besetzung um 5,9 Prozentpunkte von 5,3 auf 11,2 Prozent zu verzeichnen.

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

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

Abbildung 37 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2020



Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2020 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Eine derartige Veränderung der Struktur kann in einem Börsen-Delisting, einer Änderung der Mitbestimmung aufgrund veränderter Beschäftigtenzahlen oder in einem Standortwechsel begründet sein. Insgesamt werden hier 1 446 Unternehmen verglichen.

Tabelle 37 Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen

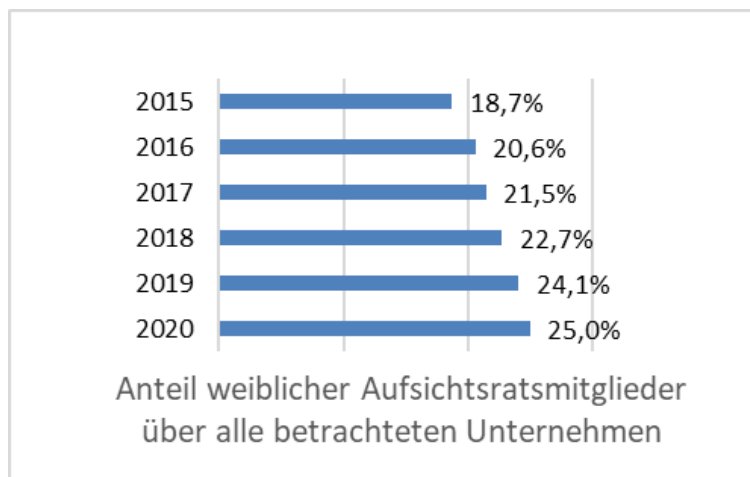
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| betrachtete Unternehmen | 1.446 | 1.446 | 1.446 | 1.446 | 1.446 | 1.446 |
| börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | 100 | 100 | 102 | 97 |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

1. Aufsichtsrat

a. Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der insgesamt betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Mitglieder von 18,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 25 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

Abbildung 38 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen



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

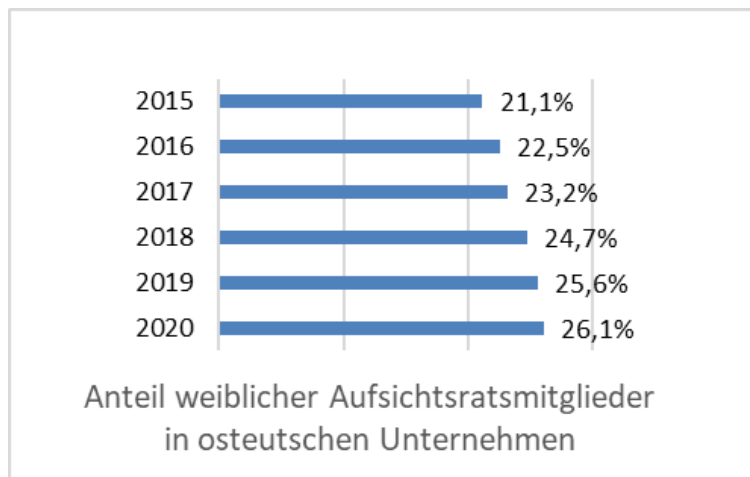
Tabelle 38 Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

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

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

b. Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich

Ein Ost-West-Vergleich ergibt, dass die Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei den betrachteten ostdeutschen Unternehmen zwar in der absoluten Zahl mit 91 Personen geringer als der bundesweite Trend ausfällt, der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen jedoch von 21,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 26,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesteigert werden konnte.

Abbildung 39 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

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

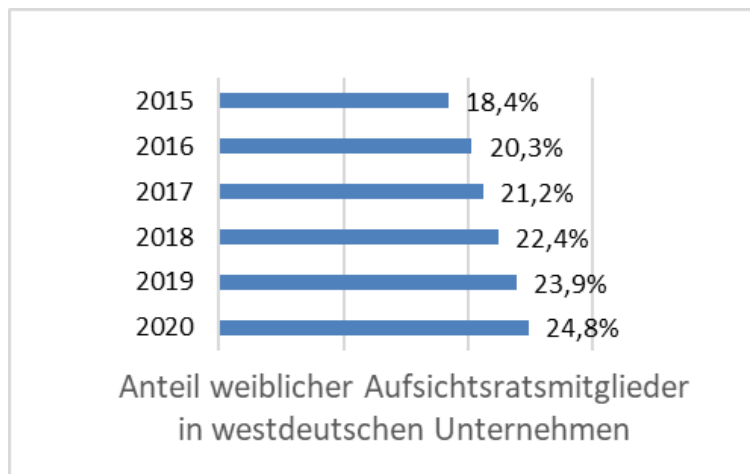
Tabelle 39 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen

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

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

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

Abbildung 40 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen



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

Tabelle 40 Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen

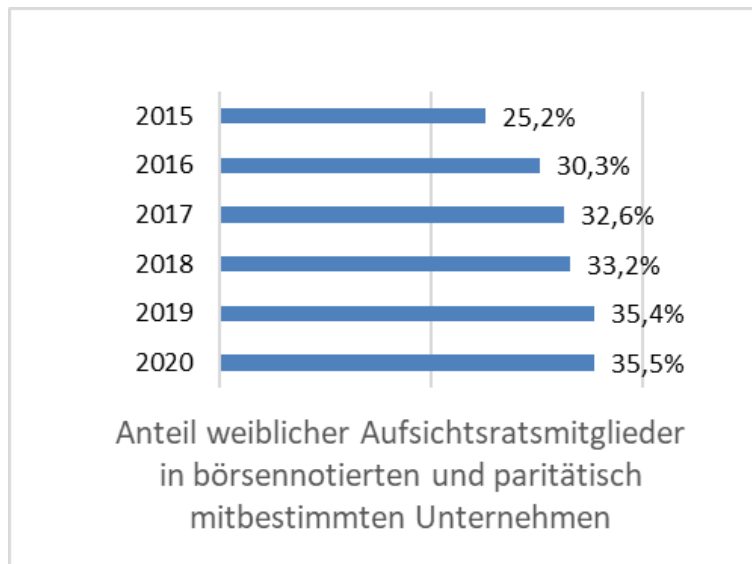
| Jahr | Mitglieder | | Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen | | |
|-----------------|------------|-------------|--|------------|-------------|
| | (Köpfe) | (Köpfe) | Männer | Frauen | |
| | | | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 11.932 | 9.514 | 79,7% | 2.198 | 18,4% |
| 2016 | 12.105 | 9.578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

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

c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen steigerte sich der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 25,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 35,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 weiter über die gesetzliche Mindestquote hinaus. Das entspricht einem Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 10,3 Prozentpunkte und eine absolute Zahl von 122 Frauen.

Abbildung 41 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen



Die Unternehmen übertrafen damit die gesetzliche Mindestquote um rund 5 Prozentpunkte.

Tabelle 41 Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

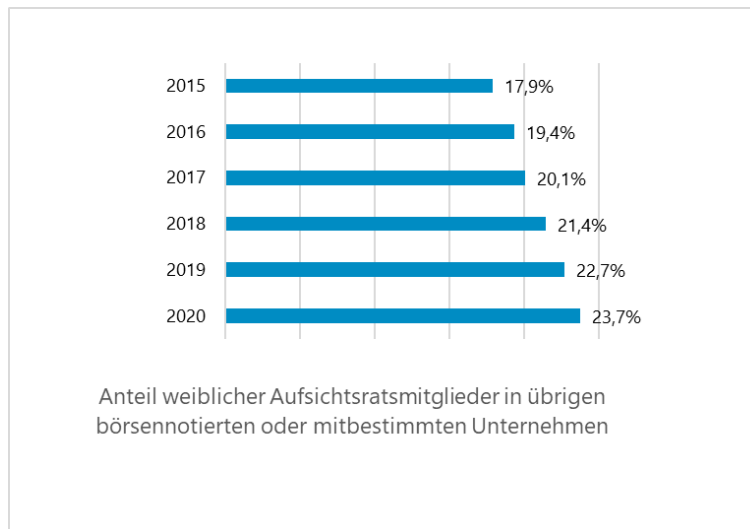
| Jahr | Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|-------------|---------------|------------|--------------|
| | Mitglieder | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 1.501 | 1.122 | 74,8% | 379 | 25,2% |
| 2016 | 1.496 | 1.043 | 69,7% | 453 | 30,3% |
| 2017 | 1.534 | 1.034 | 67,4% | 500 | 32,6% |
| 2018 | 1.462 | 977 | 66,8% | 485 | 33,2% |
| 2019 | 1.477 | 953 | 64,5% | 523 | 35,4% |
| 2020 | 1.413 | 911 | 64,5% | 501 | 35,5% |
| Änderung | -88 | -211 | -10,3% | 122 | 10,3% |

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

d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In der Gruppe der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen steigerten sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder weiter kontinuierlich auf 23,7 Prozent im Geschäftsjahr 2020. Zuvor wurde im Geschäftsjahr 2015 ein Anteil von 17,9 Prozent erreicht.

Abbildung 42 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen



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

Tabelle 42 Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

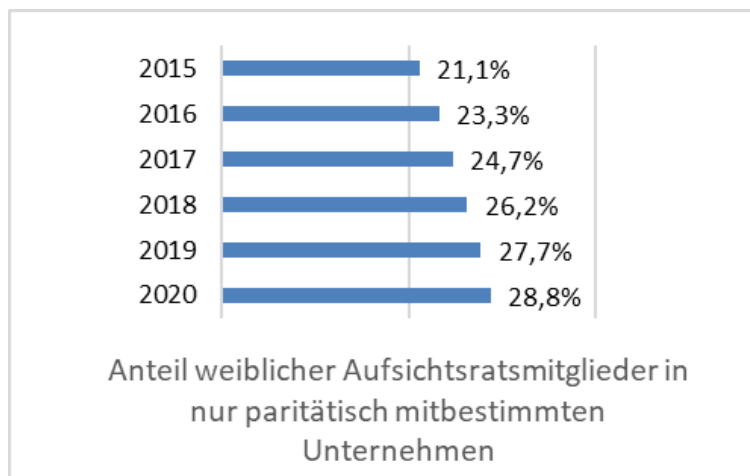
| Jahr | Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen | | | | | |
|-----------------|--|-------------|---------------|------------|--------------|--|
| | Mitglieder | | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) | |
| 2015 | 11.965 | 9.586 | 80,1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

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

e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 21,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 28,8 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

Abbildung 43 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen



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

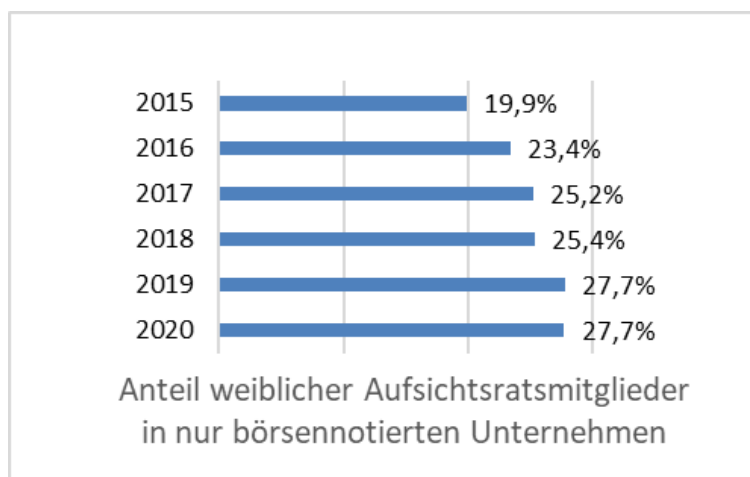
Tabelle 43 Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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

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

f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Aufsichtsräten aller betrachteten nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 19,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 27,7 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (7,8 Prozentpunkte).

Abbildung 44 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

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

Tabelle 44 Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

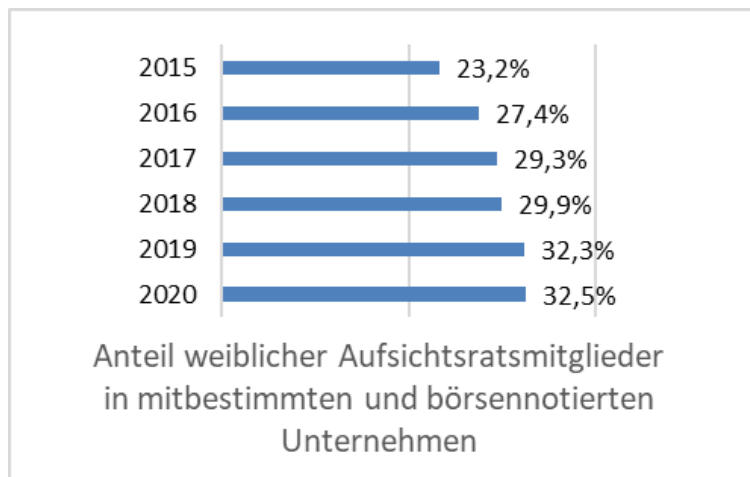
| Jahr | Aufsichtsrat in nur börsennotierten Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|-------------|---------------|------------|--------------|
| | Mitglieder | | Frauen | | Männer |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 2.692 | 2.157 | 80,1 % | 535 | 19,9 % |
| 2016 | 2.673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

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

g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bei mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen von 23,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 32,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (9,3 Prozentpunkte).

Abbildung 45 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen



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

Tabelle 45 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

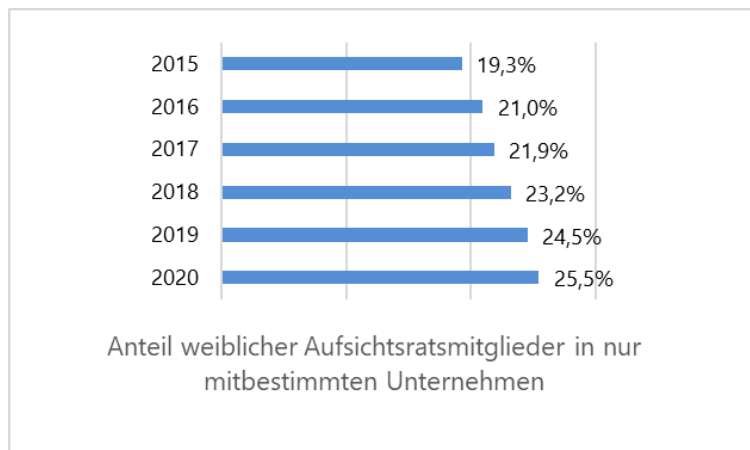
| Jahr | Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen | | | | | |
|-----------------|--|-------------|---------------|------------|--------------|--|
| | Mitglieder | | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) | |
| 2015 | 1.888 | 1.450 | 76,8 % | 438 | 23,2 % | |
| 2016 | 1.869 | 1.356 | 72,6 % | 513 | 27,4 % | |
| 2017 | 1.902 | 1.344 | 70,7 % | 558 | 29,3 % | |
| 2018 | 1.812 | 1.271 | 70,1 % | 541 | 29,9 % | |
| 2019 | 1.823 | 1.234 | 67,7 % | 588 | 32,3 % | |
| 2020 | 1.738 | 1.173 | 67,5 % | 564 | 32,5 % | |
| Änderung | -150 | -277 | -9,3 % | 126 | 9,3 % | |

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

h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich in nur mitbestimmten Unternehmen von 19,3 Prozent im Jahr 2015 auf 25,5 Prozent im Jahr 2020 um 6,2 Prozentpunkte.

Abbildung 46 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen



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

Tabelle 46 Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen

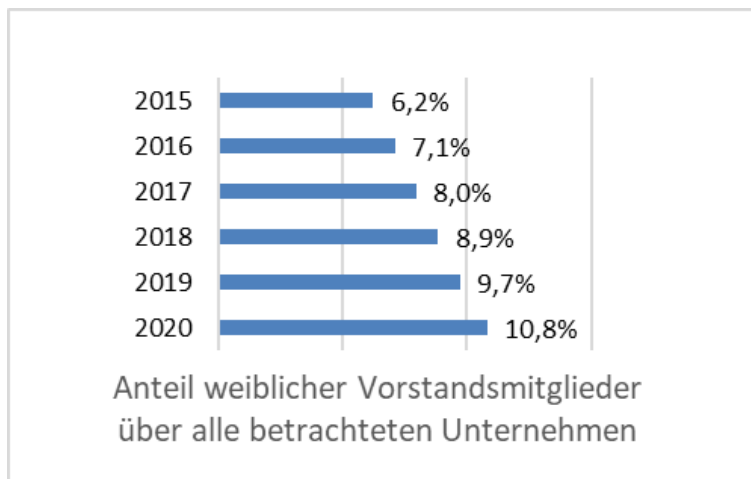
| Jahr | Mitglieder | | Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen | | | | | |
|-----------------|------------|-------------|--|------------|--------------|-------------|---------------|--|
| | | | Männer | | Frauen | | ohne Angabe | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) |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

2. Vorstand

a. Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 6,2 Prozent auf 10,8 Prozent.

Abbildung 47 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen



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

Tabelle 47 Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen

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

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

b. Vorstand im Ost-West-Vergleich

Unter dem Aspekt des Ost-West-Vergleichs erhöhte sich in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen der Anteil der weiblich besetzten Vorstandsposten von 8,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11,9 Prozent (3,3 Prozentpunkte) im Geschäftsjahr 2020. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen lag damit über dem Bundesdurchschnitt von 10,8 Prozent.

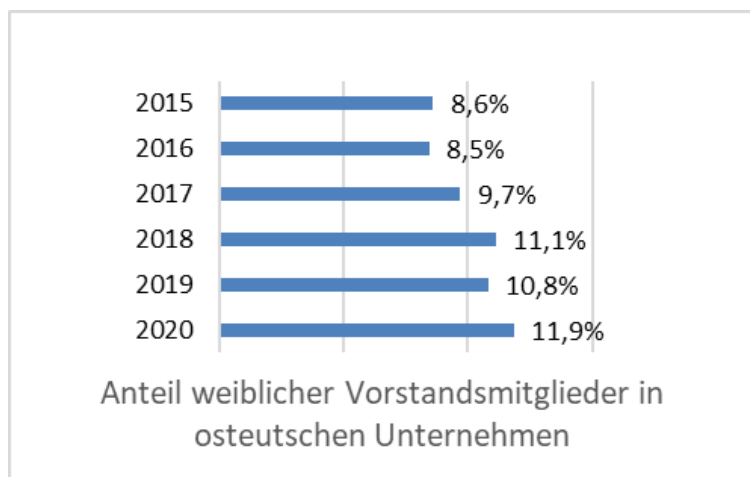
Abbildung 48 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Tabelle 48 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen

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

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

Bei den betrachteten westdeutschen Unternehmen war zwar ein moderat höherer Fortschritt um 4,7 Prozentpunkte auf 10,7 Prozent zu verzeichnen, aber der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder blieb hinter dem der ostdeutschen Unternehmen zurück. Hier gilt es jedoch zu beachten, dass die Anzahl der betrachteten ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, so dass die Aussagekraft des Vergleichs nicht hoch einzustufen ist.

Abbildung 49 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

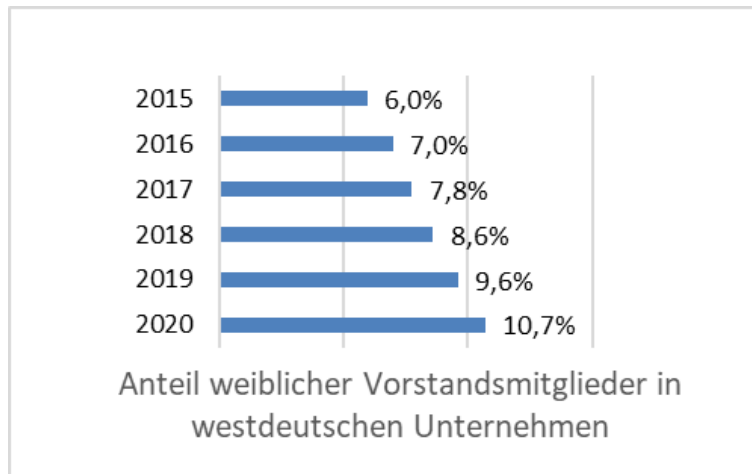


Tabelle 49 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen

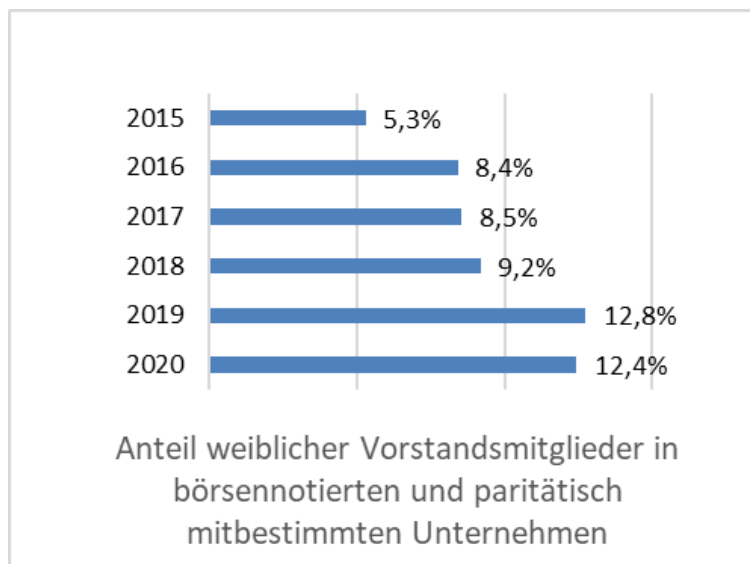
| Jahr | Vorstand in westdeutschen Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|-------------------|------------------|------------|--------------|
| | Mitglieder | | | | |
| | (Köpfe) | Männer (Köpfe) | Frauen (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 3.907 | 3.652 | 93,5 % | 233 | 6,0 % |
| 2016 | 3.957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

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

c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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

Abbildung 50 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen



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

Tabelle 50 Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

| Jahr | Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|------------|---------------|-----------|--------------|
| | Mitglieder | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 449 | 425 | 94,7 % | 24 | 5,3 % |
| 2016 | 464 | 425 | 91,6 % | 39 | 8,4 % |
| 2017 | 468 | 428 | 91,5 % | 40 | 8,5 % |
| 2018 | 457 | 415 | 90,8 % | 42 | 9,2 % |
| 2019 | 447 | 390 | 87,2 % | 57 | 12,8 % |
| 2020 | 426 | 373 | 87,6 % | 53 | 12,4 % |
| Änderung | -23 | -52 | -7,1 % | 29 | 7,1 % |

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

d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In den betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen wurde der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder um 4,3 Prozentpunkte von 6,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 moderat auf 10,6 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesteigert.

Abbildung 51 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen



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

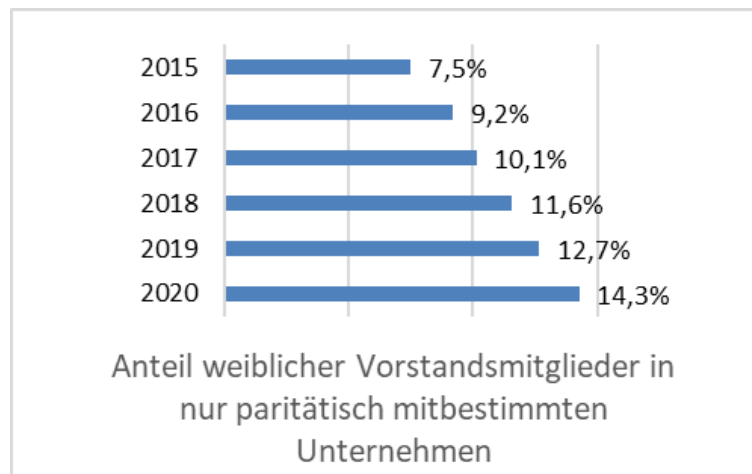
Tabelle 51 Köpfe im Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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

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

e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 7,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 14,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

Abbildung 52 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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

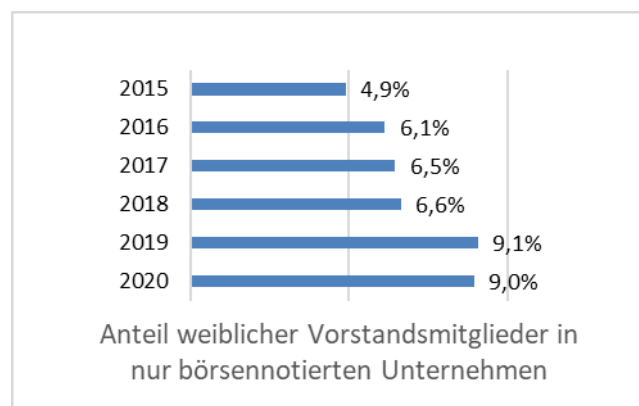
Tabelle 52 Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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

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

f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Vorständen der nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 4,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 9 Prozent im Geschäftsjahr 2020.

Abbildung 53 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

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

Tabelle 53 Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen

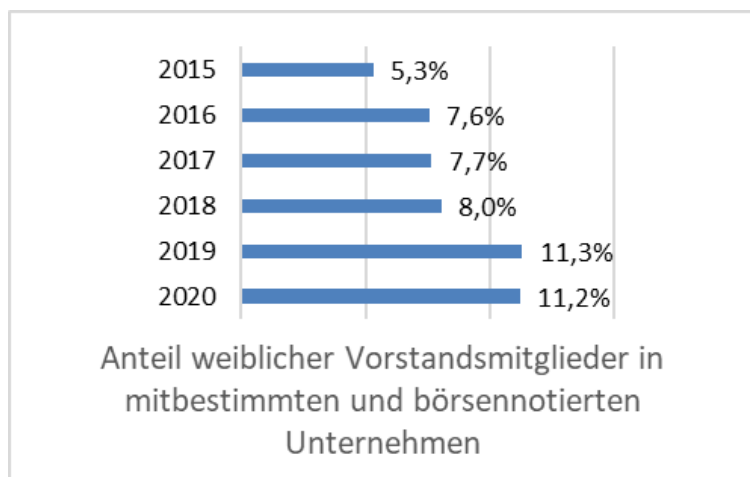
| Jahr | Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|------------|---------------|-----------|------------|
| | Mitglieder | | Männer | | Frauen |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 1.070 | 1.018 | 95,1 % | 52 | 4,9 % |
| 2016 | 1.093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

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

g. Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 5,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 11,2 Prozent im Geschäftsjahr 2020 (5,9 Prozentpunkte).

Abbildung 54 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen



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

Tabelle 54 Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

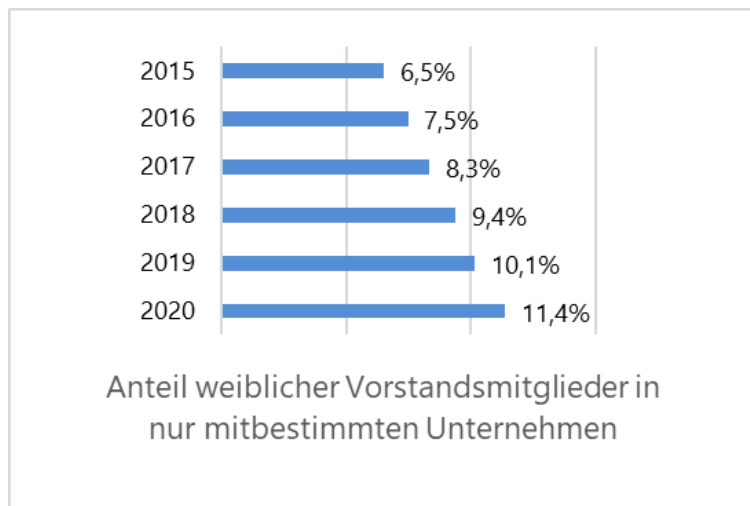
| Jahr | Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen | | | | |
|-----------------|--|------------|---------------|-----------|-------------|
| | Mitglieder | | Männer | | Frauen |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 604 | 572 | 94,7 % | 32 | 5,3% |
| 2016 | 621 | 574 | 92,4 % | 47 | 7,6% |
| 2017 | 627 | 579 | 92,3 % | 48 | 7,7% |
| 2018 | 609 | 560 | 92,0 % | 49 | 8,0% |
| 2019 | 593 | 526 | 88,7 % | 67 | 11,3% |
| 2020 | 562 | 499 | 88,8 % | 63 | 11,2% |
| Änderung | -42 | -73 | -5,9 % | 31 | 5,9% |

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

h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich von 6,5 Prozent im Jahr 2015 auf 11,4 Prozent im Jahr 2020 und damit um insgesamt 4,9 Prozentpunkte.

Abbildung 55 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen



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

Tabelle 55 **Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen**

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

3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat

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

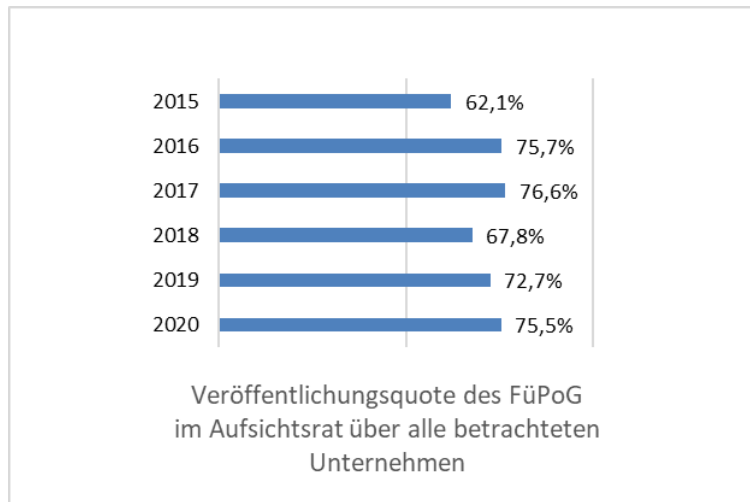
In den nachstehenden Übersichten sind für die Jahre 2015 bis 2017 die von den betrachteten Unternehmen festgelegten und veröffentlichten Zielgrößen der ersten Runde und für die Jahre 2018 bis 2020 der zweiten Runde berücksichtigt. Bei den nachstehenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der ersten Runde der Festlegungen und Veröffentlichungen herangezogen worden sind. In der ersten Runde war bis zum 30. September 2015 eine entsprechende Festlegung der Unternehmen erforderlich, wobei die Frist nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern durfte. Ab dem Geschäftsjahr 2018 sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde berücksichtigt worden.

a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

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

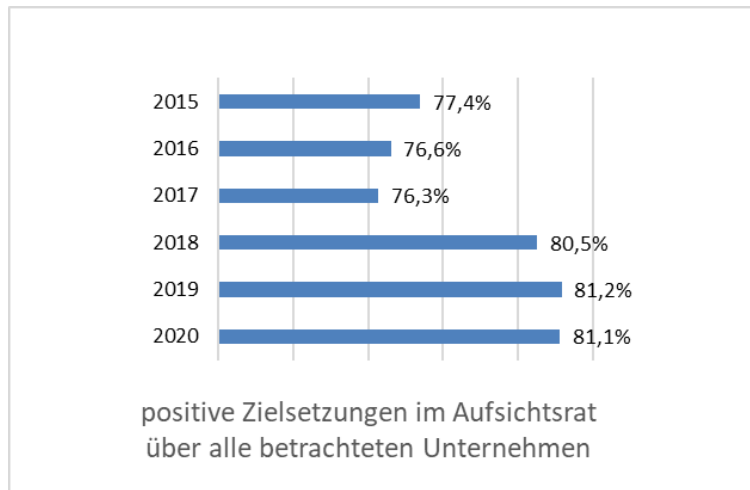
Die Zahl der Unternehmen, die eine Angabe zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 62,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 und damit um insgesamt 13,4 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 56 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen



Beschränkt man die Betrachtung auf die betrachteten Unternehmen, die für den Aufsichtsrat eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, so ist für die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der ersten Runde der Festlegungen und Veröffentlichungen ein mittleres Niveau von 76,8 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 80,9 Prozent im Mittelwert und damit eine Steigerung festzustellen.

Abbildung 57 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen



Der Prozentuale Anteil der Unternehmen mit Zielsetzung größer Null nahm von 77,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 81,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 damit um 3,7 Prozentpunkte zu.

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

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 898 | 62,1 % | 548 | 37,9 % | 898 | 62,1 % | 1.446 | 100,0 % | 203 | 22,6 % | 695 | 77,4 % | 898 | 100,0 % |
| 2016 | 1.094 | 75,7 % | 352 | 24,3 % | 1.094 | 75,7 % | 1.446 | 100,0 % | 256 | 23,4 % | 838 | 76,6 % | 1.094 | 100,0 % |
| 2017 | 1.108 | 76,6 % | 338 | 23,4 % | 1.108 | 76,6 % | 1.446 | 100,0 % | 263 | 23,7 % | 845 | 76,3 % | 1.108 | 100,0 % |
| 2018 | 980 | 67,8 % | 466 | 32,2 % | 980 | 67,8 % | 1.446 | 100,0 % | 191 | 19,5 % | 789 | 80,5 % | 980 | 100,0 % |
| 2019 | 1.051 | 72,7 % | 395 | 27,3 % | 1.051 | 72,7 % | 1.446 | 100,0 % | 198 | 18,8 % | 853 | 81,2 % | 1.051 | 100,0 % |
| 2020 | 1.091 | 75,5 % | 355 | 24,6 % | 1.091 | 75,5 % | 1.446 | 100,0 % | 206 | 18,9 % | 885 | 81,1 % | 1.091 | 100,0 % |
| Änderung | 193 | 13,4 % | -193 | -13,3 % | 193 | 13,4 % | | | 3 | -3,7 % | 190 | 3,7 % | 193 | |

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, deutlich um 11 Prozentpunkte angestiegen (2015: 38 Prozent, 2020: 49 Prozent).

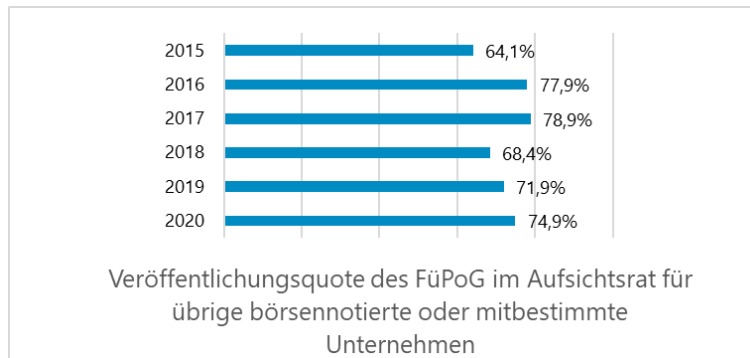
Tabelle 57 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 695 | 100,0 % | 133 | 19,1 % | 199 | 28,6 % | 89 | 12,8 % | 10 | 1,4 % | 264 | 38,0 % |
| 2016 | 838 | 100,0 % | 152 | 18,1 % | 232 | 27,7 % | 108 | 12,9 % | 12 | 1,4 % | 334 | 39,9 % |
| 2017 | 845 | 100,0 % | 156 | 18,5 % | 233 | 27,6 % | 106 | 12,5 % | 12 | 1,4 % | 338 | 40,0 % |
| 2018 | 789 | 100,0 % | 103 | 13,1 % | 188 | 23,8 % | 116 | 14,7 % | 13 | 1,7 % | 369 | 46,8 % |
| 2019 | 853 | 100,0 % | 110 | 12,9 % | 196 | 23,0 % | 122 | 14,3 % | 13 | 1,5 % | 412 | 48,3 % |
| 2020 | 885 | 100,0 % | 112 | 12,7 % | 206 | 23,3 % | 120 | 13,6 % | 13 | 1,5 % | 434 | 49,0 % |
| Änderung | 190 | | -21 | -6,4 % | 7 | -5,3 % | 31 | 0,8 % | 3 | 0,1 % | 170 | 11,0 % |

b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

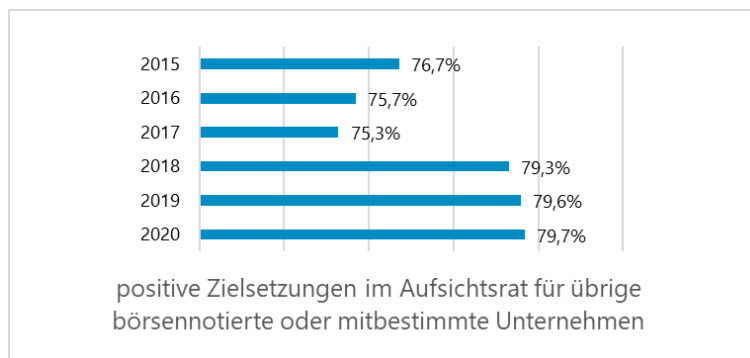
Die Zahl der börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die eine Angabe zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 64,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 zunächst auf 78,9 Prozent im Geschäftsjahr 2017, bis zum Geschäftsjahr 2020 letztendlich deutlich auf 74,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 10,8 Prozentpunkten. Die in der ersten Runde erreichte Veröffentlichungsquote von maximal 78,9 Prozent ist für die zweite Runde bis zum Geschäftsjahr 2020 mit 74,9 Prozent nicht mehr erreicht worden.

Abbildung 58 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 59 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen



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

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|----------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 863 | 64,1 % | 483 | 35,9 % | 863 | 64,1 % | 1.346 | 100,0 % | 201 | 23,3 % | 662 | 76,7 % | 863 | 100,0 % |
| 2016 | 1.049 | 77,9 % | 297 | 22,1 % | 1.049 | 77,9 % | 1.346 | 100,0 % | 255 | 24,3 % | 794 | 75,7 % | 1.049 | 100,0 % |
| 2017 | 1.060 | 78,9 % | 284 | 21,1 % | 1.060 | 78,9 % | 1.344 | 100,0 % | 262 | 24,7 % | 798 | 75,3 % | 1.060 | 100,0 % |
| 2018 | 923 | 68,4 % | 426 | 31,6 % | 923 | 68,4 % | 1.349 | 100,0 % | 191 | 20,7 % | 732 | 79,3 % | 923 | 100,0 % |
| 2019 | 970 | 71,9 % | 379 | 28,1 % | 970 | 71,9 % | 1.349 | 100,0 % | 198 | 20,4 % | 772 | 79,6 % | 970 | 100,0 % |
| 2020 | 1.014 | 74,9 % | 339 | 25,1 % | 1.014 | 74,9 % | 1.353 | 100,0 % | 206 | 20,3 % | 808 | 79,7 % | 1.014 | 100,0 % |
| Änderung | 151 | 10,8 % | -144 | -10,8 % | 151 | 10,8 % | | | 5 | -3,0 % | 146 | 3,0 % | 151 | |

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, von 35,4 Prozent auf 44,8 Prozent und damit um 9,4 Prozentpunkte angestiegen.

