

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abkürzungsverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis.....	9
Tabellenverzeichnis.....	15
A) Einleitung und Zusammenfassung.....	20
I. Einleitung	20
II. Zusammenfassung.....	24
1. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft	25
2. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Bundesunternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes	31
3. Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst – Oberste Bundesbehörden und der nachgeordnete Bereich	31
4. Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz	34
5. Teilhabe von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung	35

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 15. Oktober 2025 gemäß Artikel 26 Absatz 1 des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

B)	Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Anwendungsbereich des FöPoG	36
I.	Ergebnisse	36
II.	Umsetzung des Gesetzes	39
1.	Sachlich-persönlicher Anwendungsbereich des privatrechtlichen Teils des FöPoG und FöPoG II	39
2.	Aufsichtsrat	40
a.	Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern	40
b.	Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat	41
c.	Beachtung des Verschlechterungsverbots	43
3.	Vorstand	44
a.	Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern	44
b.	Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand	45
c.	Beachtung des Verschlechterungsverbots	49
d.	Mindestbeteiligungsgebot bei Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	50
4.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	51
a.	Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern.....	51
b.	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	52
c.	Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	54
5.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	54
a.	Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern.....	54
b.	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	55
c.	Status quo der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	57
6.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen.....	57
a.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat	57
b.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand.....	58
c.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	59
d.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	60
7.	Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null	61
a.	Inhalte der Begründungen bei Zielgröße Null.....	65
b.	Methodische Besonderheit der Begründungen zu den ermittelten Zielgrößen Null.....	65
8.	Betrachtung nur börsennotierter Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	66
a.	Aufsichtsrat	66

a)	Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern	66
b)	Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat	67
c)	Beachtung des Verschlechterungsverbots	69
b.	Vorstand	70
a)	Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern	70
b)	Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand	71
c)	Beachtung des Verschlechterungsverbots	74
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	75
a)	Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern	75
b)	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	76
c)	Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	78
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	78
a)	Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern	78
b)	Zielgrößen für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	79
c)	Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	81
e.	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen	81
a)	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat	81
b)	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand	81
c)	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	82
d)	Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	83
f.	Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null	84
III.	Struktur der betrachteten Unternehmen	87
1.	Branchen	87
a.	Aufsichtsrat	87
b.	Vorstand	88
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	89
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	90
2.	Beschäftigte	91
a.	Aufsichtsrat	91
b.	Vorstand	92
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	93
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	95
3.	Umsatzerlöse	96
a.	Aufsichtsrat	96

b.	Vorstand	97
c.	Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.....	98
d.	Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	99
IV.	Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022.....	100
1.	Aufsichtsrat	103
a.	Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	103
b.	Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich	104
c.	Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	107
d.	Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	108
e.	Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen	109
f.	Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen.....	111
g.	Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	112
h.	Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen.....	113
2.	Vorstand	114
a.	Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	114
b.	Vorstand im Ost-West-Vergleich.....	115
c.	Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	116
d.	Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	118
e.	Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen	119
f.	Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen.....	120
g.	Vorstand bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen ..	121
h.	Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen	122
3.	Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat	123
a.	Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen..	123
b.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	125
c.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	127
d.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen .	129
e.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	131
f.	Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen ..	133
4.	Vergleich der Zielgrößen im Vorstand.....	135
a.	Zielgrößen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen.....	135

b.	Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	137
c.	Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	139
d.	Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen	141
e.	Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen	143
f.	Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145
g.	Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen	147
5.	Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands	149
V.	Methodische Grundlagen	153
1.	Zusammenfassung	153
2.	Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik	154
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	157
d.	Identifizierung der Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 und 3 AktG unterliegen	158
e.	Identifizierung der Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot gemäß § 76 Aktiengesetz Abs. (3a) 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.	Daten zu den obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2024)	163
IV.	Daten aus dem nachgeordneten Bereich - ergänzendes Monitoring zum Ziel FüPo 2025	168
V.	Fazit: Erreichbarkeit des Ziels FüPo 2025 für die Bundesverwaltung	171
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.....	176
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	178
VI.	Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31.12.2016.....	180
VII.	Bezug der Vorgabe des BGremBG zur Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen.....	181
VIII.	Methodik	182
Anhang 1:	Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt)	183
F)	Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung	205
	Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger.....	205
	Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger	207
	Vorstände der Krankenkassen.....	207
	Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften/Unfallversicherung sowie der SVLFG und der DRV KBS	208
	Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund.....	209
	Vorstand der Bundesagentur für Arbeit	209
	Vergleich der landesunmittelbaren und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger	209
	Zusammenfassung.....	210
Anhang 2:	Gleichstellungsindex 2024	211

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppe bei den Beamten
AA	Auswärtiges Amt
a. F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BBk	Zentrale der Deutschen Bundesbank
BfDI	Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes)
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz (Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien)
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMDV	Bundesministerium für Digitales und Verkehr
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BMWSB	Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR	Sekretariat des Bundesrats
BRH	Bundesrechnungshof
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DNS	Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

E	Entgeltgruppe bei den Tarifangestellten
eG	eingetragene Genossenschaft
EU	Europäische Union
f.	folgend
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz)
FüPoG II	Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz)
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz)
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GleiStatV	Gleichstellungsstatistikverordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
i. S.	im Sinne
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
insb.	insbesondere
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
Mio.	Millionen
MitbestErgG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
Montan-MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Montan- Mitbest-ErgG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
Nr.	Nummer
S.	Seite
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Europäische Gesellschaft
sog.	sogenannt
u. a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen	24
Abbildung 2	Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	24
Abbildung 3	Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen	25
Abbildung 4	Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	26
Abbildung 5	Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	26
Abbildung 6	Frauenanteil in Vorständen der betrachteten Unternehmen	27
Abbildung 7	Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	28
Abbildung 8	Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	28
Abbildung 9	Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	29
Abbildung 10	Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	29
Abbildung 11	Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	30
Abbildung 12	Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	30
Abbildung 13	Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	31
Abbildung 14	Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	31
Abbildung 15	Zeitverlauf Steigerung des Anteils von Frauen an Führungspositionen	32
Abbildung 16	Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	36
Abbildung 17	Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	37
Abbildung 18	Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	38
Abbildung 19	Quotale Besetzung in nur mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	38
Abbildung 20	Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	39

Abbildung 21	Aufsichtsrat der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.....	40
Abbildung 22	Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	42
Abbildung 23	Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.....	42
Abbildung 24	Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat für die betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	44
Abbildung 25	Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2022 der betrachteten Unternehmen.....	44
Abbildung 26	Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.....	45
Abbildung 27	Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	46
Abbildung 28	Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022	46
Abbildung 29	Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen	49
Abbildung 30	Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	50
Abbildung 31	Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	50
Abbildung 32	Mindestbeteiligung in Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern	51
Abbildung 33	Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.....	52
Abbildung 34	Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	53
Abbildung 35	Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	53
Abbildung 36	Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.....	55
Abbildung 37	Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	56
Abbildung 38	Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	56
Abbildung 39	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand.....	62

Abbildung 40	Begründungspflicht bei Zielgröße Null im Aufsichtsrat	63
Abbildung 41	Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand	64
Abbildung 42	Begründungspflicht bei Zielgröße Null zweite Ebene unter Vorstand	65
Abbildung 43	Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	66
Abbildung 44	Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	68
Abbildung 45	Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	68
Abbildung 46	Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat für die börsennotierten Unternehmen	70
Abbildung 47	Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	70
Abbildung 48	Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	71
Abbildung 49	Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	72
Abbildung 50	Verschlechterungsverbot im Vorstand der nur börsennotierten Unternehmen	74
Abbildung 51	Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	75
Abbildung 52	Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	75
Abbildung 53	Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	76
Abbildung 54	Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	77
Abbildung 55	Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	78
Abbildung 56	Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	79
Abbildung 57	Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	80
Abbildung 58	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand	85
Abbildung 59	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat	85
Abbildung 60	Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand	86

Abbildung 61	Begründungspflicht bei Zielgröße Null zweite Ebene unter Vorstand.....	87
Abbildung 62	Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022.....	101
Abbildung 63	Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022	102
Abbildung 64	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen	103
Abbildung 65	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	104
Abbildung 66	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen.....	105
Abbildung 67	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	107
Abbildung 68	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	108
Abbildung 69	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	109
Abbildung 70	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen	111
Abbildung 71	Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	112
Abbildung 72	Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen	113
Abbildung 73	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen	114
Abbildung 74	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen	115
Abbildung 75	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen.....	116
Abbildung 76	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	117
Abbildung 77	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	118
Abbildung 78	Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	119
Abbildung 79	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen	120
Abbildung 80	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	121
Abbildung 81	Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen	122
Abbildung 82	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen.....	123

Abbildung 83	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	124
Abbildung 84	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	125
Abbildung 85	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	126
Abbildung 86	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	127
Abbildung 87	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	128
Abbildung 88	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen	129
Abbildung 89	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen	130
Abbildung 90	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen.....	131
Abbildung 91	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	132
Abbildung 92	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen	133
Abbildung 93	Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen	134
Abbildung 94	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen.....	135
Abbildung 95	Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen	136
Abbildung 96	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	137
Abbildung 97	Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	138
Abbildung 98	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	139
Abbildung 99	Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	140
Abbildung 100	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	141
Abbildung 101	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	142
Abbildung 102	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen.....	143
Abbildung 103	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen	144
Abbildung 104	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145

Abbildung 105	Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	146
Abbildung 106	Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen.....	147
Abbildung 107	Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen	148
Abbildung 108	Veröffentlichungsquote des FüPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand.....	149
Abbildung 109	Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand	150
Abbildung 110	Veröffentlichungsquote des FüPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand.....	151
Abbildung 111	Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand	152
Abbildung 112	Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften.....	155
Abbildung 113	Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes.....	159
Abbildung 114	Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024	166
Abbildung 115	Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung am 30. Juni 2024	169
Abbildung 116	Frauenanteil der Beschäftigten mit Führungspositionen der obersten Bundesbehörden und deren nachgeordnetem Bereich am 30. Juni 2024.....	170
Abbildung 117	Entwicklung des Frauenanteils seit dem Stichtag 31. Dezember 20216	181
Abbildung 118	Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger	206
Abbildung 119	Frauenanteile bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern (alle Leitungsorgane)	209
Abbildung 120	Frauenanteile unter Berücksichtigung des Mindestbeteiligungsgebots.....	210

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der weiblichen Vorstandsmitglieder.....	27
Tabelle 2	Anzahl der Unternehmen gegliedert nach der Anzahl der veröffentlichten Zielgrößen.....	28
Tabelle 3	Besetzung aller Ebenen nach Köpfen.....	36
Tabelle 4	Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen.....	37
Tabelle 5	Besetzung aller Ebenen nach Köpfen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	37
Tabelle 6	Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen	38
Tabelle 7	Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen	39
Tabelle 8	Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen.....	41
Tabelle 9	Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken.....	41
Tabelle 10	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	43
Tabelle 11	Vorstandsmitglieder nach Köpfen.....	45
Tabelle 12	Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben.....	47
Tabelle 13	Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	48
Tabelle 14	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	48
Tabelle 15	Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand	52
Tabelle 16	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	54
Tabelle 17	Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand.....	55
Tabelle 18	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	57
Tabelle 19	Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden.....	58
Tabelle 20	Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden.....	59
Tabelle 21	Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit festgelegt wurden.....	60
Tabelle 22	Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden.....	61
Tabelle 23	Begründungspflicht bei Zielgröße Null über alle Relevanzgruppen.....	61

Tabelle 24	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand.....	62
Tabelle 25	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat	63
Tabelle 26	Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand.....	63
Tabelle 27	Begründungspflicht bei Zielgröße zweite Ebene unter Vorstand.....	64
Tabelle 28	Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2023	67
Tabelle 29	Aufsichtsratsmitglieder nach Bänken.....	67
Tabelle 30	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	69
Tabelle 31	Vorstandsmitglieder nach Köpfen.....	71
Tabelle 32	Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben.....	72
Tabelle 33	Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	73
Tabelle 34	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand.....	73
Tabelle 35	Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand.....	76
Tabelle 36	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	77
Tabelle 37	Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand.....	79
Tabelle 38	Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	80
Tabelle 39	Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden.....	81
Tabelle 40	Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden.....	82
Tabelle 41	Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit festgelegt wurden.....	83
Tabelle 42	Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden.....	84
Tabelle 43	Begründungspflicht bei Zielgröße Null über alle Relevanzgruppen.....	84
Tabelle 44	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand.....	85
Tabelle 45	Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat	85
Tabelle 46	Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand.....	86
Tabelle 47	Begründungspflicht bei Zielgröße zweite Ebene unter Vorstand.....	86
Tabelle 48	Branchen für Aufsichtsrat	88
Tabelle 49	Branchen für den Vorstand	89

Tabelle 50	Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	89
Tabelle 51	Branchen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	90
Tabelle 52	Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen.....	92
Tabelle 53	Vorstand und Beschäftigtenklassen	93
Tabelle 54	Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen.....	93
Tabelle 55	Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen.....	95
Tabelle 56	Aufsichtsrat und Umsatzklassen	96
Tabelle 57	Vorstand und Umsatzklassen	97
Tabelle 58	Erste Führungsebene und Umsatzklassen	98
Tabelle 59	Zweite Führungsebene und Umsatzklassen	99
Tabelle 60	Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022.....	101
Tabelle 61	Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022.....	102
Tabelle 62	Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen	102
Tabelle 63	Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen	103
Tabelle 64	Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen.....	105
Tabelle 65	Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen	106
Tabelle 66	Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.....	108
Tabelle 67	Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	109
Tabelle 68	Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	110
Tabelle 69	Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen	112
Tabelle 70	Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	113
Tabelle 71	Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen	113
Tabelle 72	Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen.....	114
Tabelle 73	Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen.....	115
Tabelle 74	Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen.....	116
Tabelle 75	Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen	117
Tabelle 76	Köpfe im Vorstand der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen	118
Tabelle 77	Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen	119

Tabelle 78	Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen	120
Tabelle 79	Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen	121
Tabelle 80	Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen	123
Tabelle 81	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote ..	124
Tabelle 82	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße.....	125
Tabelle 83	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote.....	126
Tabelle 84	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	127
Tabelle 85	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote.....	128
Tabelle 86	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße.....	129
Tabelle 87	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote.....	130
Tabelle 88	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße.....	131
Tabelle 89	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen - Veröffentlichungs-quote	132
Tabelle 90	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße.....	133
Tabelle 91	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote.....	134
Tabelle 92	Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgrößen.....	135
Tabelle 93	Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	136
Tabelle 94	Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße.....	137
Tabelle 95	Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote.....	138
Tabelle 96	Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	139
Tabelle 97	Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote.....	140

Tabelle 98	Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	141
Tabelle 99	Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	142
Tabelle 100	Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	143
Tabelle 101	Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	144
Tabelle 102	Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße	145
Tabelle 103	Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	146
Tabelle 104	Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße	147
Tabelle 105	Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote	148
Tabelle 106	Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße	149
Tabelle 107	Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	150
Tabelle 108	Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße	151
Tabelle 109	Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote	152
Tabelle 110	Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße	153
Tabelle 111	Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen	154
Tabelle 112	Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien	174
Tabelle 113	Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes	175
Tabelle 114	Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien	177
Tabelle 115	Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes	177
Tabelle 116	Übersicht zu allen Institutionen des Bundes	178
Tabelle 117	Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes	178
Tabelle 118	Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes	179

A) Einleitung und Zusammenfassung

I. Einleitung

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

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

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

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

Gesellschaften, die entweder börsennotiert sind oder unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen, müssen Zielgrößen¹ für den Frauenanteil im geschäftsführenden Organ, im Aufsichtsrat (sofern sie nicht bereits die feste Quote zu erfüllen haben) sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des geschäftsführenden Organs festlegen. Zugleich sind die Unternehmen verpflichtet, sich Fristen für die Erreichung der Zielgrößen zu setzen, die bei der erstmaligen Festlegung (spätestens zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen durften. Die darauffolgenden Fristen durften einen Festlegungszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten (der zweite Festlegungszeitraum endete spätestens am 30. Juni 2022). Die Unternehmen müssen über ihre Festlegungen in ihren Lageberichten (dort in der Erklärung zur Unternehmensführung) oder, wenn ein Unternehmen nicht zur Aufstellung eines Lageberichts verpflichtet ist, in einer gesonderten Erklärung zur Unternehmensführung öffentlich berichten.

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

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

Am 12. August 2021 ist das **Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II)** in Kraft getreten, das die Regelungen des FüPoG **fortentwickelt**. Für die Privatwirtschaft wurde ein Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen eingeführt, der im Fall von mehr als drei Mitgliedern ab dem 1. August 2022 grundsätzlich mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein muss. Die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für den Aufsichtsrat oder für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands muss nun begründet werden. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, ebenfalls ab dem 1. August 2022 bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Außerdem wird seit dem 1. April 2022 die feste Mindestquote für den Aufsichtsrat von 30 Prozent auf diese Unternehmen übertragen. Auch für die Leitungsorgane der Körper-

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

schaften im Bereich der Sozialversicherung (mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit) wurde eine Mindestbeteiligung eingeführt.

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

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

Die vorliegende Jährliche Information berücksichtigt im öffentlichen Dienst die Entwicklung in den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich bis zum 30. Juni 2024 und in den Gremien des Bundes bis zum 31. Dezember 2023.

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 FöPoG bzw. nach Artikel 26 Absatz 1 FöPoG 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 FöPoG 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 FöPoG, vorgelegt wurde und die Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen in der Privatwirtschaft und die Berichtspflichten nach § 7 BGremBG a. F. und § 39 BGleG zusammenführte. Die Zweite Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien in der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes wurde darin integriert.

Vorliegend handelt es sich um die **Neunte Jährliche Information**.⁵

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

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

Für den privatrechtlichen Teil beruht der vorliegende Bericht auf den ausgewerteten Daten von 1.915 börsennotierten und/oder mitbestimmten Unternehmen, die zur Erfüllung der Vorgaben des FöPoG verpflichtet sind. Der Vergleich (unter B.IV) bezieht sich auf die veröffentlichten Daten zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 derjenigen Gesellschaften, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind und durchgehend den Verpflichtungen nach dem FöPoG unterfielen. Hierbei handelt es sich um die seit 2015 bis zum jeweils aktuellen Auswertungszeitraum identisch gebliebenen Rechtseinheiten, welche somit eine geringere und gemäß der sich ständig verändernden Registerlage der Rechtseinheiten (Löschungen, Umfirmierungen, Verschmelzungen, Rechtsformwechsel, Entfall/Änderung von Relevanzkriterien für FöPoG, etc.), weiter geringer werdenden Anzahl, als Grundlage zur Berechnung betrifft. Hier ist somit zu beachten, dass ein Vergleich der ermittelten Daten der vorliegenden Gesamtdatenmenge (unter B. I.-III.), welche die

² Vgl. § 26l EGAktG.

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/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>

Berechnungsgrundlage, der im jeweiligen Bericht betrachteten Gesamtmenge zur Grundlage hat, nicht mit den Zahlen unter B) IV. möglich ist.

Zudem ist ein Vergleich der historischen Betrachtung ebendieser Grundmenge (z. B. unter B. IV.) der identischen Rechtseinheiten, jeweils nicht mit vorangegangenen Berichtsdaten möglich, da sich diese Daten im Verlauf, gemäß der vorangegangenen Erläuterungen, ständig verändern und verringern können.

Für börsennotierte Unternehmen konnten zusätzlich die Angaben bis zum Geschäftsjahr 2023 ausgewertet werden.⁶ Die methodologischen Grundlagen, nach denen die betreffenden Unternehmen identifiziert und gruppiert wurden, sind unter V. im Einzelnen dargestellt.

Folgende Gruppen von Unternehmen sind im Berichtsteil Privatwirtschaft untersucht worden:

1. **Mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 158 börsennotierten Unternehmen, die tatsächlich einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Diese umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung.
2. **Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 105 Unternehmen, die börsennotiert und zugleich paritätisch mitbestimmt sind. Auf diese findet die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte von mindestens 30 Prozent Anwendung.
3. **Übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 1.810 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.
4. **Nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen:** Dies sind alle 615 börsennotierten und nicht-börsennotierten Unternehmen, soweit diese paritätisch mitbestimmt sind.
5. **Nur börsennotierte Unternehmen:** Dies sind alle 401 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 1.635 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 154 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 1.133 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:** Diese Gruppe umfasst diejenigen 239 Unternehmen, die lediglich börsennotiert und nicht paritätisch mitbestimmt sind. Sie werden im Kapitel B. II. 8. dieses Berichts betrachtet und mit weiteren Gruppen, wie mit den 341 börsennotierten Unternehmen sowie den davon 102 Unternehmen aus dem Geschäftsjahr 2023, die paritätisch mitbestimmt sind, verglichen.

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

Die Auswertung zu den Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes findet sich im Berichtsteil C. Datengrundlage dieser Berichterstattung ist der Beteiligungsbericht des Bundes 2024 (mit Stichtag 31.12.2023).

Die Daten für den Bereich des öffentlichen Dienstes beruhen für die obersten Bundesbehörden auf dem **Gleichstellungsindex** nach § 38 Absatz 2 BGleIG.⁷ Das Statistische Bundesamt erstellt und veröffentlicht diesen seit Inkrafttreten des FüPoG in 2015 jährlich im Auftrag des BMFSFJ. Der Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden misst in aussagekräftigen Kennzahlen die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von

⁶ Diese Auswertungen finden sich unter Teil B, Kapitel II. 8.

⁷ Erfasst werden danach Daten zu den Beschäftigten der Dienststellen i. S. d. § 3 Nummer 5 BGleIG. (vgl. auch Fußnote 28). Die Personalstatistik 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.

Frauen und Männern an Führungspositionen.⁸ Der diesem Bericht angehängte Gleichstellungsindex 2024 enthält zum Stichtag 30. Juni 2024 Daten zu den beschäftigten Frauen und Männern, zusätzlich unterteilt nach

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

In dem vorliegenden Gleichstellungsindex werden die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2024 mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. Dieser Teil des Berichts findet sich unter D.