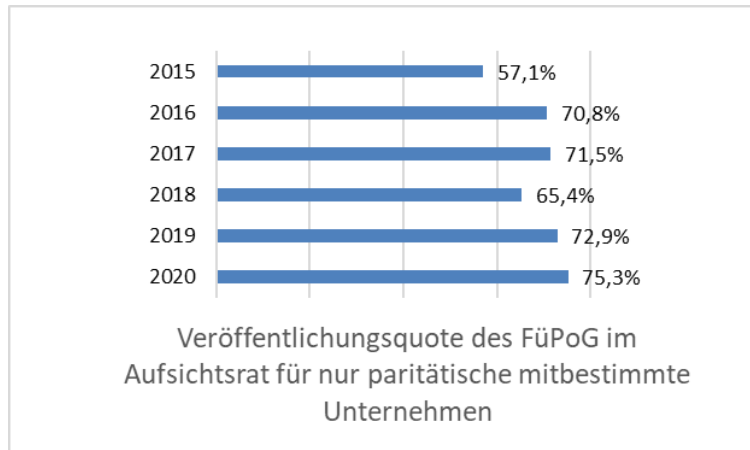
Tabelle 59 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 662 | 100,0 % | 132 | 19,9 % | 198 | 29,9 % | 88 | 13,3 % | 10 | 1,5 % | 234 | 35,4 % |
| 2016 | 794 | 100,0 % | 151 | 19,0 % | 230 | 29,0 % | 108 | 13,6 % | 12 | 1,5 % | 293 | 36,9 % |
| 2017 | 798 | 100,0 % | 155 | 19,4 % | 230 | 28,8 % | 106 | 13,3 % | 12 | 1,5 % | 295 | 37,0 % |
| 2018 | 732 | 100,0 % | 102 | 13,9 % | 187 | 25,6 % | 114 | 15,6 % | 13 | 1,8 % | 316 | 43,2 % |
| 2019 | 772 | 100,0 % | 109 | 14,1 % | 195 | 25,3 % | 119 | 15,4 % | 13 | 1,7 % | 336 | 43,5 % |
| 2020 | 808 | 100,0 % | 111 | 13,7 % | 205 | 25,4 % | 117 | 14,5 % | 13 | 1,6 % | 362 | 44,8 % |
| Änderung | 146 | | -21 | -6,2 % | 7 | -4,5 % | 29 | 1,2 % | 3 | 0,1 % | 128 | 9,4 % |

c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

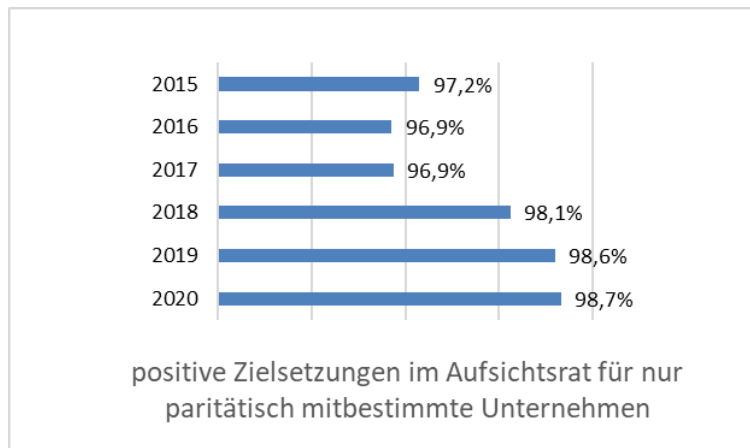
Die Zahl der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die eine Angabe zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 57,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 75,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 18,2 Prozentpunkte.

Abbildung 60 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 61 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen



Im Detail ergibt sich für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen:

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 281 | 57,1 % | 211 | 42,9 % | 281 | 57,1 % | 492 | 100,0 % | 8 | 2,9 % | 273 | 97,2 % | 281 | 100,0 % |
| 2016 | 349 | 70,8 % | 144 | 29,2 % | 349 | 70,8 % | 493 | 100,0 % | 11 | 3,2 % | 338 | 96,9 % | 349 | 100,0 % |
| 2017 | 351 | 71,5 % | 140 | 28,5 % | 351 | 71,5 % | 491 | 100,0 % | 11 | 3,1 % | 340 | 96,9 % | 351 | 100,0 % |
| 2018 | 319 | 65,4 % | 169 | 34,6 % | 319 | 65,4 % | 488 | 100,0 % | 6 | 1,9 % | 313 | 98,1 % | 319 | 100,0 % |
| 2019 | 357 | 72,9 % | 133 | 27,2 % | 357 | 72,9 % | 490 | 100,0 % | 5 | 1,4 % | 352 | 98,6 % | 357 | 100,0 % |
| 2020 | 372 | 75,3 % | 122 | 24,7 % | 372 | 75,3 % | 494 | 100,0 % | 5 | 1,3 % | 367 | 98,7 % | 372 | 100,0 % |
| Änderung | 91 | 18,2 % | -89 | -18,2 % | 91 | 18,2 % | | | -3 | -1,6 % | 94 | 1,5 % | 91 | |

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 13,5 Prozentpunkte angestiegen.

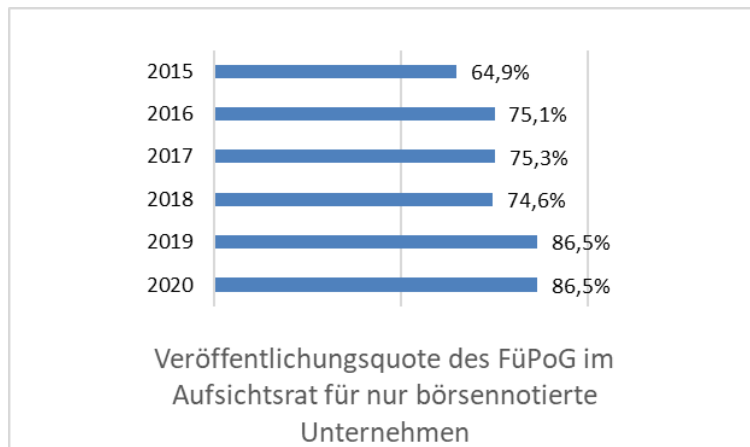
Tabelle 61 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 273 | 100,0 % | 58 | 21,3 % | 56 | 20,5 % | 47 | 17,2 % | 0 | 0,0 % | 112 | 41,0 % |
| 2016 | 338 | 100,0 % | 68 | 20,1 % | 69 | 20,4 % | 61 | 18,1 % | 0 | 0,0 % | 140 | 41,4 % |
| 2017 | 340 | 100,0 % | 67 | 19,7 % | 70 | 20,6 % | 59 | 17,4 % | 0 | 0,0 % | 144 | 42,4 % |
| 2018 | 313 | 100,0 % | 41 | 13,1 % | 47 | 15,0 % | 58 | 18,5 % | 0 | 0,0 % | 167 | 53,4 % |
| 2019 | 352 | 100,0 % | 43 | 12,2 % | 50 | 14,2 % | 64 | 18,2 % | 0 | 0,0 % | 195 | 55,4 % |
| 2020 | 367 | 100,0 % | 43 | 11,7 % | 59 | 16,1 % | 65 | 17,7 % | 0 | 0,0 % | 200 | 54,5 % |
| Änderung | 94 | | -15 | -9,6 % | 3 | -4,4 % | 18 | 0,5 % | 0 | 0,0 % | 88 | 13,5 % |

d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der nur börsennotierten Unternehmen, die eine Angabe zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 64,9 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 86,5 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 21,6 Prozentpunkten.

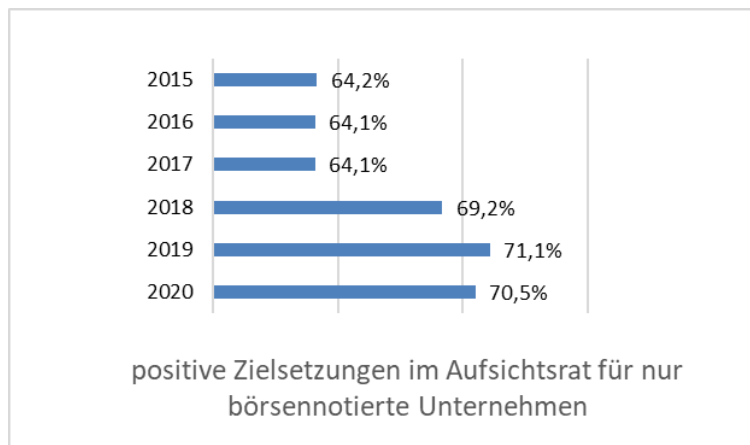
Abbildung 62 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen



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

Soweit die Angaben der Festlegungen und Veröffentlichungen von Zielgrößen größer Null die erste Runde für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 betreffen, ist ein mittleres Niveau von 64,1 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 70,3 Prozent im Mittelwert festzustellen.

Abbildung 63 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen



Im Detail ergibt sich für die nur börsennotierten Unternehmen:

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

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

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 10,6 Prozentpunkte angestiegen.

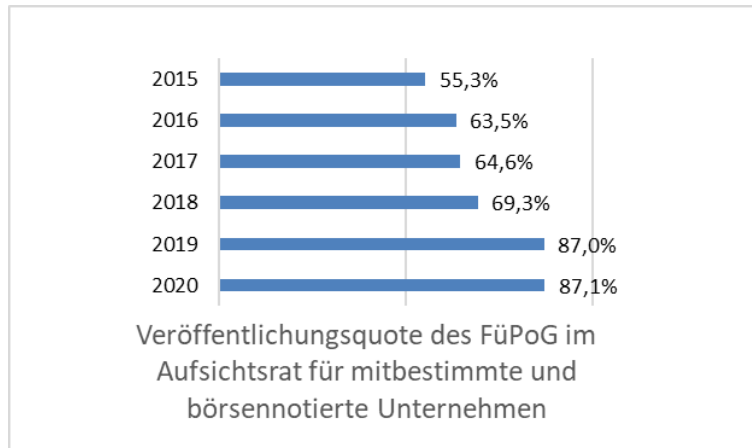
Tabelle 63 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 145 | 100,0 % | 9 | 6,2 % | 50 | 34,5 % | 11 | 7,6 % | 1 | 0,7 % | 74 | 51,0 % |
| 2016 | 166 | 100,0 % | 10 | 6,0 % | 55 | 33,1 % | 8 | 4,8 % | 1 | 0,6 % | 92 | 55,4 % |
| 2017 | 166 | 100,0 % | 10 | 6,0 % | 54 | 32,5 % | 8 | 4,8 % | 1 | 0,6 % | 93 | 56,0 % |
| 2018 | 175 | 100,0 % | 7 | 4,0 % | 55 | 31,4 % | 13 | 7,4 % | 1 | 0,6 % | 99 | 56,6 % |
| 2019 | 209 | 100,0 % | 8 | 3,8 % | 58 | 27,8 % | 13 | 6,2 % | 1 | 0,5 % | 129 | 61,7 % |
| 2020 | 203 | 100,0 % | 7 | 3,5 % | 57 | 28,1 % | 13 | 6,4 % | 1 | 0,5 % | 125 | 61,6 % |
| Änderung | 58 | | -2 | -2,7 % | 7 | -6,4 % | 2 | -1,2 % | 0 | -0,2 % | 51 | 10,6 % |

e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

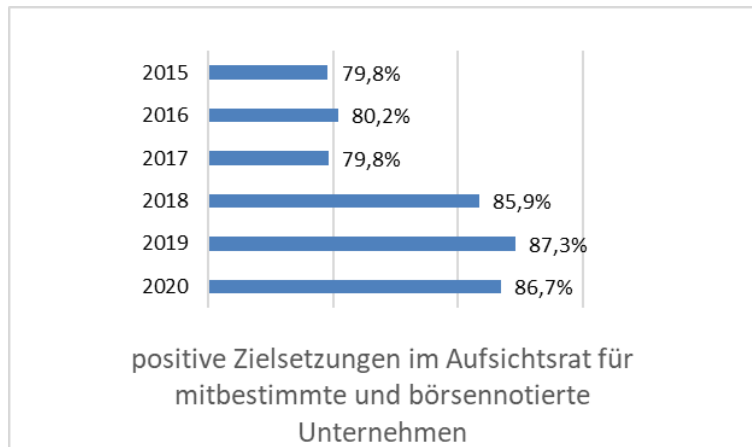
Die Zahl der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die zugleich auch eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, ist von 55,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 87,1 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 31,8 Prozentpunkte.

Abbildung 64 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

Abbildung 65 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentli- chungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 89 | 55,3 % | 72 | 44,7 % | 89 | 55,3 % | 161 | 100,0 % | 18 | 20,2 % | 71 | 79,8 % | 89 | 100,0 % |
| 2016 | 101 | 63,5 % | 58 | 36,5 % | 101 | 63,5 % | 159 | 100,0 % | 20 | 19,8 % | 81 | 80,2 % | 101 | 100,0 % |
| 2017 | 104 | 64,6 % | 57 | 35,4 % | 104 | 64,6 % | 161 | 100,0 % | 21 | 20,2 % | 83 | 79,8 % | 104 | 100,0 % |
| 2018 | 106 | 69,3 % | 47 | 30,7 % | 106 | 69,3 % | 153 | 100,0 % | 15 | 14,2 % | 91 | 85,9 % | 106 | 100,0 % |
| 2019 | 134 | 87,0 % | 20 | 13,0 % | 134 | 87,0 % | 154 | 100,0 % | 17 | 12,7 % | 117 | 87,3 % | 134 | 100,0 % |
| 2020 | 128 | 87,1 % | 19 | 12,9 % | 128 | 87,1 % | 147 | 100,0 % | 17 | 13,3 % | 111 | 86,7 % | 128 | 100,0 % |
| Änderung | 39 | 31,8 % | -53 | -31,8 % | 39 | 31,8 % | | | -1 | -6,9 % | 40 | 6,9 % | 39 | |

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2020 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 15,2 Prozentpunkte angestiegen.

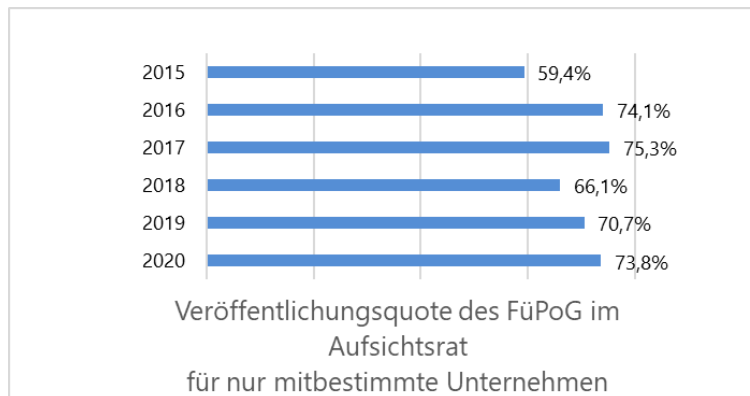
Tabelle 65 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|----------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 71 | 100,0 % | 4 | 5,6 % | 22 | 31,0 % | 4 | 5,6 % | 0 | 0,0 % | 41 | 57,8 % |
| 2016 | 81 | 100,0 % | 4 | 4,9 % | 25 | 30,9 % | 2 | 2,5 % | 0 | 0,0 % | 50 | 61,7 % |
| 2017 | 83 | 100,0 % | 4 | 4,8 % | 26 | 31,3 % | 2 | 2,4 % | 0 | 0,0 % | 51 | 61,5 % |
| 2018 | 91 | 100,0 % | 4 | 4,4 % | 22 | 24,2 % | 5 | 5,5 % | 0 | 0,0 % | 60 | 65,9 % |
| 2019 | 117 | 100,0 % | 3 | 2,6 % | 23 | 19,7 % | 6 | 5,1 % | 0 | 0,0 % | 85 | 72,7 % |
| 2020 | 111 | 100,0 % | 2 | 1,8 % | 22 | 19,8 % | 6 | 5,4 % | 0 | 0,0 % | 81 | 73,0 % |
| Änderung | 40 | | -2 | -3,8 % | 0 | -11,2 % | 2 | -0,2 % | 0 | 0,0 % | 40 | 15,2 % |

f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

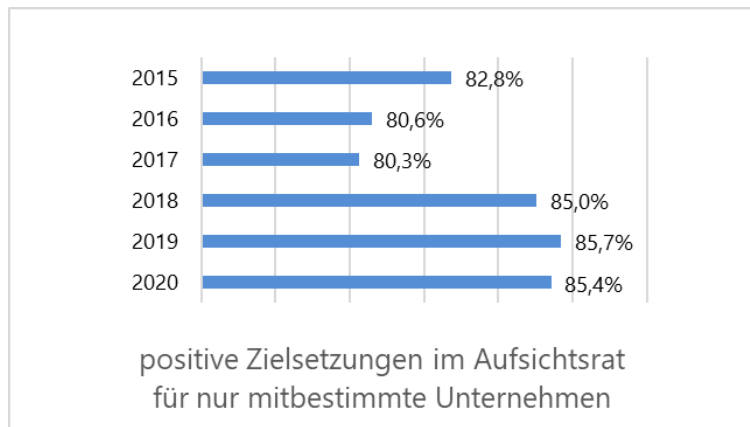
Die Zahl der nur mitbestimmten Unternehmen, die zugleich auch eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, ist von 59,4 Prozent im Jahr 2015 auf 73,8 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 14,4 Prozentpunkte.

Abbildung 66 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 67 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen



Im Detail ergibt sich für die nur mitbestimmten Unternehmen:

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 719 | 59,4 % | 492 | 40,6 % | 719 | 59,4 % | 1.211 | 100,0 % | 124 | 17,3 % | 595 | 82,8 % | 719 | 100,0 % |
| 2016 | 922 | 74,1 % | 322 | 25,9 % | 922 | 74,1 % | 1.244 | 100,0 % | 179 | 19,4 % | 743 | 80,6 % | 922 | 100,0 % |
| 2017 | 937 | 75,3 % | 307 | 24,7 % | 937 | 75,3 % | 1.244 | 100,0 % | 185 | 19,7 % | 752 | 80,3 % | 937 | 100,0 % |
| 2018 | 821 | 66,1 % | 421 | 33,9 % | 821 | 66,1 % | 1.242 | 100,0 % | 123 | 15,0 % | 698 | 85,0 % | 821 | 100,0 % |
| 2019 | 880 | 70,7 % | 365 | 29,3 % | 880 | 70,7 % | 1.245 | 100,0 % | 126 | 14,3 % | 754 | 85,7 % | 880 | 100,0 % |
| 2020 | 919 | 73,8 % | 327 | 26,2 % | 919 | 73,8 % | 1.246 | 100,0 % | 134 | 14,6 % | 785 | 85,4 % | 919 | 100,0 % |
| Änderung | 200 | 14,4 % | -165 | -14,4 % | 200 | 14,4 % | | | 10 | -2,7 % | 190 | 2,6 % | 200 | |

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

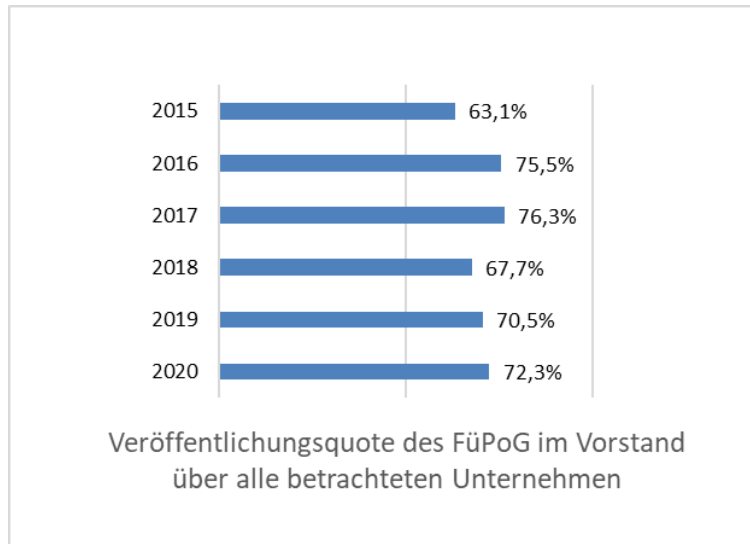
| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 595 | 100,0 % | 121 | 20,3 % | 165 | 27,7 % | 77 | 12,9 % | 7 | 1,2 % | 225 | 37,8 % |
| 2016 | 743 | 100,0 % | 144 | 19,4 % | 198 | 26,7 % | 100 | 13,5 % | 11 | 1,5 % | 290 | 39,0 % |
| 2017 | 752 | 100,0 % | 148 | 19,7 % | 201 | 26,7 % | 98 | 13,0 % | 11 | 1,5 % | 294 | 39,1 % |
| 2018 | 698 | 100,0 % | 99 | 14,2 % | 154 | 22,1 % | 106 | 15,2 % | 12 | 1,7 % | 327 | 46,9 % |
| 2019 | 754 | 100,0 % | 104 | 13,8 % | 160 | 21,2 % | 113 | 15,0 % | 12 | 1,6 % | 365 | 48,4 % |
| 2020 | 785 | 100,0 % | 105 | 13,4 % | 170 | 21,7 % | 111 | 14,1 % | 12 | 1,5 % | 387 | 49,3 % |
| Änderung | 190 | | -16 | -6,9 % | 5 | -6,0 % | 34 | 1,2 % | 5 | 0,3 % | 162 | 11,5 % |

4. Vergleich der Zielgrößen im Vorstand

a. Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

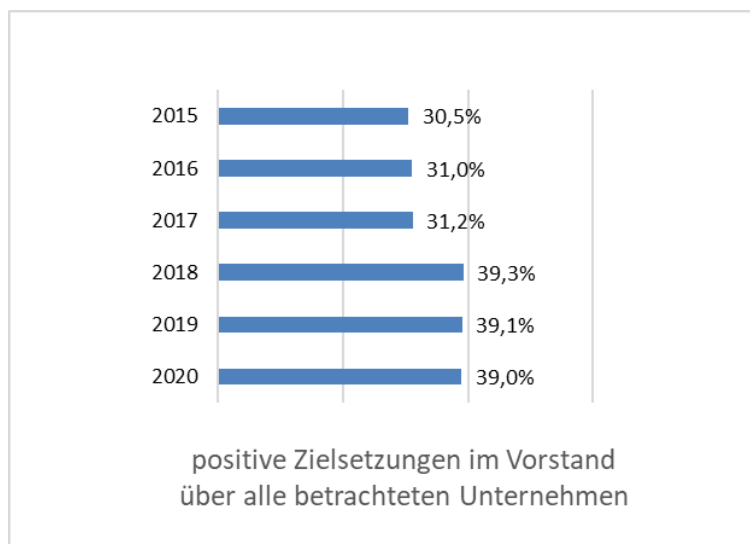
Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der Unternehmen, die eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 63,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 72,3 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen, was einer Erhöhung um 9,2 Prozentpunkte entspricht.

Abbildung 68 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen



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

Abbildung 69 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen



Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

| Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 913 | 63,1 % | 533 | 36,9 % | 913 | 63,1 % | 1.446 | 100,0 % | 635 | 69,6 % | 278 | 30,5 % | 913 | 100,0 % |
| 2016 | 1.092 | 75,5 % | 354 | 24,5 % | 1.092 | 75,5 % | 1.446 | 100,0 % | 753 | 69,0 % | 339 | 31,0 % | 1.092 | 100,0 % |
| 2017 | 1.103 | 76,3 % | 343 | 23,7 % | 1.103 | 76,3 % | 1.446 | 100,0 % | 759 | 68,8 % | 344 | 31,2 % | 1.103 | 100,0 % |
| 2018 | 979 | 67,7 % | 467 | 32,3 % | 979 | 67,7 % | 1.446 | 100,0 % | 594 | 60,7 % | 385 | 39,3 % | 979 | 100,0 % |
| 2019 | 1.020 | 70,5 % | 426 | 29,5 % | 1.020 | 70,5 % | 1.446 | 100,0 % | 621 | 60,9 % | 399 | 39,1 % | 1.020 | 100,0 % |
| 2020 | 1.046 | 72,3 % | 400 | 27,7 % | 1.046 | 72,3 % | 1.446 | 100,0 % | 638 | 61,0 % | 408 | 39,0 % | 1.046 | 100,0 % |
| Änderung | 133 | 9,2 % | -133 | -9,2 % | 133 | 9,2 % | | | 3 | -8,6 % | 130 | 8,5 % | 133 | |

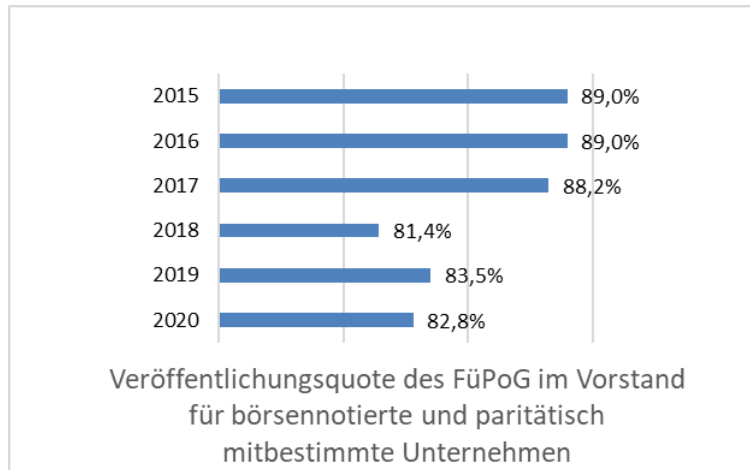
Tabelle 69 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 278 | 100,0 % | 45 | 16,2 % | 78 | 28,1 % | 55 | 19,8 % | 2 | 0,7 % | 98 | 35,3 % |
| 2016 | 339 | 100,0 % | 53 | 15,6 % | 88 | 26,0 % | 65 | 19,2 % | 2 | 0,6 % | 131 | 38,6 % |
| 2017 | 344 | 100,0 % | 53 | 15,4 % | 89 | 25,9 % | 65 | 18,9 % | 2 | 0,6 % | 135 | 39,2 % |
| 2018 | 385 | 100,0 % | 51 | 13,3 % | 87 | 22,6 % | 84 | 21,8 % | 0 | 0,0 % | 163 | 42,3 % |
| 2019 | 399 | 100,0 % | 52 | 13,0 % | 90 | 22,6 % | 86 | 21,6 % | 0 | 0,0 % | 171 | 42,9 % |
| 2020 | 408 | 100,0 % | 53 | 13,0 % | 95 | 23,3 % | 86 | 21,1 % | 0 | 0,0 % | 174 | 42,7 % |
| Änderung | 130 | | 8 | -3,2 % | 17 | -4,8 % | 31 | 1,3 % | -2 | -0,7 % | 76 | 7,4 % |

b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

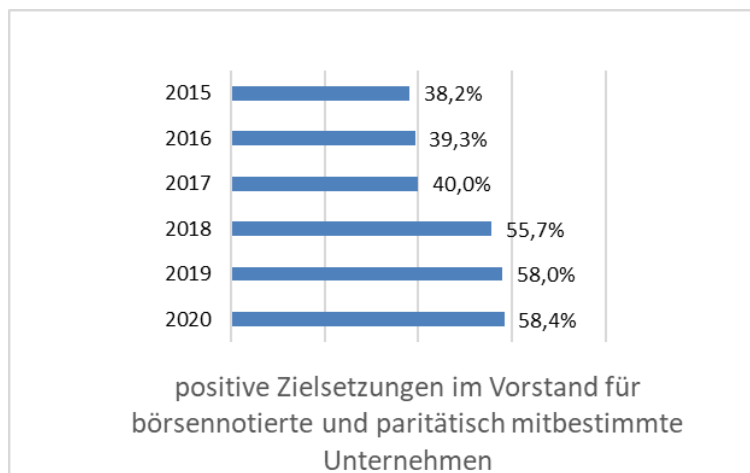
Bei den Vorstandsposten liegt der Anteil der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, seit dem Geschäftsjahr 2015 durchweg über 80 Prozent. Nach einer stabilen Phase um 89 Prozent seit Beginn der Aufzeichnungen für das Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2017 fiel die Veröffentlichungsquote im Geschäftsjahr 2018 zunächst auf 81,6 Prozent zurück, im Geschäftsjahr 2020 lag sie bei 82,8 Prozent.

Abbildung 70 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 71 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen



Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

| Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|----------------|------------|---------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 89 | 89,0 % | 11 | 11,0 % | 89 | 89,0 % | 100 | 100,0 % | 55 | 61,8 % | 34 | 38,2 % | 89 | 100,0 % |
| 2016 | 89 | 89,0 % | 11 | 11,0 % | 89 | 89,0 % | 100 | 100,0 % | 54 | 60,7 % | 35 | 39,3 % | 89 | 100,0 % |
| 2017 | 90 | 88,2 % | 12 | 11,8 % | 90 | 88,2 % | 102 | 100,0 % | 54 | 60,0 % | 36 | 40,0 % | 90 | 100,0 % |
| 2018 | 79 | 81,4 % | 18 | 18,6 % | 79 | 81,4 % | 97 | 100,0 % | 35 | 44,3 % | 44 | 55,7 % | 79 | 100,0 % |
| 2019 | 81 | 83,5 % | 16 | 16,5 % | 81 | 83,5 % | 97 | 100,0 % | 34 | 42,0 % | 47 | 58,0 % | 81 | 100,0 % |
| 2020 | 77 | 82,8 % | 16 | 17,2 % | 77 | 82,8 % | 93 | 100,0 % | 32 | 41,6 % | 45 | 58,4 % | 77 | 100,0 % |
| Änderung | -12 | -6,2 % | 5 | 6,2 % | -12 | -6,2 % | | | -23 | -20,2 % | 11 | 20,2 % | -12 | |

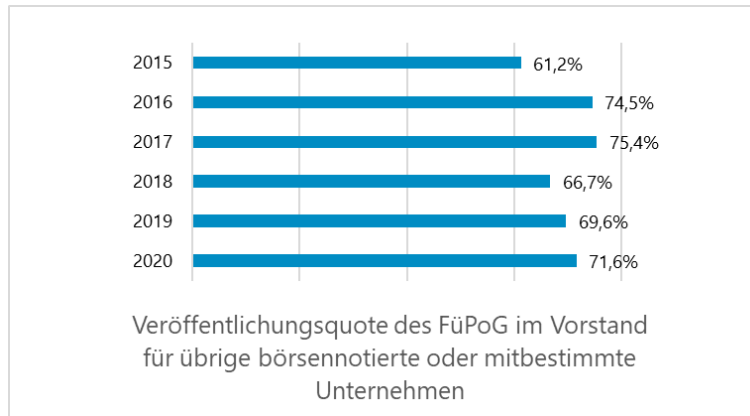
Tabelle 71 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 34 | 100,0 % | 12 | 35,3 % | 13 | 38,2 % | 4 | 11,8 % | 2 | 5,9 % | 3 | 8,8 % |
| 2016 | 35 | 100,0 % | 14 | 40,0 % | 13 | 37,1 % | 3 | 8,6 % | 1 | 2,9 % | 4 | 11,4 % |
| 2017 | 36 | 100,0 % | 14 | 38,9 % | 14 | 38,9 % | 3 | 8,3 % | 1 | 2,8 % | 4 | 11,1 % |
| 2018 | 44 | 100,0 % | 12 | 27,3 % | 15 | 34,1 % | 10 | 22,7 % | 0 | 0,0 % | 7 | 15,9 % |
| 2019 | 47 | 100,0 % | 13 | 27,7 % | 16 | 34,0 % | 11 | 23,4 % | 0 | 0,0 % | 7 | 14,9 % |
| 2020 | 45 | 100,0 % | 12 | 26,7 % | 15 | 33,3 % | 11 | 24,4 % | 0 | 0,0 % | 7 | 15,6 % |
| Änderung | 11 | | 0 | -8,6 % | 2 | -4,9 % | 7 | 12,6 % | -2 | -5,9 % | 4 | 6,8 % |

c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

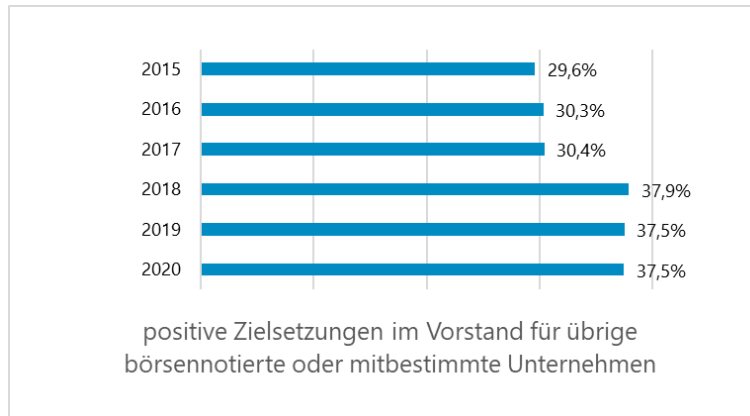
Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 61,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 10,4 Prozentpunkte auf 71,6 Prozent im Geschäftsjahr 2020 angestiegen.

Abbildung 72 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 73 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen



Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

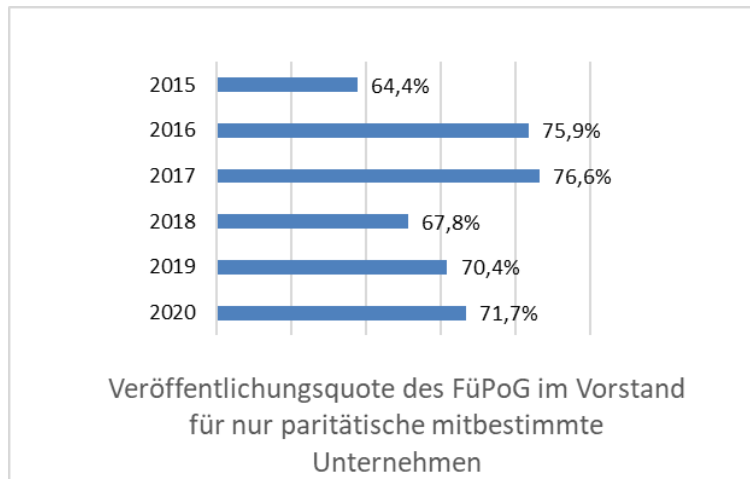
| Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 824 | 61,2 % | 522 | 38,8 % | 824 | 61,2 % | 1.346 | 100,0 % | 580 | 70,4 % | 244 | 29,6 % | 824 | 100,0 % |
| 2016 | 1.003 | 74,5 % | 343 | 25,5 % | 1.003 | 74,5 % | 1.346 | 100,0 % | 699 | 69,7 % | 304 | 30,3 % | 1.003 | 100,0 % |
| 2017 | 1.013 | 75,4 % | 331 | 24,6 % | 1.013 | 75,4 % | 1.344 | 100,0 % | 705 | 69,6 % | 308 | 30,4 % | 1.013 | 100,0 % |
| 2018 | 900 | 66,7 % | 449 | 33,3 % | 900 | 66,7 % | 1.349 | 100,0 % | 559 | 62,1 % | 341 | 37,9 % | 900 | 100,0 % |
| 2019 | 939 | 69,6 % | 410 | 30,4 % | 939 | 69,6 % | 1.349 | 100,0 % | 587 | 62,5 % | 352 | 37,5 % | 939 | 100,0 % |
| 2020 | 969 | 71,6 % | 384 | 28,4 % | 969 | 71,6 % | 1.353 | 100,0 % | 606 | 62,5 % | 363 | 37,5 % | 969 | 100,0 % |
| Änderung | 145 | 10,4 % | -138 | -10,4 % | 145 | 10,4 % | | | 26 | -7,9 % | 119 | 7,9 % | 145 | |

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

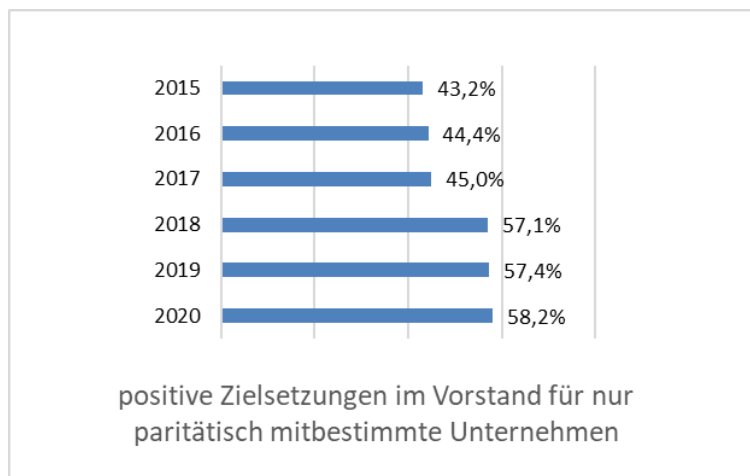
| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 244 | 100,0 % | 33 | 13,5 % | 65 | 26,6 % | 51 | 20,9 % | 0 | 0,0 % | 95 | 38,9 % |
| 2016 | 304 | 100,0 % | 39 | 12,8 % | 75 | 24,7 % | 62 | 20,4 % | 1 | 0,3 % | 127 | 41,8 % |
| 2017 | 308 | 100,0 % | 39 | 12,7 % | 75 | 24,4 % | 62 | 20,1 % | 1 | 0,3 % | 131 | 42,5 % |
| 2018 | 341 | 100,0 % | 39 | 11,4 % | 72 | 21,1 % | 74 | 21,7 % | 0 | 0,0 % | 156 | 45,8 % |
| 2019 | 352 | 100,0 % | 39 | 11,1 % | 74 | 21,0 % | 75 | 21,3 % | 0 | 0,0 % | 164 | 46,6 % |
| 2020 | 363 | 100,0 % | 41 | 11,3 % | 80 | 22,0 % | 75 | 20,7 % | 0 | 0,0 % | 167 | 46,0 % |
| Änderung | 119 | | 8 | -2,2 % | 15 | -4,6 % | 24 | -0,2 % | 0 | 0,0 % | 72 | 7,1 % |

d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, nach einem stetigen Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 64,4 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2017 mit 76,6 Prozent, im Geschäftsjahr 2020 auf 71,7 Prozent gefallen. Dies entspricht dennoch seit dem Geschäftsjahr 2015 einer Erhöhung um 7,3 Prozentpunkte.

Abbildung 74 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Abbildung 75 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

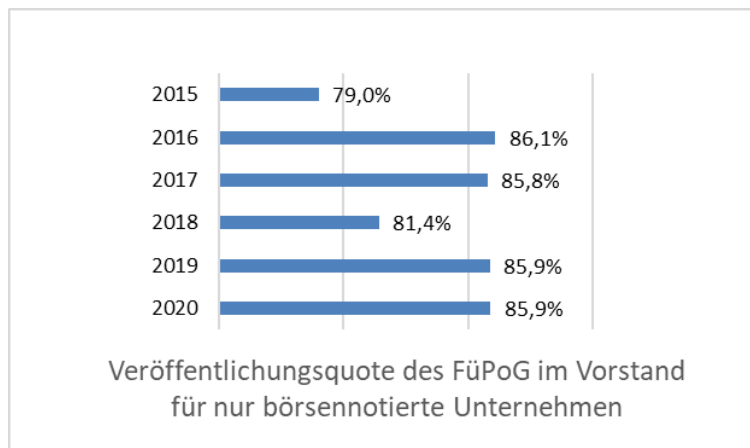
| Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|--------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 317 | 64,4% | 175 | 35,6% | 317 | 64,4% | 492 | 100,0% | 180 | 56,8% | 137 | 43,2% | 317 | 100,0% |
| 2016 | 374 | 75,9% | 119 | 24,1% | 374 | 75,9% | 493 | 100,0% | 208 | 55,6% | 166 | 44,4% | 374 | 100,0% |
| 2017 | 376 | 76,6% | 115 | 23,4% | 376 | 76,6% | 491 | 100,0% | 207 | 55,1% | 169 | 45,0% | 376 | 100,0% |
| 2018 | 331 | 67,8% | 157 | 32,2% | 331 | 67,8% | 488 | 100,0% | 142 | 42,9% | 189 | 57,1% | 331 | 100,0% |
| 2019 | 345 | 70,4% | 145 | 29,6% | 345 | 70,4% | 490 | 100,0% | 147 | 42,6% | 198 | 57,4% | 345 | 100,0% |
| 2020 | 354 | 71,7% | 140 | 28,3% | 354 | 71,7% | 494 | 100,0% | 148 | 41,8% | 206 | 58,2% | 354 | 100,0% |
| Änderung | 37 | 7,3% | -35 | -7,3% | 37 | 7,3% | | | -32 | -15,0% | 69 | 15,0% | 37 | |

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

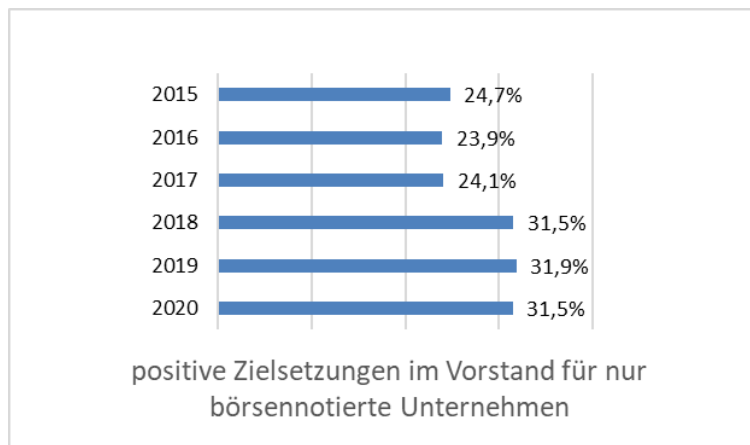
| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 137 | 100,0 % | 28 | 20,4 % | 45 | 32,9 % | 23 | 16,8 % | 2 | 1,5 % | 39 | 28,5 % |
| 2016 | 166 | 100,0 % | 32 | 19,3 % | 49 | 29,5 % | 29 | 17,5 % | 2 | 1,2 % | 54 | 32,5 % |
| 2017 | 169 | 100,0 % | 32 | 18,9 % | 51 | 30,2 % | 30 | 17,8 % | 2 | 1,2 % | 54 | 32,0 % |
| 2018 | 189 | 100,0 % | 30 | 15,9 % | 44 | 23,3 % | 45 | 23,8 % | 0 | 0,0 % | 70 | 37,0 % |
| 2019 | 198 | 100,0 % | 32 | 16,2 % | 47 | 23,7 % | 44 | 22,2 % | 0 | 0,0 % | 75 | 37,9 % |
| 2020 | 206 | 100,0 % | 33 | 16,0 % | 49 | 23,8 % | 44 | 21,4 % | 0 | 0,0 % | 80 | 38,8 % |
| Änderung | 69 | | 5 | -4,4 % | 4 | -9,1 % | 21 | 4,6 % | -2 | -1,5 % | 41 | 10,3 % |

e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die nur börsennotierten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 79 Prozent im Geschäftsjahr 2015, nach zwischenzeitlich höheren Anteilen in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 und einem leichten Abfall des Anteils im Geschäftsjahr 2018, auf 85,9 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 6,9 Prozentpunkte.