Ergänzt wird der Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden 2024 durch die wichtigsten Kennzahlen zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich. Die Daten stammen aus dem **Monitoring zum Ziel FüPo 2025**, das seit 2022 ebenfalls zum Stichtag 30. Juni Daten zu Frauen in Führungspositionen aus den obersten Bundesbehörden nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen erhebt. Mit dem FüPoG II wurde im Bundesgleichstellungsgesetz das Ziel verankert, „die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 anzustreben“, es muss also die gesamte Bundesverwaltung in den Blick genommen werden. Dieser Verpflichtung kommt der Bund mit dem ergänzenden Monitoring nach. Der Bund geht mit dem im FüPoG II verankerten Ziel für 2025 als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran und setzt sich ein noch ehrgeizigeres Ziel, als er es für die Wirtschaft vorschreibt. In der Bundesverwaltung sind gut 600.000 Beamtinnen, Beamte und Tarifangestellte beschäftigt, davon nur rund 34.000 in den obersten Bundesbehörden. Der Bund hat sich verpflichtet, Transparenz bezüglich der Steigerung des Anteils von Frauen in Führung in der gesamten Bundesverwaltung zu schaffen.

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

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 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 2023 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2022. Unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen wurden auch die Gremienmitglieder mit diverser oder offenen Geschlechtseintrag erhoben. Dieser Teil des Berichts findet sich unter E.

Zudem umfasst die Neunte Jährliche Information wiederum eine Auswertung des Frauenanteils bei den Leitungsorganen der 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 Dritten und Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III und SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der bundes- und landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger vorsehen. Mit diesem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2024 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger vor. Dieser Teil des Berichts findet sich unter F.

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

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

II. Zusammenfassung⁹

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

Im Bereich der Privatwirtschaft ist für die **Aufsichtsräte** der in diesem Bericht betrachteten Unternehmen eine kontinuierliche Steigerung seit dem Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 um 8,8 Prozentpunkte zu beobachten.

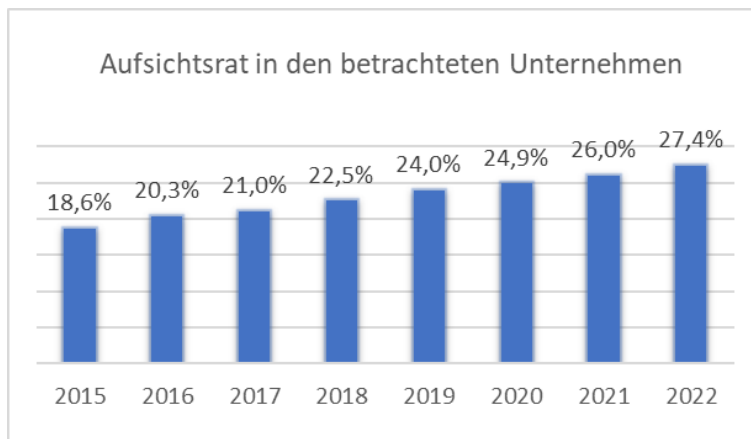


Abbildung 1 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten Unternehmen

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 7,1 Prozentpunkte.

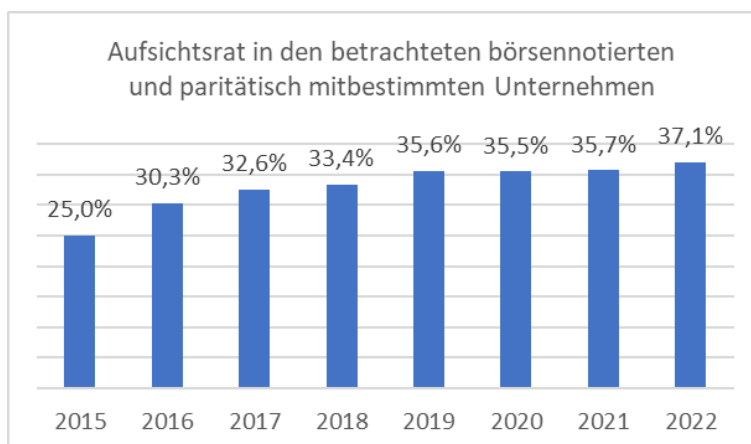


Abbildung 2 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

⁹ Die Angaben für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022 basieren auf dem jeweiligen vollständigen Datenbestand der betrachteten Unternehmen.

Der Frauenanteil in den **Vorständen** der betrachteten Unternehmen stieg im Betrachtungszeitraum weiter kontinuierlich um insgesamt 6,9 Prozentpunkte auf insgesamt niedrigem Niveau.

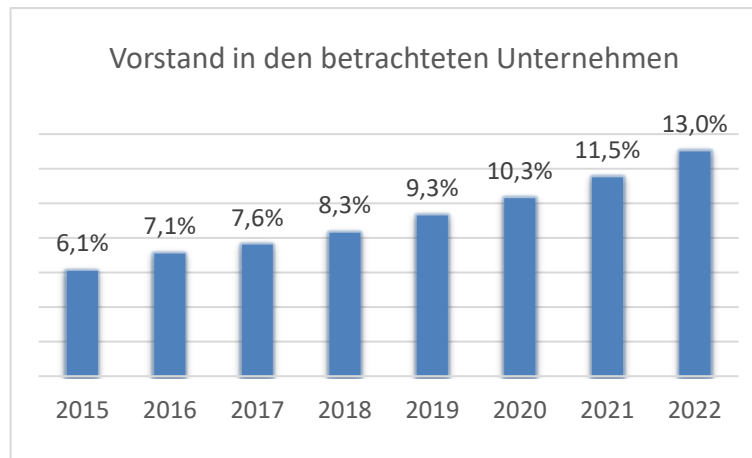


Abbildung 3 Frauenanteil im Vorstand in den betrachteten Unternehmen

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

Im Bereich des **öffentlichen Dienstes des Bundes** sind Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FöPoG 2015 bis 2024 auf 44 Prozent (Gleichstellungsindex 2024, Stichtag 30. Juni 2024). Betrachtet man über die obersten Bundesbehörden hinaus auch die nachgeordneten Bereiche, also die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, liegt der Anteil von Frauen an Führungspositionen bei 47 Prozent (Monitoring zum Ziel FöPo 2025, Stichtag 30. Juni 2024).

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 FöPoG II umfasst Änderungen im SGB III und SGB IV, die eine Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der **bundes- und landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger** vorsehen. Mit diesem Bericht werden Daten vorgelegt, die die Entwicklung des Frauenanteils bei diesen Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung darstellen.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen beobachten:

1. *Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft¹⁰*

a. **Frauenanteil in Aufsichtsräten**

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

Über alle betrachteten Unternehmen hinweg stieg der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 27,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (siehe oben Abbildung 1).

¹⁰ 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 2022 bereits um 7,1 Prozentpunkte überschritten.

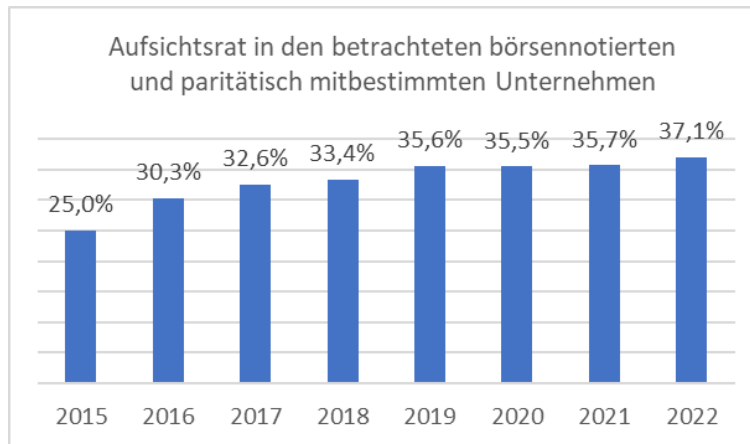


Abbildung 4 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

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 26,5 Prozent im Geschäftsjahr 2022. Dies entspricht einer Zunahme von 8,6 Prozentpunkten.

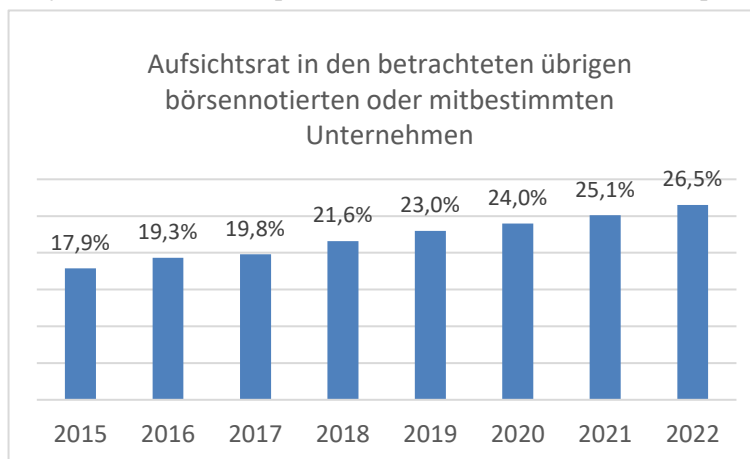


Abbildung 5 Frauenanteil im Aufsichtsrat in den betrachteten börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Auf der Vorstandsebene sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

In den Vorständen aller untersuchten Unternehmen waren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dennoch ist auf Vorstandsebene eine Erhöhung des Frauenanteils von 6,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 13 Prozent im Geschäftsjahr 2022 zu verzeichnen.

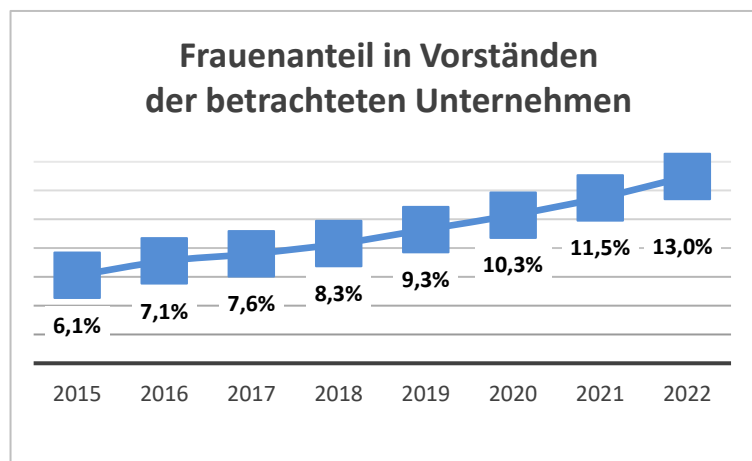


Abbildung 6 Frauenanteil in Vorständen der betrachteten Unternehmen

70,5 Prozent der untersuchten Unternehmen (1.350 von 1.915) hatten im Geschäftsjahr 2022 keine Frau im Vorstand.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	in %
kein weibliches Vorstandsmitglied	1.350	70,5%
ein weibliches Vorstandsmitglied	445	23,2%
zwei weibliche Vorstandsmitglieder	97	5,1%
drei weibliche Vorstandsmitglieder	21	1,1%
vier oder mehr weibliche Vorstandsmitglieder	2	0,1%
	1.915	

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

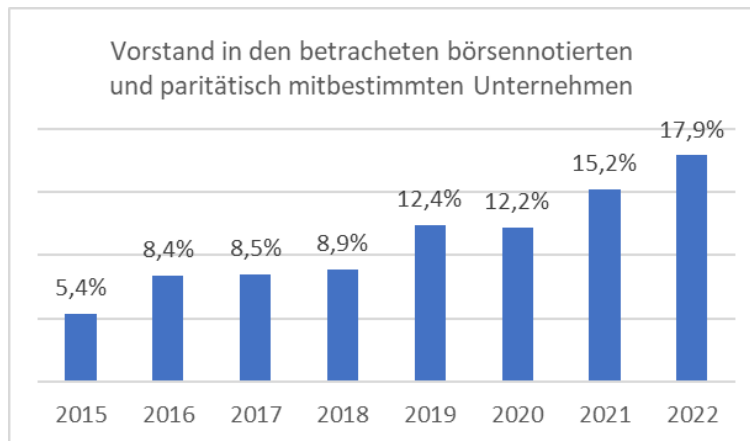
73,4 Prozent der untersuchten Unternehmen haben eine Zielgröße für den Vorstand veröffentlicht (1.405 von insgesamt 1.915 Unternehmen). Von diesen 1.405 Unternehmen haben wiederum 48,6 Prozent (683 von 1.405 Unternehmen) die Zielgröße Null festgelegt. 51,4 Prozent der Unternehmen (722 von 1.405 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt und veröffentlicht.

Insgesamt haben damit 62,3 Prozent der untersuchten Unternehmen (1.193 von 1.915 Unternehmen) für das Geschäftsjahr 2022 keine Zielgröße (510 Unternehmen) oder die Zielgröße Null (683 Unternehmen) für den Vorstand veröffentlicht.

	Zahl der betrachteten Unternehmen	
	Anzahl	in %
ohne Veröffentlichung einer Zielgröße	510	26,6%
veröffentlichte Zielgrößen	1.405	73,4%
davon mit einer Zielgröße von Null	683	48,6%
davon mit einer Zielgröße verschieden von Null	722	51,4%
ohne Veröffentlichung oder eine Zielgröße von Null	1.193	62,3%

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

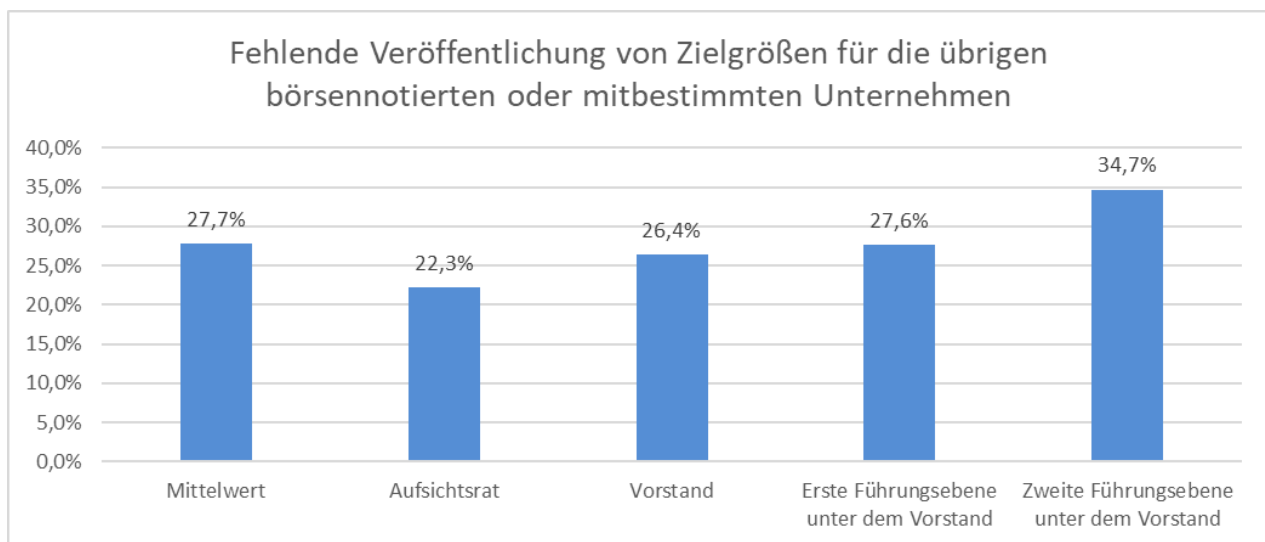
Bei Vorständen in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen nahm der Frauenanteil von 5,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 12,5 Prozentpunkte auf insgesamt 17,9 Prozent und damit etwas höher als in der Gesamtschau zu.

**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 27,7 Prozent der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 nicht auf allen erforderlichen Ebenen Zielgrößen veröffentlicht.

**Abbildung 8 Fehlende Veröffentlichung von Zielgrößen für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

Soweit für den Aufsichtsrat Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht wurden, veröffentlichten die nur börsennotierten Unternehmen zu 83,3 Prozent und die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen zu 93,7 Prozent Angaben zu Zielgrößen für den Aufsichtsrat.

Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen veröffentlichten 93,3 Prozent trotz fehlender gesetzlicher Verpflichtung freiwillig eine Zielgröße auch für den Aufsichtsrat.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

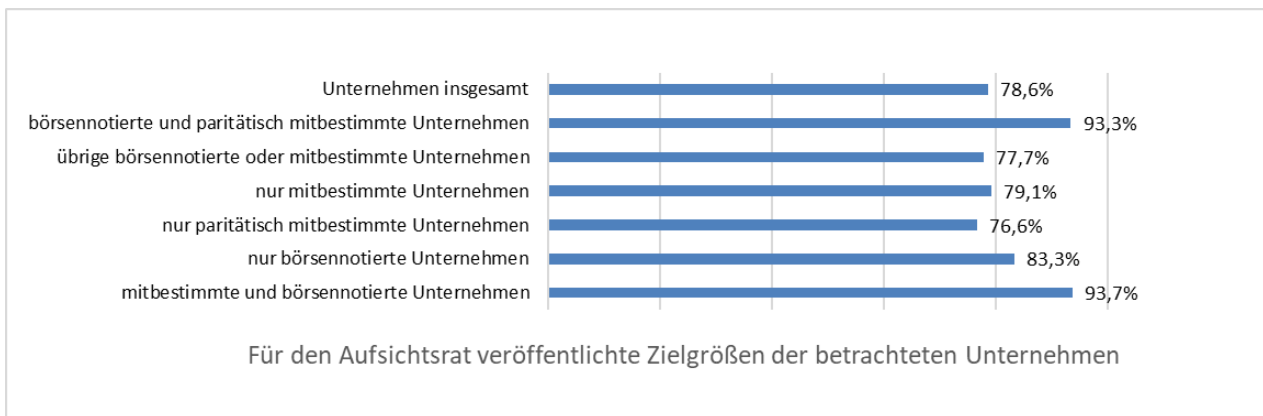


Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Für den **Vorstand** haben im Geschäftsjahr 2022 73,4 Prozent der 1.915 betrachteten Unternehmen Zielgrößen veröffentlicht.

Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen sowie nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen machten zu weniger als 70 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand, während die Unternehmen in den übrigen betrachteten Gruppen zu mehr als 70 Prozent Angaben zu den Zielgrößen für den Vorstand machten.

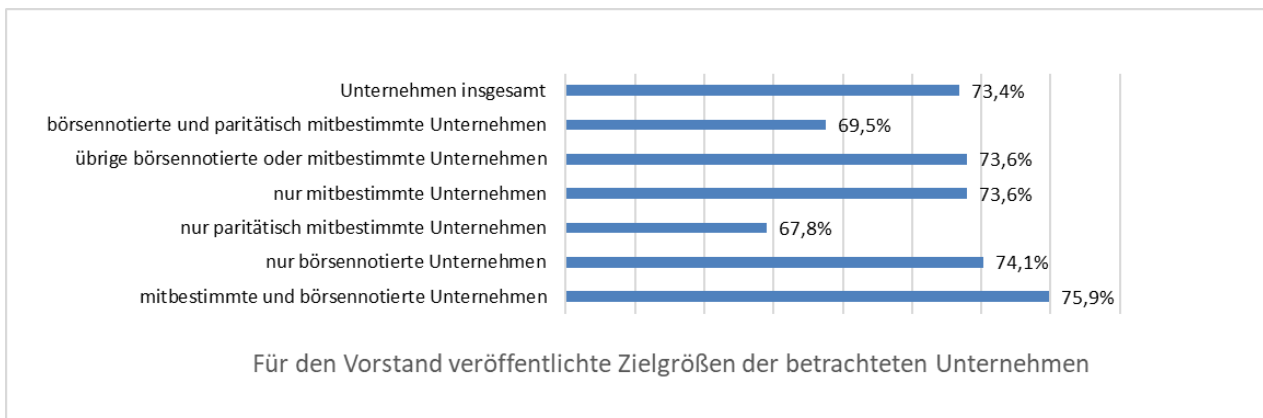


Abbildung 10 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Für die **erste Führungsebene unterhalb des Vorstands** haben im Geschäftsjahr 2022 rund 73 Prozent aller Unternehmen eine Zielgröße veröffentlicht. Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind es dagegen 90,5 Prozent. Für Unternehmen, die börsennotiert waren und der unternehmerischen Mitbestimmung unterlagen, wurden Angaben zu Zielgrößen von ebenfalls 90,5 Prozent der Unternehmen veröffentlicht.

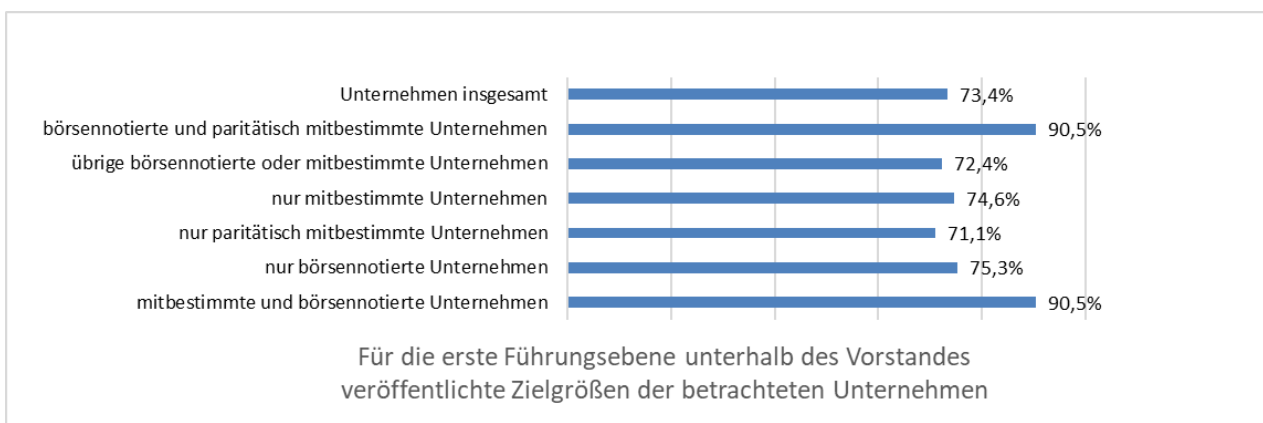


Abbildung 11 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Für die **zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands** veröffentlichten rund 66 Prozent aller betrachteten Unternehmen Zielgrößen für das Geschäftsjahr 2022.

Die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen stechen mit einer Zielgrößenveröffentlichung von rund 86 bzw. rund 82 Prozent hervor. Bei allen Angaben ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Unternehmen eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands haben und dies für die statistische Auswertung nicht ersichtlich war und damit nicht berücksichtigt werden konnte.

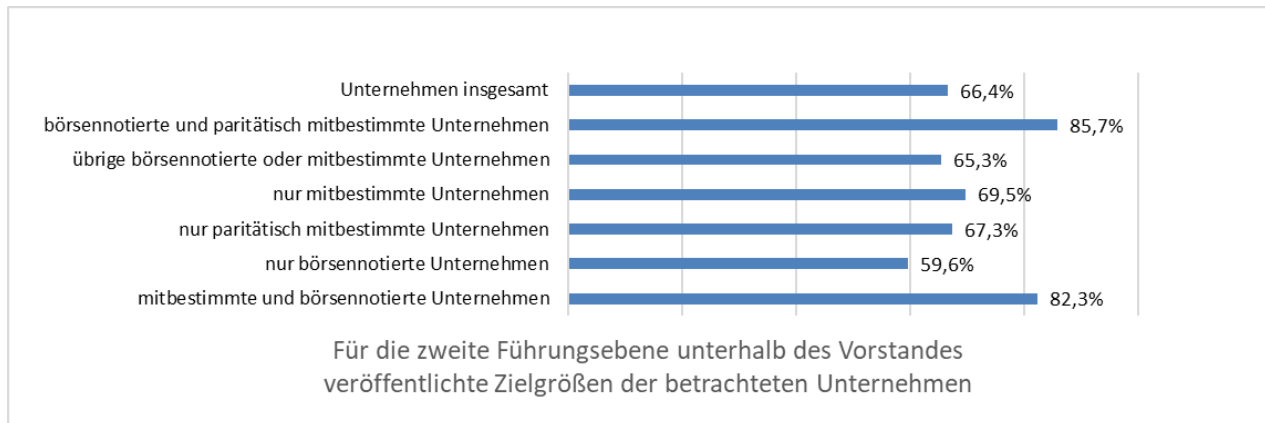


Abbildung 12 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Börsennotierte Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Erstmals wird der aktuelle Stand (d. h. Geschäftsjahr 2023) zu nur börsennotierten Unternehmen individuell betrachtet. Es handelt sich dabei um insgesamt 341 Unternehmen, für die zum Zeitpunkt der Berichtstellung vollständige Daten verfügbar waren.

Betrachtet man die Besetzung der **Aufsichtsräte der nur börsennotierten Unternehmen**, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei 31,8 Prozent und damit leicht unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (37,7 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (35,9 Prozent).

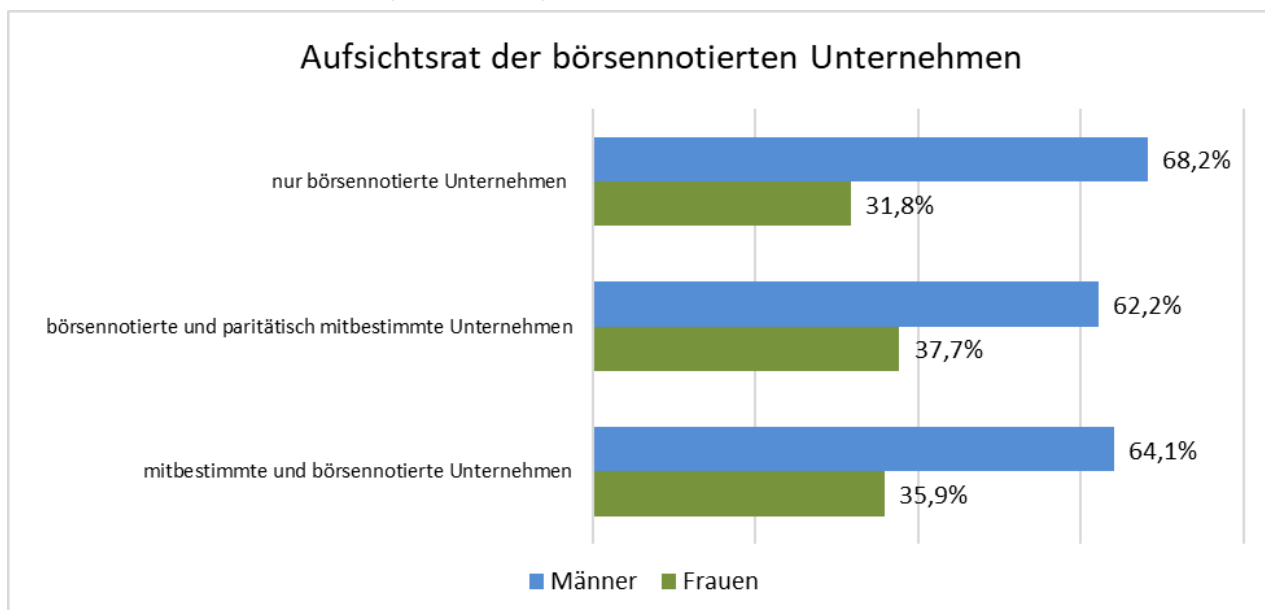
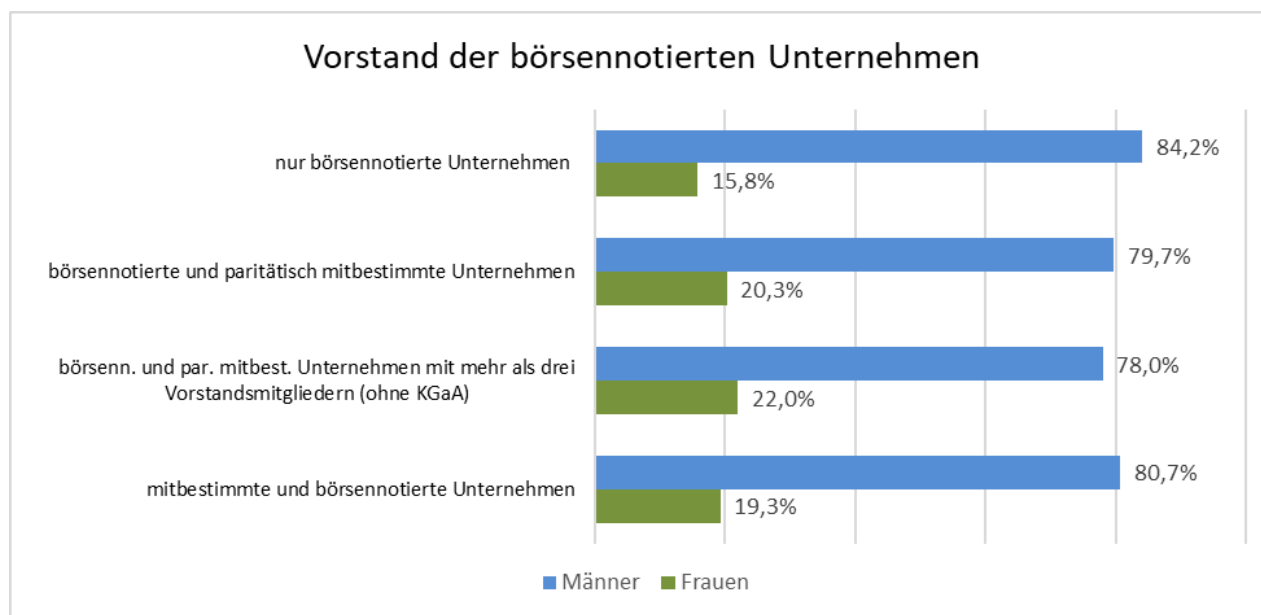


Abbildung 13 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 lag der **Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder** bei den **nur börsennotierten Unternehmen** (15,8 Prozent) unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (20,3 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (19,3 Prozent). In der Gruppe der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind 62 (von 102) Unternehmen der Rechtsformen AG und SE enthalten, welche mehr als drei Vorstandsmitglieder haben und daher gemäß dem **Mindestbeteiligungsgebot** mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied haben müssen. Innerhalb dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 22,0 Prozent gegenüber 15,3 Prozent bei den übrigen börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

**Abbildung 14 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023**

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

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

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

Bei den 55 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sind die Geschäftsführungspositionen mit einem Anteil von 31,9 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 29,2 Prozent) durch Frauen besetzt. Bei den Überwachungsorganen liegt der Anteil von Frauen bei 45,8 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 44,8 Prozent).

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

Die Regelungen der beiden Führungspositionen-Gesetze haben seit 2015 wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes kontinuierlich erhöht. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ersten FöPoG 2015 lag er bei 33 Prozent. Der Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden beziffert ihn zum aktuellen Stichtag 30. Juni 2024 auf 44 Prozent. Das ist ein Anstieg um 11 Prozentpunkte in neun 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 2024 noch immer 17 der 24 obersten Bundesbehörden weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.

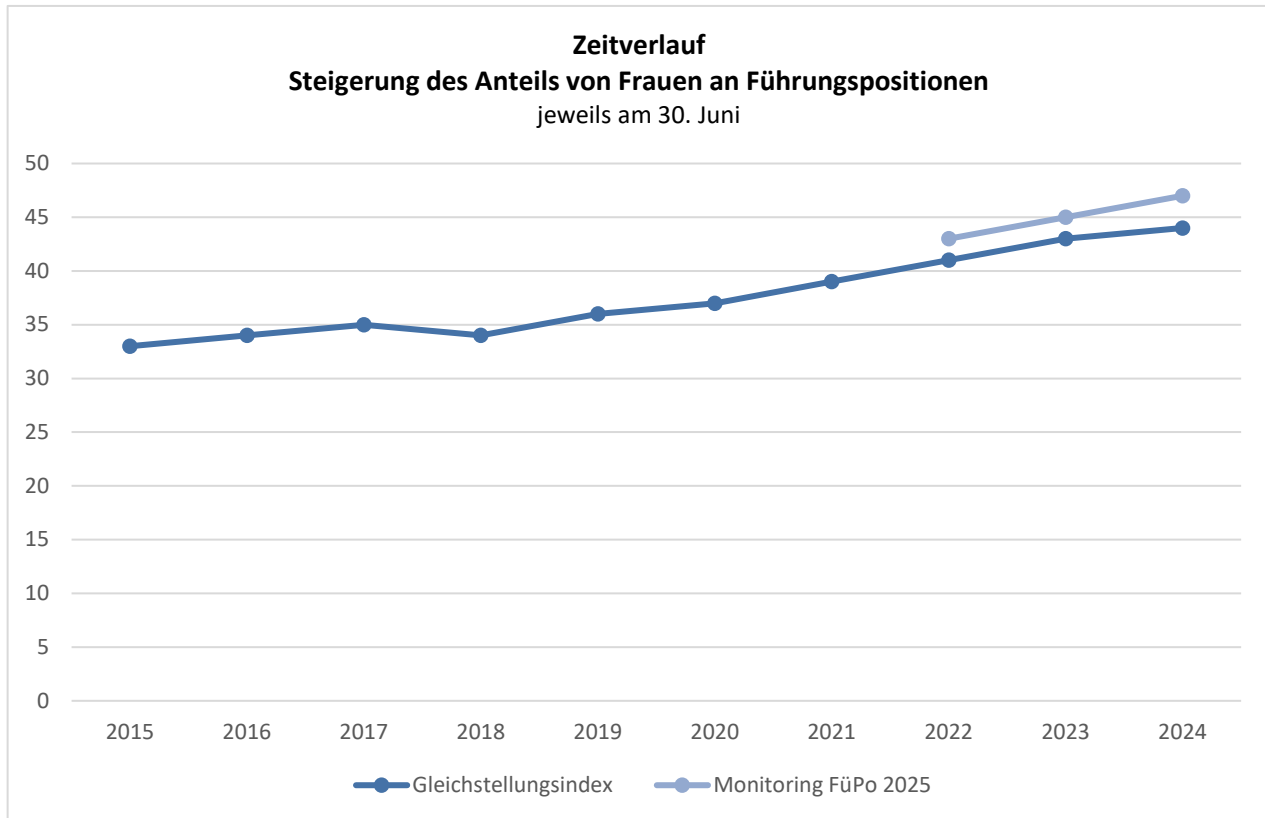


Abbildung 15 Zeitverlauf Steigerung des Anteils von Frauen an Führungspositionen

Der Bund hat sich zum Ziel gesetzt, mit gutem Beispiel voranzugehen und hat sich daher mit dem 2021 in Kraft getretenen FüPoG II verpflichtet, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen. Es bedarf also einer nochmaligen Steigerung des Tempos bei der Erhöhung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Das **Ziel FüPo 2025** ist im BGleG 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 gleichberechtigten Teilhabe bei den Führungspositionen bis Ende 2025 gilt zudem nicht nur für die obersten Bundesbehörden, sondern auch für die nachgeordneten Dienststellen des Bundes. Um es zu erreichen, hat das BMFSFJ den **Plan FüPo 2025** entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird. Unter anderem sieht er die Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte messen zu können. Durch das den Gleichstellungsindex ergänzende Monitoring zum Ziel FüPo 2025 werden halbjährlich Zahlen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung erhoben. Die Daten ermöglichen erstmals einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch für die nachgeordneten Bereiche der obersten Bundesbehörden. Der Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden betrachtet nur rund 34.000 Beschäftigte. Das Monitoring zum Ziel FüPo 2025 erfasst demgegenüber gut 600.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung - also in den Ressorts, dem Bundeskanzleramt, dem Bundespresseamt sowie bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts gemäß ressortabgestimmter Behördenliste. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Führungspositionen beträgt 47 Prozent.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Führen in Teilzeit

Eine Maßnahme des Plans FÜPo 2025 zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist der **Ausbau des Führens in Teilzeit**. Der Gleichstellungsindex 2024 zeigt, dass Führen in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 12 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen führen in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt beläuft sich auf 79 Prozent. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten liegt bei 19 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen in Führungspositionen lag wie im Vorjahr bei 19 Prozent, der entsprechende Männeranteil bei 6 Prozent. Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung von Teilzeit-Arbeitsmodellen zwischen Männern und Frauen. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat. Eine mögliche Form ist die Teilzeitbeschäftigung. Wie eine Befragung des Harriet Taylor Mill-Instituts (HTMI) 2024 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums ergab, setzen alle obersten Bundesbehörden das um und bieten Teilzeitarbeitsmodelle und Modelle zum Führen in Teilzeit tatsächlich auch an. Die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin hat eine umfassende Bestandsaufnahme zum Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden vorgenommen und einen praxisnahen Handlungsleitfaden entwickelt, wie Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden gelingt und im Sinne einer modernen geschlechtergerechten Verwaltung weiter ausgebaut werden kann. Die Handlungsempfehlung wurde auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse entwickelt, die mittels einer quantitativen Befragung und qualitativer Interviews erhoben wurden. Es wurden ausgewählte Teilzeit-Führungskräfte, Vertreter der Z-Abteilungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretungen und Beschäftigte zu ihren Perspektiven auf die Arbeitsbedingungen von Führungskräften in Teilzeit und Modellen von Teilzeitführung in ihren Häusern befragt. Unterstützt wurde das Projekt auch von der Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion. Der Wunsch nach Teilzeitführung ist demnach eng mit der aktuellen Lebensphase der Beschäftigten verbunden: Neben Vereinbarkeit von Familie, das heißt Kinderbetreuung und/oder Pflege, und der Berufstätigkeit gibt es noch andere Faktoren, wie beispielsweise die alters- oder gesundheitsbedingte Reduzierung der Arbeitszeit. Wenn Familienpflichten im Verlauf des Lebens abnehmen, können flexible Führungsmodelle zudem die Möglichkeit bieten, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Dies unterstreicht die Bedeutung von anpassungsfähigen Arbeitszeitmodellen, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre beruflichen Verpflichtungen an sich ändernde Lebensumstände anzupassen. Die Befragung des HTMI ergab, dass es ein sehr ausgeprägtes Interesse am Modell der gemeinsamen Tandemführung gibt. In der Alltagspraxis führt die große Mehrheit (69 Prozent) der Teilzeit arbeitenden Führungskräfte allerdings derzeit allein. Die Befragung des HTMI ergab auch, dass Führungskräfte in Teilzeit zu einem sehr hohen Maß (74 Prozent) in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, das heißt mit mindestens 30 Wochenstunden. Mehr als Dreiviertel der Führungskräfte in Teilzeit arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit.

Das Projekt zeigt auf, wie der Bund als Arbeitgeber den individuellen Bedürfnissen seiner Beschäftigten begegnen kann, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu unterstützen und gleichzeitig Fachkräfte anzuziehen, zu halten und zu fördern. Eine solche Flexibilität wird nicht nur von Frauen, sondern auch von immer mehr männlichen Fachkräften und Nachwuchstalenten gewünscht. Teilzeitführung kann demnach auch als ein Instrument zur Förderung einer modernen Verwaltung betrachtet werden und als Antwort auf den demografischen Wandel sowie auf die damit verbundenen Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften dienen. Der Begleitung und Förderung gendergerechter Karriereentwicklung und dem Diversitätsmanagement kommt im öffentlichen Dienst des Bundes zunehmend große Bedeutung zu.

Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab, das zeigt der Gleichstellungsindex 2024. Auf Ebene der Referatsleitungen sind es noch 22 Prozent Frauen (Männer: 7 Prozent), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch sieben Prozent Frauen (Männer: 4 Prozent), die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befinden sich ein Prozent der Frauen und keine Männer in Teilzeit. 7 Prozent der beamteten Staatssekretärinnen sind in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiten.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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 2023. Die Vorgaben des BGremBG greifen für Gremien ab zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern. Für Aufsichtsgremien gilt eine Soll-Vorschrift zur paritätischen Besetzung, welche eng auszulegen ist. Damit wird dem Ziel, eine Geschlechterbeteiligung von jeweils 50 Prozent für Frauen und Männer zu erreichen, Nachdruck verliehen.

Die Institutionen des Bundes hatten zum Stichtag 31. Dezember 2023 insgesamt 615 Gremien gemeldet. Von diesen waren 398 Aufsichtsgremien, von denen 229 Gremien unter die Soll-Vorgabe der Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG) fielen. Des Weiteren waren darunter 217 wesentliche Gremien, von denen 165 Gremien unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zu Parität (§ 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG) fielen.

Der Bund hat in den 615 Gremien insgesamt 2.688 Mitglieder bestimmt. 1.340 der Mitglieder waren Frauen (49,9 Prozent) und 1.348 Männer (50,1 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr wurde der Frauenanteil noch einmal um 1,4 Prozentpunkte gesteigert.

394 Gremien fallen unter die Soll-Vorgabe bzw. Hinwirkenspflicht zur Parität. In diesen Gremien hat der Bund insgesamt 2.467 Mitglieder bestimmt. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 1.252 Mitglieder Frauen (50,7 Prozent) und 1.215 Mitglieder Männer (49,3 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist eine Steigerung des Frauenanteils um 1,7 Prozentpunkte festzustellen. Bei einer gremienübergreifenden Betrachtung ist die angestrebte paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann, demnach erreicht. Der Blick auf die einzelnen Gremien des Bundes zeigt allerdings, dass nach wie vor nicht jedes Gremium paritätisch besetzt ist. Deshalb dürfen die Anstrengungen hier nicht reduziert werden.

Frauenanteil in Aufsichtsgremien auf 51 Prozent gestiegen

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 398 Aufsichtsgremien gemeldet. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.032 Mitglieder bestimmen. Der Frauenanteil betrug in allen den gesetzlichen Vorgaben unterliegenden 229 Aufsichtsgremien mit insgesamt 863 Mitgliedern 51 Prozent (440 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 49 Prozent (423 männliche Mitglieder).

Im Gegensatz zum Vorjahr überwiegt in den Gremien mit drei und mehr vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern aktuell der Frauenanteil. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 wurden 125 Aufsichtsgremien gemeldet, für die der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 655 Mitglieder in diesen Gremien gelten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 335 der Mitglieder waren Frauen (51,1 Prozent) und 320 waren Männer (48,9 Prozent). In 99 dieser Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 26 Aufsichtsgremien mit insgesamt 141 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. Die 141 Sitze verteilen sich auf 72 Frauen und 69 Männer. Mit Blick auf das geltende Ziel von 50 Prozent für beide Geschlechter besteht in diesen Aufsichtsgremien weiterhin Handlungsbedarf.

104 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitgliedern des Bundes unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund bestimmte in diesen Aufsichtsgremien 208 Mitglieder. 105 davon waren Frauen (50,5 Prozent) und 103 waren Männer (49,5 Prozent). Der höhere Frauenanteil in diesen Gremien konnte gehalten werden. Zuvor war er von 2021 bis 2022 um beachtliche 6,1 Prozentpunkte gesteigert worden. Zu beachten bleibt gleichwohl, dass 43 der 104 Gremien noch nicht paritätisch besetzt sind, weil sich entweder Frauen oder Männer in der Überzahl befinden. Die Geschlechterparität auch in jenen 43 Gremien herzustellen, bleibt die Herausforderung für die kommenden Jahre.

Entwicklung des Frauenanteils in den wesentlichen Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 217 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 35,3 Prozent aller 615 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.656 Mitglieder bestimmen. In den Aufsichtsgremien waren es nur 1.032 Mitglieder und im Vergleich damit etwa 62 Prozent der Mitgliederzahl in den wesentlichen Gremien. Das zeigt, dass die Besetzung der Sitze in den wesentlichen Gremien eine größere Bedeutung für die gleichberechtigte Teilhabe in den Gremien hat.

In 144 wesentlichen Gremien konnte der Bund zum Stichtag 31. Dezember 2023 drei oder mehr Mitglieder bestimmen. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a. F. die Hinwirkenspflicht. 791 Mitglieder von den 1.562 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (50,6 Prozent), 771 Mitglieder waren Männer (49,4 Prozent). Dabei ist auch hier zu beachten, dass 46 dieser Gremien nicht paritätisch besetzt waren, weil entweder Frauen oder

Männer in der Überzahl waren. Die Herausforderung bleibt, Geschlechterparität auch in jenen 46 Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

21 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fielen zum Stichtag 31. Dezember 2023 unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 42 Mitgliedern waren 21 Frauen (50 Prozent) und 21 Männer (50 Prozent). Allerdings wurde in acht dieser Gremien noch keine Parität erreicht.