Abbildung 76 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

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

Abbildung 77 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

| Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|--------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 275 | 79,0% | 73 | 21,0% | 275 | 79,0% | 348 | 100,0% | 207 | 75,3% | 68 | 24,7% | 275 | 100,0% |
| 2016 | 297 | 86,1% | 48 | 13,9% | 297 | 86,1% | 345 | 100,0% | 226 | 76,1% | 71 | 23,9% | 297 | 100,0% |
| 2017 | 295 | 85,8% | 49 | 14,2% | 295 | 85,8% | 344 | 100,0% | 224 | 75,9% | 71 | 24,1% | 295 | 100,0% |
| 2018 | 276 | 81,4% | 63 | 18,6% | 276 | 81,4% | 339 | 100,0% | 189 | 68,5% | 87 | 31,5% | 276 | 100,0% |
| 2019 | 292 | 85,9% | 48 | 14,1% | 292 | 85,9% | 340 | 100,0% | 199 | 68,2% | 93 | 31,9% | 292 | 100,0% |
| 2020 | 286 | 85,9% | 47 | 14,1% | 286 | 85,9% | 333 | 100,0% | 196 | 68,5% | 90 | 31,5% | 286 | 100,0% |
| Änderung | 11 | 6,9% | -26 | -6,9% | 11 | 6,9% | | | -11 | -6,8% | 22 | 6,8% | 11 | |

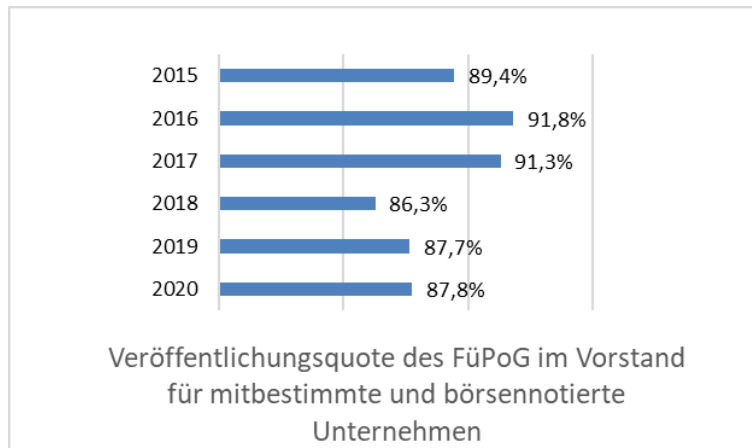
Tabelle 77 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen - Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 68 | 100,0 % | 12 | 17,7 % | 20 | 29,4 % | 12 | 17,7 % | 2 | 2,9 % | 22 | 32,4 % |
| 2016 | 71 | 100,0 % | 14 | 19,7 % | 21 | 29,6 % | 10 | 14,1 % | 1 | 1,4 % | 25 | 35,2 % |
| 2017 | 71 | 100,0 % | 14 | 19,7 % | 21 | 29,6 % | 10 | 14,1 % | 1 | 1,4 % | 25 | 35,2 % |
| 2018 | 87 | 100,0 % | 14 | 16,1 % | 27 | 31,0 % | 20 | 23,0 % | 0 | 0,0 % | 26 | 29,9 % |
| 2019 | 93 | 100,0 % | 15 | 16,1 % | 28 | 30,1 % | 21 | 22,6 % | 0 | 0,0 % | 29 | 31,2 % |
| 2020 | 90 | 100,0 % | 14 | 15,6 % | 27 | 30,0 % | 21 | 23,3 % | 0 | 0,0 % | 28 | 31,1 % |
| Änderung | 22 | | 2 | -2,1 % | 7 | 0,6 % | 9 | 5,6 % | -2 | -2,9 % | 6 | -1,3 % |

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

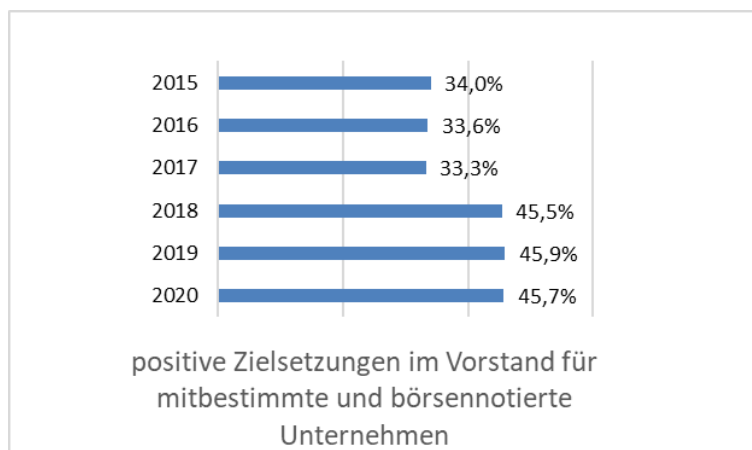
Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 89,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 – nach einem zwischenzeitlichen Anstieg des Anteils in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 – auf 87,8 Prozent im Geschäftsjahr 2020 gesunken. Dies entspricht einer Verminderung um 1,6 Prozentpunkte, und das auf unvermindert insgesamt hohem Niveau.

Abbildung 78 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

Abbildung 79 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

| Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|--------|-----------------|--------|-------------|--------|-------------|---------|------------|---------|------------|--------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 144 | 89,4 % | 17 | 10,6 % | 144 | 89,4 % | 161 | 100,0 % | 95 | 66,0 % | 49 | 34,0 % | 144 | 100,0 % |
| 2016 | 146 | 91,8 % | 13 | 8,2 % | 146 | 91,8 % | 159 | 100,0 % | 97 | 66,4 % | 49 | 33,6 % | 146 | 100,0 % |
| 2017 | 147 | 91,3 % | 14 | 8,7 % | 147 | 91,3 % | 161 | 100,0 % | 98 | 66,7 % | 49 | 33,3 % | 147 | 100,0 % |
| 2018 | 132 | 86,3 % | 21 | 13,7 % | 132 | 86,3 % | 153 | 100,0 % | 72 | 54,6 % | 60 | 45,5 % | 132 | 100,0 % |
| 2019 | 135 | 87,7 % | 19 | 12,3 % | 135 | 87,7 % | 154 | 100,0 % | 73 | 54,1 % | 62 | 45,9 % | 135 | 100,0 % |
| 2020 | 129 | 87,8 % | 18 | 12,2 % | 129 | 87,8 % | 147 | 100,0 % | 70 | 54,3 % | 59 | 45,7 % | 129 | 100,0 % |
| Änderung | -15 | -1,6 % | 1 | 1,6 % | -15 | -1,6 % | | | -25 | -11,7 % | 10 | 11,7 % | -15 | |

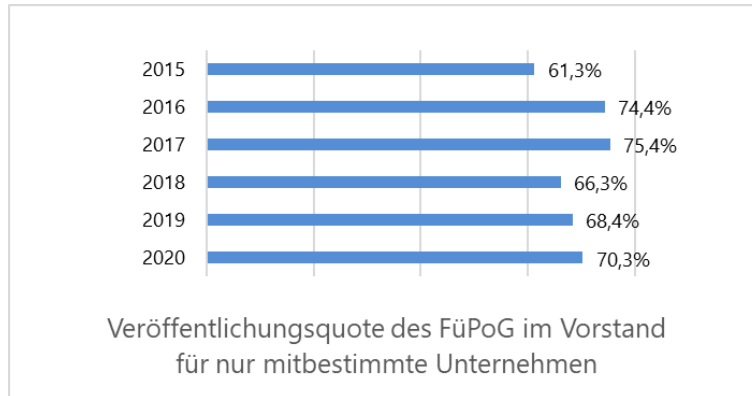
Tabelle 79 Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|----------|-------------------------------------|---------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------|--------|---------------------|--------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 49 | 100,0 % | 12 | 24,5 % | 16 | 32,7 % | 7 | 14,3 % | 2 | 4,1 % | 12 | 24,5 % |
| 2016 | 49 | 100,0 % | 14 | 28,6 % | 16 | 32,7 % | 5 | 10,2 % | 1 | 2,0 % | 13 | 26,5 % |
| 2017 | 49 | 100,0 % | 14 | 28,6 % | 16 | 32,7 % | 5 | 10,2 % | 1 | 2,0 % | 13 | 26,5 % |
| 2018 | 60 | 100,0 % | 13 | 21,7 % | 19 | 31,7 % | 12 | 20,0 % | 0 | 0,0 % | 16 | 26,7 % |
| 2019 | 62 | 100,0 % | 13 | 21,0 % | 20 | 32,3 % | 13 | 21,0 % | 0 | 0,0 % | 16 | 25,8 % |
| 2020 | 59 | 100,0 % | 12 | 20,3 % | 19 | 32,2 % | 13 | 22,0 % | 0 | 0,0 % | 15 | 25,4 % |
| Änderung | 10 | | 0 | -4,2 % | 3 | -0,5 % | 6 | 7,7 % | -2 | -4,1 % | 3 | 0,9 % |

g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

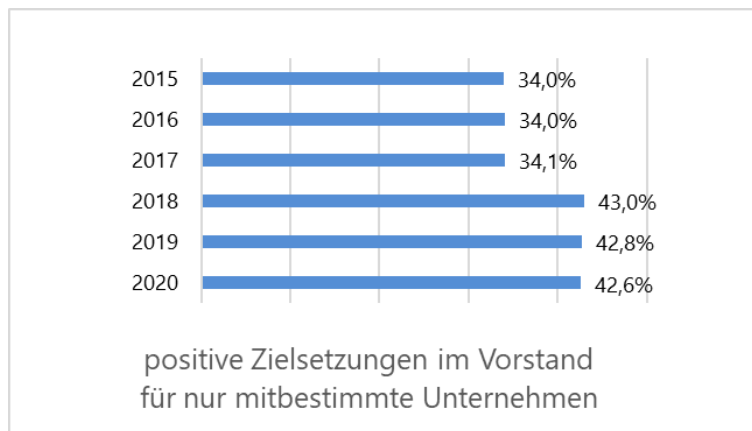
Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für nur mitbestimmte Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 61,3 Prozent im Jahr 2015 nach einem zwischenzeitlichen Hoch von 75,4 Prozent im Jahr 2017 auf 70,3 Prozent im Jahr 2020 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 9 Prozentpunkte.

Abbildung 80 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen



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

Abbildung 81 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen



Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

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

| Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--------------|-----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 742 | 61,3 % | 469 | 38,7 % | 742 | 61,3 % | 1.211 | 100,0 % | 490 | 66,0 % | 252 | 34,0 % | 742 | 100,0 % |
| 2016 | 926 | 74,4 % | 318 | 25,6 % | 926 | 74,4 % | 1.244 | 100,0 % | 611 | 66,0 % | 315 | 34,0 % | 926 | 100,0 % |
| 2017 | 938 | 75,4 % | 306 | 24,6 % | 938 | 75,4 % | 1.244 | 100,0 % | 618 | 65,9 % | 320 | 34,1 % | 938 | 100,0 % |
| 2018 | 823 | 66,3 % | 419 | 33,7 % | 823 | 66,3 % | 1.242 | 100,0 % | 469 | 57,0 % | 354 | 43,0 % | 823 | 100,0 % |
| 2019 | 851 | 68,4 % | 394 | 31,7 % | 851 | 68,4 % | 1.245 | 100,0 % | 487 | 57,2 % | 364 | 42,8 % | 851 | 100,0 % |
| 2020 | 876 | 70,3 % | 370 | 29,7 % | 876 | 70,3 % | 1.246 | 100,0 % | 503 | 57,4 % | 373 | 42,6 % | 876 | 100,0 % |
| Änderung | 134 | 9,0 % | -99 | -9,0 % | 134 | 9,0 % | | | 13 | -8,6 % | 121 | 8,6 % | 134 | |

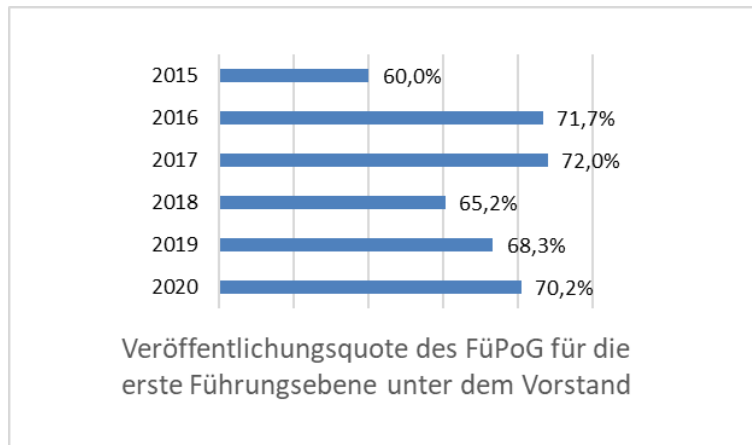
Tabelle 81 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 252 | 100,0 % | 44 | 17,5 % | 71 | 28,2 % | 47 | 18,7 % | 2 | 0,8 % | 88 | 34,9 % |
| 2016 | 315 | 100,0 % | 53 | 16,8 % | 82 | 26,0 % | 59 | 18,7 % | 2 | 0,6 % | 119 | 37,8 % |
| 2017 | 320 | 100,0 % | 53 | 16,6 % | 83 | 25,9 % | 59 | 18,4 % | 2 | 0,6 % | 123 | 38,4 % |
| 2018 | 354 | 100,0 % | 49 | 13,8 % | 78 | 22,0 % | 75 | 21,2 % | 0 | 0,0 % | 152 | 42,9 % |
| 2019 | 364 | 100,0 % | 49 | 13,5 % | 81 | 22,3 % | 77 | 21,2 % | 0 | 0,0 % | 157 | 43,1 % |
| 2020 | 373 | 100,0 % | 50 | 13,4 % | 86 | 23,1 % | 77 | 20,6 % | 0 | 0,0 % | 160 | 42,9 % |
| Änderung | 121 | | 6 | -4,1 % | 15 | -5,1 % | 30 | 1,9 % | -2 | -0,8 % | 72 | 8,0 % |

5. Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands

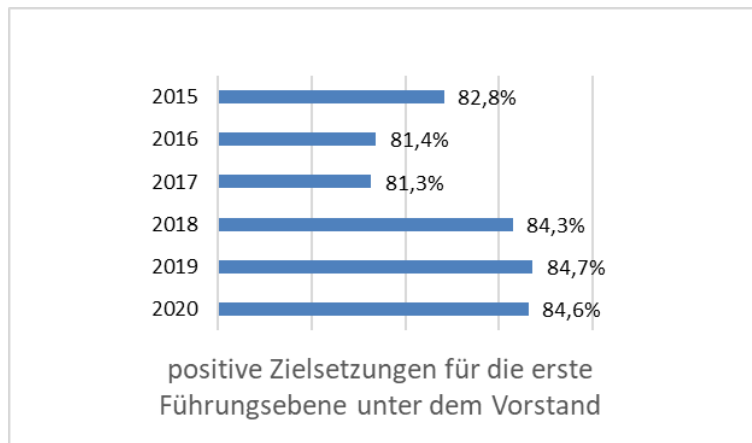
Auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand ist der Anteil der Unternehmen, die Angaben zu den Zielgrößen veröffentlicht haben, nach einem stetigen Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 60 Prozent auf 72 Prozent im Geschäftsjahr 2017 und einem zwischenzeitlichen Abfall im Geschäftsjahr 2018 bis zum Geschäftsjahr 2020 auf 70,2 Prozent gestiegen. Dies entspricht im Ergebnis einem Anstieg des Anteils seit dem Geschäftsjahr 2015 um 10,2 Prozentpunkte.

Abbildung 82 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand



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

Abbildung 83 Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand



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

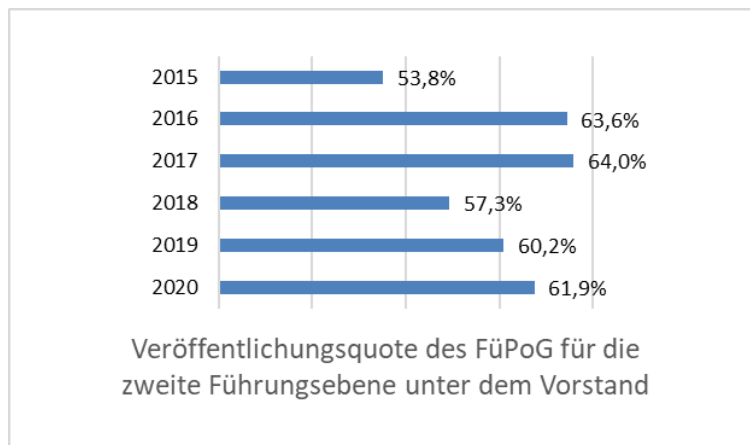
Tabelle 82 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

| Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 868 | 60,0 % | 578 | 40,0 % | 868 | 60,0 % | 1.446 | 100,0 % | 149 | 17,2 % | 719 | 82,8 % | 868 | 100,0 % |
| 2016 | 1.036 | 71,7 % | 410 | 28,4 % | 1.036 | 71,7 % | 1.446 | 100,0 % | 193 | 18,6 % | 843 | 81,4 % | 1.036 | 100,0 % |
| 2017 | 1.041 | 72,0 % | 405 | 28,0 % | 1.041 | 72,0 % | 1.446 | 100,0 % | 195 | 18,7 % | 846 | 81,3 % | 1.041 | 100,0 % |
| 2018 | 942 | 65,2 % | 504 | 34,9 % | 942 | 65,2 % | 1.446 | 100,0 % | 148 | 15,7 % | 794 | 84,3 % | 942 | 100,0 % |
| 2019 | 988 | 68,3 % | 458 | 31,7 % | 988 | 68,3 % | 1.446 | 100,0 % | 151 | 15,3 % | 837 | 84,7 % | 988 | 100,0 % |
| 2020 | 1.015 | 70,2 % | 431 | 29,8 % | 1.015 | 70,2 % | 1.446 | 100,0 % | 156 | 15,4 % | 859 | 84,6 % | 1.015 | 100,0 % |
| Änderung | 147 | 10,2 % | -147 | -10,2 % | 147 | 10,2 % | | | 7 | -1,8 % | 140 | 1,8 % | 147 | |

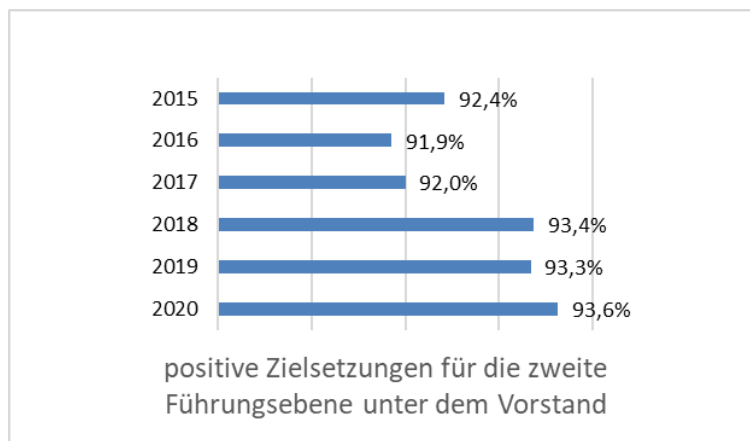
Tabelle 83 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 719 | 100,0 % | 325 | 45,2 % | 143 | 19,9 % | 104 | 14,5 % | 22 | 3,1 % | 125 | 17,4 % |
| 2016 | 843 | 100,0 % | 380 | 45,1 % | 156 | 18,5 % | 116 | 13,8 % | 27 | 3,2 % | 164 | 19,5 % |
| 2017 | 846 | 100,0 % | 380 | 44,9 % | 156 | 18,4 % | 115 | 13,6 % | 30 | 3,6 % | 165 | 19,5 % |
| 2018 | 794 | 100,0 % | 293 | 36,9 % | 150 | 18,9 % | 122 | 15,4 % | 23 | 2,9 % | 206 | 25,9 % |
| 2019 | 837 | 100,0 % | 307 | 36,7 % | 155 | 18,5 % | 128 | 15,3 % | 24 | 2,9 % | 223 | 26,6 % |
| 2020 | 859 | 100,0 % | 317 | 36,9 % | 157 | 18,3 % | 130 | 15,1 % | 27 | 3,1 % | 228 | 26,5 % |
| Änderung | 140 | | -8 | -8,3 % | 14 | -1,6 % | 26 | 0,6 % | 5 | 0,0 % | 103 | 9,1 % |

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

Abbildung 84 Veröffentlichungsquote des FüPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

Abbildung 85 Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

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

| Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--------------|-----------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|---------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen | |
| | Zahl | in % | Zahl 1 | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 778 | 53,8 % | 668 | 46,2 % | 778 | 53,8 % | 1.446 | 100,0 % | 59 | 7,6 % | 719 | 92,4 % | 778 | 100,0 % |
| 2016 | 920 | 63,6 % | 526 | 36,4 % | 920 | 63,6 % | 1.446 | 100,0 % | 75 | 8,2 % | 845 | 91,9 % | 920 | 100,0 % |
| 2017 | 925 | 64,0 % | 521 | 36,0 % | 925 | 64,0 % | 1.446 | 100,0 % | 74 | 8,0 % | 851 | 92,0 % | 925 | 100,0 % |
| 2018 | 829 | 57,3 % | 617 | 42,7 % | 829 | 57,3 % | 1.446 | 100,0 % | 55 | 6,6 % | 774 | 93,4 % | 829 | 100,0 % |
| 2019 | 871 | 60,2 % | 575 | 39,8 % | 871 | 60,2 % | 1.446 | 100,0 % | 58 | 6,7 % | 813 | 93,3 % | 871 | 100,0 % |
| 2020 | 895 | 61,9 % | 551 | 38,1 % | 895 | 61,9 % | 1.446 | 100,0 % | 57 | 6,4 % | 838 | 93,6 % | 895 | 100,0 % |
| Änderung | 117 | 8,1 % | -117 | -8,1 % | 117 | 8,1 % | | | -2 | -1,2 % | 119 | 1,2 % | 117 | |

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

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 719 | 100,0 % | 271 | 37,7 % | 131 | 18,2 % | 101 | 14,1 % | 34 | 4,7 % | 182 | 25,3 % |
| 2016 | 845 | 100,0 % | 312 | 36,9 % | 161 | 19,1 % | 109 | 12,9 % | 39 | 4,6 % | 224 | 26,5 % |
| 2017 | 851 | 100,0 % | 313 | 36,8 % | 162 | 19,0 % | 107 | 12,6 % | 40 | 4,7 % | 229 | 26,9 % |
| 2018 | 774 | 100,0 % | 227 | 29,3 % | 125 | 16,2 % | 125 | 16,2 % | 35 | 4,5 % | 262 | 33,9 % |
| 2019 | 813 | 100,0 % | 238 | 29,3 % | 132 | 16,2 % | 131 | 16,1 % | 35 | 4,3 % | 277 | 34,1 % |
| 2020 | 838 | 100,0 % | 249 | 29,7 % | 133 | 15,9 % | 135 | 16,1 % | 39 | 4,7 % | 282 | 33,7 % |
| Änderung | 119 | | -22 | -8,0 % | 2 | -2,3 % | 34 | 2,0 % | 5 | 0,0 % | 100 | 8,4 % |

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

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

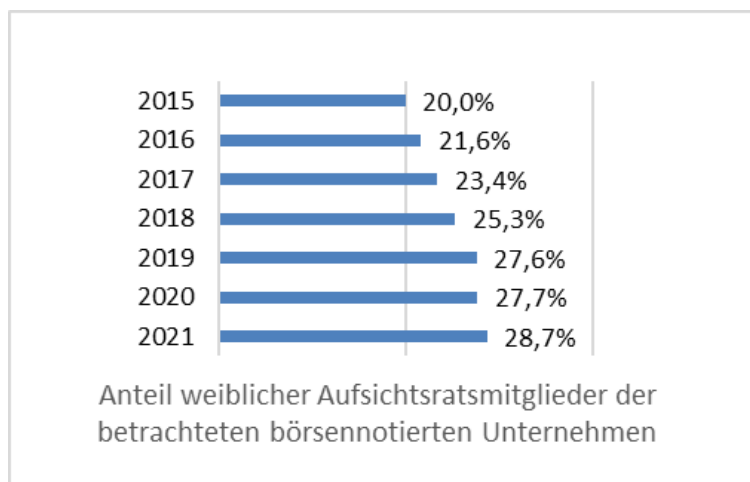
Unter dem Aspekt von Strukturmerkmalen ergibt sich die nachstehende Verteilung der betrachteten börsennotierten Unternehmen:

Tabelle 86 **Übersicht über die betrachteten börsennotierten Unternehmen 2015 bis 2021**

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

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

Abbildung 86 **Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen**



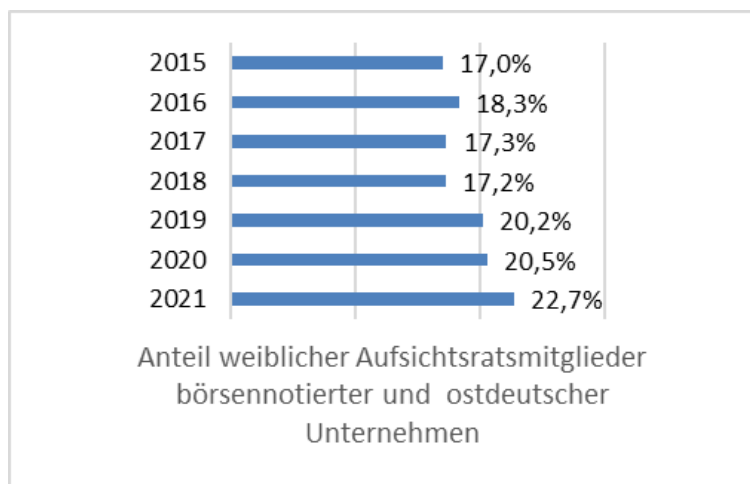
Das entspricht einer kontinuierlichen Steigerung von insgesamt 8,7 Prozentpunkten über sieben Jahre. Zugleich bedeutet dies bei allen betrachteten börsennotierten Unternehmen einen Anstieg um 225 weibliche Aufsichtsratsmitglieder.

Tabelle 87 **Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten Unternehmen**

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

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

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

Abbildung 87 **Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen**

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

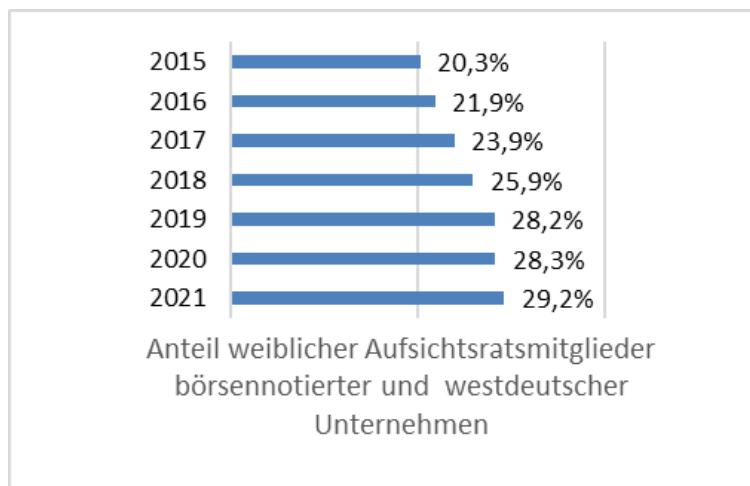
Tabelle 88 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

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

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

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

Abbildung 88 Anteile im Aufsichtsrat börsennotierter und westdeutscher Unternehmen



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

Tabelle 89 Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen

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

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

Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurde der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 25,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2021 auf 35,8 Prozent gesteigert. Die gesetzliche Mindestquote wurde damit um rund 6 Prozentpunkte übertroffen. Insgesamt entsprach dies einem Anstieg der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 152 Frauen.

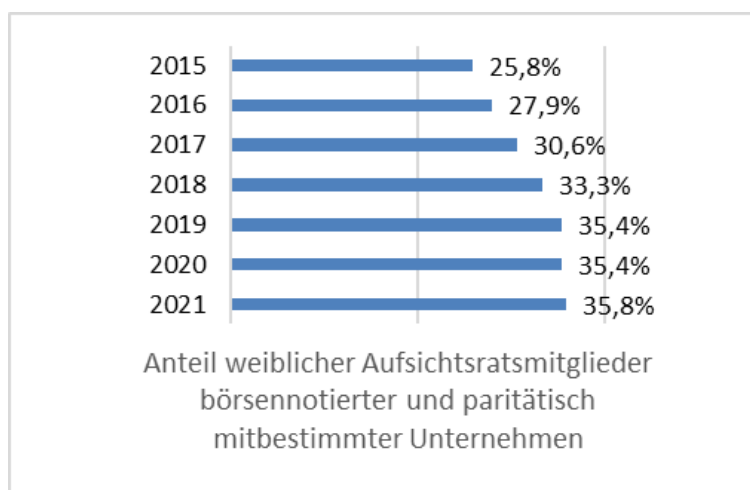
Abbildung 89 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

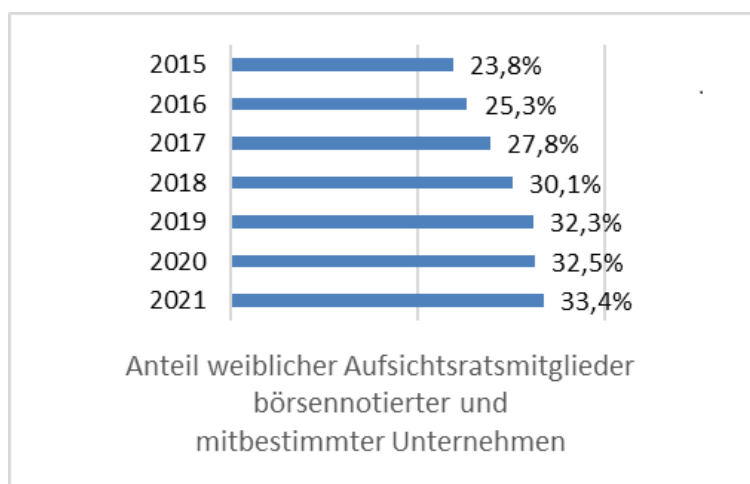
Tabelle 90 **Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**

| Jahr | Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|---|-------------|----------------|------------|---------------|
| | Mitglieder | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 1.327 | 985 | 74,2 % | 342 | 25,8 % |
| 2016 | 1.328 | 957 | 72,1 % | 371 | 27,9 % |
| 2017 | 1.332 | 925 | 69,4 % | 407 | 30,6 % |
| 2018 | 1.355 | 904 | 66,7 % | 451 | 33,3 % |
| 2019 | 1.369 | 884 | 64,6 % | 484 | 35,4 % |
| 2020 | 1.369 | 884 | 64,6 % | 484 | 35,4 % |
| 2021 | 1.379 | 884 | 64,1 % | 494 | 35,8 % |
| Änderung | 52 | -101 | -10,1 % | 152 | 10,0 % |

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

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

Abbildung 90 **Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder der börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen**



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

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

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

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

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

Abbildung 91 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

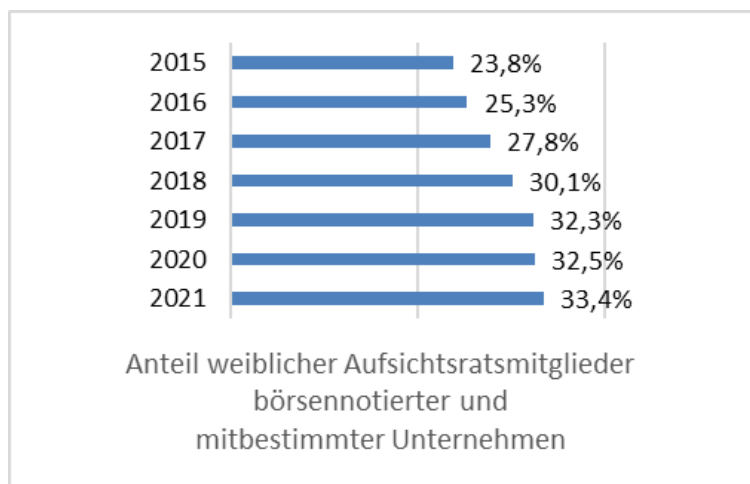
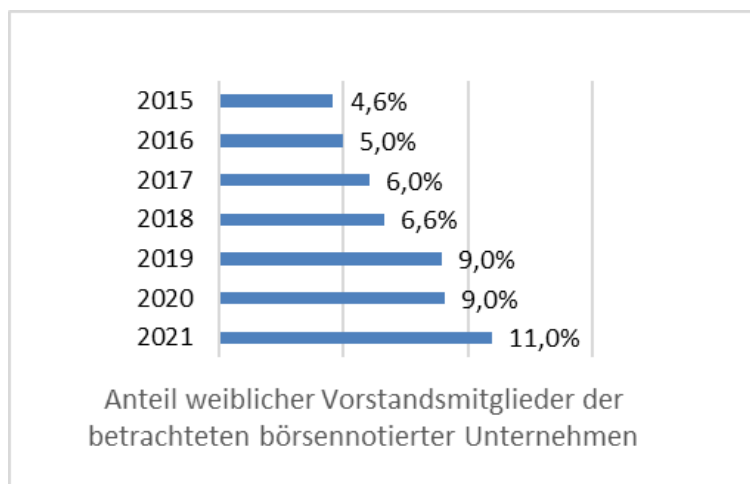


Tabelle 92 **Köpfe im Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen**

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

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

Bei der Besetzung der Vorstände aller betrachteten börsennotierten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2021 von 4,6 auf 11 Prozent (6,4 Prozentpunkte).

Abbildung 92 **Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder der betrachteten börsennotierten Unternehmen**

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

Tabelle 93 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten Unternehmen

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

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

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

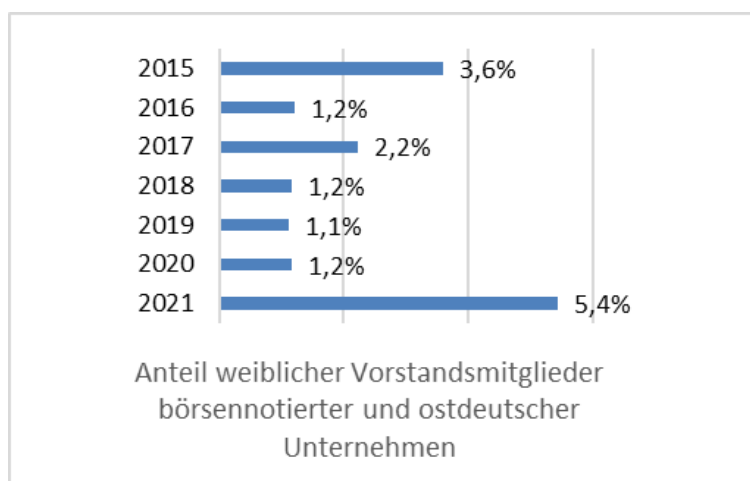
Abbildung 93 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und ostdeutscher Unternehmen

Tabelle 94 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten ostdeutschen Unternehmen

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

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

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

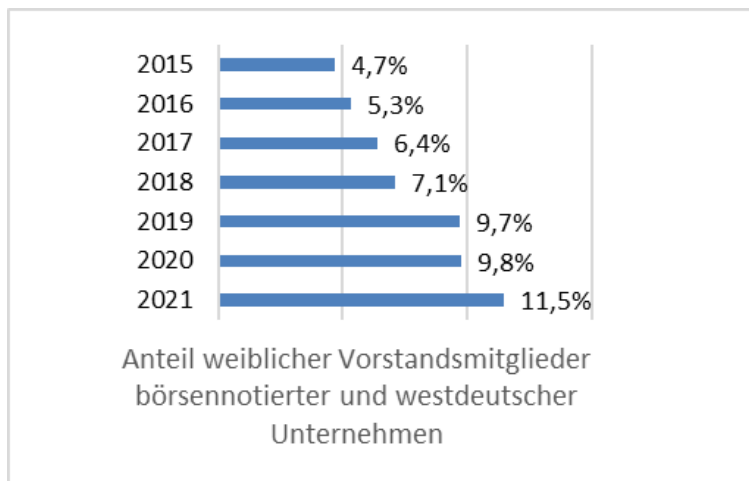
Abbildung 94 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und westdeutscher Unternehmen

Tabelle 95 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten westdeutschen Unternehmen

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

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

Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen konnte der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,2 Prozent auf 15,5 Prozent im Geschäftsjahr 2021 um insgesamt 10,3 Prozentpunkte kontinuierlich gesteigert werden. Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Anzahl um 46 Frauen.