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

Das FöPoG II beinhaltet unter anderem Änderungen im Dritten und Vierten Sozialgesetzbuch (SGB III und SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Leitungsorganen der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung vorsehen. Hierbei handelt es sich um mehrköpfige Vorstände der gesetzlichen Krankenkassen, die Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Mit dem Bericht liegen zum Stichtag 30. Juni 2024 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger.

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils in den Leitungsorganen der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger zeigt, dass es dort nach wie vor deutlich weniger Frauen als Männer gibt, auch wenn die vorgeschriebene Mindestbeteiligungsquote weitgehend schon erfüllt wird.

Einzelne landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie einzelne bundesunmittelbare Träger der gesetzlichen Krankenversicherung haben in ihrem mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand bzw. ihrer mehrköpfigen Geschäftsführung nach wie vor keine Frau und entsprechen somit noch nicht den gesetzlichen Vorgaben. Mit ein Grund dafür ist vermutlich die gesetzlich eingeräumte Übergangszeit für die Neubesetzung von hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen. Aufgrund der gesetzlichen Übergangsvorschrift kann es in Einzelfällen dazu kommen, dass die erste Besetzungsentscheidung nach Inkrafttreten des FöPoG II unter Beachtung der Mindestbeteiligung erst im Jahr 2028 zu treffen ist.

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

I. Ergebnisse

Über alle betrachteten Unternehmen¹¹ stieg der Anteil der weiblichen Besetzung weiterhin kontinuierlich und erreichte im Geschäftsjahr 2022¹² für den **Aufsichtsrat** 27,4 Prozent, während er auf **Vorstandsebene** auf 13 Prozent gesteigert werden konnte.

Auf der **ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** waren rund 82 Prozent männliche Personen. Auf der **zweiten Führungsebene** entsprach die Verteilung im Groben den Anteilen im Aufsichtsrat, mit einem leicht geringen Frauenanteil.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
Mitglieder insgesamt	17.939	5.469	732	2.400
<i>männliche Mitglieder</i>	13.009	4.749	600	1.744
<i>Anteil in %</i>	72,5%	86,8%	82,0%	72,7%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.922	710	132	656
<i>Anteil in %</i>	27,4%	13,0%	18,0%	27,3%

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

Tabelle 3 Besetzung aller Ebenen nach Köpfen

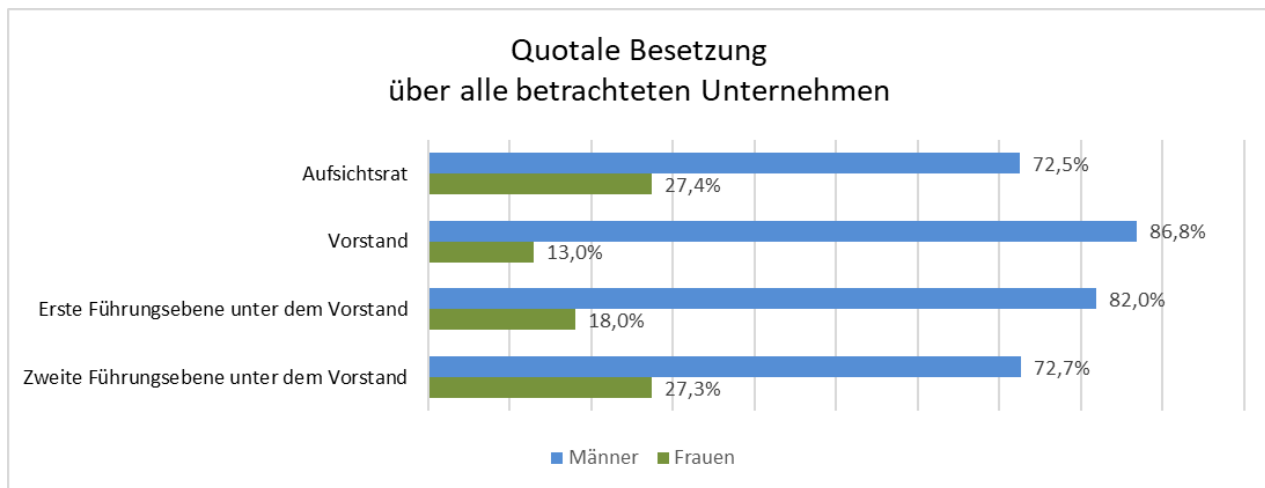


Abbildung 16 Quotale Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Betrachtet man die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, so wurde hier die gesetzliche Mindestvorgabe für den Aufsichtsrat im Durchschnitt mit einem Frauenanteil von 37,1 Prozent übertroffen. Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder war bei diesen Unternehmen mit 17,9 Prozent höher als in der Gesamtschau mit 13 Prozent.¹³

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.

¹³ Siehe Abbildungen 6 und 13 sowie Tabelle 3.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.581	480	99	571
<i>männliche Mitglieder</i>	993	394	78	434
<i>Anteil in %</i>	62,8%	82,1%	78,8%	76,0%
<i>weibliche Mitglieder</i>	587	86	21	137
<i>Anteil in %</i>	37,1%	17,9%	21,2%	24,0%

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

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

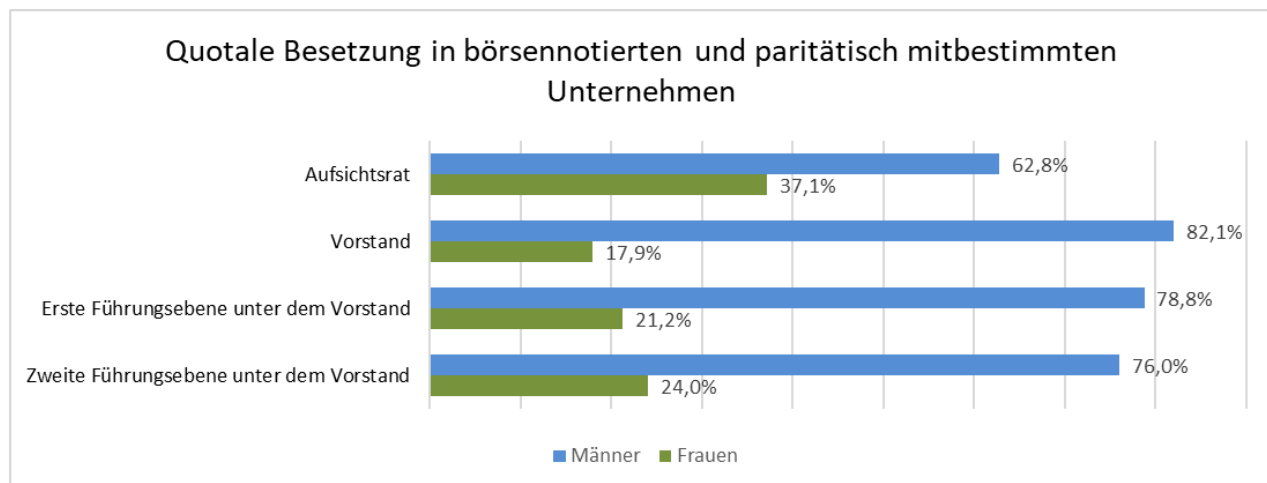


Abbildung 17 **Quotale Besetzung in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

Der Frauenanteil auf Ebene der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** entsprach im Wesentlichen der quotalen Besetzung über alle betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	16.358	4.989	633	1.829
<i>männliche Mitglieder</i>	12.016	4.355	522	1.310
<i>Anteil in %</i>	73,5%	87,3%	82,5%	71,6%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.335	624	111	519
<i>Anteil in %</i>	26,5%	12,5%	17,5%	28,4%

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

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

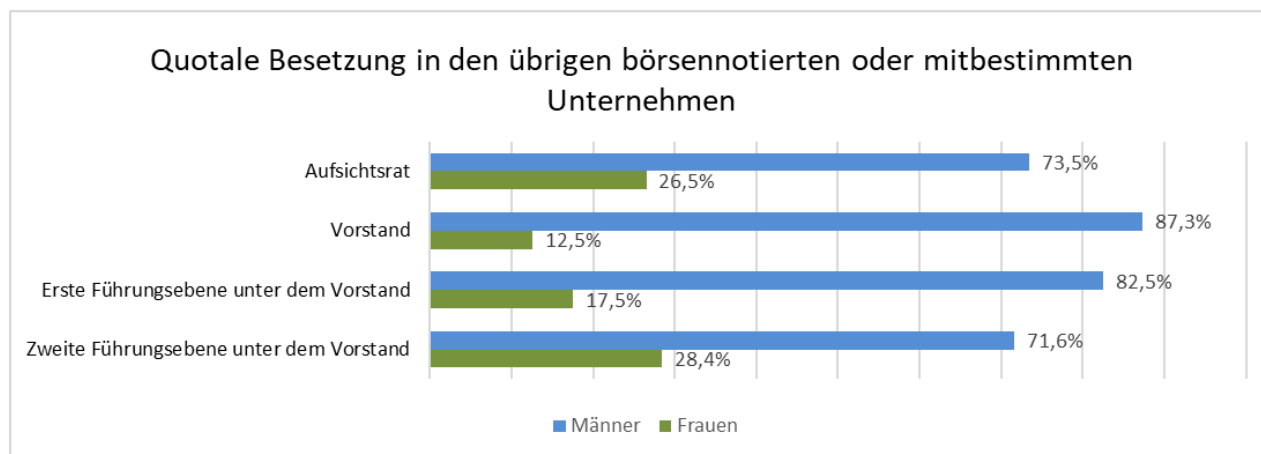


Abbildung 18 **Quotale Besetzung in den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

Bei den **nur mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 28 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 13,6 Prozent der Mitglieder weiblich.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur mitbestimmte Unternehmen	16.530	4.747	634	2.302
<i>männliche Mitglieder</i>	11.894	4.091	521	1.668
<i>Anteil in %</i>	72,0%	86,2%	82,2%	72,5%
<i>weibliche Mitglieder</i>	4.628	646	113	634
<i>Anteil in %</i>	28,0%	13,6%	17,8%	27,5%

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

Tabelle 6 **Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur mitbestimmten Unternehmen**

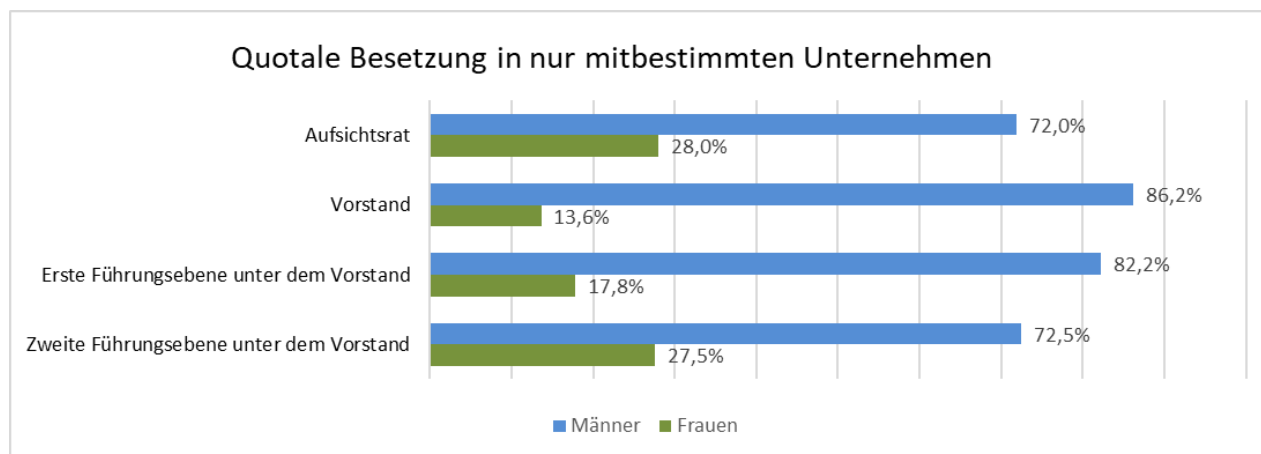


Abbildung 19 **Quotale Besetzung in nur mitbestimmten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Bei den **nur börsennotierten Unternehmen** lag der Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat bei 29,5 Prozent. Bezogen auf den Vorstand waren 12,3 Prozent der Mitglieder weiblichen Geschlechts.

	Aufsichtsrat	Vorstand	Erste Führungsebene unter dem Vorstand	Zweite Führungsebene unter dem Vorstand
nur börsennotierte Unternehmen	3.012	1.215	228	676
<i>männliche Mitglieder</i>	2.121	1.065	184	514
<i>Anteil in %</i>	70,4%	87,7%	80,7%	76,0%
<i>weibliche Mitglieder</i>	890	150	44	162
<i>Anteil in %</i>	29,5%	12,3%	19,3%	24,0%

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

Tabelle 7 **Besetzung aller Ebenen nach Köpfen in nur börsennotierten Unternehmen**

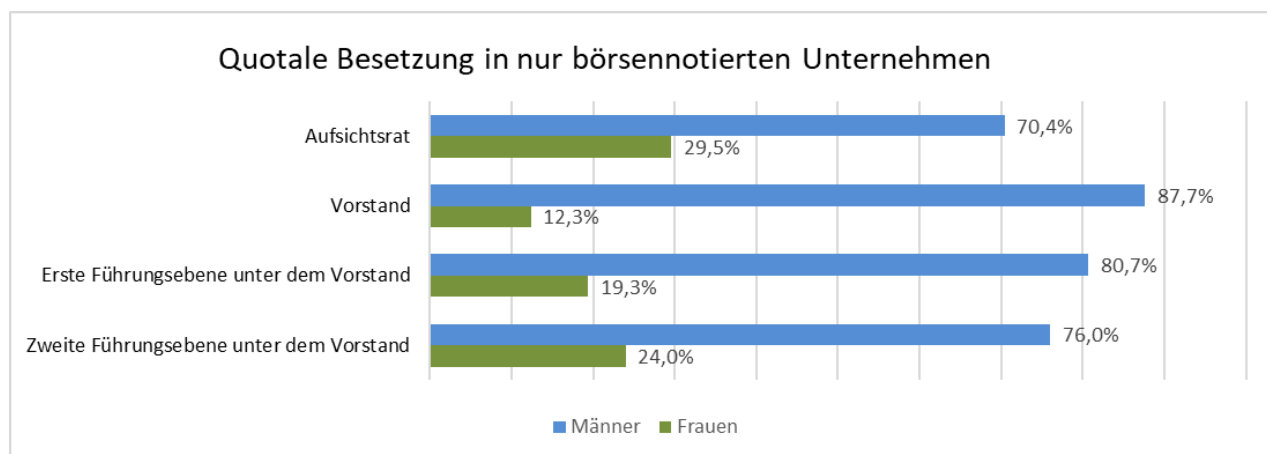


Abbildung 20 **Quotale Besetzung in nur börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

II. Umsetzung des Gesetzes

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

Das FfPoG und das FfPoG II sind auf folgende Gesellschaftsformen anwendbar:

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

Das FfPoG und das FfPoG II sehen für die Privatwirtschaft drei Förderungsmaßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vor: die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent (feste Quote) für Aufsichtsräte, das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände, wonach mindestens eine Frau in den

Vorstand berufen werden muss, wenn ihr Vorstand aus mehr als drei Personen besteht und die Pflicht zur Festlegung und Veröffentlichung von Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Leitungsorgan¹⁴ und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Die feste Quote für Aufsichtsräte und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände findet auf Unternehmen Anwendung, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung¹⁵ unterliegen. Diese Voraussetzungen können nur die AG, die KGaA¹⁶ und die SE erfüllen, da nur diese Gesellschaften börsennotiert i. S. d. § 3 Absatz 2 AktG sein können.¹⁷ Hinzu kommen noch börsennotierte Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind, bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht.

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

2. Aufsichtsrat

a. Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

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

In den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** betrug der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten im Geschäftsjahr 2022 37,1 Prozent und in den **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** 26,5 Prozent.

Betrachtet man die Besetzung der (in jeglicher Form) mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten nunmehr bei 34,8 Prozent.

Im Durchschnitt aller betrachteten Unternehmen betrug der Anteil 27,4 Prozent.

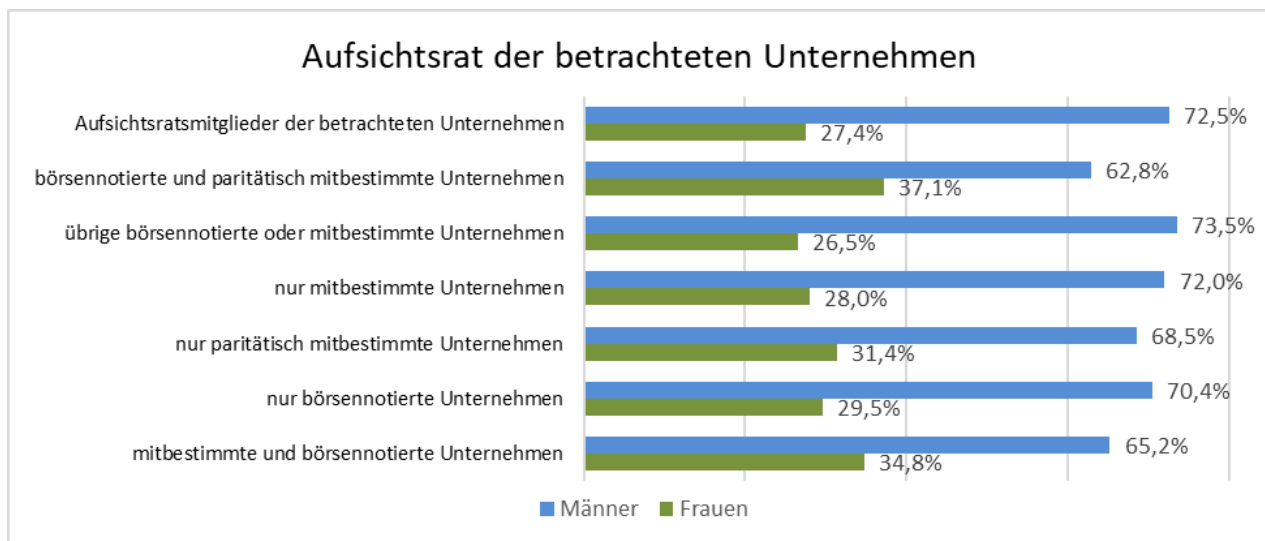


Abbildung 21 Aufsichtsrat der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die betrachteten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 folgendes Bild:

¹⁴ Vorstand, Geschäftsführung bzw. geschäftsführende Direktoren.

¹⁵ Nach dem MitbestG, MontanMitbestG oder MontanMitbestErgG.

¹⁶ Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ist auf die persönlich haftenden Gesellschafter der KGaA nicht anwendbar.

¹⁷ Börsennotiert sind danach Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Aufsichtsratsmitglieder der betrachteten Unternehmen	17.939	13.009	4.922	72,5%	27,4%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.581	993	587	62,8%	37,1%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	16.358	12.016	4.335	73,5%	26,5%
nur mitbestimmte Unternehmen	16.530	11.894	4.628	72,0%	28,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	8.711	5.969	2.734	68,5%	31,4%
nur börsennotierte Unternehmen	3.012	2.121	890	70,4%	29,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.916	1.249	666	65,2%	34,8%

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

Tabelle 8 Aufsichtsratsmitglieder nach Köpfen

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

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)				Mitglieder (in %)			
		Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe	Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe
Anteilseignerbank	10.742	7.299	2.416	0	1.027	67,9%	22,5%	0,0%	9,6%
Arbeitnehmerbank	7.013	4.302	1.851	0	860	61,3%	26,4%	0,0%	12,3%
ohne Angabe einer Bank	184	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	17.939	11.601	4.267	0	1.887	64,7%	23,8%	0,0%	10,5%

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	Divers	Männer	Frauen	Divers
Anteilseignerbank	9.715	7.299	2.416	0	75,1%	24,9%	0,0%
Arbeitnehmerbank	6.153	4.302	1.851	0	69,9%	30,1%	0,0%
	15.868	11.601	4.267	0	73,1%	26,9%	0,0%

Tabelle 9 Aufsichtsratsmitglieder nach Banken

In den Arbeitnehmerbanken lag danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 30,1 Prozent höher als in den Anteilseignerbanken (24,9 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 1.915 im Geschäftsjahr 2022 ausgewerteten Unternehmen waren 1.810 Unternehmen börsennotiert oder mitbestimmt. Nur vier dieser 1.810 Unternehmen (0,2 Prozent) haben keine Angaben zur Zusammensetzung und der Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Von diesen vier Unternehmen veröffentlichten drei Unternehmen (75 Prozent) keine Angaben zu den Zielgrößen.