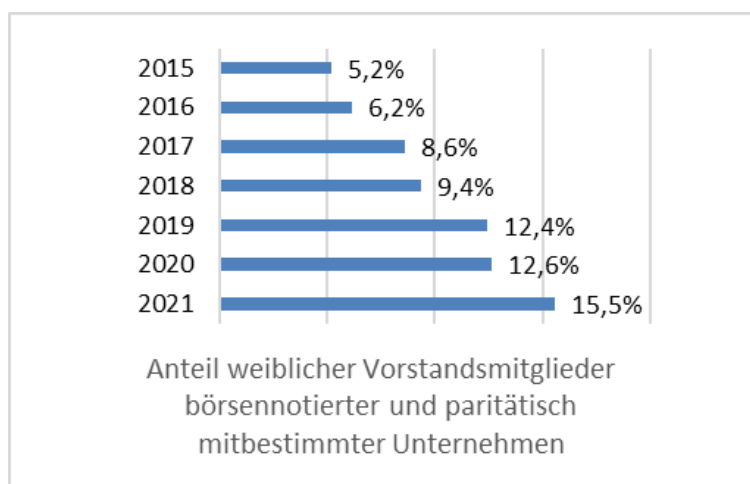
Abbildung 95 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen

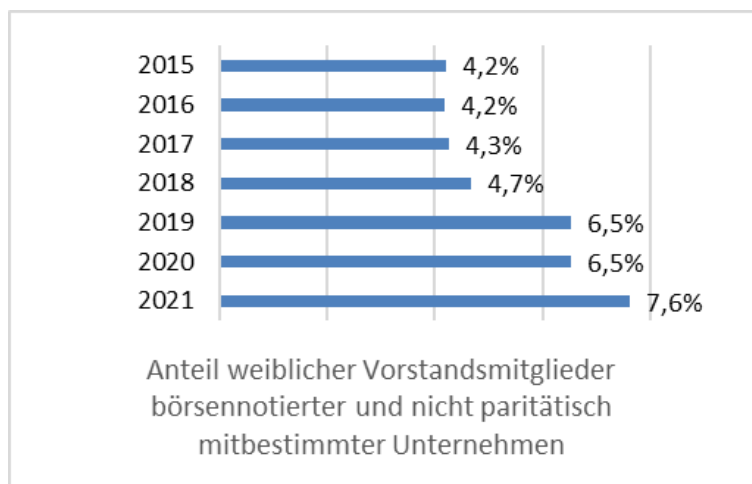
Tabelle 96 Köpfe im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

| Jahr | Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|---|------------|----------------|-----------|---------------|
| | Mitglieder | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 401 | 380 | 94,8 % | 21 | 5,2 % |
| 2016 | 404 | 379 | 93,8 % | 25 | 6,2 % |
| 2017 | 417 | 381 | 91,4 % | 36 | 8,6 % |
| 2018 | 426 | 386 | 90,6 % | 40 | 9,4 % |
| 2019 | 418 | 366 | 87,6 % | 52 | 12,4 % |
| 2020 | 419 | 366 | 87,4 % | 53 | 12,6 % |
| 2021 | 431 | 364 | 84,5 % | 67 | 15,5 % |
| Änderung | 30 | -16 | -10,3 % | 46 | 10,3 % |

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

Bei den börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen konnte der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 4,2 Prozent auf 7,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021 um insgesamt 3,4 Prozentpunkte gesteigert werden.

Abbildung 96 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und nicht paritätisch mitbestimmter Unternehmen



Der Anstieg der absoluten Anzahl liegt damit bei 20 Frauen.

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

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

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

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

Abbildung 97 Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen

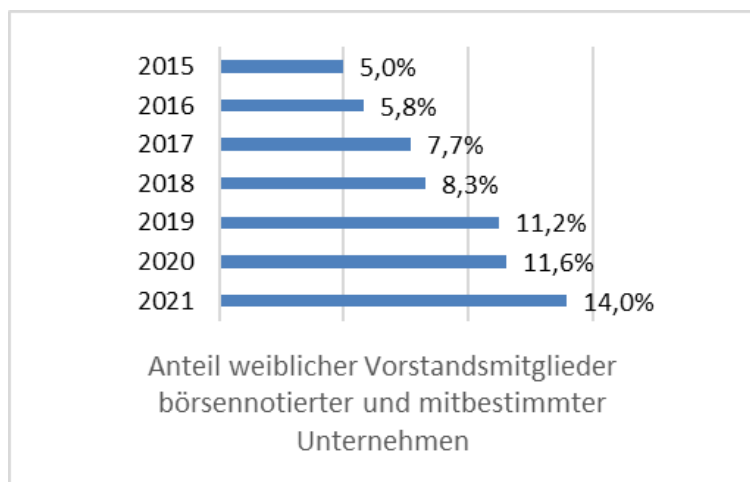


Tabelle 98 **Anteile im Vorstand der betrachteten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen**

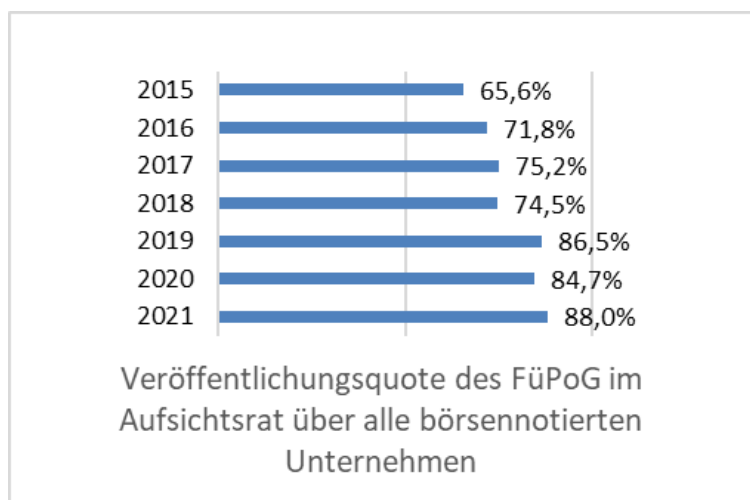
| Jahr | Aufsichtsrat der betrachteten börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen | | | | |
|-----------------|---|------------|--------------|-----------|-------------|
| | Mitglieder | Männer | | Frauen | |
| | (Köpfe) | (Köpfe) | (in %) | (Köpfe) | (in %) |
| 2015 | 541 | 514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

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

Zudem war nach Inkrafttreten des FüPoG eine allgemeine Steigerung der festgelegten Ziele für die Aufsichtsräte und Vorstände zu verzeichnen.

Bei den nachstehenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der ersten Runde der Festlegungen und Veröffentlichungen herangezogen worden sind, bei der der Bezugszeitraum spätestens zum 30. Juni 2017 endete. Ab dem Geschäftsjahr 2018 sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde berücksichtigt worden.

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

Abbildung 98 **Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen**

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

Abbildung 99 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle börsennotierten Unternehmen



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

Tabelle 99 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|----------------|------------|---------------|---------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 214 | 65,6 % | 112 | 34,4 % | 214 | 65,6 % | 326 | 100,0 % | 80 | 37,4 % | 134 | 62,6 % | 214 |
| 2016 | 234 | 71,8 % | 92 | 28,2 % | 234 | 71,8 % | 326 | 100,0 % | 88 | 37,6 % | 146 | 62,4 % | 234 |
| 2017 | 245 | 75,2 % | 81 | 24,9 % | 245 | 75,2 % | 326 | 100,0 % | 91 | 37,1 % | 154 | 62,9 % | 245 |
| 2018 | 243 | 74,5 % | 83 | 25,5 % | 243 | 74,5 % | 326 | 100,0 % | 78 | 32,1 % | 165 | 67,9 % | 243 |
| 2019 | 282 | 86,5 % | 44 | 13,5 % | 282 | 86,5 % | 326 | 100,0 % | 84 | 29,8 % | 198 | 70,2 % | 282 |
| 2020 | 276 | 84,7 % | 50 | 15,3 % | 276 | 84,7 % | 326 | 100,0 % | 81 | 29,4 % | 195 | 70,7 % | 276 |
| 2021 | 287 | 88,0 % | 39 | 12,0 % | 287 | 88,0 % | 326 | 100,0 % | 78 | 27,2 % | 209 | 72,8 % | 287 |
| Änderung | 73 | 22,4 % | -73 | -22,4 % | 73 | 22,4 % | | | -2 | -10,2 % | 75 | 10,2 % | 73 |

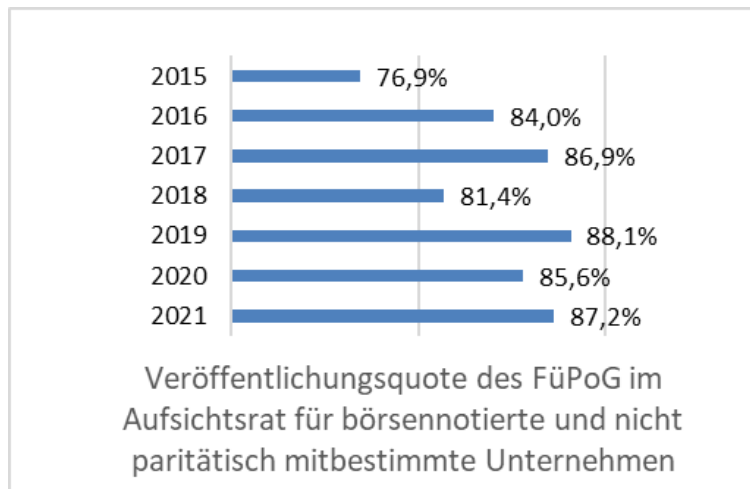
Von den Unternehmen, die tatsächlich Zielgrößen größer Null festgelegt haben, wählten im Geschäftsjahr 2021 62,7 Prozent eine Zielgröße von mehr als 30 Prozent.

Tabelle 100 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|----------|----------------------------------|---------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------|--------|---------------------|--------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 134 | 100,0 % | 6 | 4,5 % | 48 | 35,8 % | 11 | 8,2 % | 1 | 0,8 % | 68 | 50,8 % |
| 2016 | 146 | 100,0 % | 9 | 6,2 % | 52 | 35,6 % | 9 | 6,2 % | 1 | 0,7 % | 75 | 51,4 % |
| 2017 | 154 | 100,0 % | 9 | 5,8 % | 52 | 33,8 % | 8 | 5,2 % | 1 | 0,7 % | 84 | 54,6 % |
| 2018 | 165 | 100,0 % | 6 | 3,6 % | 52 | 31,5 % | 13 | 7,9 % | 1 | 0,6 % | 93 | 56,4 % |
| 2019 | 198 | 100,0 % | 7 | 3,5 % | 55 | 27,8 % | 13 | 6,6 % | 1 | 0,5 % | 122 | 61,6 % |
| 2020 | 195 | 100,0 % | 7 | 3,6 % | 53 | 27,2 % | 12 | 6,2 % | 1 | 0,5 % | 122 | 62,6 % |
| 2021 | 209 | 100,0 % | 7 | 3,4 % | 55 | 26,3 % | 15 | 7,2 % | 1 | 0,5 % | 131 | 62,7 % |
| Änderung | 75 | | 1 | -1,1 % | 7 | -9,5 % | 4 | -1,0 % | 0 | -0,3 % | 63 | 11,9 % |

Für den Aufsichtsrat der übrigen börsennotierten und nicht zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist die Veröffentlichungsquote der Unternehmen seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 76,9 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2021 auf 87,2 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 10,3 Prozentpunkten seit dem Geschäftsjahr 2015.

Abbildung 100 Veröffentlichungsquote des FÜPoG im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen



Soweit von den hier betrachteten börsennotierten und nicht zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen für den Aufsichtsrat Zielgrößen größer Null veröffentlicht wurden, ist seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 57,4 Prozent eine Steigerung auf 62 Prozent im Geschäftsjahr 2021 (4,6 Prozentpunkte) festzustellen.

Abbildung 101 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich folgendes Bild:

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------|--------------|---------|-------------|--------|-------------|---------|------------|--------|------------|--------|------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 183 | 76,9 % | 55 | 23,1 % | 183 | 76,9 % | 238 | 100,0 % | 78 | 42,6 % | 105 | 57,4 % | 183 |
| 2016 | 200 | 84,0 % | 38 | 16,0 % | 200 | 84,0 % | 238 | 100,0 % | 87 | 43,5 % | 113 | 56,5 % | 200 |
| 2017 | 206 | 86,9 % | 31 | 13,1 % | 206 | 86,9 % | 237 | 100,0 % | 90 | 43,7 % | 116 | 56,3 % | 206 |
| 2018 | 192 | 81,4 % | 44 | 18,6 % | 192 | 81,4 % | 236 | 100,0 % | 78 | 40,6 % | 114 | 59,4 % | 192 |
| 2019 | 208 | 88,1 % | 28 | 11,9 % | 208 | 88,1 % | 236 | 100,0 % | 84 | 40,4 % | 124 | 59,6 % | 208 |
| 2020 | 202 | 85,6 % | 34 | 14,4 % | 202 | 85,6 % | 236 | 100,0 % | 81 | 40,1 % | 121 | 59,9 % | 202 |
| 2021 | 205 | 87,2 % | 30 | 12,8 % | 205 | 87,2 % | 235 | 100,0 % | 78 | 38,1 % | 127 | 62,0 % | 205 |
| Änderung | 22 | 10,3 % | -25 | -10,3 % | 22 | 10,3 % | | | 0 | -4,5 % | 22 | 4,6 % | 22 |

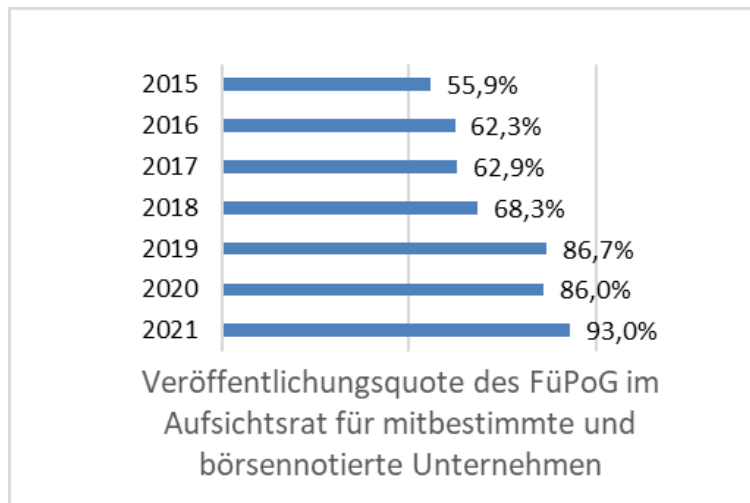
Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 42,5 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 Ziele von 30 Prozent oder mehr.

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

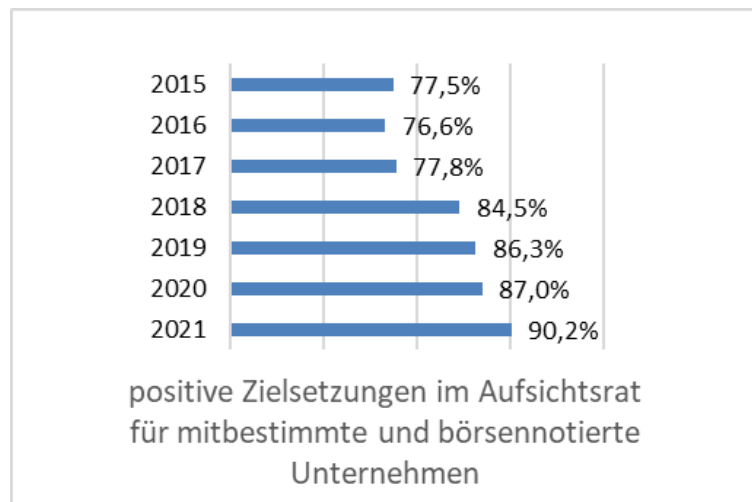
| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 105 | 100,0 % | 5 | 4,8 % | 47 | 44,8 % | 10 | 9,5 % | 1 | 1,0 % | 42 | 40,0 % |
| 2016 | 113 | 100,0 % | 7 | 6,2 % | 51 | 45,1 % | 8 | 7,1 % | 1 | 0,9 % | 46 | 40,7 % |
| 2017 | 116 | 100,0 % | 8 | 6,9 % | 50 | 43,1 % | 8 | 6,9 % | 1 | 0,9 % | 49 | 42,2 % |
| 2018 | 114 | 100,0 % | 5 | 4,4 % | 51 | 44,7 % | 11 | 9,7 % | 1 | 0,9 % | 46 | 40,4 % |
| 2019 | 124 | 100,0 % | 6 | 4,8 % | 54 | 43,6 % | 10 | 8,1 % | 1 | 0,8 % | 53 | 42,7 % |
| 2020 | 121 | 100,0 % | 6 | 5,0 % | 52 | 43,0 % | 9 | 7,4 % | 1 | 0,8 % | 53 | 43,8 % |
| 2021 | 127 | 100,0 % | 6 | 4,7 % | 54 | 42,5 % | 12 | 9,5 % | 1 | 0,8 % | 54 | 42,5 % |
| Änderung | 22 | | 1 | -0,1 % | 7 | -2,3 % | 2 | 0,0 % | 0 | -0,2 % | 12 | 2,5 % |

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

Abbildung 102 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

Abbildung 103 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

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

| Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|----------------|------------|---------------|---------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 80 | 55,9 % | 63 | 44,1 % | 80 | 55,9 % | 143 | 100,0 % | 18 | 22,5 % | 62 | 77,5 % | 80 |
| 2016 | 94 | 62,3 % | 57 | 37,8 % | 94 | 62,3 % | 151 | 100,0 % | 22 | 23,4 % | 72 | 76,6 % | 94 |
| 2017 | 90 | 62,9 % | 53 | 37,1 % | 90 | 62,9 % | 143 | 100,0 % | 20 | 22,2 % | 70 | 77,8 % | 90 |
| 2018 | 97 | 68,3 % | 45 | 31,7 % | 97 | 68,3 % | 142 | 100,0 % | 15 | 15,5 % | 82 | 84,5 % | 97 |
| 2019 | 124 | 86,7 % | 19 | 13,3 % | 124 | 86,7 % | 143 | 100,0 % | 17 | 13,7 % | 107 | 86,3 % | 124 |
| 2020 | 123 | 86,0 % | 20 | 14,0 % | 123 | 86,0 % | 143 | 100,0 % | 16 | 13,0 % | 107 | 87,0 % | 123 |
| 2021 | 132 | 93,0 % | 10 | 7,0 % | 132 | 93,0 % | 142 | 100,0 % | 13 | 9,9 % | 119 | 90,2 % | 132 |
| Änderung | 52 | 37,1 % | -53 | -37,1 % | 52 | 37,1 % | | | -5 | -12,6 % | 57 | 12,7 % | 52 |

Soweit Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht worden sind, wählten 74 Prozent der Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 Ziele von 30 Prozent oder mehr.

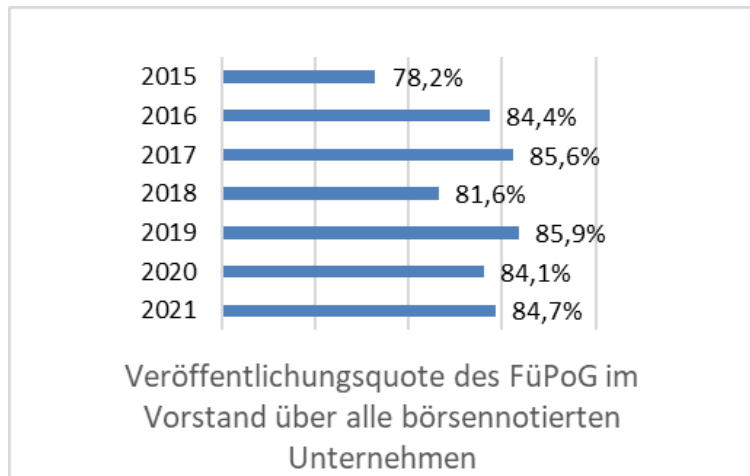
Tabelle 104 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|----------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 62 | 100,0 % | 2 | 3,2 % | 20 | 32,3 % | 4 | 6,5 % | 0 | 0,0 % | 36 | 58,1 % |
| 2016 | 72 | 100,0 % | 4 | 5,6 % | 24 | 33,3 % | 3 | 4,2 % | 0 | 0,0 % | 41 | 56,9 % |
| 2017 | 70 | 100,0 % | 3 | 4,3 % | 22 | 31,4 % | 2 | 2,9 % | 0 | 0,0 % | 43 | 61,4 % |
| 2018 | 82 | 100,0 % | 3 | 3,7 % | 20 | 24,4 % | 5 | 6,1 % | 0 | 0,0 % | 54 | 65,9 % |
| 2019 | 107 | 100,0 % | 2 | 1,9 % | 21 | 19,6 % | 6 | 5,6 % | 0 | 0,0 % | 78 | 72,9 % |
| 2020 | 107 | 100,0 % | 2 | 1,9 % | 21 | 19,6 % | 6 | 5,6 % | 0 | 0,0 % | 78 | 72,9 % |
| 2021 | 119 | 100,0 % | 2 | 1,7 % | 22 | 18,5 % | 7 | 5,9 % | 0 | 0,0 % | 88 | 74,0 % |
| Änderung | 57 | | 0 | -1,5 % | 2 | -13,8 % | 3 | -0,6 % | 0 | 0,0 % | 52 | 15,9 % |

Bei den Vorstandsposten bietet sich ein ähnliches Bild.

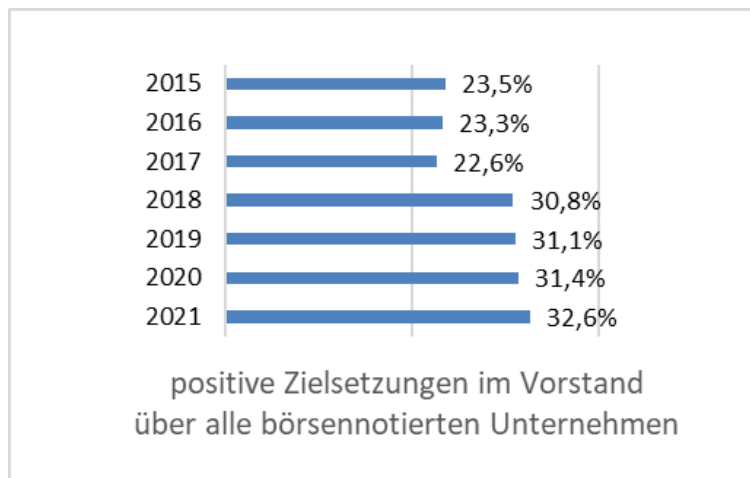
Der Anteil der börsennotierten Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, ist von 78,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2021 auf 84,7 Prozent gestiegen. Dies entspricht seit dem Geschäftsjahr 2015 einem Anstieg von 6,5 Prozentpunkten.

Abbildung 104 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen



Der Anteil der Unternehmen, die ein Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg seit dem Geschäftsjahr 2015 von 23,5 Prozent auf 32,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021. Dies entspricht einem Zuwachs von 9,1 Prozentpunkten. Soweit die Angaben der Festlegungen und Veröffentlichungen von Zielgrößen größer Null die erste Runde für die Geschäftsjahre 2015 bis 2017 betreffen, ist ein mittleres Niveau von 23,1 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2021 ist ein Sprung auf 31,5 Prozent im Mittelwert festzustellen.

Abbildung 105 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle börsennotierten Unternehmen



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

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

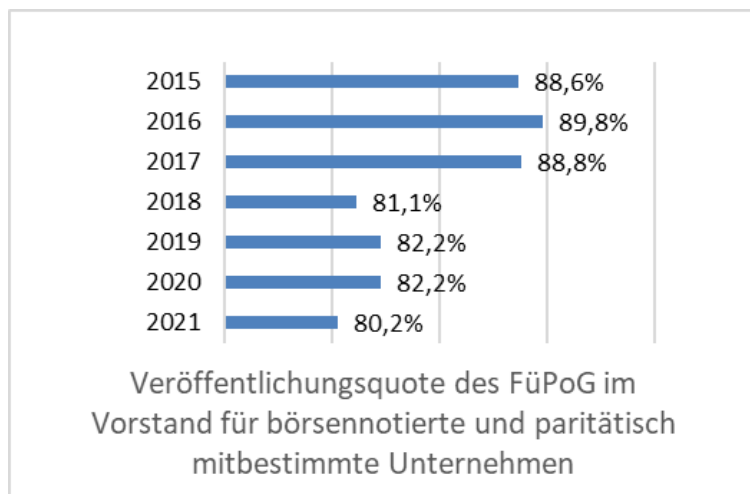
| Zielsetzungen für den Vorstand für alle börsennotierten Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 255 | 78,2 % | 71 | 21,8 % | 255 | 78,2 % | 326 | 100,0 % | 195 | 76,5 % | 60 | 23,5 % | 255 |
| 2016 | 275 | 84,4 % | 51 | 15,7 % | 275 | 84,4 % | 326 | 100,0 % | 211 | 76,7 % | 64 | 23,3 % | 275 |
| 2017 | 279 | 85,6 % | 47 | 14,4 % | 279 | 85,6 % | 326 | 100,0 % | 216 | 77,4 % | 63 | 22,6 % | 279 |
| 2018 | 266 | 81,6 % | 60 | 18,4 % | 266 | 81,6 % | 326 | 100,0 % | 184 | 69,2 % | 82 | 30,8 % | 266 |
| 2019 | 280 | 85,9 % | 46 | 14,1 % | 280 | 85,9 % | 326 | 100,0 % | 193 | 68,9 % | 87 | 31,1 % | 280 |
| 2020 | 274 | 84,1 % | 52 | 16,0 % | 274 | 84,1 % | 326 | 100,0 % | 188 | 68,6 % | 86 | 31,4 % | 274 |
| 2021 | 276 | 84,7 % | 50 | 15,3 % | 276 | 84,7 % | 326 | 100,0 % | 186 | 67,4 % | 90 | 32,6 % | 276 |
| Änderung | 21 | 6,5 % | -21 | -6,5 % | 21 | 6,5 % | | | -9 | -9,1 % | 30 | 9,1 % | 21 |

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

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 60 | 100,0 % | 11 | 18,3 % | 17 | 28,3 % | 10 | 16,7 % | 2 | 3,3 % | 20 | 33,3 % |
| 2016 | 64 | 100,0 % | 14 | 21,9 % | 18 | 28,1 % | 8 | 12,5 % | 1 | 1,6 % | 23 | 35,9 % |
| 2017 | 63 | 100,0 % | 13 | 20,6 % | 18 | 28,6 % | 8 | 12,7 % | 1 | 1,6 % | 23 | 36,5 % |
| 2018 | 82 | 100,0 % | 13 | 15,9 % | 25 | 30,5 % | 20 | 24,4 % | 0 | 0,0 % | 24 | 29,3 % |
| 2019 | 87 | 100,0 % | 14 | 16,1 % | 25 | 28,7 % | 21 | 24,1 % | 0 | 0,0 % | 27 | 31,0 % |
| 2020 | 86 | 100,0 % | 14 | 16,3 % | 25 | 29,1 % | 20 | 23,3 % | 0 | 0,0 % | 27 | 31,4 % |
| 2021 | 90 | 100,0 % | 14 | 15,6 % | 26 | 28,9 % | 21 | 23,3 % | 0 | 0,0 % | 29 | 32,2 % |
| Änderung | 30 | | 3 | -2,7 % | 9 | 0,6 % | 11 | 6,6 % | -2 | -3,3 % | 9 | -1,1 % |

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

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



Der Anteil der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, stieg demgegenüber von 38,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 60,3 Prozent im Geschäftsjahr 2021; dies entspricht einem deutlichen Anstieg von 21,8 Prozentpunkten.

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



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

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

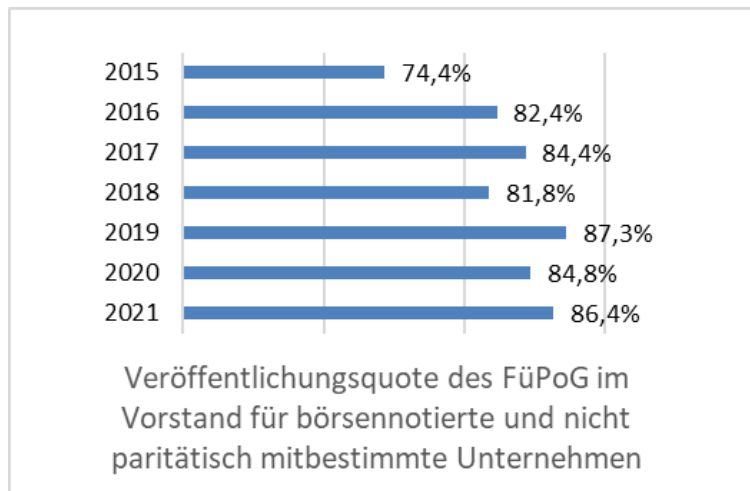
| Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|---------|------------|---------|------------|--------|------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 78 | 88,6 % | 10 | 11,4 % | 78 | 88,6 % | 88 | 100,0 % | 48 | 61,5 % | 30 | 38,5 % | 78 |
| 2016 | 79 | 89,8 % | 9 | 10,2 % | 79 | 89,8 % | 88 | 100,0 % | 47 | 59,5 % | 32 | 40,5 % | 79 |
| 2017 | 79 | 88,8 % | 10 | 11,2 % | 79 | 88,8 % | 89 | 100,0 % | 48 | 60,8 % | 31 | 39,2 % | 79 |
| 2018 | 73 | 81,1 % | 17 | 18,9 % | 73 | 81,1 % | 90 | 100,0 % | 31 | 42,5 % | 42 | 57,5 % | 73 |
| 2019 | 74 | 82,2 % | 16 | 17,8 % | 74 | 82,2 % | 90 | 100,0 % | 30 | 40,5 % | 44 | 59,5 % | 74 |
| 2020 | 74 | 82,2 % | 16 | 17,8 % | 74 | 82,2 % | 90 | 100,0 % | 30 | 40,5 % | 44 | 59,5 % | 74 |
| 2021 | 73 | 80,2 % | 18 | 19,8 % | 73 | 80,2 % | 91 | 100,0 % | 29 | 39,7 % | 44 | 60,3 % | 73 |
| Änderung | -5 | -8,4 % | 8 | 8,4 % | -5 | -8,4 % | | | -19 | -21,8 % | 14 | 21,8 % | -5 |

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

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 30 | 100,0 % | 11 | 36,7 % | 11 | 36,7 % | 3 | 10,0 % | 2 | 6,7 % | 3 | 10,0 % |
| 2016 | 32 | 100,0 % | 14 | 43,8 % | 11 | 34,4 % | 2 | 6,3 % | 1 | 3,1 % | 4 | 12,5 % |
| 2017 | 31 | 100,0 % | 13 | 41,9 % | 11 | 35,5 % | 2 | 6,5 % | 1 | 3,2 % | 4 | 12,9 % |
| 2018 | 42 | 100,0 % | 11 | 26,2 % | 14 | 33,3 % | 10 | 23,8 % | 0 | 0,0 % | 7 | 16,7 % |
| 2019 | 44 | 100,0 % | 12 | 27,3 % | 14 | 31,8 % | 11 | 25,0 % | 0 | 0,0 % | 7 | 15,9 % |
| 2020 | 44 | 100,0 % | 12 | 27,3 % | 14 | 31,8 % | 11 | 25,0 % | 0 | 0,0 % | 7 | 15,9 % |
| 2021 | 44 | 100,0 % | 12 | 27,3 % | 14 | 31,8 % | 11 | 25,0 % | 0 | 0,0 % | 7 | 15,9 % |
| Änderung | 14 | | 1 | -9,4 % | 3 | -4,9 % | 8 | 15,0 % | -2 | -6,7 % | 4 | 5,9 % |

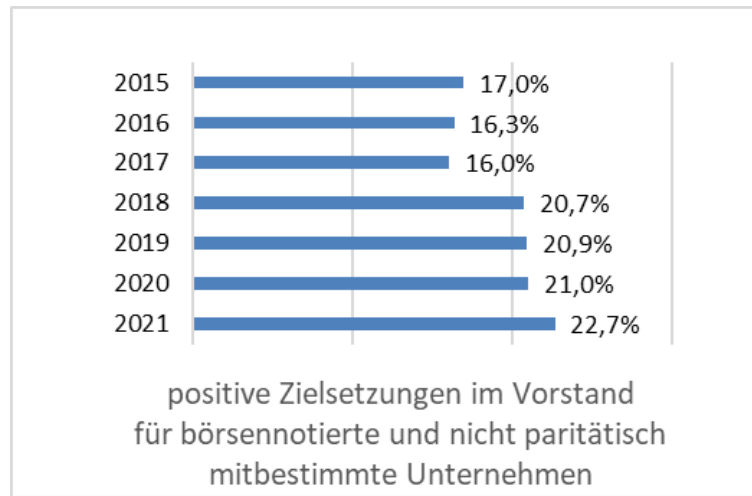
Für die börsennotierten und nicht paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 74,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 12 Prozentpunkte auf 86,4 Prozent im Geschäftsjahr 2021 gestiegen.

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



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

Abbildung 109 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen



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

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

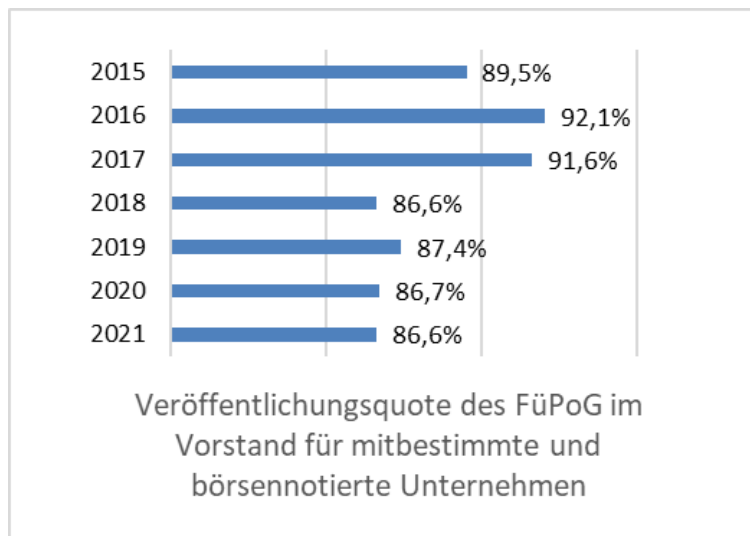
| Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und nicht paritätisch mitbestimmte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------|------------|---------------|------------|--------------|---------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungs- quote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 177 | 74,4 % | 61 | 25,6 % | 177 | 74,4 % | 238 | 100,0 % | 147 | 83,1 % | 30 | 17,0 % | 177 |
| 2016 | 196 | 82,4 % | 42 | 17,6 % | 196 | 82,4 % | 238 | 100,0 % | 164 | 83,7 % | 32 | 16,3 % | 196 |
| 2017 | 200 | 84,4 % | 37 | 15,6 % | 200 | 84,4 % | 237 | 100,0 % | 168 | 84,0 % | 32 | 16,0 % | 200 |
| 2018 | 193 | 81,8 % | 43 | 18,2 % | 193 | 81,8 % | 236 | 100,0 % | 153 | 79,3 % | 40 | 20,7 % | 193 |
| 2019 | 206 | 87,3 % | 30 | 12,7 % | 206 | 87,3 % | 236 | 100,0 % | 163 | 79,1 % | 43 | 20,9 % | 206 |
| 2020 | 200 | 84,8 % | 36 | 15,3 % | 200 | 84,8 % | 236 | 100,0 % | 158 | 79,0 % | 42 | 21,0 % | 200 |
| 2021 | 203 | 86,4 % | 32 | 13,6 % | 203 | 86,4 % | 235 | 100,0 % | 157 | 77,3 % | 46 | 22,7 % | 203 |
| Änderung | 26 | 12,0 % | -29 | -12,0 % | 26 | 12,0 % | | | 10 | -5,8 % | 16 | 5,7 % | 26 |

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

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 30 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 6 | 20,0 % | 7 | 23,3 % | 0 | 0,0 % | 17 | 56,7 % |
| 2016 | 32 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 7 | 21,9 % | 6 | 18,8 % | 0 | 0,0 % | 19 | 59,4 % |
| 2017 | 32 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 7 | 21,9 % | 6 | 18,8 % | 0 | 0,0 % | 19 | 59,4 % |
| 2018 | 40 | 100,0 % | 2 | 5,0 % | 11 | 27,5 % | 10 | 25,0 % | 0 | 0,0 % | 17 | 42,5 % |
| 2019 | 43 | 100,0 % | 2 | 4,7 % | 11 | 25,6 % | 10 | 23,3 % | 0 | 0,0 % | 20 | 46,5 % |
| 2020 | 42 | 100,0 % | 2 | 4,8 % | 11 | 26,2 % | 9 | 21,4 % | 0 | 0,0 % | 20 | 47,6 % |
| 2021 | 46 | 100,0 % | 2 | 4,4 % | 12 | 26,1 % | 10 | 21,7 % | 0 | 0,0 % | 22 | 47,8 % |
| Änderung | 16 | | 2 | 4,4 % | 6 | 6,1 % | 3 | -1,6 % | 0 | 0,0 % | 5 | -8,9 % |

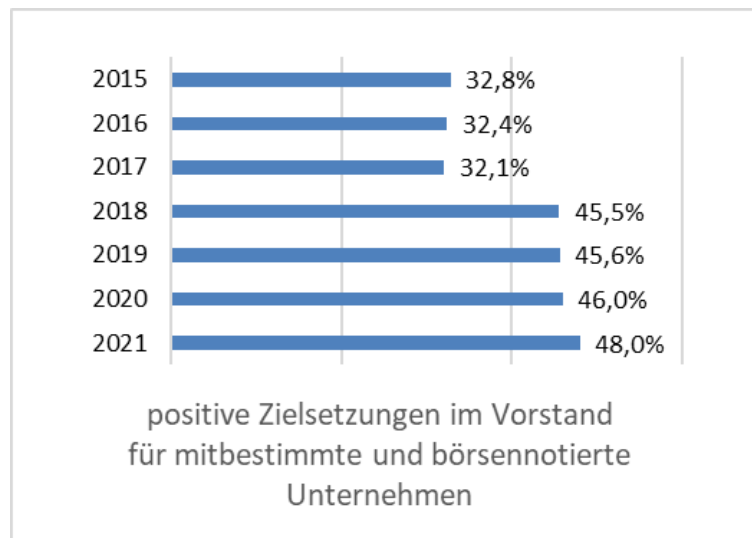
Für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen ist der Anteil der Unternehmen, die für Vorstandsposten Angaben zu Zielgrößen machten, von 89,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 nach einem leichten Anstieg in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 auf rund 92 Prozent auf 86,6 Prozent im Geschäftsjahr 2021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

Abbildung 110 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

Abbildung 111 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen



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

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

| Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------|--------------|--------|-------------|--------|-------------|---------|------------|---------|------------|--------|------------------------|
| Jahr | Veröffentlichungsquote | | ohne Angaben | | mit Angaben | | Unternehmen | | Ziel = 0 % | | Ziel > 0 % | | Unternehmen mit Zielen |
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl |
| 2015 | 128 | 89,5 % | 15 | 10,5 % | 128 | 89,5 % | 143 | 100,0 % | 86 | 67,2 % | 42 | 32,8 % | 128 |
| 2016 | 139 | 92,1 % | 12 | 8,0 % | 139 | 92,1 % | 151 | 100,0 % | 94 | 67,6 % | 45 | 32,4 % | 139 |
| 2017 | 131 | 91,6 % | 12 | 8,4 % | 131 | 91,6 % | 143 | 100,0 % | 89 | 67,9 % | 42 | 32,1 % | 131 |
| 2018 | 123 | 86,6 % | 19 | 13,4 % | 123 | 86,6 % | 142 | 100,0 % | 67 | 54,5 % | 56 | 45,5 % | 123 |
| 2019 | 125 | 87,4 % | 18 | 12,6 % | 125 | 87,4 % | 143 | 100,0 % | 68 | 54,4 % | 57 | 45,6 % | 125 |
| 2020 | 124 | 86,7 % | 19 | 13,3 % | 124 | 86,7 % | 143 | 100,0 % | 67 | 54,0 % | 57 | 46,0 % | 124 |
| 2021 | 123 | 86,6 % | 19 | 13,4 % | 123 | 86,6 % | 142 | 100,0 % | 64 | 52,0 % | 59 | 48,0 % | 123 |
| Änderung | -5 | -2,9 % | 4 | 2,9 % | -5 | -2,9 % | | | -22 | -15,2 % | 17 | 15,2 % | -5 |

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

| Jahr | Unternehmen mit einem Ziel > 0 % | | Ziel bis 15 % inkl. | | Ziel bis 20 % inkl. | | Ziel bis 25 % inkl. | | Ziel bis 30 % | | Ziel 30 % oder mehr | |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|
| | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % | Zahl | in % |
| 2015 | 42 | 100,0 % | 11 | 26,2 % | 13 | 31,0 % | 5 | 11,9 % | 2 | 4,8 % | 11 | 26,2 % |
| 2016 | 45 | 100,0 % | 14 | 31,1 % | 15 | 33,3 % | 3 | 6,7 % | 1 | 2,2 % | 12 | 26,7 % |
| 2017 | 42 | 100,0 % | 13 | 31,0 % | 13 | 31,0 % | 3 | 7,1 % | 1 | 2,4 % | 12 | 28,6 % |
| 2018 | 56 | 100,0 % | 12 | 21,4 % | 17 | 30,4 % | 12 | 21,4 % | 0 | 0,0 % | 15 | 26,8 % |
| 2019 | 57 | 100,0 % | 12 | 21,1 % | 17 | 29,8 % | 13 | 22,8 % | 0 | 0,0 % | 15 | 26,3 % |
| 2020 | 57 | 100,0 % | 12 | 21,1 % | 17 | 29,8 % | 13 | 22,8 % | 0 | 0,0 % | 15 | 26,3 % |
| 2021 | 59 | 100,0 % | 12 | 20,3 % | 18 | 30,5 % | 13 | 22,0 % | 0 | 0,0 % | 16 | 27,1 % |
| Änderung | 17 | | 1 | -5,9 % | 5 | -0,5 % | 8 | 10,1 % | -2 | -4,8 % | 5 | 0,9 % |

VI. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

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

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

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

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 37 der 2 045 Unternehmen bieten die Angaben starke Anhaltspunkte dafür, dass sie mitbestimmt waren. Da dies aber nicht eindeutig war, wurden sie nicht in die bereichsspezifische Auswertung zu mitbestimmten Unternehmen miteinbezogen. Ihre Angaben finden in diesem Bericht daher nur dort Eingang, wo auf die Gesamtanzahl der Unternehmen Bezug genommen wird (bspw. Angabe von Zielgrößen aller Unternehmen).