Die verbleibenden 1.806 der 1.915 Unternehmen (99,8 Prozent) haben Angaben zur Zusammensetzung und zur Geschlechterverteilung des Aufsichtsrats veröffentlicht. Wiederum 1.406 der 1.806 Unternehmen (77,9 Prozent) haben Zielgrößen veröffentlicht. Dementsprechend haben 400 Unternehmen (22,1 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 93,3 Prozent der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

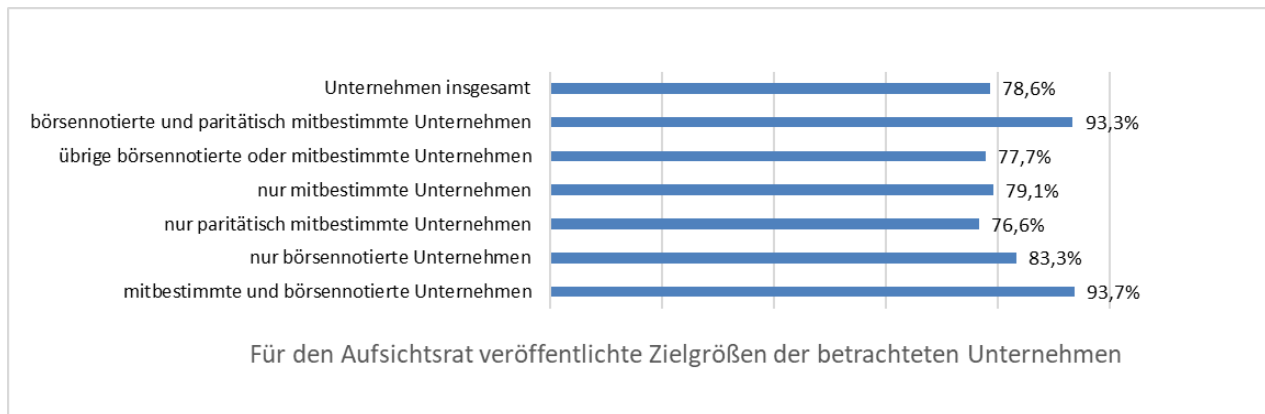


Abbildung 22 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

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

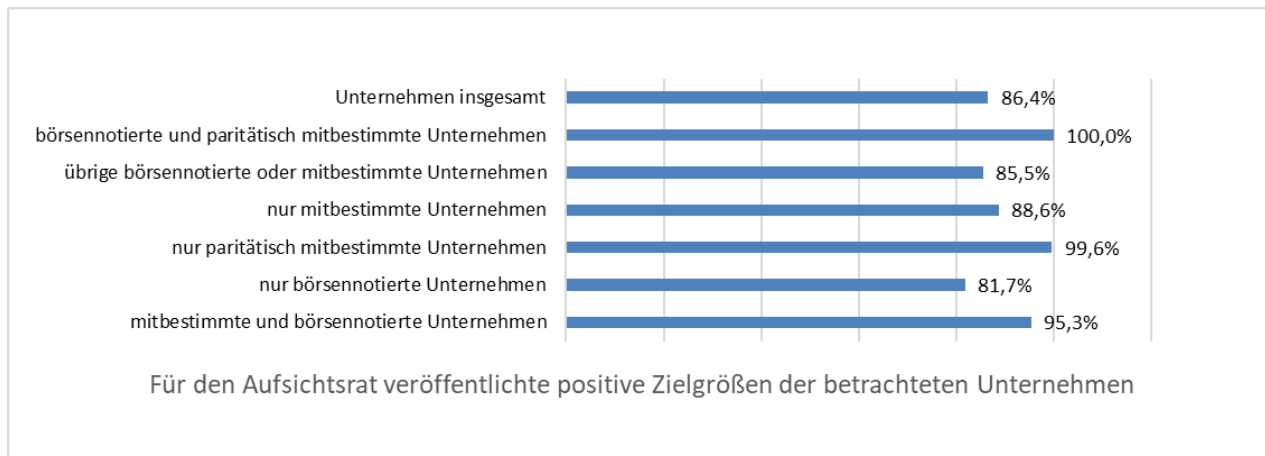


Abbildung 23 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Über alle 1.915 betrachteten Unternehmen hinweg haben 1.505 Unternehmen (teils freiwillig) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 78,6 Prozent. Von diesen 1.505 Unternehmen legten 1.301 Unternehmen bzw. 86,4 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Von den 1.810 übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen haben 1.407 Unternehmen (77,7 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht. Von diesen 1.407 Unternehmen legten 1.203 Unternehmen bzw. 85,5 Prozent eine Zielgröße größer Null fest. Die restlichen 14,5 Prozent haben die Zielgröße Null angegeben. Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese **ambitioniert** aus. So haben 58,9 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 68,4 Prozent bzw. 69,2 Prozent noch höher. Bemerkenswert ist auch der Anteil für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen, die sogar zu einem Anteil von 82,3 Prozent eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	231	12,1%	7	6,7%	224	12,4%	170	10,4%	55	8,9%	64	16,0%	10	6,3%
mit ablehnender Angabe	179	9,3%	0	0,0%	179	9,9%	171	10,5%	89	14,5%	3	0,7%	0	0,0%
mit Angaben	1.505	78,6%	98	93,3%	1.407	77,7%	1.294	79,1%	471	76,6%	334	83,3%	148	93,7%
betrachtete Unternehmen	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Ziel = 0 %	204	13,6%	0	0,0%	204	14,5%	147	11,4%	2	0,4%	61	18,3%	7	4,7%
Ziel > 0 %	1.301	86,4%	98	100,0 %	1.203	85,5%	1.147	88,6%	469	99,6%	273	81,7%	141	95,3%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.505		98		1.407		1.294		471		334		148	
Ziel bis 15 % incl.	86	6,6%	0	0,0%	86	7,1%	81	7,1%	27	5,8%	4	1,5%	1	0,7%
Ziel bis 20 % incl.	244	18,8%	0	0,0%	244	20,3%	203	17,7%	52	11,1%	54	19,8%	20	14,2%
Ziel bis 25 % incl.	142	10,9%	1	1,0%	141	11,7%	122	10,6%	66	14,1%	23	8,4%	4	2,8%
Ziel bis 30 %	23	1,8%	0	0,0%	23	1,9%	20	1,7%	3	0,6%	3	1,1%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	806	62,0%	97	99,0%	709	58,9%	721	62,9%	321	68,4%	189	69,2%	116	82,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.301		98		1.203		1.147		469		273		141	

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

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

Tabelle 10 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

Zur Erläuterung der Kategorien „ohne Angaben“ sowie „mit ablehnender Angabe“: Unternehmen der Kategorie „ohne Angaben“ haben in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung überhaupt keine Angaben zur Festlegung von Zielgrößen nach dem FüPoG gemacht. Hingegen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung bei Unternehmen „mit ablehnender Angabe“ zwar eine Äußerung zu Zielgrößen, jedoch keine Angabe einer festgelegten Zielgröße. Vielmehr haben diese Unternehmen die Festlegung einer Zielgröße abgelehnt¹⁸ 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).

¹⁸ Dies erfolgt am häufigsten mit dem Verweis auf laufende Mandate, dem Mangel an geeigneten Kandidatinnen oder mit der Begründung, eine entsprechende Zielgröße für eine Frauenquote wird angestrebt.

Von den börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (1.810 Unternehmen), haben 1.407 Unternehmen (77,7 Prozent) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht, die eine Beurteilung des Verschlechterungsverbots ermöglicht. Gemessen an der Gesamtzahl von 1.810 Unternehmen kann damit bei 70,3 % (1.273 Unternehmen) festgestellt werden, dass sie das Verschlechterungsverbot beachteten. Hingegen haben 7,4 Prozent der Unternehmen (134 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot nicht beachtet.

Von den übrigen 403 Unternehmen (22,3 Prozent), die keine Zielgröße zur Beurteilung des Verschlechterungsverbotes veröffentlicht haben, hatten 235 Unternehmen (58,3 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von weniger als 30 Prozent. 168 Unternehmen (41,7 Prozent) hatten einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder von 30 Prozent oder mehr.

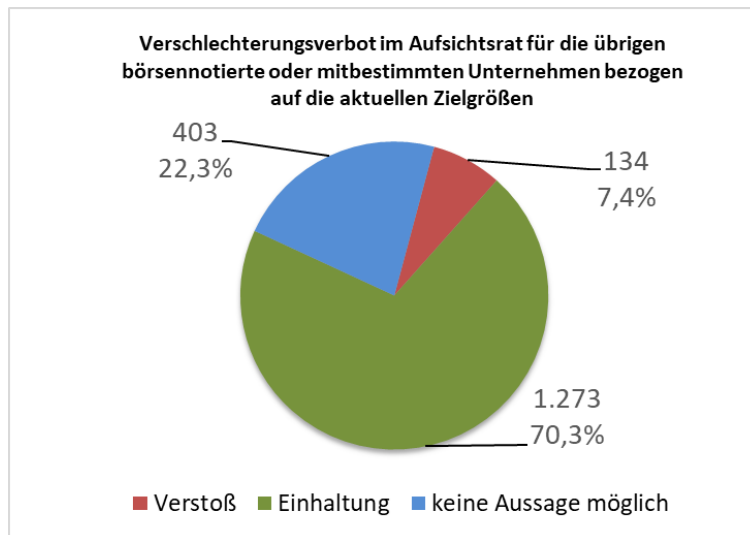


Abbildung 24 Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat für die betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

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 2022 weiterhin nur eine allmähliche Steigerung um 6,9 Prozentpunkte bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern festzustellen.

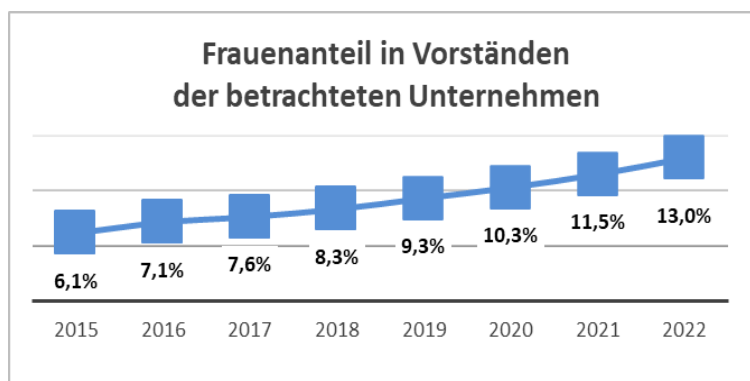


Abbildung 25 Entwicklung des Frauenanteils in Vorständen von 2015 bis 2022 der betrachteten Unternehmen

Im Geschäftsjahr 2022 lagen bezüglich des **Anteils der weiblichen** Vorstandsmitglieder die **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (17,9 Prozent) und die **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (16,5 Prozent) vorne. Die **nur börsennotierten Unternehmen** bildeten bei den untersuchten Unternehmen mit 12,3 Prozent das Schlusslicht.

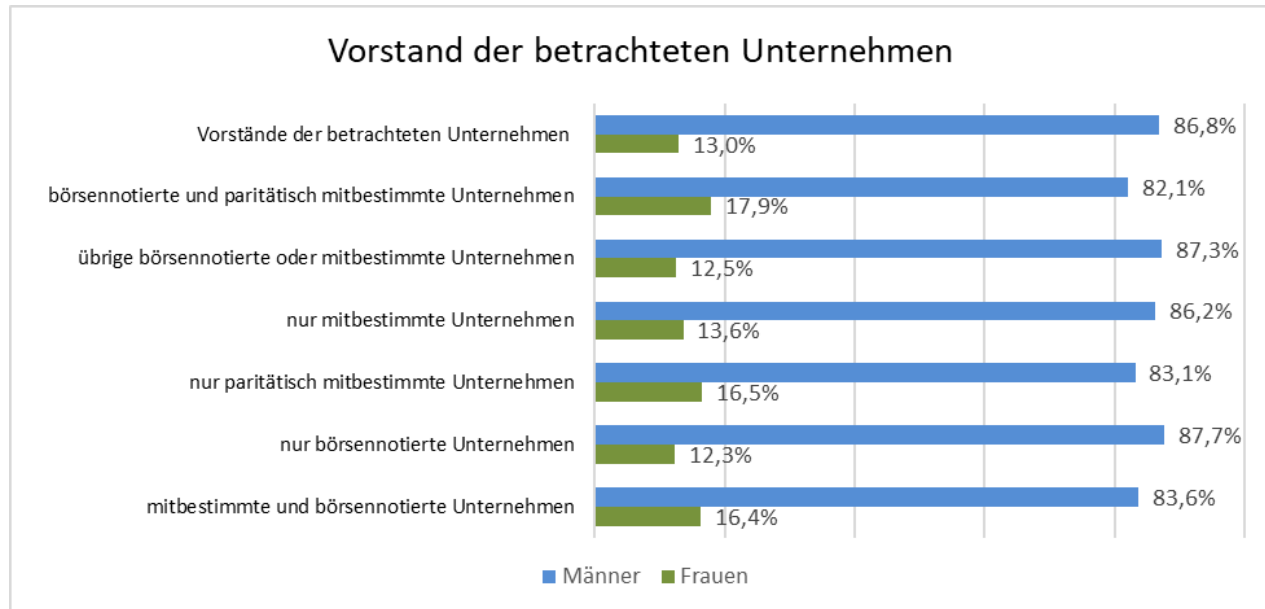


Abbildung 26 **Anteile im Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vorstände der betrachteten Unternehmen	5.469	4.749	710	86,8%	13,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	480	394	86	82,1%	17,9%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	4.989	4.355	624	87,3%	12,5%
nur mitbestimmte Unternehmen	4.747	4.091	646	86,2%	13,6%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.176	1.809	360	83,1%	16,5%
nur börsennotierte Unternehmen	1.215	1.065	150	87,7%	12,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	623	521	102	83,6%	16,4%

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

Tabelle 11 **Vorstandsmitglieder nach Köpfen**

b. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2022 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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.

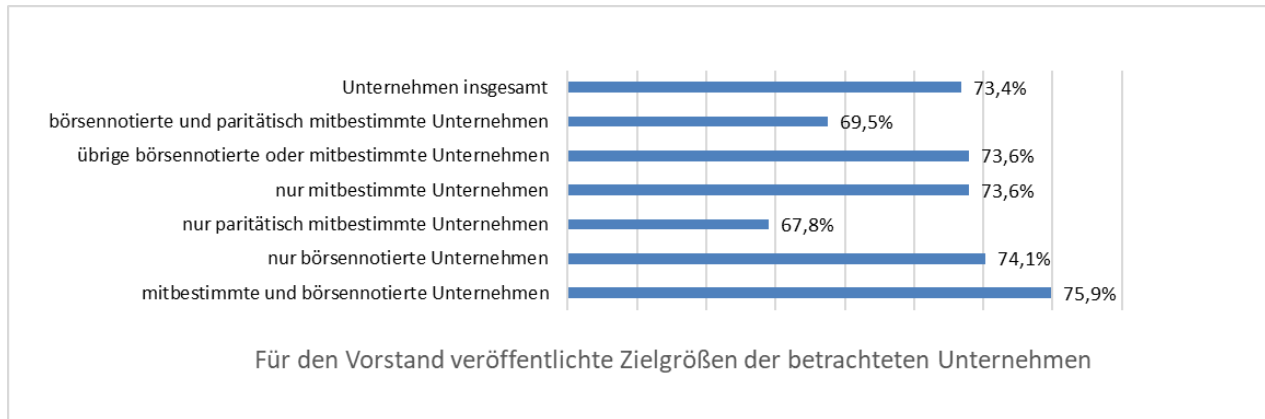


Abbildung 27 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

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 1 915 Unternehmen haben 1 405 Unternehmen (73,4 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 51,4 Prozent, also 722 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null (sog. positive Zielgröße) festgelegt. Die übrigen 683 Unternehmen (48,6 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 14 dieses Berichtes verwiesen.

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

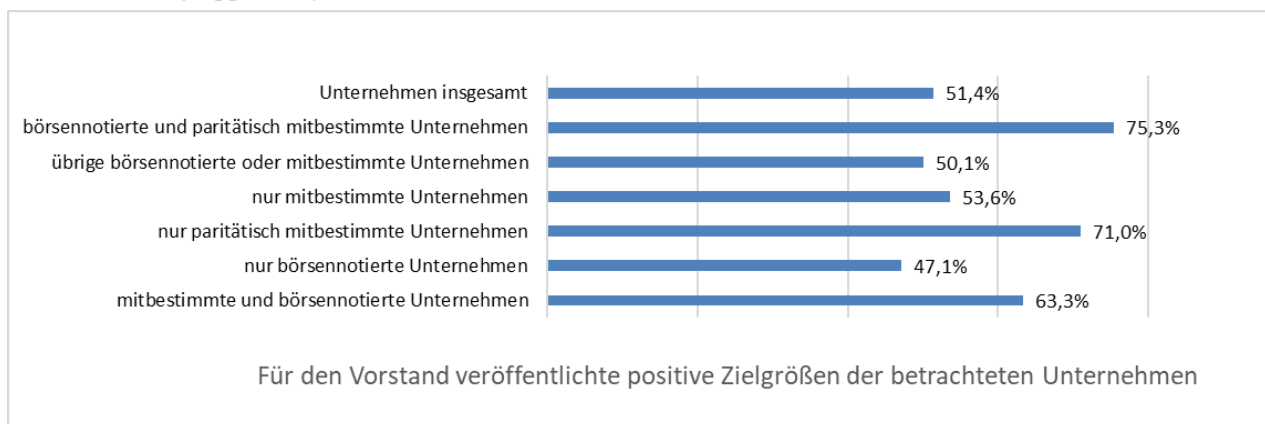


Abbildung 28 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Verhältnis sich die zuvor genannten 683 Unternehmen, die eine **Zielgröße Null** festgelegt haben, zur **Anzahl der Vorstandsposten** verhalten. Von den im Geschäftsjahr 2022 untersuchten 683 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, hatten 644 Unternehmen (94,3 Prozent) maximal vier Vorstandsmitglieder. 62,5 Prozent dieser Unternehmen hatten maximal zwei Vorstandsposten.

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

Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben	Alle betrachteten Unternehmen				nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen				nur börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich*		Gesamt		Weiblich*		Gesamt		Weiblich*	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von null Prozent	683		46		121				157			
bis zu 4 Vorstandsposten	644	94,3%	42	6,5%	110	90,9%	8	7,3%	147	93,6%	15	10,2%
davon 1 Vorstandsposten	159	23,3%	10	6,3%	10	8,3%	0	0,0%	45	28,7%	5	11,1%
davon 2 Vorstandsposten	268	39,2%	17	6,3%	52	43,0%	3	5,8%	53	33,8%	4	7,5%
davon 3 Vorstandsposten	157	23,0%	8	5,1%	32	26,4%	1	3,1%	37	23,6%	2	5,4%
davon 4 Vorstandsposten	60	8,8%	7	11,7%	16	13,2%	4	25,0%	12	7,6%	4	33,3%
mehr als 4 Vorstandsposten	35	5,1%	4	11,4%	8	6,6%	3	37,5%	10	6,4%	2	20,0%
ohne Angabe zum Vorstandsposten	4	0,6%			3	2,5%			0	0,0%		

* Anzahl Unternehmen mit mindestens einem weiblichen Vorstandsmitglied

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

Betrachtet man das komplementäre Bild der Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, so ergibt sich: Von den 722 Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, haben 562 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2022). Für die Gruppen der paritätisch mitbestimmten Unternehmen und der nur börsennotierten Unternehmen sei auf die nachstehende Tabelle 13 verwiesen:

Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	Alle betrachteten Unternehmen				nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen				nur börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich*		Gesamt		Weiblich*		Gesamt		Weiblich*	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von über null Prozent	722		380		296				140			
bis zu 4 Vorstandsposten	562	77,8%	259	46,1%	202	68,2%	111	55,0%	102	72,9%	36	35,3%
davon 1 Vorstandsposten	37	5,1%	6	16,2%	2	0,7%	0	0,0%	8	5,7%	0	0,0%
davon 2 Vorstandsposten	197	27,3%	75	38,1%	50	16,9%	19	38,0%	32	22,9%	11	34,4%
davon 3 Vorstandsposten	183	25,3%	94	51,4%	80	27,0%	47	58,8%	39	27,9%	14	35,9%
davon 4 Vorstandsposten	145	20,1%	84	57,9%	70	23,6%	45	64,3%	23	16,4%	11	47,8%
mehr als 4 Vorstandsposten	157	21,7%	121	77,1%	92	31,1%	79	85,9%	38	27,1%	33	86,8%
ohne Angabe zum Vorstandsposten	3	0,4%			2	0,7%			0	0,0%		

* Anzahl Unternehmen mit mindestens einem weiblichen Vorstandsmitglied

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

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

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	331	17,3%	32	30,5%	299	16,5%	261	16,0%	109	17,7%	101	25,2%	38	24,1%
mit ablehnender Angabe	179	9,3%	0	0,0%	179	9,9%	171	10,5%	89	14,5%	3	0,7%	0	0,0%
mit Angaben	1.405	73,4%	73	69,5%	1.332	73,6%	1.203	73,6%	417	67,8%	297	74,1%	120	75,9%
betrachtete Unternehmen	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Ziel = 0 %	683	48,6%	18	24,7%	665	49,9%	558	46,4%	121	29,0%	157	52,9%	44	36,7%
Ziel > 0 %	722	51,4%	55	75,3%	667	50,1%	645	53,6%	296	71,0%	140	47,1%	76	63,3%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.405		73		1.332		1.203		417		297		120	
Ziel bis 15 % incl.	33	4,6%	9	16,4%	24	3,6%	32	5,0%	19	6,4%	10	7,1%	9	11,8%
Ziel bis 20 % incl.	111	15,4%	14	25,5%	97	14,5%	94	14,6%	43	14,5%	35	25,0%	21	27,6%
Ziel bis 25 % incl.	151	20,9%	15	27,3%	136	20,4%	130	20,2%	72	24,3%	36	25,7%	17	22,4%
Ziel bis 30 %	11	1,5%	1	1,8%	10	1,5%	11	1,7%	6	2,0%	1	0,7%	1	1,3%
Ziel 30 % oder mehr	416	57,6%	16	29,1%	400	60,0%	378	58,6%	156	52,7%	58	41,4%	28	36,8%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	722		55		667		645		296		140		76	

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

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

Tabelle 14 **Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand**

Die Zielgrößensetzung der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist höher. 75,3 Prozent dieser Unternehmen (55 von 73 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt. Über 80 Prozent dieser Unternehmen (46 von 55 Unternehmen insgesamt) hat sogar das Ziel festgelegt, Frauen zu mehr als 15 Prozent im Vorstand zu etablieren.

Bei den **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil der Unternehmen mit Veröffentlichung einer Zielgröße größer Null bei insgesamt 50,1 Prozent. Damit ist der Anteil gegenüber 2021 (in 2021: 45,7 Prozent) weiter gestiegen, bleibt aber geringer als bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, bei denen der Anteil mit 75,3 Prozent am stärksten ausgeprägt und weiter gestiegen (in 2021: 68,8 Prozent) ist. Soweit die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen eine Zielgröße größer Null festgelegt und veröffentlicht haben, war diese mit einem Anteil von 61,5 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr aber signifikant höher.