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

Tabelle 113 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen

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

Der Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2020 (siehe oben unter B. IV.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2020 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Jährlichen Informationen über die Geschäftsjahre 2015 bis 2019 als auch in der vorliegenden Jährlichen Information enthalten sind und die kontinuierlich den Vorgaben des FüPoG unterlagen. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass die Aussagekraft der Vergleichsdaten nicht verwässert wird. Kam es bei den Unternehmen zwischenzeitlich zu einer Umstrukturierung o. Ä., so wurde dies berücksichtigt, d. h. Ausgangsgesellschaften und ihre Rechtsnachfolger sind in dem Vergleich enthalten, sofern sie über den Betrachtungszeitraum insgesamt den Vorgaben des FüPoG unterfielen. Insgesamt wurden auf diese Weise 1 446 Unternehmen in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2020 einbezogen.

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik

Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG seit Inkrafttreten des FüPoG bzw. gemäß Artikel 26 Absatz 1 FüPoG II jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Die Erfassung der Daten erfolgte auf Grundlage der in § 289f Absatz 2 Nr. 4 und 5, Absatz 3 und 4 HGB, § 315d HGB und § 336 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 HGB, § 38 Absatz 2 und 3 Nummer 2 BGleiG und § 6 Absatz 1 BGremBG a. F. geregelten Berichtspflichten. Der Bericht umfasst die Angabe, ob die Unternehmen bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteile eingehalten haben (feste Quote), sowie die Veröffentlichungen der unternehmerischen Zielgrößen und die Fristen zu deren Erreichung. Die Auswertung liefert zudem eine Beschreibung der Ist-Zusammensetzung der einzelnen Führungsebenen auf Basis der Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2020.

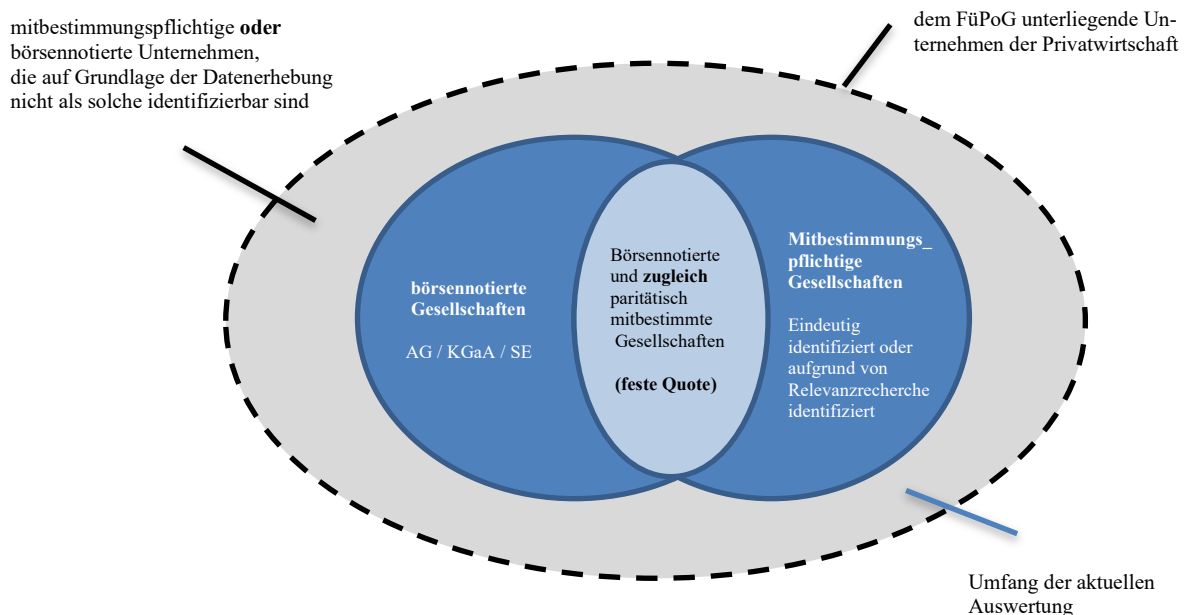
3. Erhobene Daten / Quellen für die Privatwirtschaft

a. Grundlagen und Zeitraum der Datenerhebung

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

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

Abbildung 112 Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften



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

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

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

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

Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag beim Bundesanzeiger eingereichte (Konzern-) Lageberichte und Erklärungen zur Unternehmensführung berücksichtigt wurden. Die darin enthaltenen gesetzlich relevanten Angaben hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der Unternehmen auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Soweit die FüPoG-relevanten Angaben in den Rechnungslegungsunterlagen nicht enthalten waren, wurden sie – wenn möglich – durch Internetrecherchen Daten erhoben. Der zusätzliche Abgleich der auf den Internetpräsenzen der jeweiligen Unternehmen veröffentlichten Daten fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungslegungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu späteren Zeitpunkten werden daher erst im Rahmen zukünftiger Berichte zum Zeitpunkt der Einreichung der künftigen Rechnungslegungsunterlagen erfasst. Abweichungen zu den diesem Bericht zugrunde liegenden Daten sind daher möglich. Gleiches gilt auch für zurückliegende Berichtszeiträume. Wurden Daten von den Unternehmen erst nach Berichtserstellung veröffentlicht, werden diese auch für vergangene Zeiträume noch in den jeweils aktuellen Bericht eingearbeitet, sodass sich Abweichungen von den ursprünglich zugrunde liegenden Zahlen ergeben können.

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

Für von der Datenerhebung betroffene Unternehmen, die nicht kapitalmarktorientiert sind, beträgt die Frist zur Einreichung des Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 325 Absatz 1a Satz 1 HGB grundsätzlich maximal ein Jahr. Für die überwiegende Anzahl der Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist zur Offenlegung für den hier zu betrachtenden Zeitraum auf den 31. Dezember 2021. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2021 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit Abschlussstichtagen nach dem 31. Dezember 2020 in die Auswertung mit einbezogen, sofern diese bereits vorlagen.

Da sowohl die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen als auch die Anwendbarkeit der festen Quote bei der Besetzung des Aufsichtsrats gesellschafts- und nicht konzernbezogen (vgl. Bundestagsdrucksache 18/4227, S. 21 f.) sind, hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die auf die einzelne juristische Person bezogenen Angaben im Lagebericht bzw. die Veröffentlichung auf den Internetpräsenzen für die deskriptive Auswertung herangezogen. Teilweise zeigt sich in der Berichtspraxis der Unternehmen, dass die gesetzlich relevanten Angaben eines Mutterunternehmens in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Konzernebene, aber nicht in der separat erstatteten

¹⁹ Für der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289f Absatz 4 Satz 1 und 2 HGB, ggf. in Verbindung mit § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB.

Erklärung zur Unternehmensführung des Mutterunternehmens angegeben werden. In solchen Fällen hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH die Angaben der Erklärung zur Unternehmensführung um diejenigen auf Konzernebene, soweit sie sich auf das Mutterunternehmen beziehen, ergänzt.

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 2 164 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert identifiziert werden konnten (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, i.e. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein dem jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.²⁰

Von diesen 2 164 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (2 045) in die Auswertung bzw. in den Monitoringbericht aufgenommen, die aufgrund der Relevanzrecherche einbezogen worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert oder als mitbestimmungspflichtig identifiziert werden konnten.

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

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

b. Identifizierung börsennotierter Unternehmen

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

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

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

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

Bei der Auswertung wurden auch solche Gesellschaften miteinbezogen, die zwar einen Rückzug von der Börse eingeleitet haben (De-Listing), dieser aber noch nicht abgeschlossen ist, da das relevante Merkmal der Börsennotierung erst mit vollständigem Rückzug von der Börse entfällt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten und der stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft ist die Zahl der 438 identifizierten Unternehmen stichtagsbezogen und nicht abschließend.

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

Insgesamt wurden daher 377 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 223 Unternehmen nur börsennotiert und nicht mitbestimmt. 154 Unternehmen sind mitbestimmt und börsennotiert. Von diesen

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

154 Unternehmen sind 98 paritätisch mitbestimmt und unterfallen damit der festen Quote. 56 Unternehmen sind demnach börsennotiert sowie mitbestimmt und unterliegen nicht der festen Quote.

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur börsennotierten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit alle börsennotierten Unternehmen gemeint. Diese umfassen neben den 223 nur börsennotierten und nicht mitbestimmten Unternehmen auch die 154 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 154 Unternehmen werden auch bei den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen erfasst.

c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

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

Nur 111 der insgesamt 2 045 untersuchten Unternehmen machten selbst Angaben zu ihrem Mitbestimmungsstatus und zur Anzahl der inländischen Beschäftigten, die für die unternehmerische Mitbestimmung maßgeblich sind. Bei allen anderen Unternehmen waren teils aufwendige Recherchen u.a. im Handelsregister und im Bundesanzeiger notwendig. Ein starkes Indiz für die unternehmerische Mitbestimmung nichtbörsennotierter Unternehmen ist die Befolgung der Vorgaben des FüPoG (Veröffentlichung von Zielgrößen). Auf diese Weise wurden 1 934 Unternehmen (= 2 045 Unternehmen abzüglich 111 Unternehmen mit Angaben zu inländischen Beschäftigten) als mit hoher Wahrscheinlichkeit mitbestimmt identifiziert. Darunter befinden sich 37 Unternehmen, bei denen nicht eindeutig auf ein bestimmtes Mitbestimmungsregime geschlossen werden konnte. Entweder haben diese Unternehmen positive Angaben zur Geltung eines Mitbestimmungsregimes gemacht oder es konnte im Wege des Rückschlusses auf die Geltung eines Mitbestimmungsregimes geschlossen werden. Diese Unternehmen wurden zwar in die Gesamtauswertung einbezogen, aber nicht soweit die Gruppe „mitbestimmte Unternehmen“ gesondert untersucht wird, um den Aussagegehalt der Studie nicht zu verwässern.

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

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1 785 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 154 Unternehmen, die sowohl als mitbestimmt als auch als börsennotiert erfasst sind.

Wenn im Bericht auf die „übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen“ abgestellt ist, so sind dies alle 1.947 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.

d. Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen

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

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

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

Somit wurden zum Stichtag der Datenerhebung 98 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert identifiziert und ausgewertet, die der festen Quote unterliegen. Von diesen Unternehmen haben 21 Angaben zu inländischen Beschäftigten gemacht (entspricht 21,4 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 98 Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterfallen, gesondert als börsennotiert und paritätisch mitbestimmt aufgeführt. Zugleich sind sie notwendiger Bestandteil der Untersuchungsgruppen: „mitbestimmte Unternehmen“ und „börsennotierte Unternehmen“.

C) Bundesunternehmen

Neuregelungen im Zweiten Führungspositionen-Gesetz

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

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

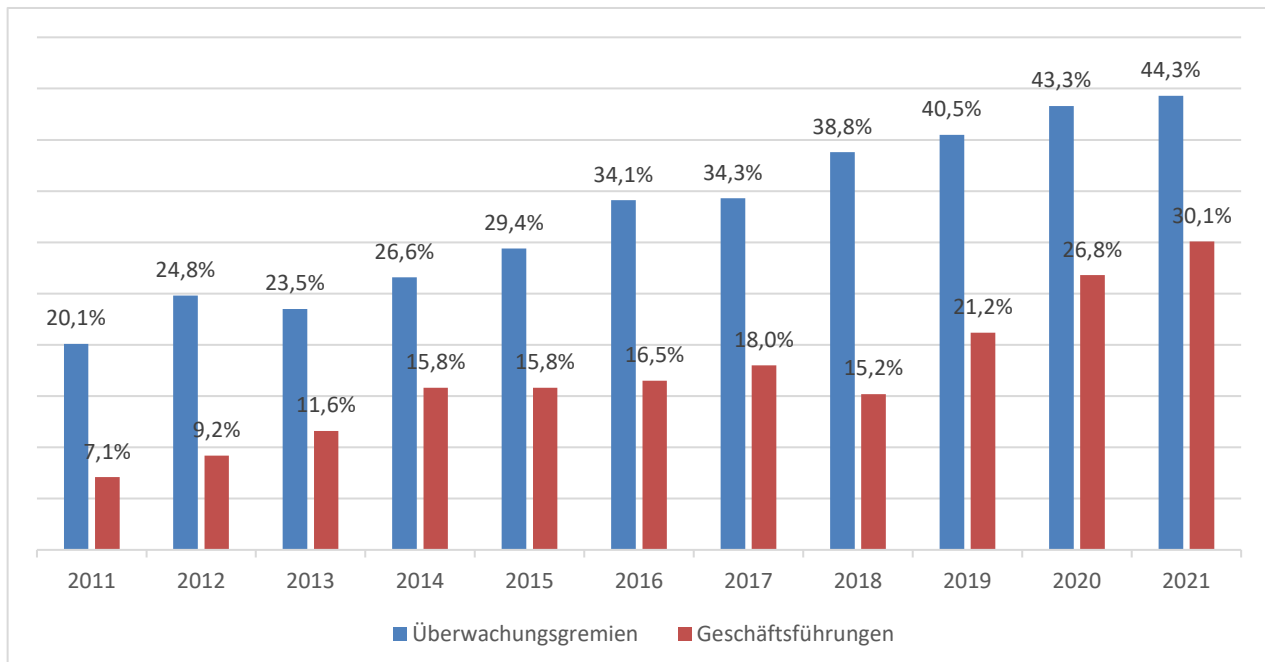
Der Bund nimmt seine Vorbildfunktion ernst und hat seinen Unternehmen mit dem FüPoG II strengere Vorgaben gesetzt.

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

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

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

Abbildung 113 Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes



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

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

Zielgrößen nach Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I und II)

Für den Berichtszeitraum des Beteiligungsberichts des Bundes 2022 (Stichtag 31. Dezember 2021) waren sowohl die Vorgaben des FüPoG I als auch bereits einige Regelungen aus dem FüPoG II (am 12. August 2021/2021 in Kraft getreten) maßgebend.

Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wurden im Unternehmensbereich im FüPoG II im Vergleich zur Privatwirtschaft strengere Vorgaben eingeführt: Das Mindestbeteiligungsgebot gilt bereits für Geschäftsführungsorgane (AG, Europäische Gesellschaft (SE) und GmbH), die aus mehr als zwei Mitgliedern bestehen. Dies gilt ab 1. August 2022 unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung des Unternehmens. Für den Aufsichtsrat gilt ab 01. April 2022 eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent.

Für Unternehmen, für die das Mindestbeteiligungsgebot für das Geschäftsführungsorgan und/oder die 30 Prozent-Mindestquote für den Aufsichtsrat gilt, entfällt die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen (ab 1. August 2022 bzw. 01. April 2022).

Gesetzliche Zielgrößen in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

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

Zielgrößen für die Geschäftsführung/Vorstand in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von den 15 Mehrheitsbeteiligungen, die der **gesetzlichen Pflicht** unterliegen, geben neun Mehrheitsbeteiligungen an, die sich gesetzten Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für die Geschäftsleitung im Berichtsjahr (Stichtag 31. Dezember 2021) erfüllt zu haben. Sechs Mehrheitsbeteiligungen verneinen dies. Vier Mehrheitsbeteiligungen gaben an, zum Berichtsstichtag die sich gesetzte Zielgrößen „Null“ erfüllt zu haben. Eine gesetzlich geregelte Mindestzielgröße gibt es nicht. Rechtlich zulässig ist eine Zielgröße „Null“. Daten über Verletzungen von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen liegen nicht vor.

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

Neun Mehrheitsbeteiligungen erfüllen im Berichtsjahr (Stichtag 31. Dezember 2021) ihre selbst gesetzte Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils in der 1. Führungsebene und sieben in der 2. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung-/Vorstandsebene.

Zielgrößen für den Aufsichtsrat in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von 15 Mehrheitsbeteiligungen des Bundes, die der **gesetzlichen Pflicht** unterliegen, für ihr Unternehmen eine Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat festzulegen, geben 14 Mehrheitsbeteiligungen an, die gesetzte Zielgrößen im Berichtsjahr erreicht zu haben. (Stichtag 31. Dezember 2021)

D) Öffentlicher Dienst

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

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

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

II. Ziel FüPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FüPo 2025

In fast allen Dienststellen des Bundes waren auch im Jahr 2022 weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen beschäftigt. Um das ambitionierte Ziel der Parität bei den Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen, hat das BMFSFJ den **Plan FüPo 2025** entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird.

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

Eine Maßnahme des Plans FüPo 2025 ist der Ausbau des Führens in Teilzeit. Der Gleichstellungsindex 2022 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 11 Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Im Ausbau von Führen in Teilzeit liegt also ein enormes Potenzial, um mehr Frauen in eine Führungsposition zu bringen. Das BMFSFJ hat im März 2023 das Projekt „Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden“ gestartet. Gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin soll eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den Obersten Bundesbehörden erfolgen und ein praxisnaher Handlungsleitfaden entwickelt werden. Unterstützt wird das Projekt auch von der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion. Die Publikation des Handlungsleitfadens ist für 2024 geplant.

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

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

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

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

Der Plan FüPo 2025 sieht zudem eine Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der Obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte engmaschig messen zu können. Durch das neu aufgesetzte Monitoring erhalten wir erstmals halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung. Hierzu wurde eigens eine Behördenliste abgestimmt. Die übermittelten Daten ermöglichen erstmals einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch über die Obersten Bundesbehörden

der Bundesregierung hinaus. Weitere Oberste Bundesbehörden, z. B. die Verwaltung des Bundestags, das Bundesrats-Sekretariat, das Bundesverfassungsgericht BVerfG usw., wurden eingeladen, freiwillig am Monitoring FüPo 2025 teilzunehmen.

Zum Stichtag 30. Juni 2022 liegen nun Zahlen zu Frauen in Führungspositionen unter den rund 540.000 Beschäftigte in den Ressorts und den ihnen nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes vor. Der zum gleichen Stichtag veröffentlichte Gleichstellungsindex der Obersten Bundesbehörden betrachtet im Vergleich nur rund 32.000 Beschäftigte.

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

Mit dem neu aufgesetzten Monitoring FüPo 2025 kommt die Bundesregierung auch einer neuen Berichtspflicht nach. Mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS), genauer mit der Aufnahme des Indikators 5.1.c „Anteil von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes“, ist im Rahmen der Weiterentwicklung der DNS 2021 eine weitere Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber der Öffentlichkeit hinzugekommen. Die Bundesregierung hat am 25. August 2021 das Maßnahmenprogramm zur Umsetzung der DNS beschlossen. Das Maßnahmenprogramm gilt grundsätzlich für alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Bundesverwaltung, bei der mittelbaren Bundesverwaltung, insbesondere den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit fachaufsichtsrechtliche Befugnisse gegenüber diesen Behörden und Einrichtungen bestehen. Der neuen Monitoringpflicht kommt der Bund mit der halbjährlichen Erhebung zum Ziel FüPo 2025 nach.

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

Zudem hat jede Ausschreibung, auch für die Besetzung von Führungspositionen, den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen (§ 6 Absatz 1 Satz 4 und 5 BGleIG).

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

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

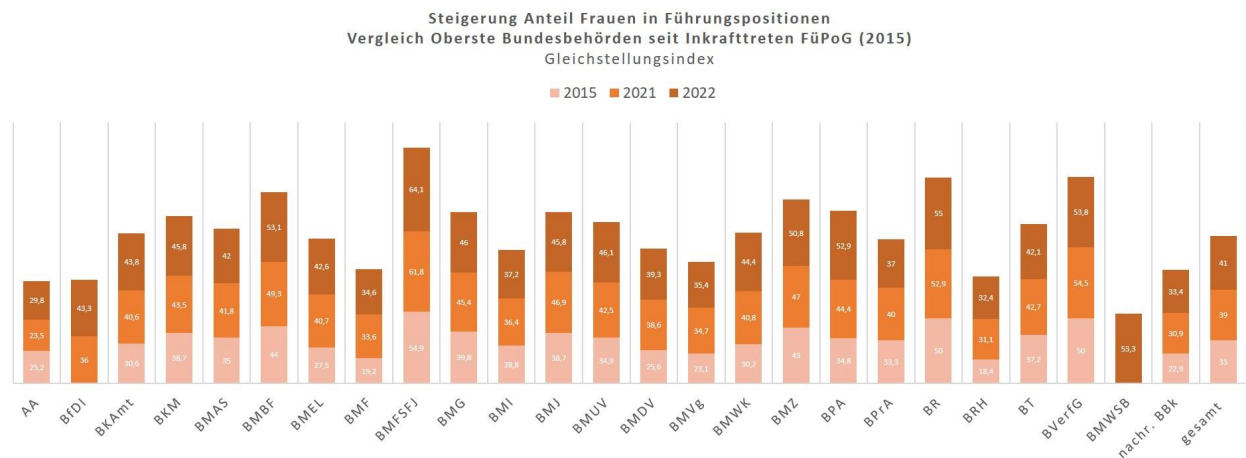
Auch weitere Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit dem Beruf, auch in Führungspositionen, und zur Etablierung einer familienfreundlichen Arbeitskultur wurden im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021 „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln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

III. Zahlen zu den Obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2022)

Aktuelle Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den Obersten Bundesbehörden liefert jährlich der Gleichstellungsindex. Zum Stichtag 30. Juni 2022 lassen sich folgende Ergebnisse konstatieren:

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

Abbildung 114 Steigerung Anteil der Frauen in Führungspositionen – Vergleich Oberste Bundesbehörden seit Inkrafttreten FüPoG (2015)



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

In jeder Obersten Bundesbehörde wurde zum Stichtag 30. Juni 2022 die Zahl aller beschäftigten Frauen und Männer erhoben, zusätzlich differenziert nach: der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämter, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung, sowie der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Darüber hinaus war der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

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

Zu den Obersten Bundesbehörden gehörten zum Stichtag 30. Juni 2022 neben den 15 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das Auswärtige Amt wurden neben der Zentrale auch die Auslandsvertretungen in die Betrachtung einbezogen. Ebenfalls zu den Obersten Bundesbehörden zählt die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen Obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Führungspositionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird.

Der als Oberste Bundesbehörde eingerichtete Unabhängige Kontrollrat befand sich zum Stichtag 30. Juni 2022 noch personell im Aufbau und wird daher erst beim Gleichstellungsindex 2023 einbezogen.

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2022 auf rund 32.000 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit 55 Prozent waren in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 73 Prozent den höchsten Frauenanteil in den Obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 67 Prozent und dem BMG mit 65 Prozent. Nur drei der 24 Obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als

Männer. Dies waren der BRH mit 42 Prozent und das BMVg sowie das AA mit jeweils 49 Prozent. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 Prozent. Keine der 24 Obersten Bundesbehörden sowie die BBk meldeten Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“.

Bei den vom 01. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 57 Prozent. Der Anteil lag somit um zwei Prozentpunkte leicht über dem Frauenanteil in den Obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei neun der 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Das BMWSB verzeichnete im oben genannten Zeitraum keine beruflichen Aufstiege bei den weiblichen Beschäftigten (53 Prozent). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das BMWSB erst im Dezember 2021 gegründet wurde und sich dementsprechend zum Stichtag noch in einer Aufbausituation befand. Die nächstgrößere Abweichung ergab sich für das BR, bei welchem der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (43 Prozent) um 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMDV (66 Prozent) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit zwölf Prozentpunkten und bei der BKM (71 Prozent) mit elf Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 79 Prozent wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BVerfG mit 75 Prozent und bei der BKM mit 71 Prozent. Fünf der 24 Obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 Prozent auf.

Frauenanteil an Führungspositionen

In den Obersten Bundesbehörden werden Führungspositionen vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30. Juni 2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 49 Prozent der Beschäftigten Frauen. In 22 der 24 Obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich im BPA lagen beide Anteile mit 60 Prozent gleichauf, im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 58 Prozent den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. 12 der 24 Obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH sowie beim AA mit jeweils 38 Prozent. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 Prozent ein, mit Abstand gefolgt vom BMG mit 61 Prozent und dem BPA mit 60 Prozent. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigte die BKM mit einem Anteil von 59 Prozent, das BMZ sowie das BMEL mit jeweils 58 Prozent. Hinzu kommen das BMUV und das BMBF mit jeweils 57 Prozent. BMI und BMJ erreichten ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern. In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungssämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungssämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Von allen Beschäftigten in Führungspositionen waren zum 30. Juni 2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 41 Prozent Frauen. Sieben der 24 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lagen unterhalb des durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen. Unter dem Durchschnitt lagen das AA mit 30 Prozent, der BRH mit 32 Prozent, das BMF sowie das BMVg mit jeweils 35 Prozent und das BPrA sowie das BMI mit jeweils 37 Prozent und das BMDV mit 39 Prozent. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMAS sowie die BT mit jeweils 42 Prozent und das BMEL sowie der BfDI mit jeweils 43 Prozent und gut über dem Durchschnitt das BMJ mit 46 Prozent. Deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 64 Prozent als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Führungspositionen. Insgesamt beschäftigten 17 der 24 Obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen sowohl des gehobenen als auch des mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Führungspositionen 33 Prozent.

Der Gleichstellungsindex 2022 macht deutlich: Es besteht in den Obersten Bundesbehörden insgesamt weiterhin Verbesserungsbedarf, wenn das Ziel FüPo 2025, also die gleichberechtigte Teilhabe an allen Führungspositionen bis Ende 2025, erreicht werden soll.

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Vereinzelt zeigte sich, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnahm. Im Durchschnitt aller Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 42 Prozent. Hierbei wurden erstmalig Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben. Damit soll eine realistische Darstellung gewährleistet werden. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 35 Prozent sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 40 Prozent. Für die Staatssekretärs Ebene wurde ein Frauenanteil von 46 Prozent erreicht. Mit Blick auf die Besetzung der Referatsleitungen in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit 69 Prozent und im BVerfG sowie im BR mit jeweils 60 Prozent, wobei die ersten beiden Obersten Bundesbehörden auch die höchsten Frauenanteile an deren Gesamtbeschäftigung aufwiesen. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BPA sowie das BMBF mit jeweils 57 Prozent, das BMWWSB mit 55 Prozent und das BMZ mit 52 Prozent. Den geringsten Frauenanteil wies hier das AA mit 29 Prozent auf, ohne Berücksichtigung der Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 24 Prozent. Im BPrA mit 33 Prozent, dem BRH mit 34 Prozent und dem BMF mit 35 Prozent waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls nur in geringem Umfang vertreten.

Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen ist kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen: Die größten Diskrepanzen wurden im BPA und im BMFSFJ mit jeweils 32 Prozentpunkten sowie in der BT mit 27 Prozentpunkten deutlich. Im BMWWSB wurden die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt, im BPrA belief sich ihr Anteil auf 50 Prozent. Die übrigen Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) wiesen hingegen einen geringeren Anteil von Frauen als Männern an Unterabteilungsleitungen auf. Die geringsten Anteile von Frauen bei den Unterabteilungsleitungen hatten die BT mit 19 Prozent, das BPA und das BMVg mit jeweils 25 Prozent und das BMF mit 26 Prozent.

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMUV, der BfDI, das BPA, das BKAm und das BMF durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMUV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 78 Prozent, beim BfDI auf 75 Prozent, beim BPA auf 71 Prozent, beim BKAm auf 63 Prozent und beim BMF auf 55 Prozent. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BMWWSB, im BMWK und im BMEL erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH sowie im BMDV und im BVerfG.²² Auf Staatssekretärs Ebene fanden sich in 15 der 21 Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BMBF, im BMFSFJ, im BMJ, im BPrA sowie im BR war die beamtete Staatssekretärs Ebene vollständig mit Frauen besetzt und im AA und im BMAS zu jeweils zwei Dritteln. Im BMVg, BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 Prozent, im BMI sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMWK jeweils ein Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die Obersten Bundesbehörden nach dem BGleIG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2022 in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 Prozent der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 80 Prozent. Bei Betrachtung der aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 Prozent der Beschäftigten insgesamt) zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 76 Prozent waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 97 Prozent die Betreuung von Kindern als Grund dafür an und nur zu 3 Prozent die

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

Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich zum 30. Juni 2022 19 Prozent der Beschäftigten in den Obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 30 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 8 Prozent. Mit einem Anteil von 77 Prozent übten hier erheblich mehr Frauen als Männer ihre Beschäftigung in Teilzeit aus. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren im höheren Dienst 4 Prozent der Frauen und nur 2 Prozent der Männer. Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2022 gerade einmal 10 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 73 Prozent mehrheitlich Frauen, die eine Führungsposition in Teilzeit ausübten. Während sich 19 Prozent der Frauen in Führungspositionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 5 Prozent. Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 22 Prozent Frauen (Männer: 5 Prozent), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 6 Prozent Frauen (Männer: 3 Prozent), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. 3 Prozent der Abteilungsleiterinnen einschließlich Direktorinnen war in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle Abteilungsleiter und Direktoren in Vollzeit arbeiteten. In der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

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

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

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

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

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

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

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

Führungspositionen gemäß der Erhebung FüPo 2025 sind: Aggregate aus den Zahlen zu Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst in den Ressorts selbst (analog Gleichstellungsindex) und Zahlen zu Frauen in Führungspositionen im höheren und gehobenen Dienst in den ihnen nachgeordneten Behörden und den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen in ihrem Geschäftsbereich (analog Gleichstellungstatistik) um Vergleichbarkeit der Zahlen zu gewährleisten.

Die Zahlen sind aber nicht gänzlich kongruent. Die Erhebung FüPo 2025 lässt die in der Gleichstellungsstatistik und dem Gleichstellungsindex für die Obersten Bundesbehörden mitbetrachteten Dienststellen Bundesrat, Bundestag, Bundespräsidialamt, Bundesverfassungsgericht, Bundesrechnungshof, Bundesbeauftragter für den Datenschutz, Unabhängiger Kontrollrat und die Bundesbank außer Betracht.

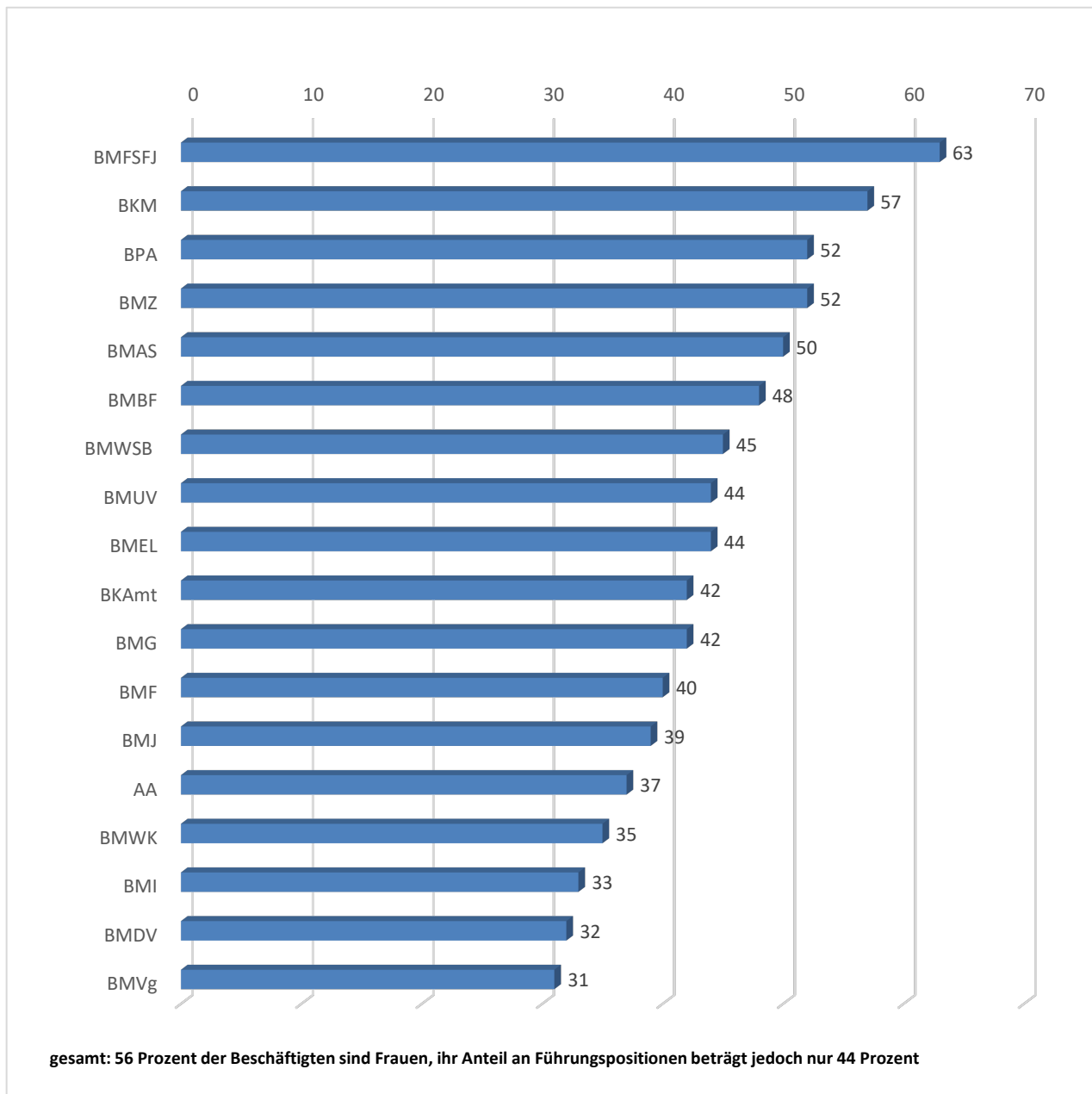
Drittes Geschlecht: Beim Monitoring FüPo 2025 werden Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe einbezogen. Nach § 38 Absatz 2 Satz 2 des novellierten BGleiG ist bei künftigen Statistiken auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ in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

Die Ergebnisse des Monitoring FüPo 2025 zum Stichtag 31. Dezember 2022

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

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

Abbildung 115 Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung
(Ressort + nachgeordnete Behörden + Körperschaften, Anstalten und Stiftungen zusammen)



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

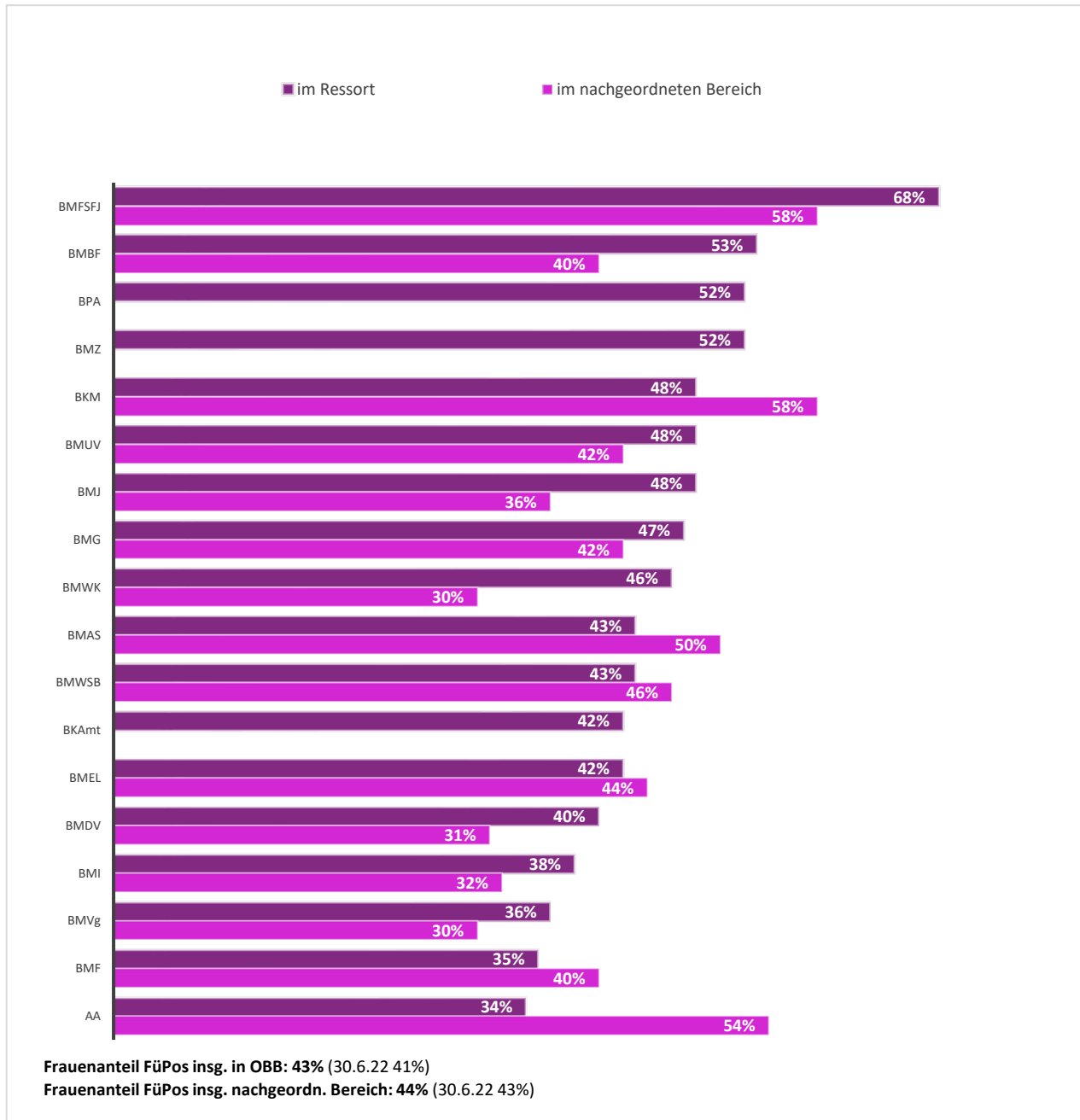
Im Vergleich dazu lag er laut Gleichstellungsindex 2022 mit Stichtag 30. Juni 2022 bei 41 Prozent. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen konnte also binnen eines halben Jahres noch einmal deutlich gesteigert werden. Die Zahlen sind allerdings nicht gänzlich kongruent, da wie beschrieben im Index weitere Dienststellen (alle Obersten Bundesbehörden) einbezogen werden.

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

Dabei ist zu beachten, dass die nachgeordneten Bereiche sehr unterschiedlich strukturiert sind. Einige Ressorts haben nur wenige bis gar keine Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die ihnen zugeordnet sind, in anderen

Ressorts gibt es hingegen sehr viele. Im BMAS und BMG gibt es beispielsweise zahlreiche Körperschaften (insbesondere Krankenkassen), im BKM beispielsweise viele Stiftungen.

Abbildung 116 Frauenanteil an Führungspositionen in den Ressorts und den nachgeordneten Bereichen im Vergleich



In neun Häusern liegt der Anteil der Frauen in Führung im Ministerium selbst deutlich höher als in dem weniger exponierten ihm nachgeordneten Bereich. In den Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und den nachgeordneten Behörden des Bundes arbeiten insgesamt knapp 514.000 Personen, 56 Prozent davon sind Frauen. Deren Teilhabe an den Führungspositionen liegt insgesamt betrachtet bei gut 44 Prozent.

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

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

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

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

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

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

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

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

Betrachtet man die Zahlen zum Führen in Teilzeit differenziert nach Oberster Bundesbehörde und nachgeordnetem Bereich, ergibt sich zunächst ein ähnliches Gesamtbild:

88 Prozent der Führungskräfte im nachgeordneten Bereich führen in Vollzeit und nur 12 Prozent in Teilzeit. Von den 88 Prozent in Vollzeit Führenden sind 75 Prozent Männer und 25 Prozent Frauen. Bei den 12 Prozent der in Teilzeit führenden Beschäftigten sind 28 Prozent Männer und 72 Prozent Frauen.

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

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

Dementsprechend sind 79 Prozent der in Teilzeit Führenden in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen Frauen, in den Obersten Bundesbehörden sind es 73 Prozent Frauen und in den nachgeordneten Behörden sind 72 Prozent der Führenden in Teilzeit Frauen.

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

Projekt FiTZ

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

Die Laufzeit des Projektes endet am 31. Mai 2024. Das Zuwendungsprojekt wird aus Mitteln des BMFSFJ finanziert.

Ziele des Projektes sind:

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

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

E) Gremien des Bundes

I. Einführung

Um das gesetzliche Ziel einer paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an den Gremienbesetzungen des Bundes zu erreichen, einigten sich die Bundesressorts auf Ebene der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre im Juli 2018 auf gemeinsame Verfahrensregeln für Gremienbesetzungen. Die Einrichtung zentraler Ansprechstellen für Gremienbesetzungen in jedem Bundesministerium und eine halbjährliche Befassung der beamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre aller Bundesressorts haben gemeinsam mit weiteren Maßnahmen zu einer besseren Koordinierung und vorausschauenden Planung von Gremienbesetzungen geführt. Die Erfolge dieser vereinbarten Regeln lassen sich an der Entwicklung der Zahlen ablesen.

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

Die Einschränkung auf Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern wurde aufgehoben. Stattdessen greifen die Vorgaben bereits ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern.

Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs des BGremBG fallen zum Stichtag 31. Dezember 2021 erstmals auch 106 Aufsichtsgremien und 17 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgaben. In den aktuellen Übersichten werden Gremien, für die die Vorgaben bisher schon galten mit Gremien, die neu unter die Vorgaben fallen, verglichen. Ziel ist es, Unterschiede und evtl. Handlungsbedarfe herauszuarbeiten.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2021 alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien und deren jeweiligen Besetzungen mit Frauen und Männern erhoben und aufgelistet. Es besteht eine Veröffentlichungspflicht nach § 5 Absatz 2 Satz 2 BGremBG. Die Auflistung ist Grundlage für die jährlich an das Statistische Bundesamt zu meldenden Gremienbesetzungen, die erstmals zum 31. März 2017 erfolgte. Das Statistische Bundesamt erstellt auf dieser Basis im Auftrag des BMFSFJ jährlich eine Statistik. Der vorliegende Bericht, der Teil der siebten Jährlichen Information zu den Führungspositionengesetzen ist, gibt Aufschluss über die Besetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien mit vom Bund bestimmten Mitgliedern **zum Stichtag 31. Dezember 2021** und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2020. Erstmals wurden unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben.

II. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2021 insgesamt 590 Gremien gemeldet. Von diesen waren 384 Aufsichtsgremien und 206 wesentliche Gremien. Die Besetzungen dieser Gremien werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt. Im Bericht werden die zum Erhebungsstichtag geltenden Neuregelungen besonders herausgearbeitet und mit Zahlen belegt. Außerdem werden die Entwicklungen von Frauenanteilen in Gremien seit der erstmaligen Erhebung 2016 dargestellt.

III. Aufsichtsgremien

Aufsichtsgremien sind gemäß § 3 Nummer 1 BGremBG Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden. Erfasst werden damit die Aufsichtsräte der juristischen Personen des Privatrechts und Stiftungen des öffentlichen Rechts und zwar unabhängig davon, ob sie gewählt oder von den Anteilseignern entsendet werden. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben, wie etwa der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit oder der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG regelt, dass in jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein sollen. Wenn dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zusteht, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 BGremBG nur einen Sitz betragen. Diese Regelungen gelten für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden (§ 4 Absatz 2 BGremBG).

Das BGremBG a. F. sah Stufenregelungen zur Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien vor, die sich nur auf die Bundesmitglieder bezogen und außerdem nur griffen, wenn der Bund drei oder mehr Mitglieder bestimmen konnte. Ab 1. Januar 2016 mussten mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Die fixe Mindestquote von 30 Prozent sicherte eine Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts, die geeignet war, maßgeblich auf die Arbeit und Entscheidungen der Aufsichtsgremien Einfluss zu nehmen. Seit dem 1. Januar 2018 war es gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 BGremBG a. F. das Ziel, die Mindestanteile von 30 Prozent bei den Aufsichtsgremien auf 50 Prozent zu erhöhen.

Mit der Novellierung des BGremBG im Jahr 2021 wurden die Anforderungen verschärft. Aus der Ziel-Vorschrift wurde eine Soll-Vorschrift. Es wird angestrebt, die Parität unter den Mitgliedern des Bundes in den Aufsichtsgremien weiter zu steigern und abweichende Besetzungen nur noch in gut begründeten Ausnahmefällen (eingeschränkte Ermessensausübung) zuzulassen.

Durch die Ausweitung der Paritätsvorgabe auf Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern fielen zum Stichtag 31. Dezember 2021 106 weitere Aufsichtsgremien unter die Vorgabe des BGremBG.

Im Folgenden werden die Gremienbesetzungen getrennt dargestellt in Bezug auf Aufsichtsgremien, für die

- a) die Vorgaben des BGremBG a. F. bereits galten (Nummer 1)
- b) die Vorgaben seit der Novellierung gelten (Nummer 2)
- c) wegen der Besetzung mit nur einem vom Bund bestimmten Mitglied keine Vorgaben des BGremBG zur paritätischen Besetzung zu beachten sind (Nummer 3).

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 wurden 109 Aufsichtsgremien gemeldet, in denen der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 559 vom Bund bestimmten Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 273 der Mitglieder waren Frauen (48,8 Prozent) und 286 waren Männer (51,2 Prozent). In 75 Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 34 Aufsichtsgremien mit insgesamt 210 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes

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

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

3. Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes

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

In 169 der gemeldeten Aufsichtsgremien kann der Bund nur ein Mitglied bestimmen. Die Vorgaben des BGremBG gelten in dieser Konstellation nicht. Zum Stichtag waren in diesen Gremien 69 Frauen (40,8 Prozent) und 100 Männer (59,2 Prozent). **In diesen Gremien sind die Frauen sehr deutlich unterrepräsentiert.**

4. Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

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

Zum 31. Dezember 2021 galten in 215 Aufsichtsgremien die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 771 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 370 davon waren Frauen (48,0 Prozent) und 401 davon Männer (52,0 Prozent).

Tabelle 114 Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien am 31. Dezember 2021

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

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

5. Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede in der Anzahl der ihnen zuzuordnenden Aufsichtsgremien auf.

Tabelle 115 Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes am 31. Dezember 2021

| Institution | insgesamt | Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied | Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern | darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war | Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern | darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war |
|------------------|------------|--|---|--|---|--|
| BKAmt | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| AA | 17 | 5 | 6 | 4 | 6 | 4 |
| BMAS | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| BMBF | 114 | 68 | 30 | 22 | 16 | 16 |
| BMEL | 8 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| BMF | 21 | 4 | 8 | 5 | 9 | 9 |
| BMFSFJ | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| BMG | 9 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| BMI | 18 | 6 | 2 | 0 | 10 | 4 |
| BMJ | 11 | 5 | 0 | 0 | 6 | 5 |
| BMUV | 3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| BMVg | 8 | 0 | 1 | 1 | 7 | 3 |
| BMDV | 23 | 3 | 10 | 8 | 10 | 6 |
| BMWK | 36 | 12 | 12 | 4 | 12 | 7 |
| BMZ | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| BKM | 103 | 57 | 29 | 16 | 17 | 12 |
| insgesamt | 382 | 168 | 106 | 63 | 108 | 75 |

IV. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2021 206 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 34,9 Prozent aller 590 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.537 Mitglieder bestimmen. Zum Vergleich: In allen Aufsichtsgremien waren es 940 Mitglieder. Die wesentlichen Gremien nehmen damit etwa 2/3 der Mitgliederzahl insgesamt ein.

Wesentliche Gremien sind gemäß § 3 Nummer 2 Buchstabe a BGremBG zum einen Gremien, bei denen die Bundesregierung als Gesamtheit die Bestimmung mindestens eines Mitglieds zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat. Damit sind alle Gremien, deren Besetzungsvorgänge kabinettrelevant sind, als wesentliche Gremien einzustufen (ausgenommen Aufsichtsgremien).

Zum anderen sind Gremien nach § 3 Nummer 2 Buchstabe b BGremBG wesentlich, die wegen ihrer besonderen tatsächlichen, wissenschaftlichen oder zukunftsrelevanten Bedeutung von den Institutionen des Bundes nach Nummer 3 als wesentliche Gremien bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können.

In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt

sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus seiner besonderen Bedeutsamkeit und folglich der Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes als wesentliches Gremium.

In wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2, die als Vorgabe für die Aufsichtsgremien gilt, geschaffen oder erhalten wird. Demnach muss in jedem wesentlichen Gremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern darauf hingewirkt werden, dass unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Sofern dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zusteht, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Diese Regelung gilt gemäß § 4 Absatz 2 BGremBG für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Die Hinwirkenspflicht für die Erreichung einer paritätischen Vertretung war für wesentliche Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern bereits im BGremBG a. F. enthalten. Neu ist zum jetzigen Erhebungsstichtag, dass auch wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht fallen. In 17 weiteren wesentlichen Gremien mit 34 Mitgliedern greift jetzt diese Pflicht.

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

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

In 138 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31. Dezember 21 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a. F. die Hinwirkenspflicht. 723 Mitglieder von den 1.452 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (49,8 Prozent). 729 Mitglieder waren Männer (50,2 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 44 von den 138 Gremien nicht paritätisch besetzt waren, weil entweder Frauen oder Männer in der Überzahl waren. Die Herausforderung für die folgenden Jahre wird sein, Geschlechterparität auch in jenen 44 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

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

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

17 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fallen zum Stichtag 31. Dezember 2021 erstmals unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 34 Mitgliedern waren 18 Frauen (52,9 Prozent) und 16 Männer (47,1 Prozent). In diesem Gremiensegment stellen Frauen zum Stichtag insgesamt die Mehrheit der Mitglieder. In sieben dieser Gremien ist noch keine Parität erreicht. Darunter fallen vier Gremien mit jeweils zwei Frauen als Mitglieder und drei Gremien mit jeweils zwei Männern als Mitglieder.

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

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

In 51 wesentlichen Gremien wurde zum Stichtag nur ein Mitglied vom Bund bestimmt. Hier ist der Unterschied zwischen den Frauen mit 18 Sitzen (35,3 Prozent) und Männern mit 33 Sitzen (64,7 Prozent) sehr deutlich. Die Gründe im Einzelnen sind nicht bekannt. Ursache könnte sein, dass keine Vorgaben greifen. Belege dafür liegen nicht vor.

4. Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Insgesamt wurden von den 1.537 Mandaten 759 (49,4 Prozent) von Frauen und 778 (50,6 Prozent) von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil in diesen Gremien war zum Stichtag mit 49,4 Prozent höher als in den Aufsichtsgremien mit 46,7 Prozent.

Zum 31. Dezember 2021 galten in 155 wesentlichen Gremien bei der Besetzung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt wurden, die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 1.486 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 741 davon waren Frauen (49,9 Prozent) und 745 davon Männer (50,1 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern Bund in den wesentlichen Gremien, die unter die Vorgaben des BGremBG fallen, um sehr beachtliche 1,8 Prozentpunkte gesteigert. Die Ausweitung auf 17 weitere Gremien mit nur zwei Mitgliedern Bund hatte dabei statistisch gesehen nur geringe Auswirkungen, weil in diesen Gremien nur 34 Mandate vom Bund besetzt wurden.

Tabelle 116 Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien am 31. Dezember 2021

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

5. Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Die einzelnen Institutionen des Bundes wiesen große Unterschiede auch bei der Anzahl der wesentlichen Gremien auf, die sie besetzen konnten. Auch hinsichtlich der erreichten Parität sind in der Relation zur Anzahl der Gremien Unterschiede erkennbar.

Tabelle 117 Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes am 31. Dezember 2021

| Institution | insgesamt | Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied | Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern | darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war | Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern | darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war |
|------------------|------------|--|---|--|---|--|
| BKAmt | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 |
| AA | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 |
| BMAS | 9 | 1 | 1 | 0 | 7 | 4 |
| BMBF | 23 | 3 | 7 | 4 | 13 | 10 |
| BMEL | 7 | 0 | 1 | 1 | 6 | 3 |
| BMF | 9 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| BMFSFJ | 21 | 2 | 0 | 0 | 19 | 12 |
| BMG | 41 | 19 | 2 | 0 | 20 | 12 |
| BMI | 22 | 2 | 0 | 0 | 20 | 15 |
| BMJ | 8 | 4 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| BMUV | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 |
| BMVg | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BMDV | 7 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| BMWK | 16 | 0 | 0 | 0 | 16 | 11 |
| BMZ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| BKM | 29 | 14 | 2 | 1 | 13 | 11 |
| insgesamt | 206 | 51 | 17 | 10 | 138 | 94 |

V. Alle Gremien zusammen

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

Der Bund konnte in allen 590 Gremien insgesamt 2 477 Mitglieder bestimmen. 1 198 der Mitglieder waren Frauen (48,4 Prozent) und 1 279 Männer (51,6 Prozent). In den 247 Gremien, in denen der Bund mindestens drei und insgesamt 2 011 Mitglieder bestimmen konnte, waren 996 Frauen (49,5 Prozent) und 1 015 Männer (50,5 Prozent) vertreten. Darunter waren 169 Gremien, die eine Geschlechterparität erreicht haben. Dabei bleibt zu beachten, dass das Ziel Parität auch dann verfehlt wird, wenn mehr Frauen als Männer in einem Gremium vertreten sind. In den 123 Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmten Mitgliedern wurden 246 Mitglieder bestimmt. Hier waren 115 Frauen (46,7 Prozent) und 131 Männer (53,3 Prozent) vertreten. In diesen Gremien wurde unter den vom Bund bestimmten Mitgliedern bei 73 eine Geschlechterparität erreicht.

Tabelle 118 Übersicht zu allen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021)

| Art der Gremien | Anzahl | Mitglieder, die der Bundes bestimmt hat | Frauen | Männer |
|--|--------|---|--------|--------|
| Gremien insgesamt | 590 | 2 477 | 1 198 | 1 279 |
| Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied | 220 | 220 | 87 | 133 |
| Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern | 123 | 246 | 115 | 131 |
| Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war | 73 | 146 | 73 | 73 |
| Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern | 247 | 2 011 | 996 | 1 015 |
| Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war | 169 | 1 259 | 629 | 630 |

2. Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Die Unterschiede in der Anzahl von wesentlichen Gremien und Aufsichtsgremien, die von den Institutionen besetzt werden, zeigen sich auch in der Aufstellung über alle Gremien hinweg.

Tabelle 119 Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021)

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

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

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

Tabelle 120 Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes (31. Dezember 2021)

| Institution | Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied | | Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern | | Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern | | Frauen insgesamt | Männer insgesamt |
|------------------|--|------------|---|------------|---|--------------|------------------|------------------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | | |
| BKAmt | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 | 32 | 24 | 32 |
| AA | 0 | 5 | 4 | 8 | 27 | 28 | 31 | 41 |
| BMAS | 0 | 1 | 2 | 0 | 36 | 37 | 38 | 38 |
| BMBF | 27 | 44 | 30 | 44 | 82 | 87 | 139 | 175 |
| BMEL | 0 | 1 | 3 | 5 | 55 | 74 | 58 | 80 |
| BMF | 0 | 5 | 12 | 10 | 37 | 38 | 49 | 53 |
| BMFSFJ | 1 | 2 | 0 | 0 | 143 | 92 | 144 | 94 |
| BMG | 10 | 14 | 12 | 0 | 128 | 140 | 150 | 154 |
| BMI | 3 | 5 | 0 | 4 | 129 | 144 | 132 | 153 |
| BMJ | 4 | 5 | 0 | 0 | 33 | 31 | 37 | 36 |
| BMUV | 0 | 1 | 0 | 0 | 27 | 23 | 27 | 24 |
| BMVg | 0 | 0 | 1 | 1 | 19 | 15 | 20 | 16 |
| BMDV | 4 | 4 | 11 | 11 | 30 | 33 | 45 | 48 |
| BMWK | 5 | 8 | 5 | 17 | 142 | 164 | 152 | 189 |
| BMZ | 0 | 0 | 1 | 1 | 11 | 10 | 12 | 11 |
| BKM | 33 | 38 | 33 | 29 | 72 | 64 | 138 | 131 |
| insgesamt | 87 | 133 | 114 | 130 | 995 | 1 012 | 1 196 | 1 275 |

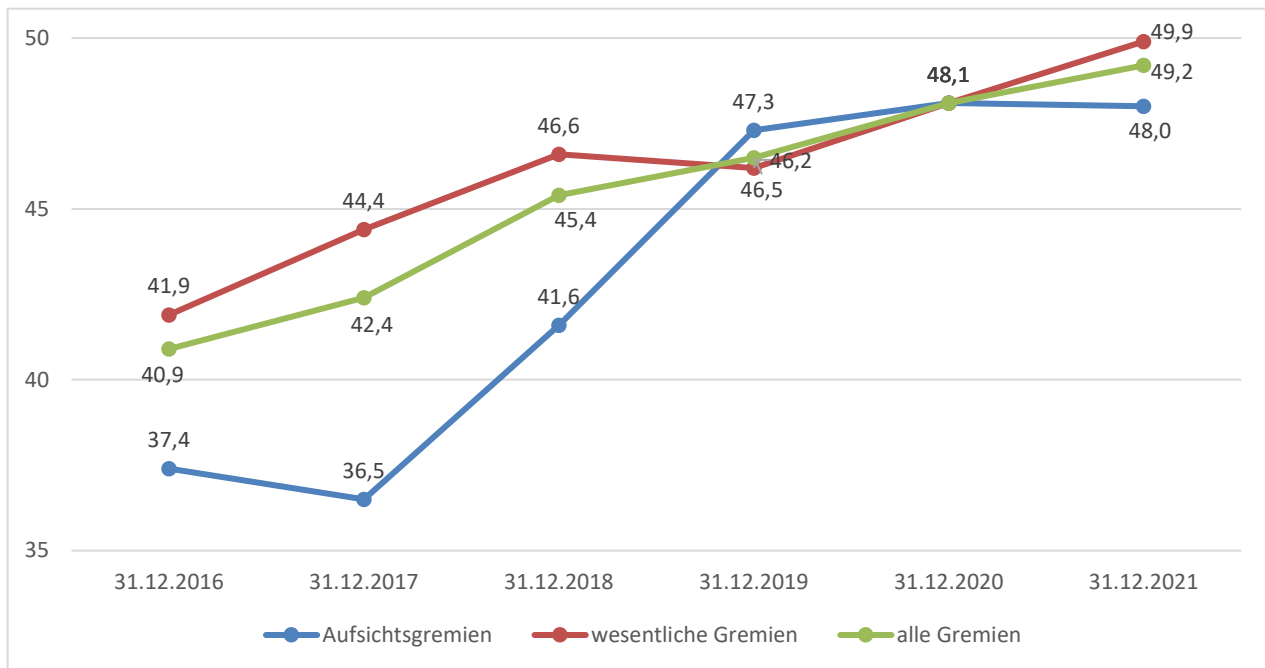
Die Tabelle 120 zeigt auf, dass bei den Institutionen auch bezogen auf die Anzahl der jeweiligen Mitglieder, die der Bund bestimmt hat, große Unterschiede bestehen. Die Institutionen mit den meisten Mitgliedern sind BMWK mit 341 Mitgliedern, BMBF mit 314 Mitgliedern und BMG mit 304 Mitgliedern.

VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31. Dezember 2016

Tabelle 121 Gremienbesetzung des Bundes nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BgremG) – Entwicklung seit Einführung der Vorgaben

| | Stichtag 31.12.2016 | Stichtag 31.12.2017 | Stichtag 31.12.2018 | Stichtag 31.12.2019 | Stichtag 31.12.2020 | Stichtag 31.12.2021 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Aufsichtsgremien insgesamt | 329 | 329 | 338 | 345 | 368 | 384 |
| davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BgremBG fielen | 100 | 98 | 104 | 103 | 104 | 215 |
| Mandate Bund in diesen Gremien | 505 | 498 | 524 | 533 | 555 | 771 |
| davon Frauen | 189 | 182 | 218 | 252 | 267 | 370 |
| Frauen in Prozent | 37,4 | 36,5 | 41,6 | 47,3 | 48,1 | 48,0 |
| davon Männer | 316 | 316 | 306 | 281 | 288 | 401 |
| Männer in Prozent | 62,6 | 63,5 | 58,4 | 52,7 | 51,9 | 52,0 |
| Wesentliche Gremien insgesamt | 191 | 191 | 202 | 206 | 205 | 206 |
| davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BgremBG fielen | 134 | 126 | 135 | 138 | 140 | 155 |
| Mandate Bund in diesen Gremien | 1 627 | 1 458 | 1 608 | 1 470 | 1 524 | 1 486 |
| davon Frauen | 682 | 647 | 750 | 679 | 733 | 741 |
| Frauen in Prozent | 41,9 | 44,4 | 46,6 | 46,2 | 48,1 | 49,9 |
| davon Männer | 945 | 811 | 858 | 791 | 791 | 745 |
| Männer in Prozent | 58,1 | 55,6 | 53,4 | 53,8 | 51,9 | 50,1 |
| Alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien | 520 | 520 | 540 | 551 | 573 | 590 |
| mit Vorgaben nach dem BGremBG | 234 | 224 | 239 | 241 | 244 | 370 |
| Mandate Bund in diesen Gremien | 2 132 | 1 956 | 2 132 | 2 003 | 2 079 | 2 257 |
| davon Frauen | 871 | 829 | 968 | 931 | 1 000 | 1 111 |
| Frauen in Prozent | 40,9 | 42,4 | 45,4 | 46,5 | 48,1 | 49,2 |
| davon Männer | 1 261 | 1 127 | 1 164 | 1 072 | 1 079 | 1 146 |
| Männer in Prozent | 59,1 | 57,6 | 54,6 | 53,5 | 51,9 | 50,8 |

Abbildung 117 Frauenanteil der Mitglieder Bund in Prozent in den Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien, die unter die Vorgaben des BgremG fallen



Die Übersichten zeigen, dass die Einführung der Vorgaben im BGremBG den Frauenanteil an den Mitgliedern, die der Bund bestimmt, deutlich gesteigert hat.

In den Aufsichtsgremien betrug der Prozentanteil zum 31. Dezember 2016 37,4 Prozent. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 erhöhte er sich signifikant auf 48 Prozent. Bei den wesentlichen Gremien stieg der Frauenanteil von 41,9 Prozent Ende 2016 auf 49,9 Prozent zum Stichtag 31. Dezember 2021. Über alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien gesehen, für die die Vorgaben für die Mitglieder des Bundes gelten, konnte der Frauenanteil seit der ersten Erhebung 31. Dezember 2016 von 40,9 Prozent auf 49,2 Prozent zum Erhebungsstichtag 31. Dezember 2021 gesteigert werden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 wird auch sichtbar, dass sich mit der Ausweitung der Vorgaben auf Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die der Bund bestimmt, die Anzahl der zu betrachtenden Gremien und auch die Zahl der Mandate beträchtlich erhöht hat. Das ist im Hinblick auf das Ziel der Schaffung von Parität bei den Mitgliedern des Bundes in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien von Bedeutung. Je mehr Gremien und Mandate in den Blick genommen werden, desto mehr Chancen bieten sich Frauen. Außerdem werden die Transparenz und Verbindlichkeit durch die Ausweitung gestärkt.

VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zu Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen

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

VIII. Methodik

Das BGremBG aus 2015 ist stufenweise in Kraft getreten. Die Neuregelungen aus dem novellierten BGremBG gelten hingegen unverzüglich ab Inkrafttreten des Gesetzes am 12. August 2021 und lösen das stufenweise Vorgehen und die Vorgaben aus 2015 vollständig ab. Es gilt nun das verschärfte Ziel einer paritätischen Besetzung mit Frauen und Männern unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern in Gremien, in denen der Bund mindestens zwei Mitglieder bestimmt. Bei den Aufsichtsgremien ist das Ziel als Soll-Vorschrift verankert; bei den wesentlichen Gremien als Hinwirkenspflicht.

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Gremienbesetzungen der wesentlichen Gremien und der Aufsichtsgremien zum Stichtag 31. Dezember 2021. Grundlage der Zusammenstellung und Auswertung zur Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in den Gremien des Bundes sind die nach § 5 Absatz 2 Satz 1 BGremBG gemeldeten Daten.

Die Institutionen des Bundes erfassen gemäß § 5 Absatz 1 BGremBG jährlich zum 31. Dezember (in diesem Bericht zum 31. Dezember 2021):

1. die Aufsichtsgremien und die wesentlichen Gremien, für die sie federführend zuständig sind,
2. die Zahl der vom Bund für die jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien zu bestimmenden Mitglieder,
3. die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen in Nummer 1 genannten Gremien bestimmt hat und
4. die Veränderungen nach den Nummern 1 bis 3 im Vergleich zum Vorjahr.

Bis zum 31. März 2022 hatten die Institutionen des Bundes die Daten dem Statistischen Bundesamt zu melden und sie in übersichtlicher Form unter Beachtung des Datenschutzes auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen (§ 5 Absatz 2 BGremBG). Das Statistische Bundesamt hat die jährliche Gremienstatistik im Auftrag des BMFSFJ zu den gemeldeten Daten erstellt. Zum Stichtag 31. Dezember 21 werden die Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern gesondert aufgeführt, da für sie erstmals die Vorgaben des BGremBG galten.

Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt)

Tabelle 122 Anzahl der Gremien und Zahl der Bundesmitglieder am 31. Dezember 2021