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

c. Beachtung des Verschlechterungsverbots

Eine Mindestzielgröße i. S. einer bestimmten Prozentangabe ist auch hinsichtlich der Vorstandszusammensetzung nicht vorgesehen.

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

Von den **insgesamt betrachteten 1.915 Unternehmen** war bei 1.405 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass 71,5 Prozent (1.369 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot einhielten, während 1,9 Prozent (36 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen hinter dem tatsächlichen Status quo zurückblieben. Die übrigen 510 Unternehmen (26,6 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbot valid nicht möglich ist. Für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (421 Unternehmen, also 82,5 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufwies.

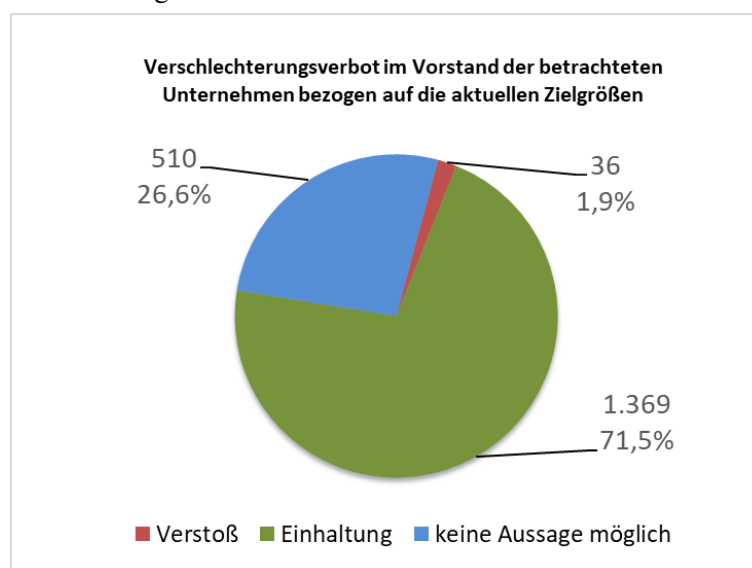


Abbildung 29 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten Unternehmen

Von den insgesamt 105 **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** hielten sich 59 Prozent an das Verschlechterungsverbot (62 Unternehmen). 11 Unternehmen (10,5 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 32 Unternehmen (30,5 Prozent) ist eine Zielgröße nicht festgelegt bzw. veröffentlicht worden. Davon hatten 29 Unternehmen (90,6 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder von weniger als 30 Prozent.

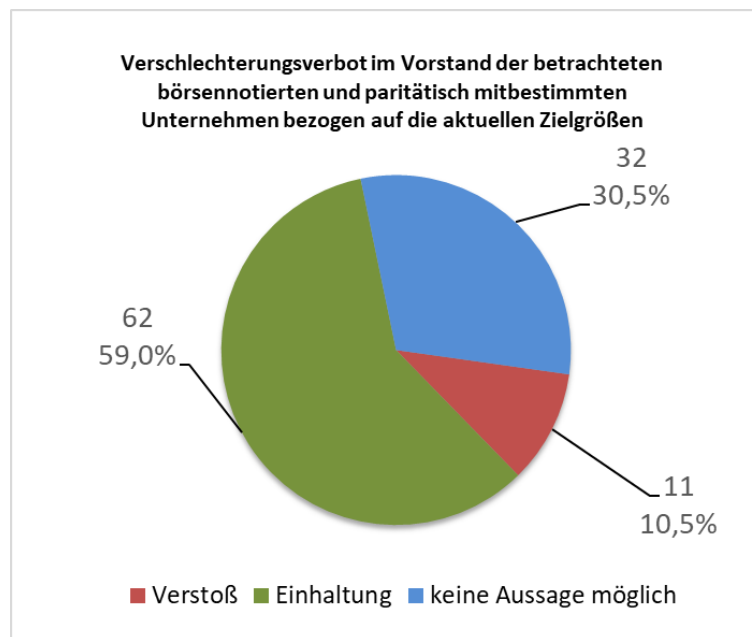


Abbildung 30 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bezogen auf die **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** im Vorstand (1.810 Unternehmen) hielten sich 72,2 Prozent (1.307 Unternehmen) an das Verschlechterungsverbot. Nicht beachtet wurde es von 1,4 Prozent (25 Unternehmen). Für 478 Unternehmen (26,4 Prozent) war keine Aussage möglich. Davon war bei 82 Prozent (392 Unternehmen) die tatsächliche Besetzung des Vorstands mit Frauen geringer als 30 Prozent.

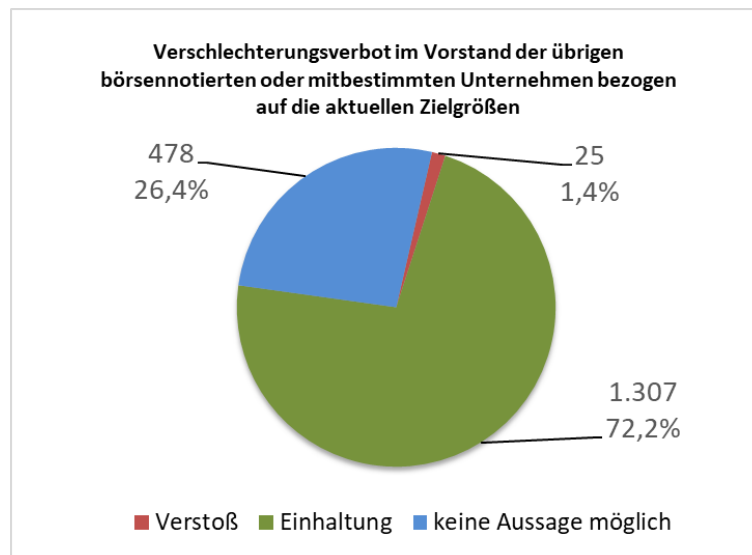


Abbildung 31 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

d. Mindestbeteiligungsgebot bei Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Eine zentrale Neuerung des **FüPoG II** ist ein Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände. Im Kern gilt: Hat der Vorstand mehr als drei Mitglieder in Unternehmen, die börsennotiert sind und zugleich der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, muss mindestens eine Frau Mitglied im Vorstand sein. Ausgenommen von der Verpflichtung des Mindestbeteiligungsgebotes ist die Rechtsform der KGaA. Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ist auf die persönlich haftenden Gesellschafter der KGaA daher nicht anwendbar und bei der hier aufgeführten Betrachtung sind Rechtsformen der KGaA ausgenommen und rausgerechnet.

Das Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand gilt erst bei Bestellungen, die ab dem 1. August 2022 erfolgen. Es soll dennoch die Lage seit dem Geschäftsjahr 2015 dargestellt werden, um die Entwicklungen besser nachzeichnen zu können.

Betrachtet man die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen, so ist die Entwicklung der Beteiligung von mindestens einer Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern in Unternehmen für die Geschäftsjahre 2015 bis 2023 folgendermaßen:

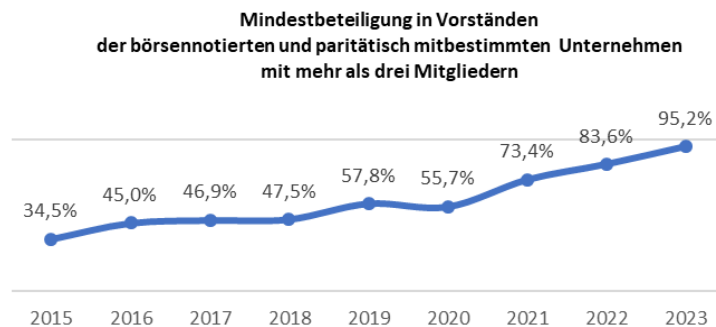


Abbildung 32 Mindestbeteiligung in Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern¹⁹

Im Zeitablauf ist die Beteiligung deutlich gewachsen. Seit dem Geschäftsjahr 2015 wuchs der Anteil von 34,5 Prozent auf 95,2 Prozent im Geschäftsjahr 2023.

In den zur Mindestbeteiligung verpflichteten 92 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen²⁰ haben im Geschäftsjahr 2023 62 Unternehmen mehr als drei Mitglieder im Vorstand und unterliegen damit dem Mindestbeteiligungsgebot. Von den 62 Unternehmen haben 59 Unternehmen mindestens eine Frau im Vorstand. Dies entspricht einem Anteil von 95,2 Prozent.

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 (23,8 Prozent), die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen (21,2 Prozent) sowie die nur börsennotierten Unternehmen* (19,3 Prozent) heraus.

Die übrigen Referenzgruppen schwanken zwischen 17,5 Prozent und 19,0 Prozent.

¹⁹ Aufgrund kürzerer Veröffentlichungsfristen für börsennotierte Unternehmen konnte das Geschäftsjahr 2023 für diese bereits berücksichtigt werden.

²⁰ Im Geschäftsjahr 2023 sind 102 Unternehmen paritätisch mitbestimmt. Davon jedoch zehn Unternehmen in der Rechtsform der KGaA, die dem Mindestbeteiligungsgebot nicht unterliegen.

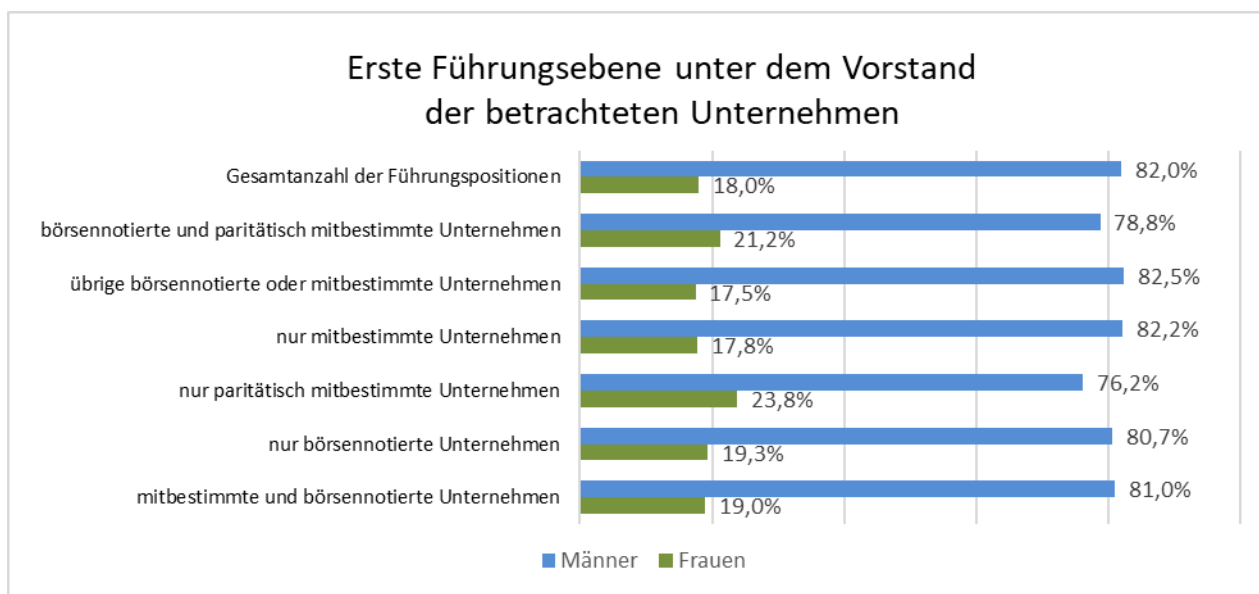


Abbildung 33 **Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

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

Bezogen auf die Verteilung nach Köpfen ergibt sich folgendes Bild:

Erste Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamtanzahl der Führungspositionen	732	600	132	82,0%	18,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	99	78	21	78,8%	21,2%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	633	522	111	82,5%	17,5%
nur mitbestimmte Unternehmen	634	521	113	82,2%	17,8%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	189	144	45	76,2%	23,8%
nur börsennotierte Unternehmen	228	184	44	80,7%	19,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	137	111	26	81,0%	19,0%

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

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

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

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** sowie bei der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen war der **Umsetzungsgrad der Vorgaben des FüPoG** sehr hoch. Sie erreichten mit jeweils 90,5 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

Die nachfolgende Grafik stellt das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2022 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

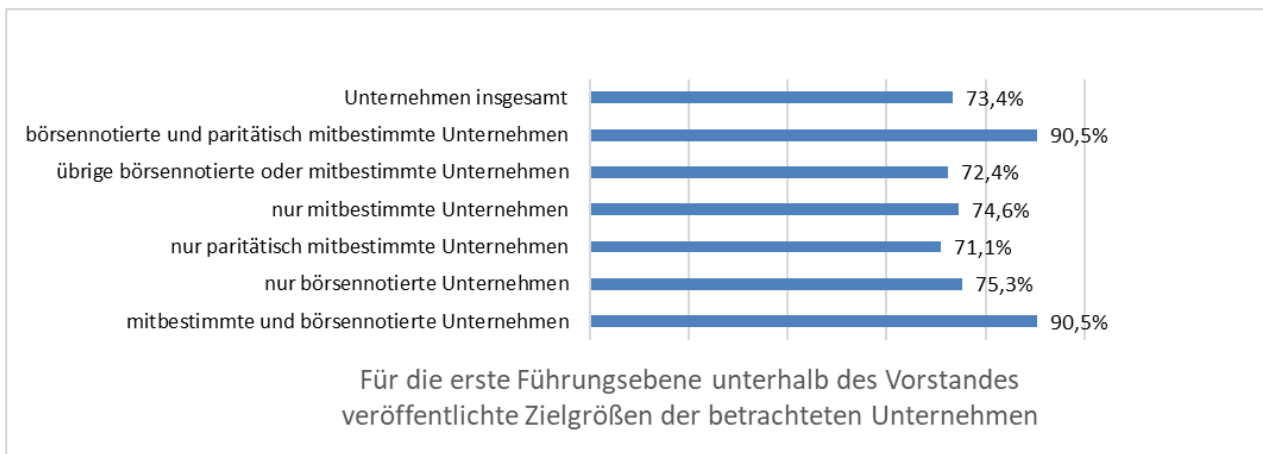


Abbildung 34 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

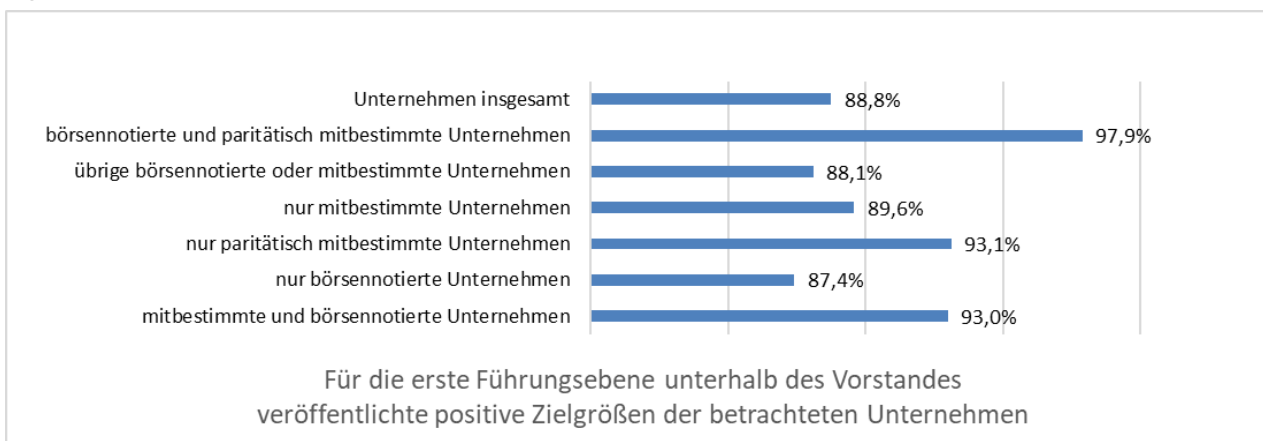


Abbildung 35 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass fast alle Unternehmen (88,8 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen über null Prozent festlegen. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen legten sogar 97,9 Prozent dieser Unternehmen Zielgrößen größer null Prozent fest. Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen waren es 88,1 Prozent. Bei den Unternehmen, die nur paritätisch mitbestimmt oder nur börsennotiert sind, bzw. bei den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen war der Anteil der Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt und veröffentlicht haben und eine Zielgröße größer als Null gewählt haben, ähnlich stark ausgeprägt.

Zum Niveau der festgelegten Zielgrößen:

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	331	17,3%	10	9,5%	321	17,7%	244	14,9%	89	14,5%	96	23,9%	15	9,5%
mit ablehnender Angabe	179	9,3%	0	0,0%	179	9,9%	171	10,5%	89	14,5%	3	0,7%	0	0,0%
mit Angaben	1.405	73,4%	95	90,5%	1.310	72,4%	1.220	74,6%	437	71,1%	302	75,3%	143	90,5%
betrachtete Unternehmen	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Ziel = 0 %	158	11,2%	2	2,1%	156	11,9%	127	10,4%	30	6,9%	38	12,6%	10	7,0%
Ziel > 0 %	1.247	88,8%	93	97,9%	1.154	88,1%	1.093	89,6%	407	93,1%	264	87,4%	133	93,0%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.405		95		1.310		1.220		437		302		143	
Ziel bis 15 % incl.	328	26,3%	19	20,4%	309	26,8%	300	27,4%	96	23,6%	49	18,6%	26	19,5%
Ziel bis 20 % incl.	209	16,8%	14	15,1%	195	16,9%	179	16,4%	60	14,7%	48	18,2%	24	18,0%
Ziel bis 25 % incl.	182	14,6%	19	20,4%	163	14,1%	156	14,3%	75	18,4%	47	17,8%	24	18,0%
Ziel bis 30 %	54	4,3%	3	3,2%	51	4,4%	50	4,6%	16	3,9%	10	3,8%	7	5,3%
Ziel 30 % oder mehr	474	38,0%	38	40,9%	436	37,8%	408	37,3%	160	39,3%	110	41,7%	52	39,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.247		93		1.154		1.093		407		264		133	

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

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

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

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

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 1.915 erfassten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich 55 Unternehmen (2,9 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 55 Unternehmen haben insgesamt 732 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 23 und 28 Prozent verteilt. Den höchsten Anteil erreichten die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 28,4 Prozent bzw. die nur mitbestimmten Unternehmen mit 27,5 Prozent.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

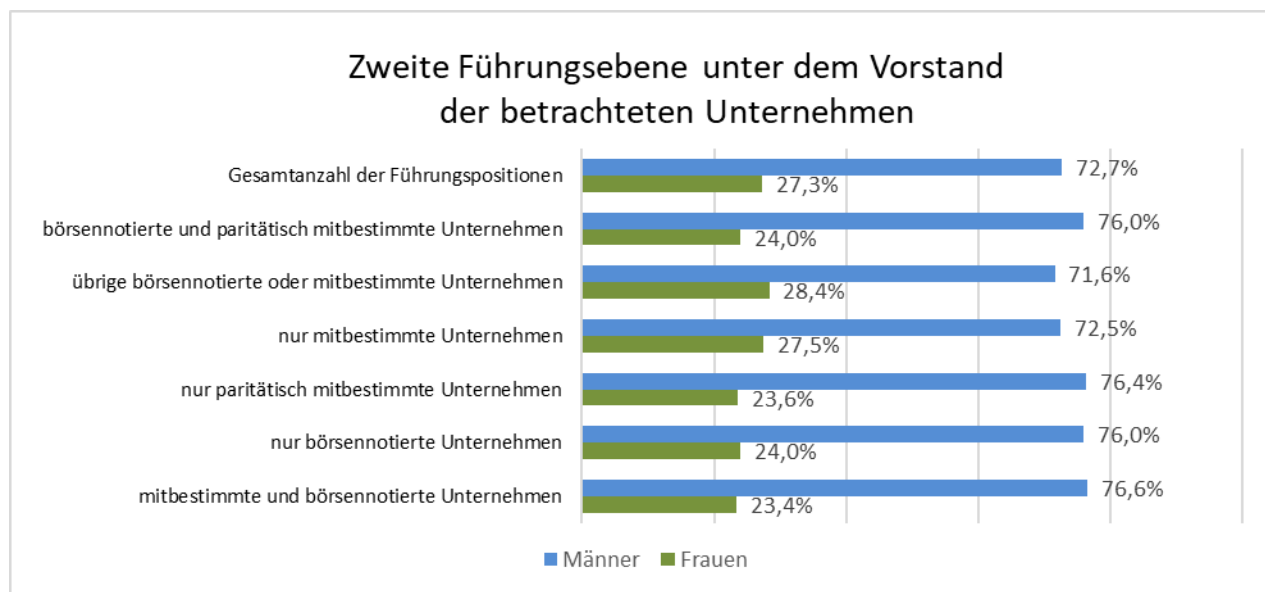


Abbildung 36 **Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2022**

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

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Zweite Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamtanzahl der Führungspositionen	2.400	1.744	656	72,7%	27,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	571	434	137	76,0%	24,0%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.829	1.310	519	71,6%	28,4%
nur mitbestimmte Unternehmen	2.302	1.668	634	72,5%	27,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	757	578	179	76,4%	23,6%
nur börsennotierte Unternehmen	676	514	162	76,0%	24,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	610	467	143	76,6%	23,4%

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

Tabelle 17 **Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand**

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

Der Umsetzungsgrad des FüPoG war in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen sehr hoch. Sie erreichten mit 85,7 bzw. 82,3 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.