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Auswärtiges Amt | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF) | 3 | 0 | 3 |
| Kuratorium Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) | 2 | 4 | 6 |
| Kuratorium des Villa Aurora & Thomas Mann House e. V. | 1 | 1 | 2 |
| Board of Governors Anna Lindh Stiftung | 0 | 1 | 1 |
| Präsidium Goethe-Institut e. V. | 0 | 2 | 2 |
| Präsidium Institut für Auslandsbeziehungen e. V. (ifa) | 1 | 1 | 2 |
| Stiftungsrat Internationale Akademie Nürnberger Prinzipien | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium der Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tadjikistan Regional Integration Programme) | 2 | 3 | 5 |
| Stiftungsrat Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) | 6 | 6 | 12 |
| Verwaltungsrat Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds | 2 | 2 | 4 |
| Stiftungsrat EU-Lateinamerika-Karibik Stiftung (EU-LAK-Stiftung) | 0 | 1 | 1 |
| Stiftungsrat des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS) | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat, Instrument in Support of Trade Exchanges (INSTEX) | 0 | 1 | 1 |
| Zentraldirektion Deutsches Archäologisches Institut (DAI) | 0 | 2 | 2 |
| Mitgliederversammlung des European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management e. V. | 0 | 1 | 1 |
| Board Fulbright Kommission | 2 | 3 | 5 |
| Stiftungsrat Alexander von Humboldt-Stiftung | 1 | 1 | 2 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Kuratorium Deutsch-Israelisches Zukunftsforum (DIZF) | 5 | 0 | 5 |
| Vorstand Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit | 1 | 2 | 3 |
| Rat Stiftung für deutsch-polnische Zusammenarbeit | 2 | 3 | 5 |
| Beirat der Kulturakademie Tarabya | 2 | 2 | 4 |
| Vorstand Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) | 0 | 3 | 3 |
| Bundesministerium für Arbeit und Soziales | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn | 5 | 5 | 10 |
| Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit | 2 | 1 | 3 |
| Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn | 5 | 4 | 9 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| wesentliche Gremien | | | |
| DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | 5 | 6 | 11 |
| Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | 3 | 0 | 3 |
| Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) | 1 | 2 | 3 |
| Sozialbeirat nach § 156 SGB VI | 2 | 1 | 3 |
| Verbandsausschuss des Deutschen Sozialrechtsverbandes e. V. | 5 | 7 | 12 |
| Wissenschaftlicher Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin | 5 | 8 | 13 |
| Rat der Arbeitswelt | 3 | 3 | 6 |
| Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention | 2 | 0 | 2 |
| Kommission nach § 3 des Versorgungsruhengesetzes | 0 | 1 | 1 |
| Bundesministerium für Bildung und Forschung | | | |
| Aufsichtsgremien¹⁾ | | | |
| Agentur zur Förderung für Sprunginnovationen (SprinD GmbH), Aufsichtsrat | 3 | 4 | 7 |
| Berlin Institute of Health @ Charité (BIH), Verwaltungsrat | 2 | 1 | 3 |
| Bildung und Begabung, Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss | 3 | 2 | 5 |
| Charité - Universitätsmedizin Berlin, Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium | 2 | 2 | 4 |
| Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium | 0 | 2 | 2 |
| Deutsche Stiftung Friedensforschung, Stiftungsrat | 2 | 2 | 4 |
| Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC) | 1 | 1 | 2 |
| Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council) | 0 | 2 | 2 |
| Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council) | 0 | 2 | 2 |
| Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council) | 0 | 1 | 1 |
| Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council | 0 | 1 | 1 |
| Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat | 1 | 1 | 2 |
| Futurium, Aufsichtsrat | 2 | 2 | 4 |
| Haus der kleinen Forscher, Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS), Mitgliederversammlung | 0 | 1 | 1 |
| International Human Frontier Science Program Organization (HFSP), Board of Trustees | 1 | 1 | 2 |
| Jugend forscht, Kuratorium | 1 | 0 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Nationale Forschungsinfrastruktur e. V., Kuratorium | 1 | 2 | 3 |
| Max-Planck-Institut für Meteorologie in Hamburg (MPI HH), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Max Weber Stiftung - Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Stiftungsrat | 0 | 2 | 2 |
| Steuerungsgruppe gemäß Verwaltungsabkommen über das Zusammenwirken von Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 2 des Grundgesetzes | 2 | 2 | 4 |
| Stiftung caesar, Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Bund-Länder-Gremium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft (MBSF), Kuratorium | 3 | 4 | 7 |
| Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Weizenbaum-Institut e. V., Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Kuratorium (des Forschungsverbundes) | 1 | 1 | 2 |
| Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung (TWINCORE), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Kuratorium | 2 | 1 | 3 |
| Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Stiftungsrat | 1 | 2 | 3 |
| Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), Mitgliederversammlung | 0 | 1 | 1 |
| Forschungszentrum Jülich (FZJ), Aufsichtsrat | 2 | 2 | 4 |
| GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat | 0 | 2 | 2 |
| Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat | 2 | 0 | 2 |
| Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit (CISPA), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel (GEOMAR), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ), Aufsichtsrat | 1 | 1 | 2 |
| Helmholtz-Zentrum hereon, Aufsichtsrat | 1 | 2 | 3 |
| Helmholtz-Zentrum München - Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat | 1 | 2 | 3 |
| Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum - GFZ, Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), Aufsichtsrat | 1 | 1 | 2 |
| Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen (DSMZ), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DIFE), Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Deutsches Museum (DM), Kuratorium | 2 | 1 | 3 |
| Deutsches Museum (DM), Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Deutsches Primatenzentrum (DPZ), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsches Rheumaforschungszentrum (DRFZ), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Deutsches Schifffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Dubnow-Institut (DI), Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik, Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat | 1 | 1 | 2 |
| Forschungsverbund Berlin, Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin (GWZ), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Georg-Eckert-Institut (GEI), Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Institut für photonische Technologien (IPHT), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Institut für Plasmaforschung und Technologie (INP), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat | 2 | 1 | 3 |
| Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie (ATB) Potsdam, Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Leibniz-Institut für Alternsforschung (FLI), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften (ISAS), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik (IAP), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIbBi), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden (IFW), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Gemüse- und Zierpflanzenbau (IGZ) | 0 | 2 | 2 |
| Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Interaktive Materialien (DWI), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Katalyse (LIKAT), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Medienforschung - Hans-Bredow-Institut (HBI) | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Neue Materialien (INM), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung (IOM), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Ostseeforschung (IOW), Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie (BIPS), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für Troposphärenforschung (TROPOS), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach (MFO), Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Römisch-Germanisches Nationalmuseum (RGZM), Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Zentrum für Marine Tropenökologie Bremen (ZMT), Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Zoologisches Forschungsmuseum A. Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Beirat Deutschlandstipendium | 1 | 2 | 3 |
| Bioökonomierat | 10 | 10 | 20 |
| Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Hauptausschuss | 3 | 4 | 7 |
| Deutscher Ethikrat | 7 | 6 | 13 |
| Deutsches Studentenwerk, Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) | 1 | 1 | 2 |
| European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI) | 0 | 2 | 2 |
| Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) | 3 | 3 | 6 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) | 1 | 1 | 2 |
| Governing Board Fusion for Energy (F4E) | 0 | 2 | 2 |
| Hightech-Forum | 10 | 11 | 21 |
| Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Rat für Informationsinfrastrukturen (RII) | 0 | 2 | 2 |
| Scientific Advisory Committee (SAC) - PRIMA | 0 | 1 | 1 |
| Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG) | 0 | 3 | 3 |
| Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) | 1 | 2 | 3 |
| Senat der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) | 1 | 1 | 2 |
| Senat der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) | 1 | 1 | 2 |
| Unabhängige Expertenkommission Fracking (ExKom) | 2 | 2 | 4 |
| Villa Vigoni, Kuratorium | 3 | 1 | 4 |
| Volkswagen-Stiftung, Kuratorium | 4 | 3 | 7 |
| Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) | 5 | 4 | 9 |
| Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission | 2 | 4 | 6 |
| Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) | 1 | 1 | 2 |
| Stiftungsrat des Leibniz-Instituts für Lebensmittel-Systembiologie an der Technischen Universität München | 1 | 1 | 2 |
| Kuratorium Forschungsinstitut für Nutztierbiologie (FBN) | 0 | 2 | 2 |
| Mitgliederversammlung der Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e. V. (FNR) | 2 | 5 | 7 |
| Verwaltungsrat der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat des Kuratoriums für Waldarbeit und Forsttechnik e. V. (KWF) | 2 | 11 | 13 |
| Aufsichtsrat des Deutschen Biomasseforschungszentrums gGmbH (DBFZ) | 3 | 3 | 6 |
| Verwaltungsrat der Landwirtschaftlichen Rentenbank | 2 | 4 | 6 |
| wesentliche Gremien²⁾ | | | |
| Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik | 5 | 10 | 15 |
| Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL | 8 | 8 | 16 |
| Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen | 3 | 7 | 10 |
| Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen | 6 | 6 | 12 |
| Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission | 18 | 14 | 32 |
| Tierschutzkommission | 6 | 6 | 12 |
| Verwaltungsrat der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur (EFCA) | 1 | 1 | 2 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Bundesministerium der Finanzen | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat der Bundesdruckerei Gruppe GmbH | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der Commerzbank AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG) | 2 | 1 | 3 |
| Aufsichtsrat der Deutsche Lufthansa AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Deutsche Pfandbriefbank AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der KfW Capital GmbH & Co KG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX) | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV) | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH | 2 | 2 | 4 |
| Aufsichtsrat der TUI AG | 2 | 0 | 2 |
| Aufsichtsrat der VEBEG GmbH | 3 | 3 | 6 |
| Board von Bruegel | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH | 0 | 2 | 2 |
| Kuratorium der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ | 1 | 1 | 2 |
| Stiftungsrat der Stiftung „Geld und Währung“ | 2 | 0 | 2 |
| Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) | 4 | 5 | 9 |
| Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB) | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM) | 4 | 3 | 7 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Ausschuss für Finanzstabilität (AFS) | 2 | 5 | 7 |
| Beirat des Stabilitätsrates | 1 | 1 | 2 |
| Kunstbeirat | 1 | 1 | 2 |
| Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation | 2 | 1 | 3 |
| Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA) | 0 | 1 | 1 |
| Programmbeirat | 1 | 1 | 2 |
| Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) | 1 | 4 | 5 |
| Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT) | 3 | 1 | 4 |
| Vorstand der Deutschen Bundesbank | 2 | 1 | 3 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Verwaltungsrat des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) | 1 | 0 | 1 |
| Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes | 4 | 0 | 4 |
| Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes | 7 | 4 | 11 |
| Aufsichtsrat des Deutsch-Griechischen Jugendwerks | 2 | 2 | 4 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf | 11 | 10 | 21 |
| Beirat Hilfefon Gewalt gegen Frauen | 13 | 2 | 15 |
| Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes | 10 | 6 | 16 |
| Ausschuss für die Bundesjugendspiele | 0 | 1 | 1 |
| Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) gemäß § 14 Absatz 3 Nr. 3 JMStV (Entsendegremium) | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH | 2 | 3 | 5 |
| Beirat des Deutsch-Französischen Jugendwerkes | 6 | 5 | 11 |
| Bundesjugendkuratorium (BJK) | 8 | 7 | 15 |
| Stiftungsrat der Bundesstiftung Mutter und Kind | 5 | 0 | 5 |
| Kuratorium der Bundesstiftung Mutter und Kind | 7 | 1 | 8 |
| Stiftungsrat der Conterganstiftung für behinderte Menschen | 1 | 2 | 3 |
| Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut) | 7 | 7 | 14 |
| Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut) | 6 | 6 | 12 |
| Ausschuss für Mutterschutz (AfM) | 10 | 5 | 15 |
| Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) | 2 | 1 | 3 |
| Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI) | 2 | 1 | 3 |
| Sachverständigenkommission für den 8. Altersbericht der Bundesregierung | 5 | 5 | 10 |
| Beirat des BMFSFJ zur gemeinsamen Jugendstrategie der Bundesregierung | 10 | 9 | 19 |
| Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung | 6 | 5 | 11 |
| Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen | 12 | 8 | 20 |
| Fachkommission gemäß § 53 Pflegeberufgesetz (PflBG) | 7 | 3 | 10 |
| Bundesministerium für Gesundheit | | | |
| Aufsichtsgremien ³⁾ | | | |
| EMA-Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| HMGU - Helmholtz Zentrum München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (GmbH) | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e. V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ) | 2 | 0 | 2 |
| Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM | 2 | 0 | 2 |
| Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ) | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB | 2 | 0 | 2 |
| Kuratorium des Leibniz-Instituts für Experimentelle Virologie (HPI) | 2 | 0 | 2 |
| Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB - MED) - Informationszentrum Lebenswissenschaften | 1 | 0 | 1 |
| Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) | 0 | 1 | 1 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human- CMDh) | 1 | 0 | 1 |
| Beirat Unabhängige Patientenberatung | 6 | 6 | 12 |
| Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD) | 10 | 8 | 18 |
| Beirat für den „Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst“ | 7 | 9 | 16 |
| Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses | 1 | 0 | 1 |
| Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO) | 0 | 1 | 1 |
| Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT) | 0 | 1 | 1 |
| Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP) | 1 | 0 | 1 |
| Committee for Orphan Medicinal Products (COMP) | 1 | 0 | 1 |
| Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA | 1 | 0 | 1 |
| Expertenbeirat Influenza | 5 | 10 | 15 |
| Gendiagnostik-Kommission (GEKO) | 8 | 5 | 13 |
| Innovationsausschuss | 0 | 1 | 1 |
| Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART) | 7 | 8 | 15 |
| Kommission Environmental Public Health und Umweltmedizin | 9 | 9 | 18 |
| Kommission Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsmonitoring (GBEMON) | 9 | 10 | 19 |
| Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO) | 9 | 9 | 18 |
| Lenkungsausschuss Deutsches Hämophileregister | 4 | 4 | 8 |
| Medical Device Coordination Group (MDCG) | 0 | 1 | 1 |
| Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission) | 5 | 7 | 12 |
| Nationale Präventionskonferenz (NPK) | 0 | 1 | 1 |
| Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln (NAVKO) | 3 | 3 | 6 |
| Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC) | 0 | 1 | 1 |
| Pädiatrischer Ausschuss der EMA (PDCO) | 1 | 0 | 1 |
| Regelungsausschuss für Blutprodukte | 1 | 0 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU | 1 | 0 | 1 |
| Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR) | 3 | 4 | 7 |
| Schwimm- und Badebeckenwasserkommission | 4 | 9 | 13 |
| Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS) | 2 | 0 | 2 |
| Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO) | 1 | 0 | 1 |
| Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen | 0 | 1 | 1 |
| Ständige Impfkommision (STIKO) | 8 | 10 | 18 |
| Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK) | 2 | 0 | 2 |
| Ständiger Ausschuss für Human- Arzneimittel der EU | 0 | 1 | 1 |
| Trinkwasserkommission | 8 | 8 | 16 |
| Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) | 0 | 1 | 1 |
| Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG) | 0 | 1 | 1 |
| Wissenschaftlicher Ausschuss beim Zentrum für Krebsregisterdaten (ZfKD) | 7 | 6 | 13 |
| Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie | 7 | 7 | 14 |
| Wissenschaftlicher Beirat zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs beim Bundesversicherungsamt (BVA) | 5 | 3 | 8 |
| Zentrale Ethik-Kommission für Stammzellenforschung (ZES) | 4 | 5 | 9 |
| Bundesministerium des Innern und für Heimat | | | |
| Aufsichtsgremien⁴⁾ | | | |
| Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz | 2 | 2 | 4 |
| Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe | 1 | 0 | 1 |
| Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti-Doping Agentur“ | 1 | 0 | 1 |
| Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung | 4 | 8 | 12 |
| Lenkungsausschuss für die einheitliche Behördenrufnummer 115 | 1 | 2 | 3 |
| Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der ALDB GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz | 1 | 3 | 4 |
| Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung | 0 | 2 | 2 |
| Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik | 0 | 3 | 3 |
| Stiftungsrat der Bundesstiftung Bauakademie | 3 | 0 | 3 |
| Lenkungsausschuss Internet Governance Forum Deutschland | 0 | 4 | 4 |
| Kuratorium des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung | 8 | 10 | 18 |
| Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk | 0 | 2 | 2 |
| Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur | 2 | 1 | 3 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Aufsichtsrat der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH | 2 | 1 | 3 |
| Kuratorium der Trainerakademie Köln e. V. | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat Föderale IT-Kooperation | 0 | 1 | 1 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge | 3 | 3 | 6 |
| Beirat für Forschungsmigration des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge | 1 | 2 | 3 |
| Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung | 4 | 6 | 10 |
| Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung | 6 | 6 | 12 |
| Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaften | 4 | 5 | 9 |
| Bundespersonalausschuss | 2 | 2 | 4 |
| Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt | 2 | 4 | 6 |
| Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt | 4 | 9 | 13 |
| Zentrale Arbeitsgruppe der einheitlichen Behördenrufnummer 115 | 4 | 4 | 8 |
| Ständiger Ausschuss für geografische Namen | 3 | 4 | 7 |
| IT-Planungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Datenethikkommission | 8 | 8 | 16 |
| Beirat für Raumentwicklung beim BMI | 14 | 14 | 28 |
| Sachverständigenkreis Kunst am Bau | 4 | 4 | 8 |
| Expertenkreis Forschungsförderung des Innovationsprogramms Zukunft Bau | 16 | 8 | 24 |
| Kuratorium Nationale Stadtentwicklungspolitik | 10 | 10 | 20 |
| Beratungskreis des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus | 4 | 4 | 8 |
| Unabhängige Kommission Antiziganismus | 5 | 6 | 11 |
| Kuratorium Zentrum Weiße Stadt Tel Aviv | 1 | 2 | 3 |
| Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit | 7 | 4 | 11 |
| Verwaltungsrat Polizei-IT-Fonds | 1 | 0 | 1 |
| Kuratorium Sachverständigenrat für Integration und Migration | 4 | 5 | 9 |
| Bundesministerium der Justiz | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat juris GmbH | 2 | 1 | 3 |
| Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH | 1 | 0 | 1 |
| Kuratorium der Stiftung Forum Recht | 1 | 2 | 3 |
| Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld | 3 | 1 | 4 |
| Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) | 3 | 4 | 7 |
| Kuratorium der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e. V. (IRZ) | 5 | 6 | 11 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Stiftungsrat der Stiftung Europäische Rechtsakademie Trier | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer | 1 | 0 | 1 |
| Verwaltungsrat der Stiftung Warentest | 4 | 3 | 7 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Geschäftsführung juris GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO) | 1 | 0 | 1 |
| Haushaltsausschuss des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) | 0 | 1 | 1 |
| Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung | 3 | 3 | 6 |
| Koordinierungsgremium des Bundesnetzwerks Verbraucherschutz | 4 | 4 | 8 |
| Kuratorium der Stiftung Warentest | 3 | 3 | 6 |
| Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz | 1 | 0 | 1 |
| Sachverständigenrat für Verbraucherfragen | 5 | 4 | 9 |
| Bundesministerium der Verteidigung | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat Bundeswehrfuhrpark Service GmbH (BwFPS GmbH) | 2 | 2 | 4 |
| Aufsichtsrat BWI GmbH | 4 | 2 | 6 |
| Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (FBG mbH) | 3 | 2 | 5 |
| Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsalasten mbH (GEKA mbH) | 1 | 4 | 5 |
| Aufsichtsrat Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL GmbH) | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM GmbH; ehemals LH Bundeswehr Bekleidungs-gesellschaft mbH) | 3 | 1 | 4 |
| Aufsichtsrat der Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH (Cyberagentur) | 3 | 1 | 4 |
| Aufsichtsrat Hensoldt AG | 1 | 1 | 2 |
| Bundesministerium für Digitales und Verkehr | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH | 3 | 1 | 4 |
| Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB) | 2 | 1 | 3 |
| Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG) | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG) | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie | 3 | 2 | 5 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Fluko Flughafenkoordination Deutschland GmbH (Fluko) | 2 | 1 | 3 |
| Aufsichtsrat Toll Collect | 2 | 5 | 7 |
| Aufsichtsrat der DB Energie GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der DB Netz AG | 1 | 2 | 3 |
| Aufsichtsrat der DB Engineering & Consulting | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der DB Regio AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Schenker AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der DB Cargo AG | 2 | 0 | 2 |
| Aufsichtsrat der DB Station & Service AG | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH | 1 | 0 | 1 |
| Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG | 4 | 6 | 10 |
| Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB) | 0 | 2 | 2 |
| Aufsichtsrat der Autobahn GmbH des Bundes | 3 | 3 | 6 |
| Aufsichtsrat der DB broadBand GmbH | 1 | 1 | 2 |
| Aufsichtsrat der Mobilfunkinfrastrukturgesellschaft (MIG) | 1 | 3 | 4 |
| wesentliche Gremien⁵⁾ | | | |
| Berufsbildungsausschuss (BBiA) des BMDV | 6 | 6 | 12 |
| Seeverkehrsbeirat | 0 | 1 | 1 |
| Beirat der Stiftung „Schiffahrtsstandort Deutschland“ | 1 | 0 | 1 |
| Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs | 1 | 0 | 1 |
| Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e. V. | 1 | 1 | 2 |
| Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Grenzwertkommission (GWK) | 1 | 0 | 1 |
| Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz | | | |
| Aufsichtsgremien⁶⁾ | | | |
| Aufsichtsrat Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle e. V. | 0 | 2 | 2 |
| Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. | 0 | 3 | 3 |
| Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.,Tübingen | 1 | 0 | 1 |
| Stiftungsrat - ZBW Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft | 0 | 2 | 2 |
| Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel | 0 | 2 | 2 |
| Verwaltungsrat ifo - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V., München | 0 | 2 | 2 |
| Verwaltungsrat RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e. V. | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Kuratorium des Leibniz Instituts für Finanzmarktforschung SAFE e. V. | 0 | 2 | 2 |
| Aufsichtsrat WIK-Consult GmbH | 4 | 2 | 6 |
| Aufsichtsrat WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH | 4 | 2 | 6 |
| Aufsichtsrat Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena) | 2 | 2 | 4 |
| Aufsichtsrat der 50Hertz Transmission GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der CureVac N.V. | 1 | 0 | 1 |
| Aufsichtsrat der Eurogrid GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Beirat des Erdölbevorratungsverbandes | 2 | 0 | 2 |
| Aufsichtsrat Wismut GmbH | 2 | 3 | 5 |
| Kuratorium RAG-Stiftung | 0 | 2 | 2 |
| Stiftung „Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung“, Kuratorium | 2 | 7 | 9 |
| Kuratorium des Leibniz-Instituts für Angewandte Geophysik | 0 | 2 | 2 |
| Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftlich Verwaltung e. V. | 1 | 0 | 1 |
| Supervisory Board (Aufsichtsrat) der European Transonic Windtunnel GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Verwaltungsrat der KMW-Nexter Defense Systems (KNDS) | 1 | 1 | 2 |
| Senat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e. V. | 3 | 3 | 6 |
| DLR Joint Ventures GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e. V. | 2 | 2 | 4 |
| Institut für qualifizierende Innovationsforschung & -beratung GmbH | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der Euler Hermes Aktiengesellschaft | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing GmbH | 3 | 1 | 4 |
| Verwaltungsrat des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft - Kompetenzzentrum | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Industrieforschung (vormals: Stiftung zur Förderung der Forschung für die gewerbliche Wirtschaft) | 1 | 0 | 1 |
| Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH | 1 | 2 | 3 |
| Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung | 1 | 2 | 3 |
| Verwaltungsrat Mikromezzanifonds | 2 | 2 | 4 |
| Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds I, II, III und IV. | 1 | 1 | 2 |
| Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e. V. | 1 | 1 | 2 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung | 2 | 2 | 4 |
| Monopolkommission | 2 | 3 | 5 |
| Nationaler Wasserstoffrat | 11 | 14 | 25 |
| Expertenkommission zum Monitoring-Prozess „Energie der Zukunft“ | 2 | 2 | 4 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Bundesfachplanungsbeirat bei der Bundesnetzagentur | 3 | 9 | 12 |
| Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises | 4 | 10 | 14 |
| Akkreditierungsbeirat | 7 | 6 | 13 |
| Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt | 8 | 9 | 17 |
| Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung | 9 | 8 | 17 |
| Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt | 14 | 14 | 28 |
| Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWK | 14 | 13 | 27 |
| Auswahljury für den „Bundespreis für innovatorische Leistungen für das Handwerk“ | 4 | 8 | 12 |
| Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau | 3 | 2 | 5 |
| Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWK | 10 | 12 | 22 |
| Beirat „Junge Digitale Wirtschaft“ | 15 | 14 | 29 |
| Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe | 8 | 7 | 15 |
| Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH | 2 | 3 | 5 |
| Kuratorium der Endlagerstiftung | 0 | 1 | 1 |
| Aufsichtsrat der Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH | 5 | 3 | 8 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Sachverständigenrat für Umweltfragen | 4 | 3 | 7 |
| Expertenrat für Klimafragen | 2 | 3 | 5 |
| Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt | 9 | 7 | 16 |
| Wissenschaftlicher Beirat für globale Umweltveränderungen | 5 | 4 | 9 |
| Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH | 2 | 1 | 3 |
| Aufsichtsrat Engagement Global (EG) gGmbH | 1 | 1 | 2 |
| Kuratorium des German Institut of Development and Sustainability – Deutsches Institut für Entwicklung und Nachhaltigkeit (IDOS) gGmbH | 5 | 5 | 10 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Beirat; Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEVal) gGmbH | 4 | 4 | 8 |
| Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien | | | |
| Aufsichtsgremien⁷⁾ | | | |
| Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung | 1 | 0 | 1 |
| Arsenal - Institut für Film und Videokunst e. V.; Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Barenboim-Said Akademie gGmbH; Aufsichtsrat | 3 | 1 | 4 |
| Bauhaus-Archiv e. V.; Verwaltungsausschuss | 0 | 1 | 1 |
| Bayreuther Festspiele GmbH; Verwaltungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Beethoven-Stiftung für Kunst und Kultur der Bundesstadt Bonn; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Bundesstiftung Baukultur; Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat | 2 | 2 | 4 |
| DEFA-Stiftung; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium | 2 | 0 | 2 |
| Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsche Welle; Rundfunkrat | 1 | 2 | 3 |
| Deutsche Welle; Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat | 1 | 1 | 2 |
| Deutsches Filminstitut e. V.; Verwaltungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium | 0 | 2 | 2 |
| Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium | 0 | 2 | 2 |
| Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (DZK); Stiftungsrat | 2 | 1 | 3 |
| Deutschlandradio; Hörfunkrat | 1 | 1 | 2 |
| Deutschlandradio; Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Deutsch-Russisches Museum Karlshorst; Mitgliederversammlung | 3 | 0 | 3 |
| Erinnerung für die Zukunft - Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung | 1 | 0 | 1 |
| Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss | 1 | 0 | 1 |
| Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft GmbH; Grundsatzkommission | 0 | 1 | 1 |
| Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium | 1 | 0 | 1 |
| Friesenstiftung des Landes SH; Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Gedenk- und Begegnungsstätte Leistikowstraße Potsdam; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat | 1 | 0 | 1 |
| Hans-Bredow-Institut für Medienforschung; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Herder-Institut e. V.; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Humboldt Forum Service GmbH; Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat | 2 | 1 | 3 |
| Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium | 0 | 2 | 2 |
| Institut für Auslandsbeziehungen e. V.; Mitgliederversammlung | 0 | 1 | 1 |
| Kulturhauptstadt Europas Chemnitz 2025 GmbH; Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium | 2 | 1 | 3 |
| Kurt-Wolff-Stiftung; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Mitteldeutsche Barockmusik e. V. | 0 | 1 | 1 |
| Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Kuratorium | 1 | 2 | 3 |
| Stiftung „Fürst-Pückler-Park Bad Muskau“; Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium | 1 | 3 | 4 |
| Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat | 0 | 2 | 2 |
| Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat | 0 | 2 | 2 |
| Stiftung Bayerische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Dachau und Flossenbürg); Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Berliner Mauer (Gedenkstätte Berliner Mauer und Erinnerungsstätte Notaufnahmelager Marienfelde); Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Brandenburg, Ravensburg, Ravensbrück und Sachsenhausen); Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium | 2 | 0 | 2 |
| Stiftung Deutsche Kinemathek, Berlin; Stiftungsrat | 2 | 3 | 5 |
| Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium | 3 | 0 | 3 |
| Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat | 1 | 2 | 3 |
| Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Gedenkstätte Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Genshagen; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte (KZ-Gedenkstätte Neuengamme); Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium | 4 | 3 | 7 |
| Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat | 5 | 3 | 8 |
| Stiftung Kleist-Museum; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Luther-Gedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung niedersächsische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätte Bergen-Belsen); Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Orte der deutschen Demokratiegeschichte; Stiftungsrat | 1 | 2 | 3 |
| Stiftung Preußische Schlösser und Gärten in Berlin und Brandenburg; Stiftungsrat | 1 | 2 | 3 |
| Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Stiftungsrat | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Stiftung Sächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Stiftung-Fürst-Pückler-Museum Park und Schloß Branitz; Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| Transit Film GmbH, München; Aufsichtsrat | 2 | 1 | 3 |
| Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.; Kuratorium | 0 | 1 | 1 |
| Vision Kino; Aufsichtsrat | 0 | 1 | 1 |
| Wartbur-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat | 0 | 1 | 1 |
| ZDF; Fernsehrat | 1 | 1 | 2 |
| Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung | 1 | 0 | 1 |
| Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand | 1 | 0 | 1 |
| Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Vorstand | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Haus Oberschlesien; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Sudetendeutsche Stiftung; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat | 1 | 0 | 1 |
| Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium | 0 | 2 | 2 |
| wesentliche Gremien | | | |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung | 1 | 0 | 1 |
| BKM-Verleiherpreis; Jury | 4 | 3 | 7 |
| BKM-Verleihförderung; Jury | 4 | 2 | 6 |
| Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium | 1 | 3 | 4 |
| Deutsche Schillergesellschaft e. V. / Deutsches Literaturarchiv Schillernationalmuseum; Kuratorium | 1 | 1 | 2 |
| Deutscher Buchhandlungspreis; Jury | 4 | 3 | 7 |
| Deutscher Drehbuchpreis; Jury | 3 | 3 | 6 |
| Deutscher Kurzfilmpreis I, Spielfilm; Jury | 2 | 2 | 4 |
| Deutscher Kurzfilmpreis II, Animationsfilm, Experimentalfilm, Dokumentarfilm, Sonderpreis; Jury | 2 | 2 | 4 |
| Deutscher Verlagspreis; Jury | 3 | 4 | 7 |
| Filmförderungsanstalt; Präsidium | 0 | 1 | 1 |
| Initiative „Der besondere Kinderfilm“; Jury | 0 | 1 | 1 |
| Kinderfilmförderung; Jury | 2 | 2 | 4 |
| Kinoprogrammpreis; Jury | 3 | 4 | 7 |
| Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat | 2 | 0 | 2 |
| Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Gesellschafterversammlung | 1 | 0 | 1 |
| Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung | 0 | 1 | 1 |
| Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Produktions- und Drehbuchförderung: Spielfilm; Jury | 2 | 3 | 5 |
| Produktions- und Stoffentwicklungsförderung: Dokumentarfilm; Jury | 3 | 2 | 5 |
| Produktionsförderung: Kurzfilm; Jury | 3 | 2 | 5 |
| Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Gesellschafterversammlung | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand | 0 | 1 | 1 |
| Transit Film GmbH, München; Gesellschafterversammlung | 0 | 1 | 1 |
| Bundeskanzleramt | | | |
| Aufsichtsgremien | | | |
| Aufsichtsrat der DigitalService4Germany GmbH | 3 | 3 | 6 |
| wesentliche Gremien | | | |
| Rat für Nachhaltige Entwicklung | 9 | 6 | 15 |

| Institution Art der Gremien | Mitglieder, die der Bund bestimmt hat | | |
|---|---------------------------------------|--------|-----------|
| | Frauen | Männer | Insgesamt |
| Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik | 3 | 4 | 7 |
| Digitalrat der Bundesregierung | 4 | 5 | 9 |
| ExpertInnenrat zur pandemischen Lage aufgrund Covid-19 | 5 | 14 | 19 |
| Gremien ohne Besetzung (diese Gremien können nicht mit in die Berechnungen einfließen): | | | |
| 1) Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium | | | |
| 2) Sachverständigenrat „Ländliche Entwicklung“ (SRLE) | | | |
| Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz (NAP) | | | |
| 3) Europäische Drogenbeobachtungsstelle - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD/EMCDDA) | | | |
| Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC) | | | |
| 4) Stiftungsrat für ehemalige politische Häftlinge | | | |
| 5) Beirat für Radverkehr | | | |
| 6) Beirat der DeepTech Future Fonds GmbH & Co. KG | | | |
| 7) Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Aufsichtsrat | | | |

Erläuterungen zur Übersicht der Gremienbesetzungen aller Institutionen:

Erstmals wurden zum Stichtag Mitglieder mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag, die vom Bund bestimmt wurden, erhoben. Im Erfassungsprogramm wurde abgefragt, ob es zahlenmäßig Unterschiede gab zwischen der Gesamtzahl der mit Frauen und Männern besetzten Sitze und der Anzahl der Sitze, die vom Bund bestimmt werden können. Darunter können nicht besetzte Sitze oder Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne fallen. Dieses Erhebungsverfahren sichert Datenschutzbelange und Diskriminierungsfreiheit. Insgesamt über alle Institutionen hinweg fallen 58 Sitze unter diese Kategorie.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 war das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen im organisatorischen Aufbau. Die fachlich dieser Institution zuzuordnenden Gremien sind noch beim Bundesministerium des Innern und für Heimat gelistet. Beim Bericht zum Stichtag 31. Dezember 2022 werden die notwendigen Anpassungen vollzogen.

F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen

Am 12. August 2021 ist das FöPoG II in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet unter anderem Änderungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der Sozialversicherung für bundes- und landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts vorsehen.

Es gilt, dass ein mehrköpfiger Vorstand mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein muss. Ebenso muss die Geschäftsführung mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.

Einzelheiten sind in § 35 a Absatz 4 Satz 2 SGB IV, § 36 Absatz 4 Satz 2 SGB IV und Artikel 26 FöPoG II geregelt.

Mit diesem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2022 für landesunmittelbare Sozialversicherungsträger und zum Stichtag 31. Dezember 2022 für bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger erstmals Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger sowie für Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherungen vor. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, wie hoch der Frauenanteil im Bereich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger – jeweils in den Vorständen und Geschäftsführungen - ist.

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Von den Aufsichtsbehörden wurden zum Stichtag 30. Juni 2022 66 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger gemeldet. Dazu gehören vier Pflegekassen, die ihr Personal beim Träger selbst integriert hatten, sowie zwei Träger mit der Rechtsform e. V. Somit verblieben 60 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger. Von 59 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegen Antworten vor.

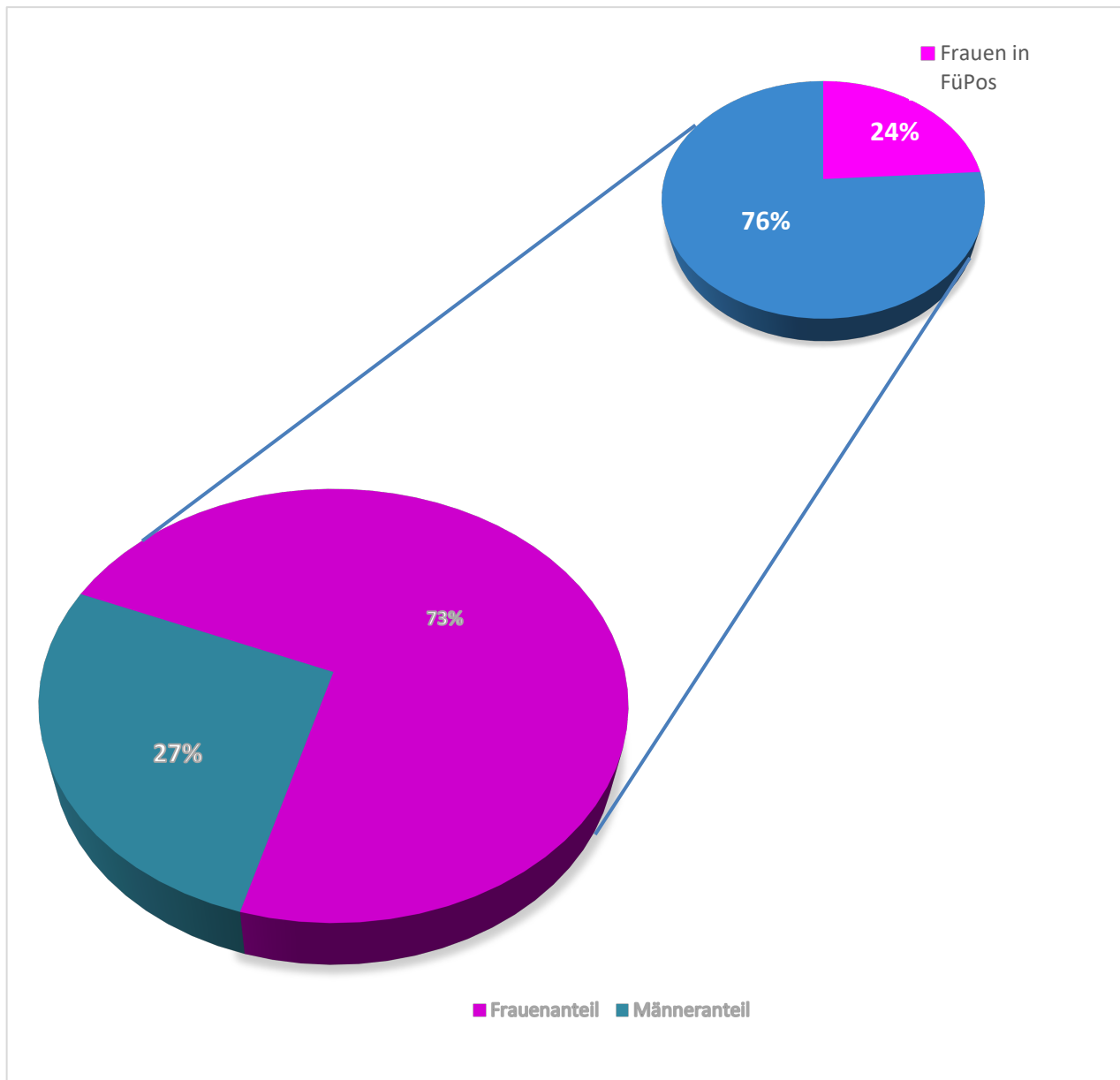
Die Auswertung der Rückmeldungen ergab folgendes Gesamtbild:

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

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

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

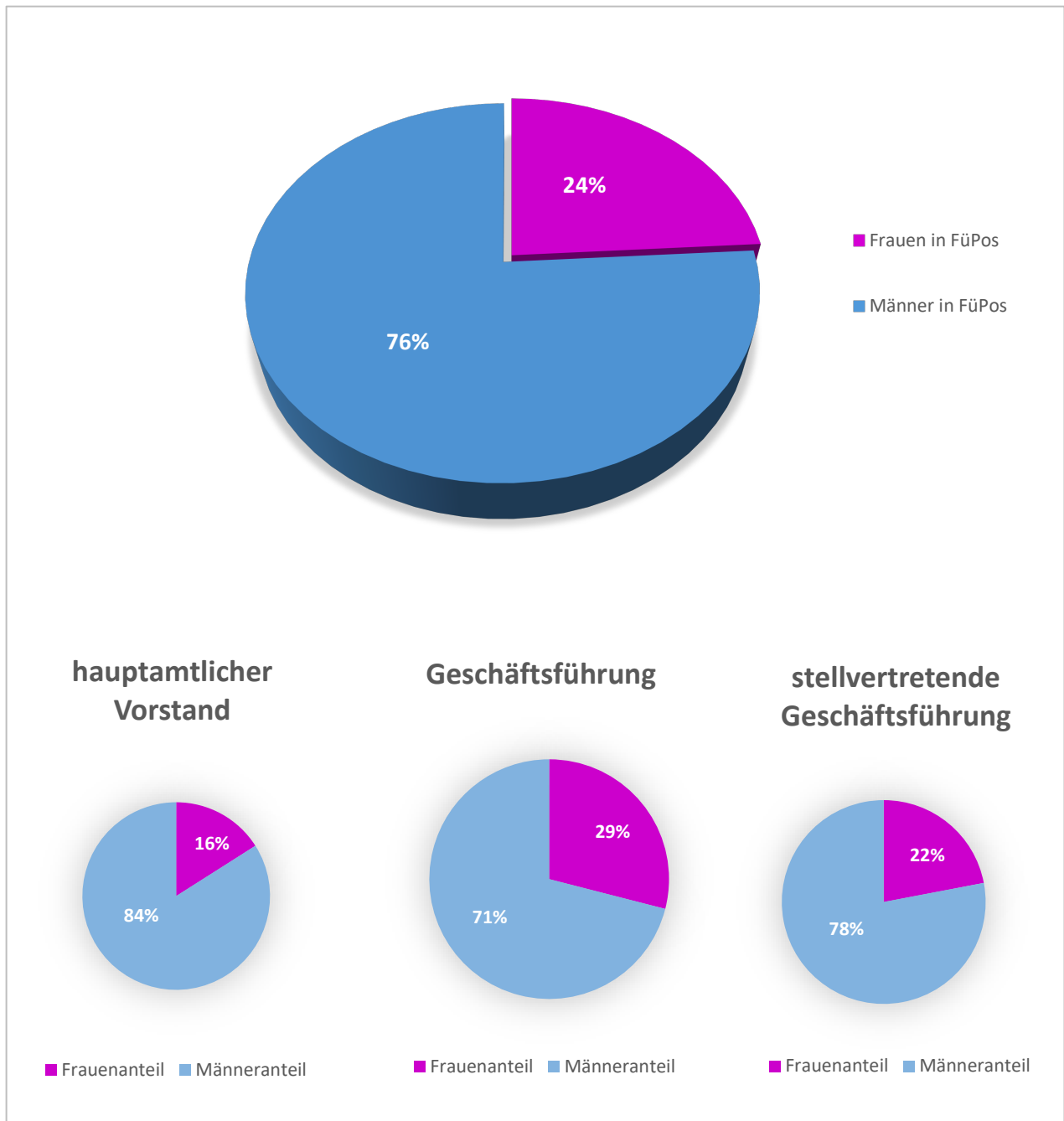
Im Vergleich zu den Beschäftigten ergibt sich somit ein genau umgekehrtes Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteil.

Abbildung 118 Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger

Die Führungspositionen verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

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

Abbildung 119 Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stellvertretende Geschäftsführung

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

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

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

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

Abbildung 120 Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben beim hauptamtlichen Vorstand

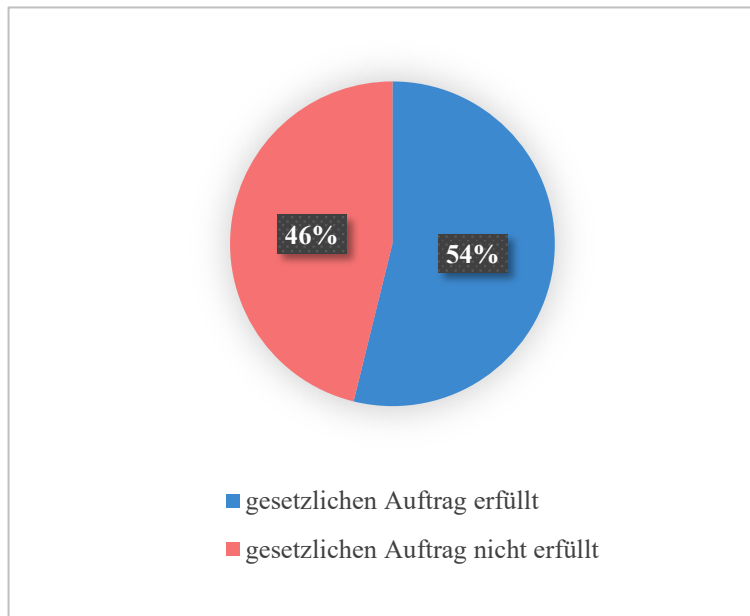
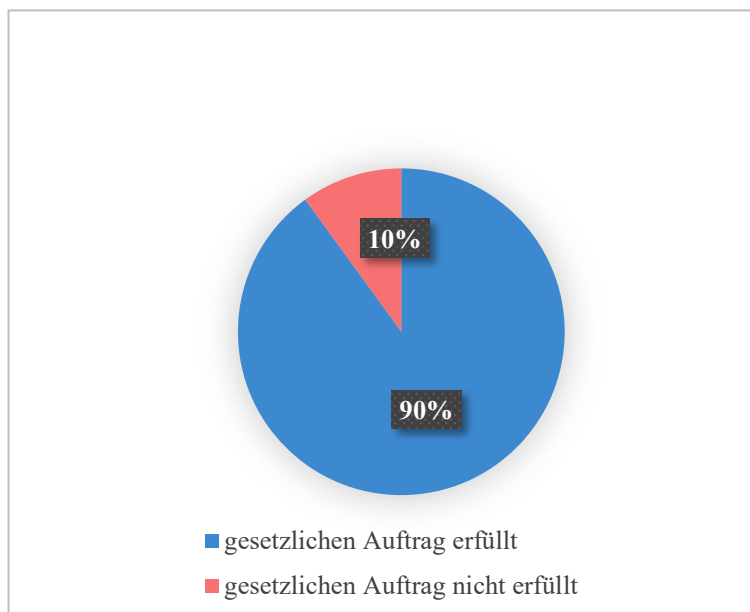


Abbildung 121 Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in der Geschäftsführung



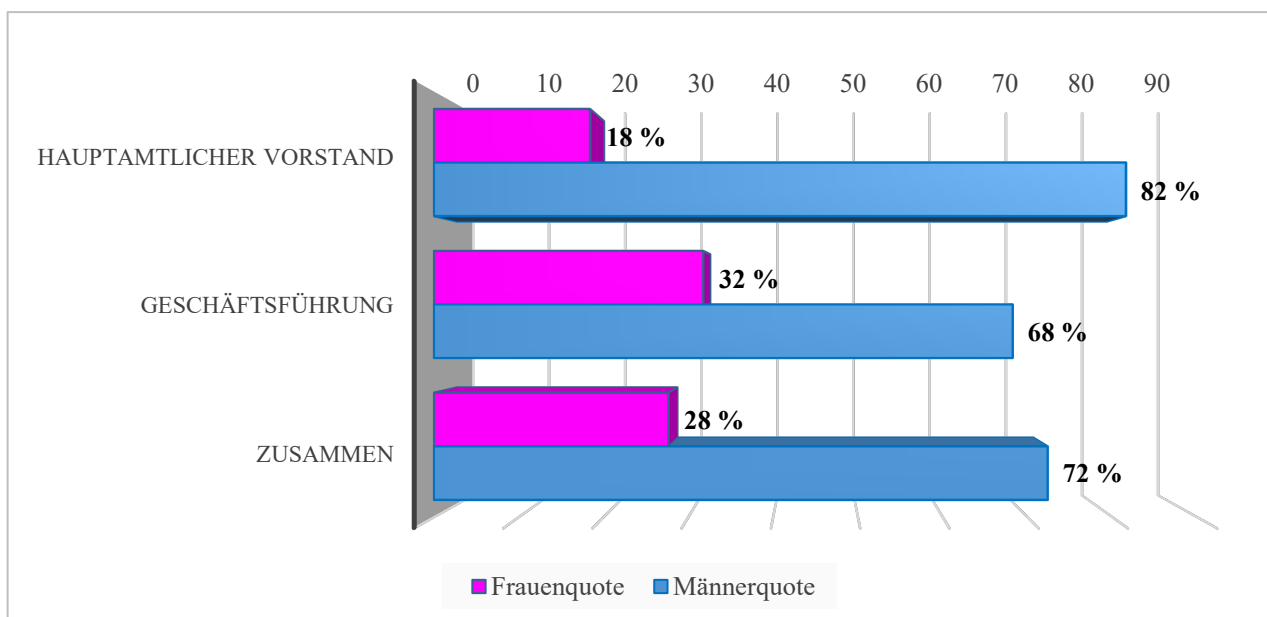
Außerdem ist zu erkennen, dass bei der paritätischen Besetzung der hauptamtliche Vorsitz in den Vordergrund rückt. Hier sind vier Sozialversicherungsträger paritätisch besetzt. Anders dagegen im Geschäftsbereich mit nur einem Träger.

- In dem Bereich der Frauenquote unterhalb von 50 Prozent zeigten beide Sektoren die gleichen niedrigen Frauenquoten von 17 Prozent bis 33 Prozent.
- Nur in der Geschäftsführungsebene konnten drei Träger mit einer Frauenquote von 67 Prozent punkten. Sie stellen damit eine Ausnahme dar.

Eine Darstellung der Frauenquote der einzelnen Bereiche ab einem mehrköpfigen Vorstand ergibt:

- hauptamtlicher Vorstand: 18 Prozent
- Geschäftsführungsebene: 32 Prozent
- Insgesamt ergibt sich aus beiden Sektoren (hauptamtlicher Vorstand und Geschäftsführung) zusammen eine Frauenquote von 28 Prozent.

Abbildung 122 Frauenquote im mehrköpfigen Vorstand im hauptamtlichen Vorstand und in der Geschäftsführung



Vergleich mit bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern

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

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

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

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

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

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

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

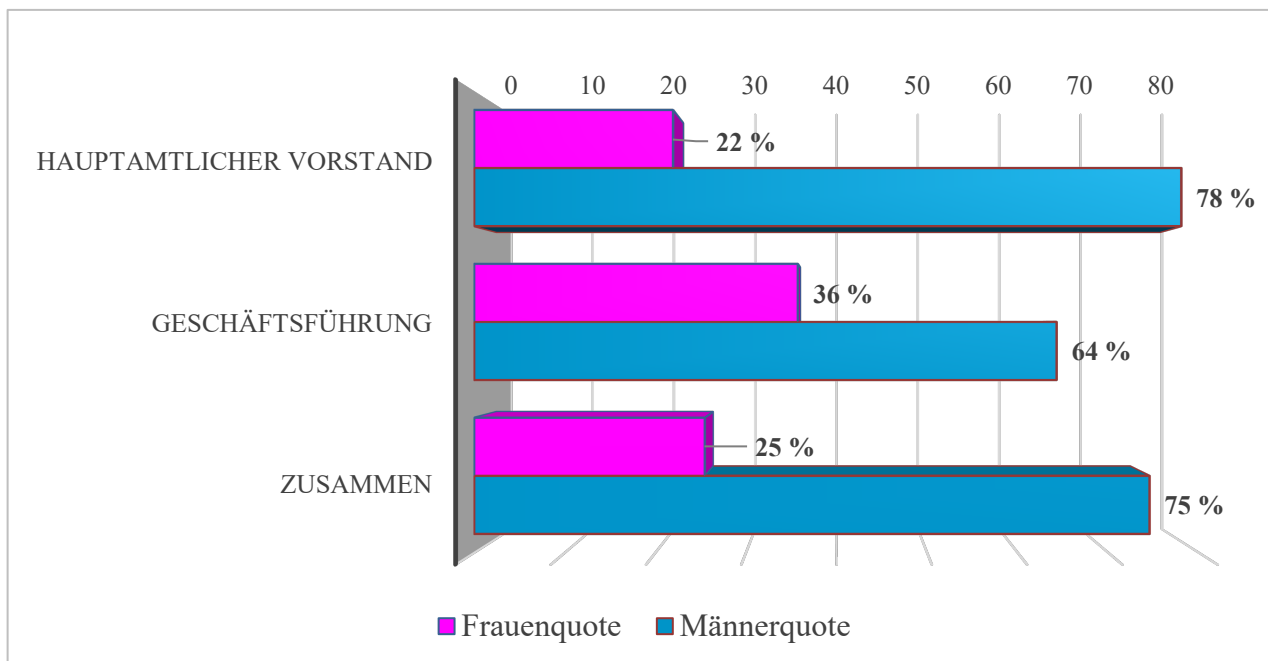
Bei sieben bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus einer Person. In allen sieben Fällen handelt es sich hierbei um Männer.

Frauenquote der einzelnen Bereiche ab einem mehrköpfigen Vorstand

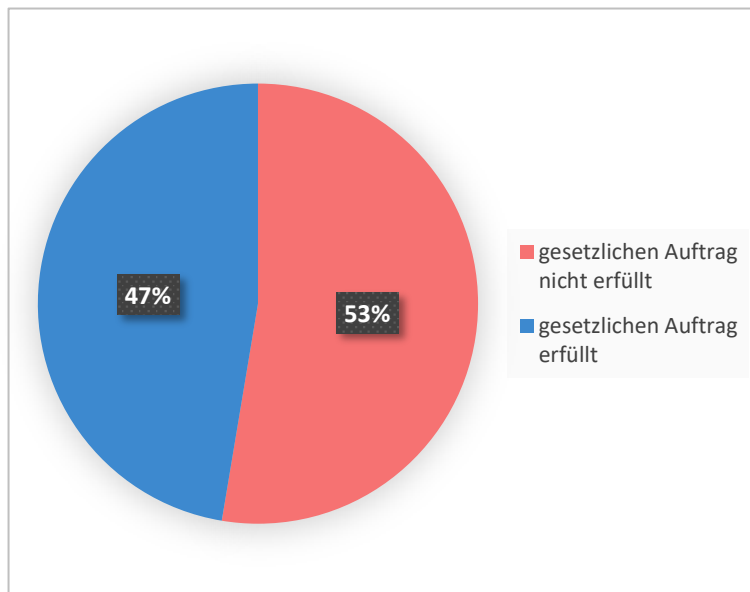
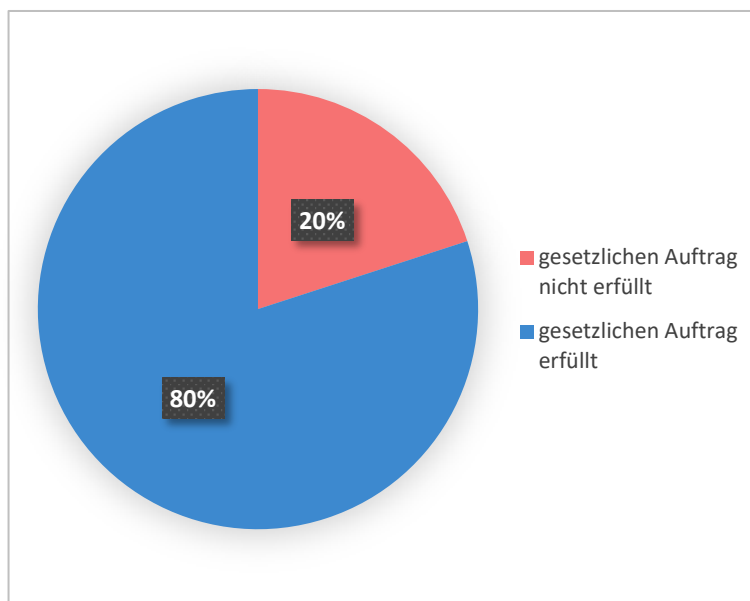
- hauptamtlicher Vorstand: 22 Prozent
- Geschäftsführungsebene: 36 Prozent

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

Abbildung 123 Frauenquote ab mehrköpfigen Vorstand bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern



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

Abbildung 124 Einhaltung gesetzlicher Vorgaben beim hauptamtlichen Vorstand**Abbildung 125** Einhaltung gesetzlicher Vorgaben in der Geschäftsführung

Ein Blick in die Bereiche Krankenversicherung (hierunter fallen Innungskrankenkassen sowie bundesweit geöffnete Ersatzkassen und bundesweit geöffnete Betriebskrankenkassen), Unfallversicherung sowie Deutsche Rentenversicherung Bund zeigt, dass in allen Teilbereichen Frauen sowohl in den hauptamtlichen Vorständen als auch in der Geschäftsführung dieser Träger deutlich unterrepräsentiert sind.

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

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

Bei diesen 20 Krankenkassen handelt es sich um sieben Innungs- und Ersatzkassen sowie 13 Betriebskrankenkassen. Drei Ersatzkassen haben einen 3-köpfigen Vorstand, der in allen drei Fällen aus einer Frau und zwei

Männern besteht. Die übrigen 17 Innungs-, Ersatz- und Betriebskrankenkassen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, haben einen zweiköpfigen Vorstand. Insgesamt zehn dieser Krankenkassen verstoßen gegen das Mindestbeteiligungsgebot, da ihr 2-köpfiger Vorstand mit zwei Männern besetzt ist.

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

Im Sektor Unfallversicherung ergibt sich folgendes Gesamt: Der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt insgesamt betrachtet bei 18,75 Prozent. Die Mehrzahl der Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ist männlich dominiert. Lediglich die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft hat in ihrer 3-köpfigen Geschäftsführung zwei Frauen.

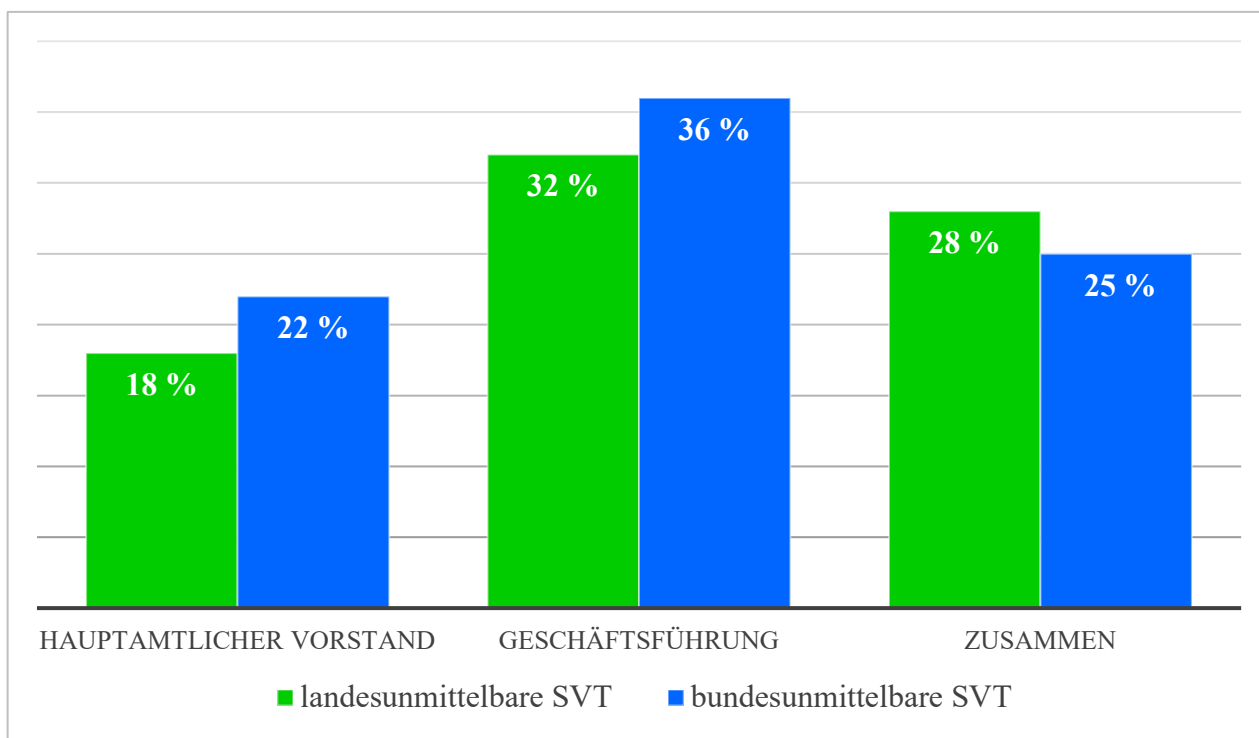
Betrachtet man im Vergleich dazu alle bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger insgesamt, beträgt die Frauenquote an den hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern 23 Prozent.

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

Bei den Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften ergibt sich ein vergleichbareres Ergebnis. Von insgesamt zehn Berufsgenossenschaften hat nur eine Berufsgenossenschaft in ihrer dreiköpfigen Geschäftsführung zwei Frauen und einen Mann. Alle übrigen Berufsgenossenschaften haben entweder keine Frau in ihrer Geschäftsführung oder höchstens eine.

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger vs. bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Abbildung 126 Vergleich Frauenquote ab mehrköpfigen Vorstand landesunmittelbare vs. bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger



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

Zusammenfassung

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils an den Führungspositionen bei den landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern zeigt, dass Frauen sowohl im hauptamtlichen Vorstand als auch in der Geschäftsführung unterrepräsentiert sind. So ist beispielsweise bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil an den Beschäftigten mit 73 Prozent wesentlich höher als der Frauenanteil an den Führungspositionen mit 24 Prozent. Bei den Männern ist das Verhältnis dementsprechend genau umgekehrt.

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

Anhang 2: Gleichstellungsindex 2022

GLEICHSTELLUNGS- INDEX 2022

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



2023

Statistisches Bundesamt

Autor

Christian Meißner

Unter Mitarbeit von

Alexandra Nitze
Jens Schneiderle

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

www.destatis.de

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

Zentraler Auskunftsdienst:
Tel. +49 611 75 2405

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Kontakt für inhaltliche Fragen:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/kontakt
Tel. +49 30 201 791 30

Erschienen am 07. März 2023

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

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Zeichenerklärung und Abkürzungen | 4 |
| Einleitung | 5 |
| Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2022 | 6 |
| Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg | 6 |
| Frauenanteil an Führungspositionen | 6 |
| Frauen in verschiedenen Führungspositionen | 8 |
| Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen | 10 |
| Vergleich der Ergebnisse 2022 zu denen des Vorjahres | 12 |
| Anhangstabellen | 14 |
| Tabelle 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022 | 14 |
| Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2022 | 15 |
| Tabelle 3 Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2022 | 16 |
| Tabelle 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2021 und 30.06.2022 | 17 |

Abkürzungsverzeichnis

Oberste Bundesbehörden

| | |
|--------|--|
| AA | Auswärtiges Amt |
| BBk | Zentrale der Deutschen Bundesbank |
| BfDI | Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit |
| BKAmt | Bundeskanzleramt |
| BKM | Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BMDV | Bundesministerium für Digitales und Verkehr |
| BMEL | Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft |
| BMF | Bundesministerium der Finanzen |
| BMFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| BMG | Bundesministerium für Gesundheit |
| BMI | Bundesministerium des Innern und für Heimat |
| BMJ | Bundesministerium der Justiz |
| BMUV | Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz |
| BMVg | Bundesministerium der Verteidigung |
| BMWK | Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz |
| BMWSB | Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen |
| BMZ | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| BPA | Presse- und Informationsamt der Bundesregierung |
| BPrA | Bundespräsidialamt |
| BR | Sekretariat des Bundesrates |
| BRH | Bundesrechnungshof |
| BT | Bundestagsverwaltung |
| BVerfG | Bundesverfassungsgericht |
| UKRat | Unabhängiger Kontrollrat |

Sonstige Abkürzungen

| | |
|-----------|---|
| BGBL. | Bundesgesetzblatt |
| BGleiG | Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) vom 24. April 2015 (BGBL. I Seite 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBL. I Seite 3311) |
| BT-Ds. | Bundestagsdrucksache |
| FüPoG II | Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionengesetz) vom 7. August 2021 (BGBL. I Seite 3311) |
| GleiStatV | Gleichstellungsstatistikverordnung |

Zeichenerklärung

| | |
|---|---|
| – | = nichts vorhanden |
| / | = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug |
| % | = Prozent |

Einleitung

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) vom 24. April 2015 (BGBl. I Seite 642, 643) sah erstmals die regelmäßige Erstellung eines Gleichstellungsindex vor. Dieses Instrument zur Messung des Fortschritts bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden wird mit dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionengesetz – FüPoG II) vom 7. August 2021 (BGBl. I Seite 3311) fortgeführt. Der Gleichstellungsindex ist jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bundesamt zu erstellen und auf dessen Internetseite zu veröffentlichen.

Das FüPoG II hat im BGleIG auch für die obersten Bundesbehörden das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen bis Ende 2025 gesetzlich verankert. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet „annähernde numerische Gleichheit“ (§ 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleIG einschließlich Gesetzesbegründung, BT-Ds. 19/26689, Seite 64). Der Gleichstellungsindex bildet den Stand zum 30. Juni 2022 ab und ist mit den Erhebungen zu den Folgejahren die Basis für die Beurteilung der Fortschritte beziehungsweise Handlungsbedarfe in Bezug auf die Zielerreichung.

In jeder obersten Bundesbehörde wurde zum oben genannten Stichtag die Zahl aller beschäftigten Frauen und Männer erhoben, zusätzlich differenziert nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung, sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Darüber hinaus war der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben. Soweit hierüber Informationen vorliegen, wurde unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erstmals auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst.

Zu den obersten Bundesbehörden gehörten zu diesem Stichtag neben den 15 Bundesministerien auch das Bundespräsidialamt, die Bundestagsverwaltung, das Sekretariat des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, der Bundesrechnungshof, das Bundeskanzleramt, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationssicherheit, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Für das Auswärtige Amt wurden neben der Zentrale auch die Auslandsvertretungen in die Betrachtung einbezogen. Ebenfalls zu den obersten Bundesbehörden zählt die Zentrale der Deutschen Bundesbank, die aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Führungspositionen, im Rahmen der Berichterstattung nachrichtlich angeführt wird. Eine Übersicht über die nachfolgend verwendeten Behördenbezeichnungen gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis. Der als oberste Bundesbehörde eingerichtete Unabhängige Kontrollrat befand sich zum Stichtag 30. Juni 2022 noch personell im Aufbau und wird daher erst beim Gleichstellungsindex 2023 einbezogen.

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

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2022

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2022 auf insgesamt 32 227 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit 17 680 weiblichen Beschäftigten beziehungsweise 55 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 73 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 67 % und dem BMG mit 65 %. Nur drei der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 42 % und das BMVg sowie das AA mit jeweils 49 %. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 %. Keine der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk meldeten Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“.

Bei den vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 57 %. Der Anteil lag somit um zwei Prozentpunkte leicht über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei neun der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Das BMWSB verzeichnete im oben genannten Zeitraum keine beruflichen Aufstiege bei den weiblichen Beschäftigten (53 %). Die nächstgrößere Abweichung ergab sich für das BR, bei welchem der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (43 %) um 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen im BMDV (66 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung mit zwölf Prozentpunkten und bei der BKM (71 %) mit elf Prozentpunkten. Mit einem Anteil von 79 % wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreitungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend im BVerfG mit 75 % und bei der BKM mit 71 %. Fünf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk wiesen bei den beruflichen Aufstiegen einen Frauenanteil von unter 50 % auf.

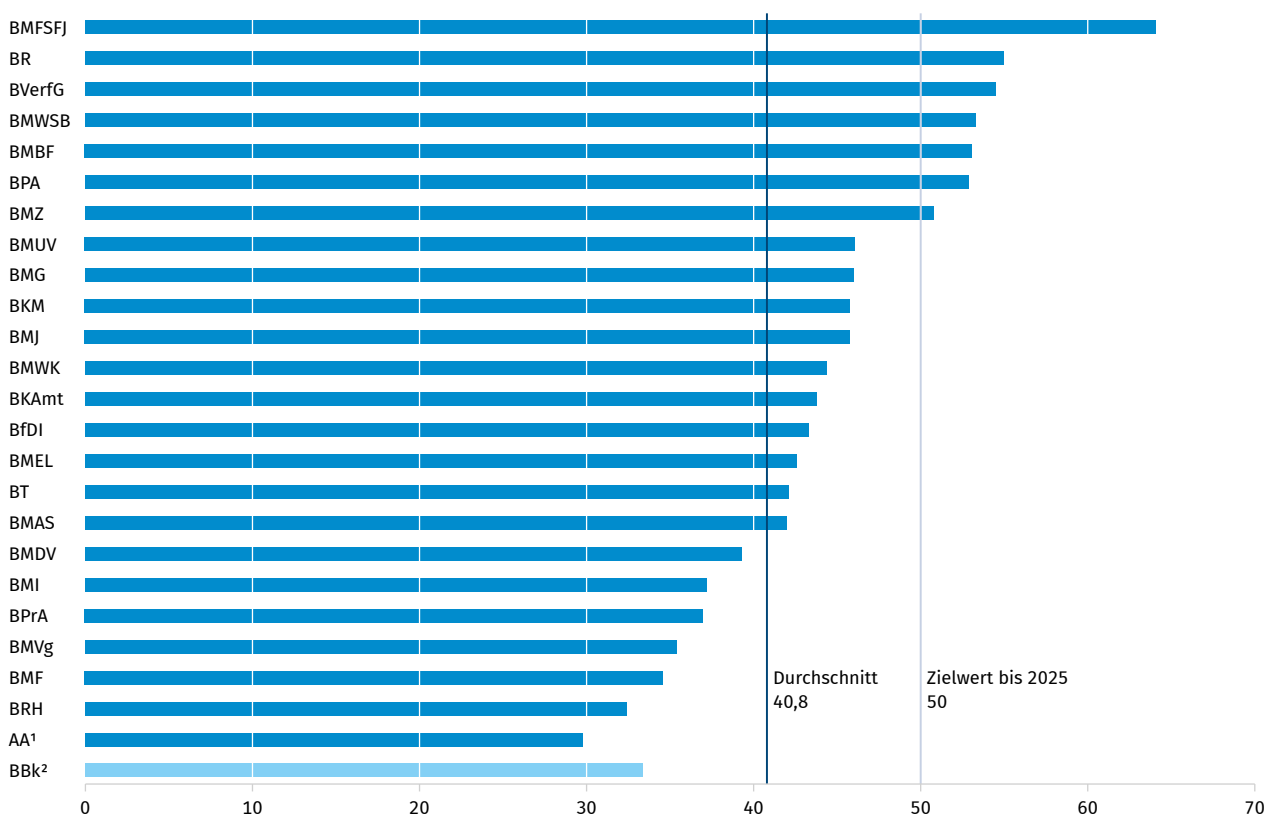
Frauenanteil an Führungspositionen

Eine zentrale Frage der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Führungspositionen vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. Insgesamt, das heißt zunächst unabhängig von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30. Juni 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 12 420 Personen beschäftigt, von denen 49 % weiblich waren. In 22 der 24 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich im BPA lagen beide Anteile mit 60 % gleich auf, im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 58 % den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um einen Prozentpunkt. 12 der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH sowie beim AA mit jeweils 38 %. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahmen hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 72 % ein, mit Abstand gefolgt vom BMG mit 61 % und dem BPA mit 60 %. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigte die BKM mit einem Anteil von 59 %, das BMZ sowie das BMEL mit jeweils 58 %. Hinzu kommen das BMUV und das BMBF mit jeweils 57 %. Das BMI erreichte ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern.

In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungssämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungssämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Mit Führungspositionen betraut waren zum 30. Juni 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 3 451 Beschäftigte, 41 % davon waren Frauen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen sieben der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Unter dem Durchschnitt lagen das AA mit 30 %, der BRH mit 32 %, das BMF sowie das BMVg mit jeweils 35 % und das BPrA sowie das BMI mit jeweils 37 % und das BMDV mit 39 %. Leicht über dem Durchschnitt lagen etwa das BMAS sowie die BT mit jeweils 42 % und das BMEL sowie der BfDI mit jeweils 43 %. Deutlich über dem Durchschnitt lag das BMFSFJ mit 64 % als Bundesbehörde mit dem höchsten Frauenanteil an Führungspositionen. Insgesamt beschäftigten 17 der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

Abbildung 1
Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2022
 in %



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

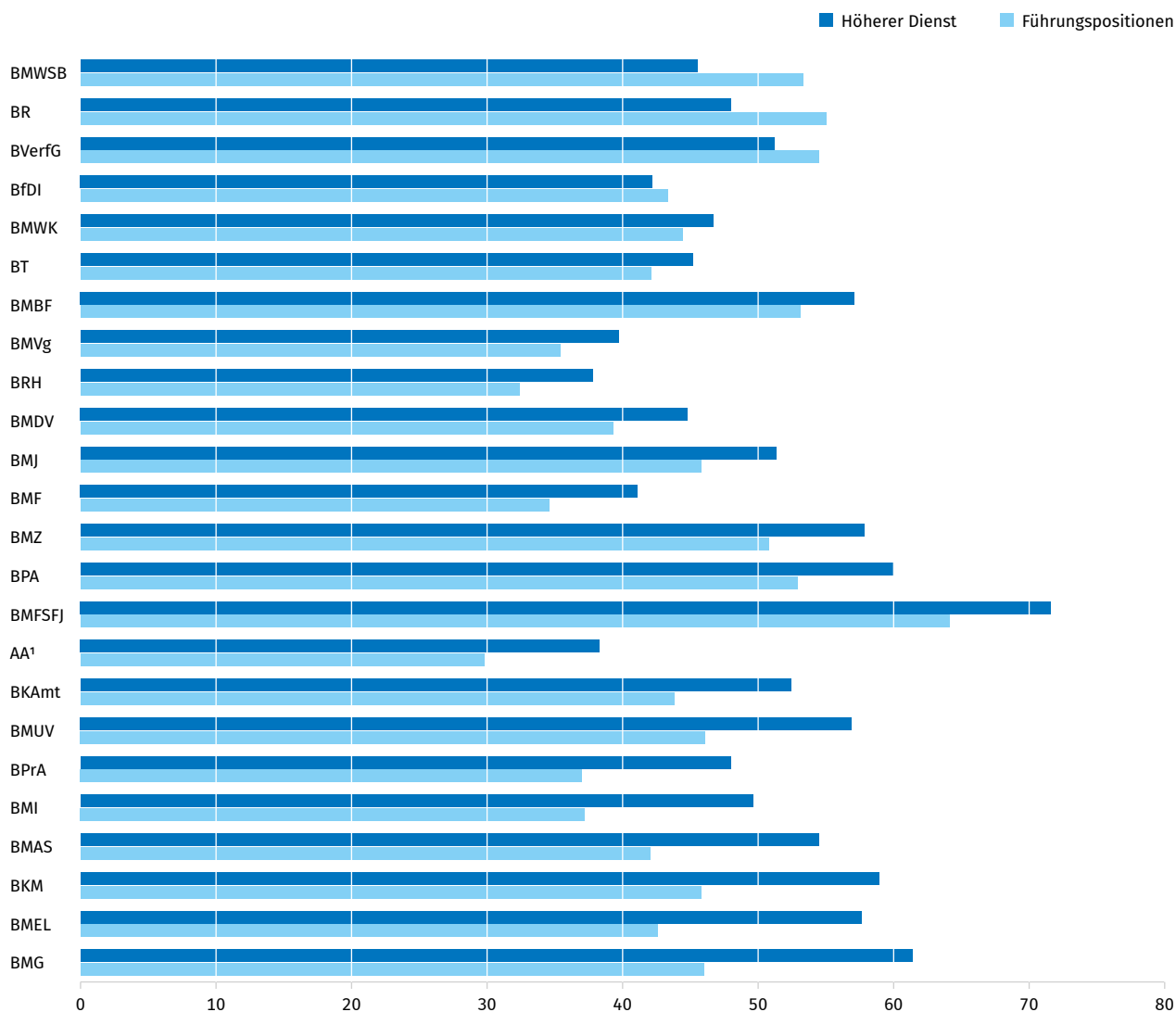
² Beschäftigte in Führungspositionen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes.

In der BBk werden mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neben Beschäftigten des höheren Dienstes auch Beschäftigte der Laufbahngruppen sowohl des gehobenen als auch des mittleren Dienstes betraut. Insgesamt betrug hier der Frauenanteil an Führungspositionen 33 %.

Der Anteil der Frauen an allen Führungspositionen im höheren Dienst lag bei dem Großteil der obersten Bundesbehörden unter dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe, welche zugleich eine wichtige Auswahlgrundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. So fielen etwa die Abstände beim BMG sowie dem BMEL mit jeweils 15 Prozentpunkten und bei der BKM sowie dem BMAS mit jeweils 13 Prozentpunkten besonders groß aus. Ausnahmen bildeten hingegen das BMWSB, das BR, das BVerfG und der BfDI. Es besteht damit insgesamt weiterhin Verbesserungsbedarf, wenn das Ziel FüPo 2025, also die gleichberechtigte Teilhabe an allen Führungspositionen bis Ende 2025, erreicht werden soll.

Abbildung 2

Frauenanteil im höheren Dienst und an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2022
in %



Ohne BBk

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

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Vereinzelt zeigte sich, dass der Frauenanteil mit steigender Führungsebene abnahm. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 42 %. Hierbei wurden erstmalig Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben. Damit soll eine realistische Darstellung gewährleistet werden. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen lag bei 35 % sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren bei 40 %. Für die Staatssekretärebene wurde ein Frauenanteil von 46 % erreicht.

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

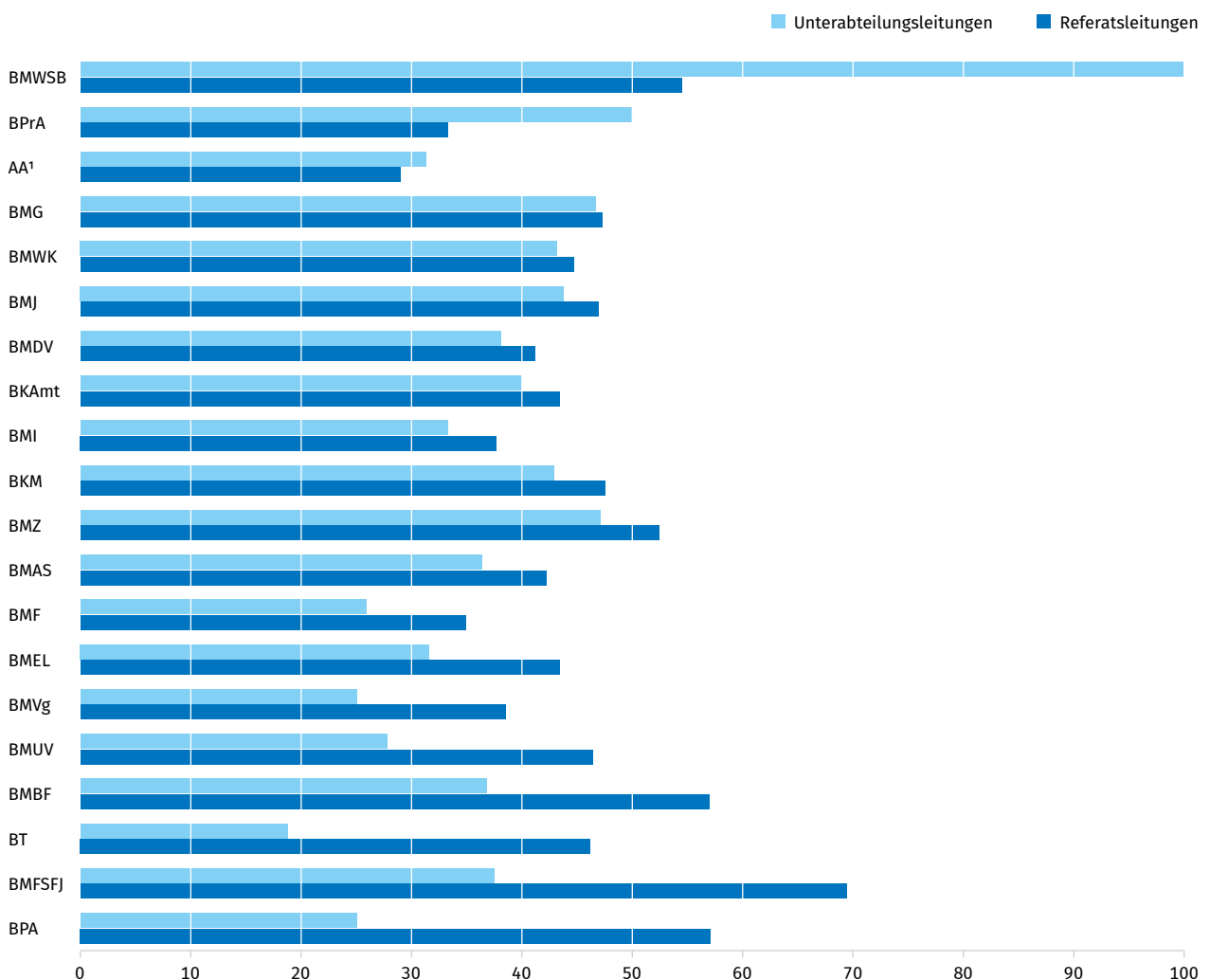
deren Gesamtbeschäftigung aufwiesen. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BPA sowie das BMBF mit jeweils 57 %, das BMWSB mit 55 % und das BMZ mit 52 %. Den geringsten Frauenanteil wies hier das AA mit 29 % auf, ohne Berücksichtigung der Führungspositionen des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

Abbildung 3 zeigt die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen. Es zeichnete sich ein sehr heterogenes Bild ab. Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen ist somit kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen. Die größten Diskrepanzen wurden im BPA und im BMFSFJ mit jeweils 32 Prozentpunkten sowie in der BT mit 27 Prozentpunkten deutlich.

Im BMWSB wurden die Unterabteilungsleitungen ausschließlich von Frauen besetzt, im BPrA belief sich ihr Anteil auf 50 %. Die übrigen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) wiesen hingegen einen geringeren Anteil von Frauen als Männern an Unterabteilungsleitungen auf. Die geringsten Anteile von Frauen bei den Unterabteilungsleitungen hatten die BT mit 19 %, das BPA und das BMVg mit jeweils 25 % und das BMF mit 26 %.

Abbildung 3

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



Ohne BBk

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

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

Hinsichtlich der übrigen Leitungsfunktionen zeichneten sich das BMUV, der BfDI, das BPA, das BKAm und das BMF durch einen höheren Frauenanteil bei der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren aus: Beim BMUV belief sich der Frauenanteil an Abteilungsleitungen auf 78 %, beim BfDI auf 75 %, beim BPA auf 71 %, beim BKAm auf 63 % und beim BMF auf 55 %. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurden im BMWSB, im BMWK und im BMEL erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BRH sowie im BMDV mit jeweils 18 %. Bei der BKM und im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt. Auf Staatssekretärebene fanden sich in 15 der 21 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BMBF, im BMFSFJ, im BMJ, im BPrA sowie im BR war die beamtete Staatssekretärebene vollständig mit Frauen besetzt und im AA und im BMAS zu jeweils zwei Dritteln. Im BMVg, BMUV und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 %, im BMI sowie im BMDV jeweils ein Drittel und im BMF sowie im BMWK jeweils ein Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

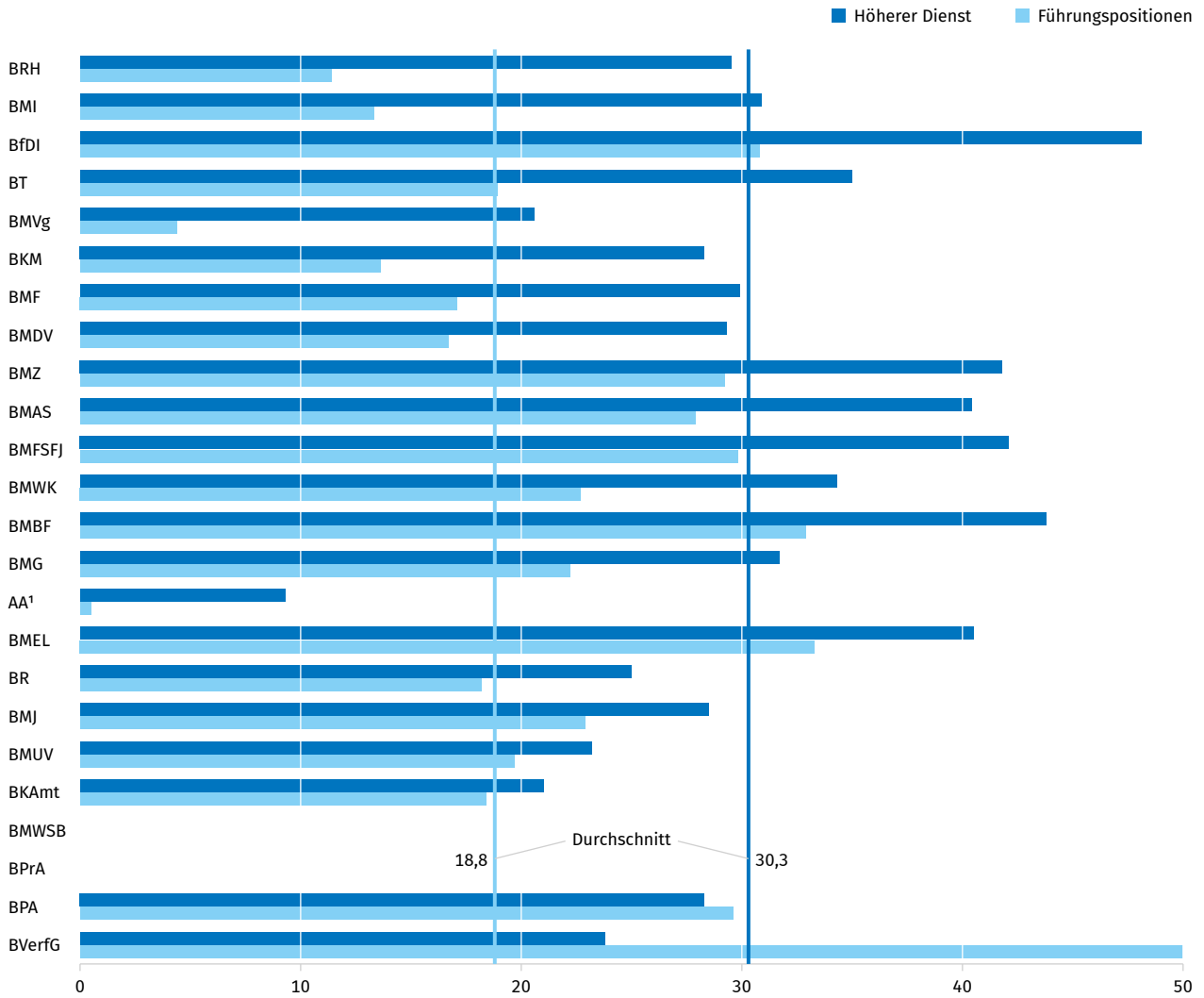
Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleig allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 946 Personen beziehungsweise 18 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 80 %. Bei Betrachtung der 897 aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (3 % der Beschäftigten insgesamt), zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 76 % waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 97 % die Betreuung von Kindern als Grund dafür an, und nur zu 3 % die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich 2 377 zum 30. Juni 2022 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Das waren 19 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 30 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 8 %. Mit einem Anteil von 77 % übten hier erheblich mehr Frauen als Männer ihre Beschäftigung in Teilzeit aus. Beurlaubt oder freigestellt aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben waren im höheren Dienst 4 % der Frauen und nur 2 % der Männer.

Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2022 gerade einmal 361 beziehungsweise 10 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 73 % mehrheitlich Frauen, die eine Führungsposition in Teilzeit ausübten. Während sich 19 % der Frauen in Führungspositionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 5 %. Wie auch mit der Gegenüberstellung in Abbildung 4 am Beispiel der Frauenanteile für die einzelnen obersten Bundesbehörden (ohne BBk) dargestellt, nimmt im höheren Dienst der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab. Auf Ebene der Referatsleitungen waren es noch 22 % Frauen (Männer: 5 %), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 6 % Frauen (Männer: 3 %), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. 3 % der Abteilungsleiterinnen einschließlich Direktorinnen war in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle Abteilungsleiter und Direktoren in Vollzeit arbeiteten. In der darüber liegenden Führungsebene der Staatssekretärinnen und -sekretäre befanden sich weder Frauen noch Männer in Teilzeit.

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

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



Ohne BBk

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

Vergleich der Ergebnisse 2022 zu denen des Vorjahres

Mit Errichtung des BMWSB im Dezember 2021 erhöhte sich die Zahl der obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf 24. Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren in diesen 24 obersten Bundesbehörden 32 227 Beschäftigte tätig. Das waren 502 Personen oder 2 % mehr als ein Jahr zuvor. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) erreichte mit 55 % das Niveau des Vorjahres. Ein höheres Niveau erreichte der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) bei den beruflichen Aufstiegen, so dass in der Gesamtbetrachtung weiterhin keine Benachteiligung zu erkennen ist. Der Frauenanteil bei den beruflichen Aufstiegen wuchs gegenüber dem Vorjahr um etwas mehr als einen Prozentpunkt auf 57 %.

Weitere Fortschritte in der Gleichstellung zeigt der Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um fast einen Prozentpunkt auf 49 %. In 12 von 23 obersten Bundesbehörden (ohne BBk und BMWSB) überstieg der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert. Einen deutlichen Zuwachs um fast fünf Prozentpunkte auf 60 % erfuhr dabei vor allem das BPA. Während das BMI mit einer Erhöhung um zweieinhalb Prozentpunkte ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst erzielte, konnte dies im BR durch einen Rückgang des Frauenanteils im höheren Dienst um 2 Prozentpunkte auf 48 % knapp nicht mehr erreicht werden. Auch im BPrA sank der Frauenanteil im höheren Dienst auf unter 50 %, wodurch sich die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk und unter Berücksichtigung des BMWSB von zehn auf 13 Behörden erhöhte, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren.

Nach wie vor lag der Anteil von Frauen des höheren Dienstes an Führungspositionen bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2022 insgesamt deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe insgesamt. Dennoch waren weiterhin sukzessive Fortschritte erkennbar. So stieg der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um zwei Prozentpunkte auf 41 %, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. In 19 der 23 obersten Bundesbehörden (ohne BMWSB) sowie bei der BBk erhöhte sich der Frauenanteil an Führungspositionen, allen voran beim BPA um acht Prozentpunkte auf 53 %. Daneben erreichten ebenfalls das BMBF und das BMZ mit einer Steigerung um jeweils vier Prozentpunkte auf 53 % und 51 % einen höheren Frauenanteil an Führungspositionen, ebenso das neu errichtete BMWSB mit 53 %. Neben dem BMFSFJ, dem BR und dem BVerfG waren es gegenüber dem Vorjahr nun vier weitere und somit sieben oberste Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil an Führungspositionen. Weitgehend auf dem Vorjahresniveau verblieb der Anteil der Frauen an Führungspositionen hingegen im BVerfG mit 55 % und im BMAS mit weiterhin 42 %. Rückgänge um drei Prozentpunkte waren beim BPrA auf 37 % sowie um jeweils einen Prozentpunkt beim BMJ auf 46 % und bei der BT auf 42 % zu verzeichnen. Werden die obersten Bundesbehörden einzeln betrachtet, ist in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) auf den unteren Führungsebenen die Gleichstellung vorangekommen, dennoch bestehen weiterhin Ungleichgewichte.

Der Frauenanteil an Referatsleitungen stieg insgesamt um etwa eineinhalb Prozentpunkte auf 42 % an, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA, während der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen mit 35 % auf dem Wert des Vorjahres stagnierte. Bestand zwischen den Frauenanteilen in diesen beiden Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch eine Diskrepanz von fünf Prozentpunkten, erhöhte sie sich im Berichtsjahr auf sieben Prozentpunkte. Nur noch das BPrA und das AA wiesen zum 30. Juni 2022 einen höheren Anteil von Frauen in der Führungsebene der Unterabteilungsleitungen als im Vorjahr auf. Bei dem BfDI, dem BMI, dem BMDV sowie dem BMWK kehrte sich das Verhältnis hingegen um.

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

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

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

Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2022

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

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

2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

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

4 Lesehilfen:

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

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

Tabelle 2
Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2022

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

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

2 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 18 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 16 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 80 % Frauen.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 30 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 20 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 20 % Männer.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 8 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2022 waren von allen Männern in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 5 % in Teilzeit beschäftigt.

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

Tabelle 3

Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2022

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

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

2 Lesehilfen:

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

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

Tabelle 4

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

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

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

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