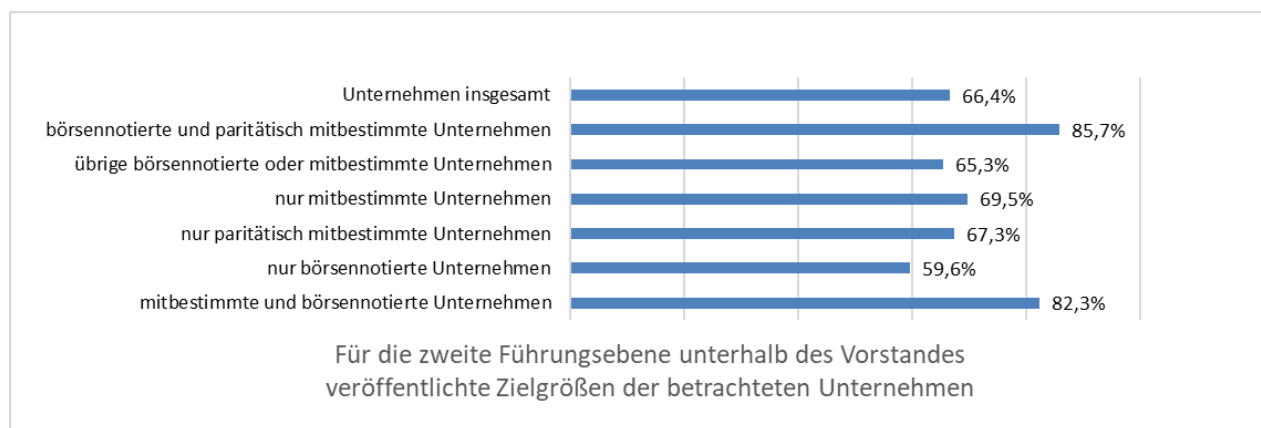


Abbildung 37 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße** größer Null festgelegt haben, so setzen bei allen betrachteten Untergruppen über 90 Prozent der Unternehmen Zielgrößen größer Null. Erneut ist die Zielgrößensetzung in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 98,9 Prozent am höchsten. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Anteil bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen und den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen. Und auch die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen setzten zu 95,5 Prozent Zielgrößen größer Null (2021: 93,7).

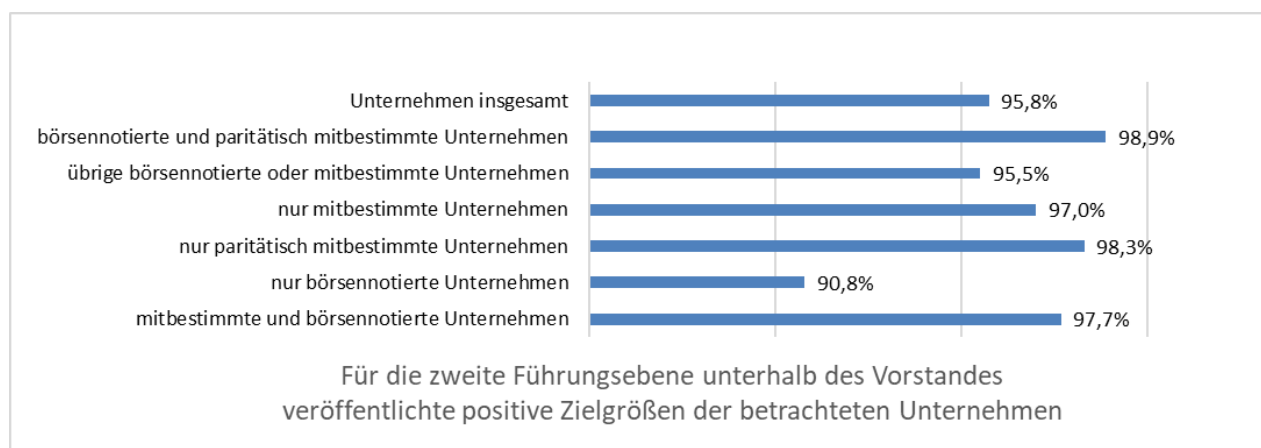


Abbildung 38 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Mit 95,8 Prozent haben weiterhin fast alle Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen größer Null festgelegt.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	betrachtete Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsennotierte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	464	24,2%	15	14,3%	449	24,8%	327	20,0%	112	18,2%	159	39,7%	28	17,7%
mit ablehnender Angabe	179	9,3%	0	0,0%	179	9,9%	171	10,5%	89	14,5%	3	0,7%	0	0,0%
mit Angaben	1.272	66,4%	90	85,7%	1.182	65,3%	1.137	69,5%	414	67,3%	239	59,6%	130	82,3%
betrachtete Unternehmen	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Ziel = 0 %	54	4,2%	1	1,1%	53	4,5%	34	3,0%	7	1,7%	22	9,2%	3	2,3%

Ziel > 0 %	1.218	95,8%	89	98,9%	1.129	95,5%	1.103	97,0%	407	98,3%	217	90,8%	127	97,7%
Unternehmen mit Zielgrößen	1.272		90		1.182		1.137		414		239		130	
Ziel bis 15 % incl.	269	22,1%	9	10,1%	260	23,0%	255	23,1%	70	17,2%	28	12,9%	18	14,2%
Ziel bis 20 % incl.	189	15,5%	8	9,0%	181	16,0%	169	15,3%	61	15,0%	31	14,3%	16	12,6%
Ziel bis 25 % incl.	174	14,3%	22	24,7%	152	13,5%	155	14,1%	74	18,2%	40	18,4%	27	21,3%
Ziel bis 30 %	74	6,1%	8	9,0%	66	5,8%	71	6,4%	31	7,6%	12	5,5%	10	7,9%
Ziel 30 % oder mehr	512	42,0%	42	47,2%	470	41,6%	453	41,1%	171	42,0%	106	48,8%	56	44,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	1.218		89		1.129		1.103		407		217		127	

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

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

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

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

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands nicht. Vor diesem Hintergrund haben lediglich 50 der insgesamt erfassten 1.915 Unternehmen Angaben zum Status quo der Zusammensetzung gemacht. Von diesen 50 Unternehmen wurden insgesamt 2.400 Führungspositionen auf dieser Ebene gemeldet. Belastbare Zahlen zum Ist-Zustand der Zusammensetzung der zweiten Führungsebene sind aufgrund dessen nicht vorhanden, sodass keine Aussage über das Verschlechterungsverbot möglich ist.

6. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen

a. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Aufsichtsrat

Zur Festlegung von Zielgrößen für den Aufsichtsrat sind diejenigen Unternehmen verpflichtet, die in den Anwendungsbereich des FüPoG fallen, aber nicht börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind und damit der festen Quote unterliegen. Die erste Frist zur Erreichung des Frauenanteils für den Aufsichtsrat durfte nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

Nimmt man diejenigen 1.407 **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** (von insgesamt 1.810 Unternehmen) ins Blickfeld, die tatsächlich in der aktuellen Runde eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten diese gemäß nachstehender Übersicht mit rund 7,1 Prozent (100 Unternehmen) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Bei 34 Unternehmen (2,5 Prozent) wurden sogar noch Fristen vor dem 31. Dezember 2019 gesetzt. Allerdings haben sich von den 1.407 Unternehmen 328 Unternehmen (23,3 Prozent), die nicht bereits der festen Quote unterliegen, keine Frist zu Erreichung des festgelegten Ziels gesetzt. 945 Unternehmen haben sich Fristen gesetzt, die nach dem 30. Juni 2022 enden. Der wesentliche Teil dieser Unternehmen (862 Unternehmen oder 61,3 Prozent) wählte Fristen bis zum 30. Juni 2027. 83 dieser Unternehmen legten jedoch eine Frist über den 30. Juni 2027 hinaus fest.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Fristen für den Aufsichtsrat soweit Ziele festgesetzt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unter- nehmen		übrige börsenno- tierte oder mitbe- stimmte Unterneh- men		nur mitbe- stimmte Unter- nehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsenno- tierte Unter- nehmen		mitbestimmte und börsenno- tierte Unterneh- men *	
	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.505	78,6%	98	93,3%	1.407	77,7%	1.294	79,1%	471	76,6%	334	83,3%	148	93,7%
Unternehmen ohne Fristsetzung	421	28,0%	93	94,9%	328	23,3%	370	28,6%	156	33,1%	156	46,7%	108	73,0%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	29	1,9%	0	0,0%	29	2,1%	29	2,2%	14	3,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	5	0,3%	0	0,0%	5	0,4%	5	0,4%	2	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	101	6,7%	1	1,0%	100	7,1%	79	6,1%	27	5,7%	25	7,5%	5	3,4%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	949	63,1%	4	4,1%	945	67,2%	811	62,7%	272	57,7%	153	45,8%	35	23,6%

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

Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:

	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	97	6,4%	3	3,1%	94	6,7%	77	6,0%	27	5,7%	21	6,3%	4	2,7%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	275	18,3%	0	0,0%	275	19,5%	233	18,0%	99	21,0%	45	13,5%	7	4,7%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	494	32,8%	1	1,0%	493	35,0%	427	33,0%	132	28,0%	81	24,3%	22	14,9%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	83	5,5%	0	0,0%	83	5,9%	74	5,7%	14	3,0%	6	1,8%	2	1,4%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	949	63,1%	4	4,1%	945	67,2%	811	62,7%	272	57,7%	153	45,8%	35	23,6%

Tabelle 19 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden

Von den betrachteten nur börsennotierten Unternehmen legten – unter der Berücksichtigung, dass diese zuvor eine Zielsetzung vorgenommen haben – diese mit 46,7 Prozent entweder keine Frist zu Erreichung des festgelegten Ziels oder mit 45,8 Prozent Fristen in dem Zeitfenster über den 30. Juni 2022 fest.

b. Fristsetzung für die Erreichung der Zielgrößen im Vorstand

Auch für die Vorstandsebene durfte die erste Frist zur Erreichung der festgelegten Zielgröße nicht über den 30. Juni 2017 hinausgesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 1 915 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt. Von den insgesamt betrachteten 1.405 Unternehmen (73,4 Prozent), die tatsächlich in der aktuellen Runde eine Zielgröße festgelegt haben, wählten 967 Unternehmen (68,8 Prozent der betrachteten 1.405 Unternehmen) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für den Vorstand soweit Ziele festgelegt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unter- nehmen		übrige börsen- notierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbe- stimmte Unter- nehmen		nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen		nur börsenno- tierte Unter- nehmen		mitbestimmte und börsenno- tierte Unter- nehmen *	
	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.405	73,4%	73	69,5%	1.332	73,6%	1.203	73,6%	417	67,8%	297	74,1%	120	75,9%
Unternehmen ohne Fristsetzung	278	19,8%	5	6,8%	273	20,5%	241	20,0%	61	14,6%	52	17,5%	18	15,0%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	27	1,9%	0	0,0%	27	2,0%	27	2,2%	13	3,1%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	4	0,3%	0	0,0%	4	0,3%	4	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	129	9,2%	34	46,6%	95	7,1%	106	8,8%	59	14,1%	58	19,5%	37	30,8%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	967	68,8%	34	46,6%	933	70,0%	825	68,6%	284	68,1%	187	63,0%	65	54,2%
*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung														
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:														
	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	117	8,3%	13	17,8%	104	7,8%	89	7,4%	38	9,1%	39	13,1%	14	11,7%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	285	20,3%	11	15,1%	274	20,6%	240	20,0%	97	23,3%	61	20,5%	21	17,5%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	481	34,2%	9	12,3%	472	35,4%	420	34,9%	136	32,6%	81	27,3%	27	22,5%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	84	6,0%	1	1,4%	83	6,2%	76	6,3%	13	3,1%	6	2,0%	3	2,5%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	967	68,8%	34	46,6%	933	70,0%	825	68,6%	284	68,1%	187	63,0%	65	54,2%

Tabelle 20 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden

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

Auch für die Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 1.915 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt.

Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1.405 Unternehmen (73,4 Prozent der betrachteten 1.915 Unternehmen) 1.023 Unternehmen (72,8 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	Insgesamt		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		übrige börsen- notierte oder mitbestimmte Unternehmen		nur mitbestimmte Unternehmen		nur paritätisch mit- bestimmte Unter- nehmen		nur börsenno- tierte Unter- nehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unter- nehmen *	
	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.405	73,4%	95	90,5%	1.310	72,4%	1.220	74,6%	437	71,1%	302	75,3%	143	90,5%
Unternehmen ohne Fristsetzung	241	17,2%	2	2,1%	239	18,2%	208	17,0%	54	12,4%	41	13,6%	12	8,4%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	24	1,7%	0	0,0%	24	1,8%	24	2,0%	9	2,1%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	2	0,1%	0	0,0%	2	0,2%	2	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	115	8,2%	5	5,3%	110	8,4%	86	7,0%	31	7,1%	36	11,9%	11	7,7%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	1.023	72,8%	88	92,6%	935	71,4%	900	73,8%	343	78,5%	225	74,5%	120	83,9%
*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung														
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:														
	An- zahl	%	An- zahl	%	An- zahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	An- zahl	%	Anzahl	%

Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	117	8,3%	7	7,4%	110	8,4%	100	8,2%	41	9,4%	22	7,3%	7	4,9%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	293	20,9%	30	31,6%	263	20,1%	253	20,7%	112	25,6%	74	24,5%	40	28,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	527	37,5%	46	48,4%	481	36,7%	469	38,4%	174	39,8%	121	40,1%	67	46,9%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	86	6,1%	5	5,3%	81	6,2%	78	6,4%	16	3,7%	8	2,6%	6	4,2%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	1.023	72,8%	88	92,6%	935	71,4%	900	73,8%	343	78,5%	225	74,5%	120	83,9%

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

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

Auch für die Zielgrößen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils zunächst nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027. In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 1.915 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt. Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 1.272 Unternehmen (66,4 Prozent der betrachteten 1.915 Unternehmen) 929 Unternehmen (73 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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	1.915		105		1.810		1.635		615		401		158	
Unternehmen mit Zielgrößen	1.272	66,4%	90	85,7%	1.182	65,3%	1.137	69,5%	414	67,3%	239	59,6%	130	82,3%
Unternehmen ohne Fristsetzung	215	16,9%	2	2,2%	213	18,0%	189	16,6%	51	12,3%	31	13,0%	9	6,9%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	22	1,7%	0	0,0%	22	1,9%	22	1,9%	8	1,9%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	2	0,2%	0	0,0%	2	0,2%	2	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	104	8,2%	6	6,7%	98	8,3%	82	7,2%	31	7,5%	28	11,7%	10	7,7%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	929	73,0%	82	91,1%	847	71,7%	842	74,1%	324	78,3%	180	75,3%	111	85,4%
*) mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung														
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:														
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	104	8,2%	7	7,8%	97	8,2%	92	8,1%	39	9,4%	17	7,1%	7	5,4%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	265	20,8%	28	31,1%	237	20,1%	235	20,7%	105	25,4%	62	25,9%	38	29,2%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	481	37,8%	42	46,7%	439	37,1%	442	38,9%	165	39,9%	95	39,7%	60	46,2%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	79	6,2%	5	5,6%	74	6,3%	73	6,4%	15	3,6%	6	2,5%	6	4,6%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	929	73,0%	82	91,1%	847	71,7%	842	74,1%	324	78,3%	180	75,3%	111	85,4%

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

7. *Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null²¹*

Die Auswertung zeigt, dass unter allen betrachteten 1.915 Unternehmen die Zielgröße Null mit einem Anteil von 35,7 Prozent auf der Vorstandsebene am häufigsten vertreten ist. Allerdings ist auch festzustellen, dass auf Ebene des Vorstandes der Anteil der Begründungen mit 34,4 Prozent am höchsten ist.

Relevanzgruppen insgesamt	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹⁾	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²⁾
Unternehmen insgesamt für Aufsichtsrat	1.915	204	10,7%	65	31,9%
Unternehmen insgesamt für Vorstand	1.915	683	35,7%	235	34,4%
Unternehmen insgesamt für erste Führungsebene	1.915	158	8,3%	44	27,8%
Unternehmen insgesamt für zweite Führungsebene	1.915	54	2,8%	3	5,6%

Tabelle 23 Begründungspflicht bei Zielgröße Null über alle Relevanzgruppen

1 Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

2 Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

²¹ Im Gegensatz zu der üblichen Methodik ist hier auf eine Abweichung bezüglich der börsennotierten Unternehmen hinzuweisen: Zwar basieren die Angaben zu den *Anteilen* der Zielgrößen auf den Veröffentlichungen der Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 – dies weicht nicht von der bisherigen Methodik ab. Aber die Angaben zu den *Begründungen* für die Festlegung einer Zielgröße Null sind zu einem abweichenden Zeitpunkt erfasst worden als die übrigen Daten im Bericht. Grund ist, dass zum Zeitpunkt der Berichterstellung Börsennotierte Unternehmen bereits Angaben zum Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht haben, womit die Angaben für das hier relevante Geschäftsjahr 2022 nur mit mehr Aufwand und daher nur verzögert erfasst werden konnten. Dies beruht auch darauf, dass Börsennotierte Unternehmen die Angaben zudem auf ihren Webseiten veröffentlichen können, was dazu führen kann, dass die Angaben in der Zwischenzeit berichtigt oder ergänzt wurden. Aus den vorstehenden Gründen ist dieser Teil des Berichts nur bedingt vergleichbar mit den anderen Teilen.

Auf Ebene des **Vorstandes** ist von den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen die Zielgröße von 36,7 Prozent der 1.810 Unternehmen veröffentlicht worden und damit leichter höher als von allen Unternehmen (35,7 Prozent).

Bei den nur börsennotierten Unternehmen ist der Anteil mit 39,2 Prozent am höchsten. Die nur börsennotierten Unternehmen geben jedoch in 82,2 Prozent der Fälle eine Begründung für diese Zielsetzung an.

Relevanzgruppe im Vorstand	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
Unternehmen insgesamt	1.915	683	35,7%	235	34,4%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.810	665	36,7%	218	32,8%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.635	558	34,1%	143	25,6%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	615	121	19,7%	31	25,6%
nur börsennotierte Unternehmen	401	157	39,2%	129	82,2%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	158	44	27,8%	41	93,2%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Die Begründungen betreffen, darüber hinaus, immer die jeweilige Zielvorgabe und die entsprechende Frist zur Erfüllung der Zielvorgaben. Zur abweichenden Methodik siehe im Übrigen unten Kapitel B. II. 7 b.).

Tabelle 24 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand

Bei den paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist der Anteil der Unternehmen mit einer Zielgröße Null mit 19,7 Prozent am niedrigsten, allerdings ist der Anteil der Unternehmen einer Begründung für diese Zielsetzung mit 25,6 Prozent ebenfalls am niedrigsten.

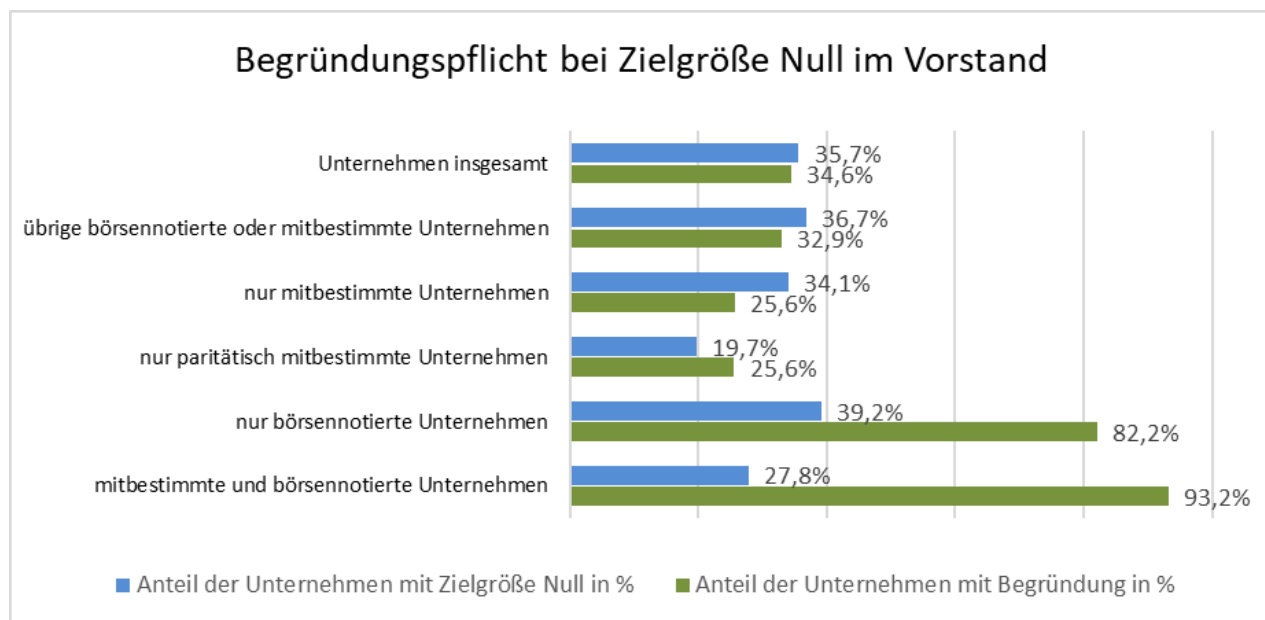


Abbildung 39 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand

Für den **Aufsichtsrat** wurde bei nur den börsennotierten Unternehmen von 15,2 Prozent eine Zielgröße von Null veröffentlicht. In 77,0 Prozent dieser Fälle wurde sie begründet.

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

Relevanzgruppe im Aufsichtsrat	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen	in % ¹	Anzahl der Unternehmen	in % ²
--------------------------------	-------------------------------------	------------------------	-------------------	------------------------	-------------------

	mit einer Zielgröße Null			mit einer Begründung	
Unternehmen insgesamt	1.915	204	10,7%	65	31,9%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.810	204	11,3%	65	31,9%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.635	147	9,0%	24	16,3%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	615	2	0,3%	0	0,0%
nur börsennotierte Unternehmen	401	61	15,2%	47	77,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	158	7	4,4%	6	85,7%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 25 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat

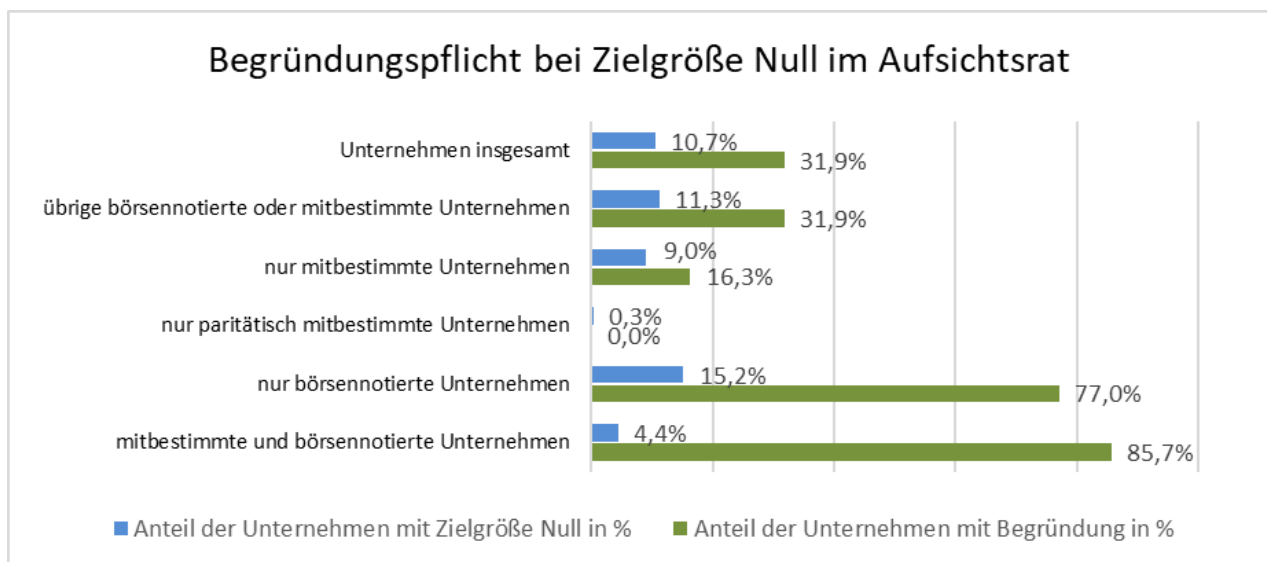


Abbildung 40 Begründungspflicht bei Zielgröße Null im Aufsichtsrat

Wenn man die Führungsebenen unterhalb des Vorstands betrachtet, zeigt sich, dass die Zielgröße Null bei den nur börsennotierten Unternehmen am stärksten ausgeprägt ist, mit 9,5 Prozent auf der ersten Ebene (Begründung in 81,6 Prozent der Fälle) und mit 5,5 Prozent auf der zweiten Ebene (Begründung in 81,8 Prozent der Fälle).

Relevanzgruppe in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
Unternehmen insgesamt	1.915	158	8,3%	44	27,8%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.810	156	8,6%	42	26,9%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.635	127	7,8%	20	15,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	615	30	4,9%	5	16,7%
nur börsennotierte Unternehmen	401	38	9,5%	31	81,6%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	158	10	6,3%	8	80,0%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 26 Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand

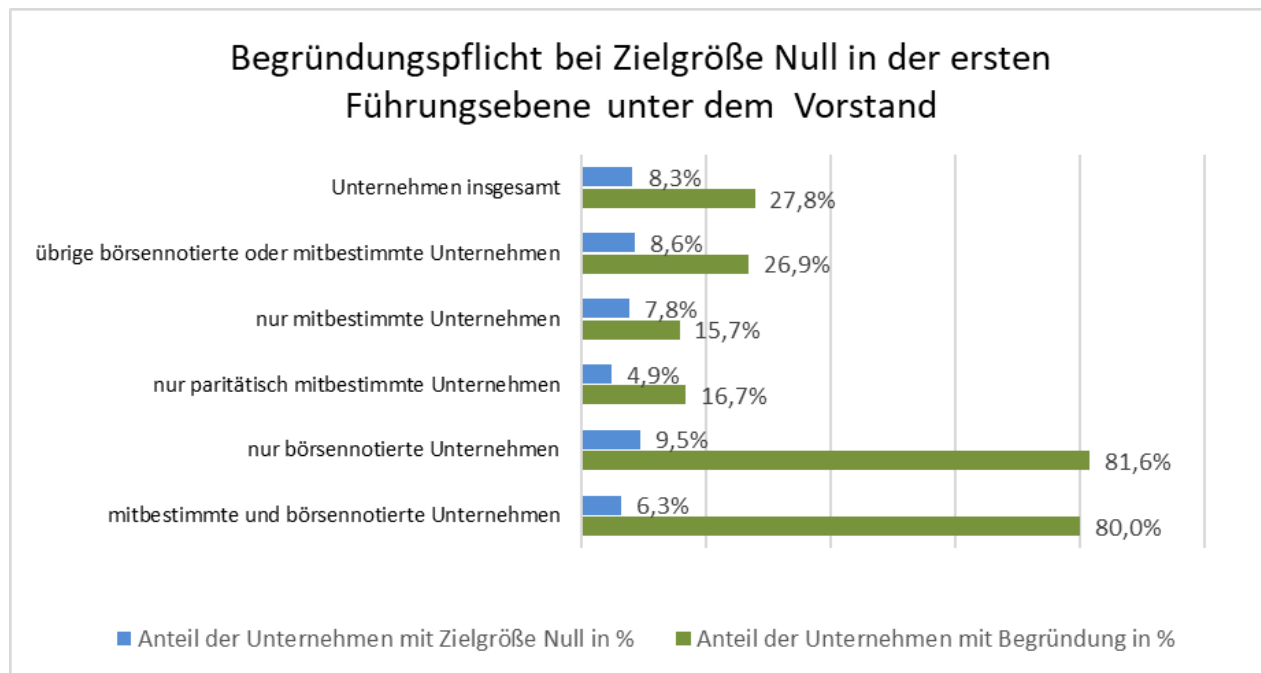
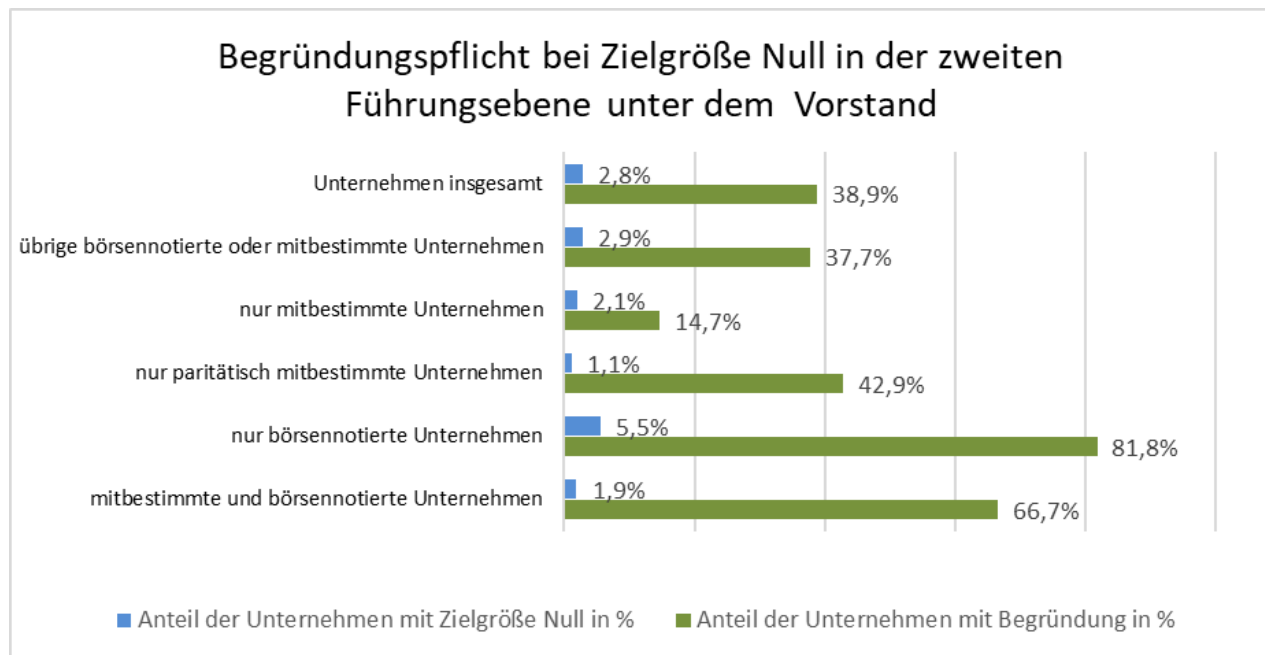


Abbildung 41 Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand

Relevanzgruppe in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹⁾	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²⁾
Unternehmen insgesamt	1.915	54	2,8%	21	38,9%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.810	53	2,9%	20	37,7%
nur mitbestimmte Unternehmen	1.635	34	2,1%	5	14,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	615	7	1,1%	3	42,9%
nur börsennotierte Unternehmen	401	22	5,5%	18	81,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	158	3	1,9%	2	66,7%

¹⁾ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

²⁾ Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 27 Begründungspflicht bei Zielgröße zweite Ebene unter Vorstand**Abbildung 42 Begründungspflicht bei Zielgröße Null zweite Ebene unter Vorstand****a. Inhalte der Begründungen bei Zielgröße Null**

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

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

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

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

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

Bei den meisten Begründungen ist der Textumfang großzügig gewählt.

b. Methodische Besonderheit der Begründungen zu den ermittelten Zielgrößen Null

Methodisch ist zu beachten, dass die Angaben zu den erfassten Begründungen, soweit diese börsennotierte Unternehmen betreffen, in Teilen zu einem anderen Zeitpunkt als die übrigen Daten im Bericht erfasst wurden.

Die Daten der 1.915 Unternehmen, soweit diese Angaben zu den Zielgrößen betreffen, entsprechen insgesamt den Erhebungen, die sich an vergleichbaren Stellen im Bericht finden. Es handelt sich um Angaben zum Geschäftsjahr 2022. Im Gegensatz zu der üblichen Methodik ist hier auf eine Abweichung bezüglich der börsennotierten Unternehmen hinzuweisen: Zwar basieren die Angaben zu den Anteilen der Zielgrößen auf den Veröffentlichungen der Unternehmen für das Geschäftsjahr 2022 – dies weicht nicht von der bisherigen Methodik ab. Aber die Angaben zu den Begründungen für die Festlegung einer Zielgröße Null sind zu einem abweichenden Zeitpunkt erfasst worden als die übrigen Daten im Bericht. Grund ist, dass zum Zeitpunkt der Berichtserstellung Börsennotierte Unternehmen bereits Angaben zum Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht haben, womit die Angaben für das hier relevante Geschäftsjahr 2022 nur mit mehr Aufwand und daher nur verzögert erfasst werden konnten. Dies beruht auch darauf, dass Börsennotierte Unternehmen die Angaben zudem auf ihren Webseiten veröffentlichen können, was dazu führen kann, dass die Angaben in der Zwischenzeit berichtigt oder ergänzt wurden. Aus den vorstehenden Gründen ist dieser Teil des Berichts nur bedingt vergleichbar mit anderen Teilen.

Die Begründungen betreffen, darüber hinaus, immer die jeweilige Zielvorgabe und die entsprechende Frist zur Erfüllung der Zielvorgaben.

8. Betrachtung nur börsennotierter Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird der Stand der Umsetzung des Gesetzes bei den nur börsennotierten Unternehmen betrachtet, wobei sich sämtliche Angaben auf das Geschäftsjahr 2023 beziehen. Es handelt sich dabei um insgesamt 341 Unternehmen, für die zum Zeitpunkt der Berichtstellung vollständige Daten verfügbar waren. Im Vergleich zum Jahr 2022 sind in dieser Gruppe entsprechend 60 Unternehmen weniger enthalten. Der Unterschied erklärt sich einerseits durch Delisting einzelner Unternehmen und andererseits durch noch nicht erfolgte Veröffentlichungen zum Zeitpunkt der Berichterstellung.

a. Aufsichtsrat

Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

Betrachtet man die Besetzung der **nur börsennotierten Unternehmen**, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei 31,8 Prozent und damit leicht unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (37,7 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (35,9 Prozent).

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 folgendes Bild:

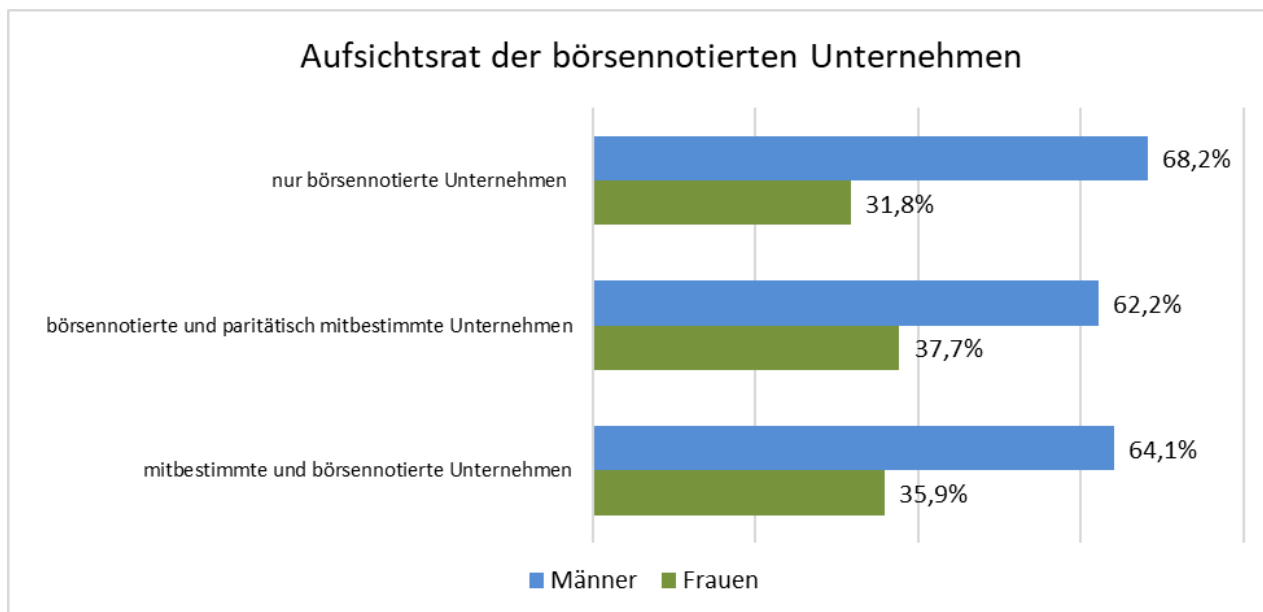


Abbildung 43 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	2.727	1.860	866	68,2%	31,8%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.556	968	587	62,2%	37,7%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.821	1.167	653	64,1%	35,9%

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

Tabelle 28 Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2023

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

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)				Mitglieder (in %)			
		Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe	Männer	Frauen	Divers	ohne Angabe
Anteilseignerbank	1.837	1.293	527	0	17	70,4%	28,7%	0,0%	0,9%
Arbeitnehmerbank	889	544	328	0	17	61,2%	36,9%	0,0%	1,9%
ohne Angabe einer Bank	1	0	0	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	2.727	1.837	855	0	35	67,4%	31,4%	0,0%	1,3%

Aufsichtsrat	insgesamt	Mitglieder (absolut)			Mitglieder (in %)		
		Männer	Frauen	Divers	Männer	Frauen	Divers
Anteilseignerbank	1.820	1.293	527	0	71,0%	29,0%	0,0%
Arbeitnehmerbank	872	544	328	0	62,4%	37,6%	0,0%
	2.692	1.837	855	0	68,2%	31,8%	0,0%

Tabelle 29 Aufsichtsratsmitglieder nach Banken

In den Arbeitnehmerbanken lag danach – bereinigt um die Unternehmen ohne Angaben zum Geschlecht – der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit 37,6 Prozent höher als in den Anteilseignerbanken (29,0 Prozent).

Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat

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

Diese Angaben berücksichtigen auch die Veröffentlichung einer Zielgröße Null sowie die freiwillige Veröffentlichung einer Zielgröße durch 100 Prozent der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

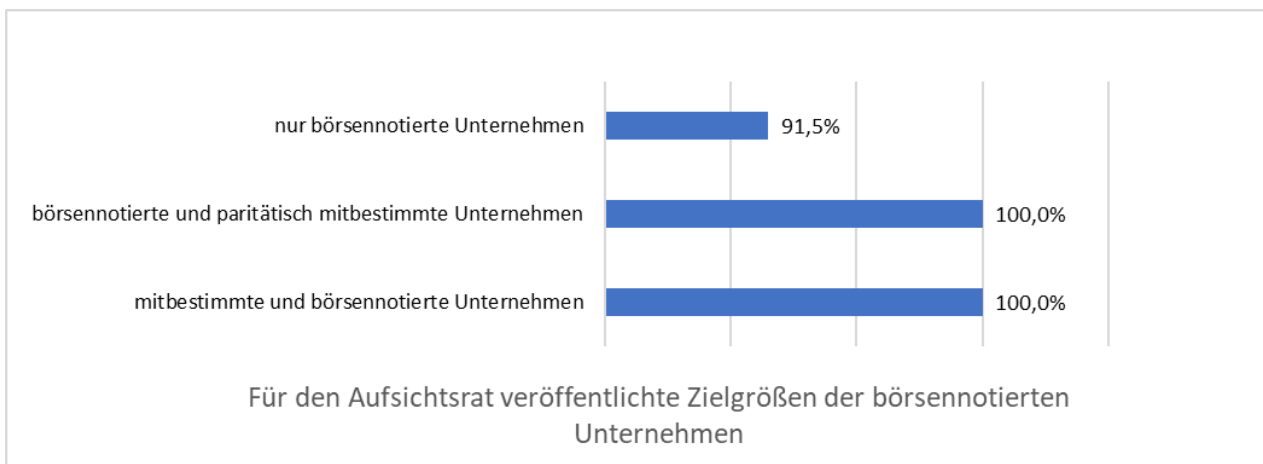


Abbildung 44 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

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

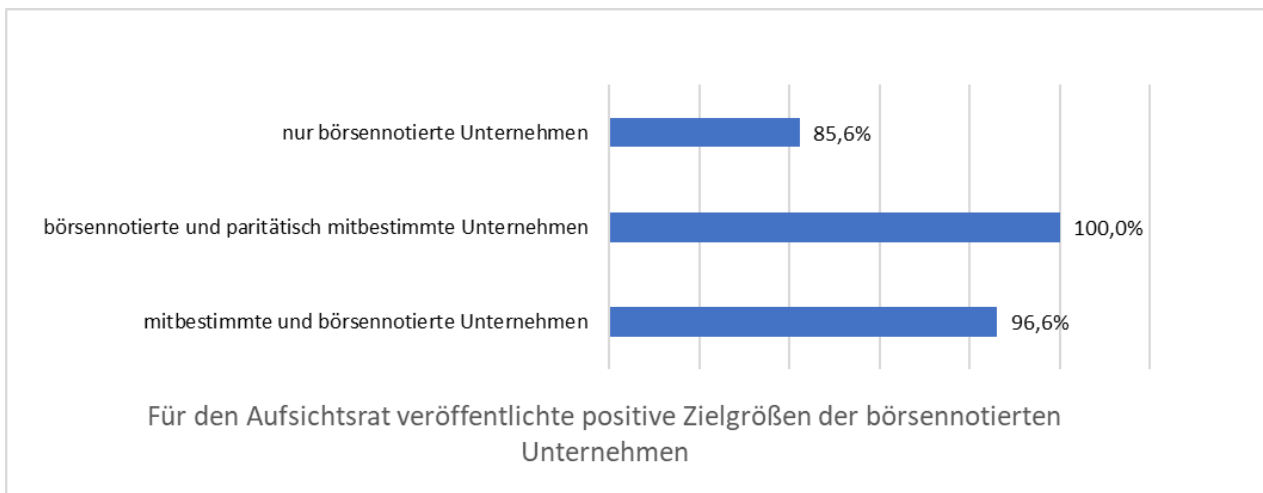


Abbildung 45 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

Über alle 341 nur börsennotierten Unternehmen hinweg haben 312 Unternehmen (teils freiwillig) eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 91,5 Prozent. Von diesen 312 Unternehmen legten 267 Unternehmen bzw. 85,6 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese **ambitioniert** aus. So haben 68,5 Prozent der nur börsennotierten Unternehmen, die eine Zielgröße für den Aufsichtsrat festgelegt haben, eine Zielgröße von 30 Prozent und höher festgelegt und veröffentlicht.

Soweit es sich um börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen oder mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen handelt, ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben, mit jeweils rund 99,0 Prozent bzw. 84,3 Prozent noch höher.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	28	8,2%	0	0,0%	0	0,0%
mit ablehnender Angabe	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	312	91,5%	102	100,0%	145	100,0%
Betrachtete Unternehmen	341		102		145	
Ziel = 0 %	45	14,4%	0	0,0%	5	3,4%
Ziel > 0 %	267	85,6%	102	100,0%	140	96,6%
Unternehmen mit Zielgrößen	312		102		145	
Ziel bis 15 % incl.	2	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	49	18,4%	0	0,0%	19	13,6%
Ziel bis 25 % incl.	29	10,9%	1	1,0%	3	2,1%
Ziel bis 30 %	4	1,5%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	183	68,5%	101	99,0%	118	84,3%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	267		102		140	

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

Tabelle 30 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

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 **insgesamt 239 nur börsennotierten Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen** war bei 210 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass 84,5 Prozent (202 Unternehmen) das Verschlechterungsverbot einhielten, 3,3 Prozent (8 Unternehmen) mit den festgelegten Zielgrößen hinter dem tatsächlichen Status quo zurückblieben. Die übrigen 29 Unternehmen (12,1 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbotes valide nicht möglich ist.

Von den 29 Unternehmen, die keine Zielgröße zur Beurteilung des Verschlechterungsverbotes veröffentlicht haben, hatten 16 Unternehmen (55,2 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von weniger als 30 Prozent. 13 Unternehmen (44,8 Prozent) hatten einen tatsächlichen Anteil weiblicher Mitglieder von 30 Prozent oder mehr.

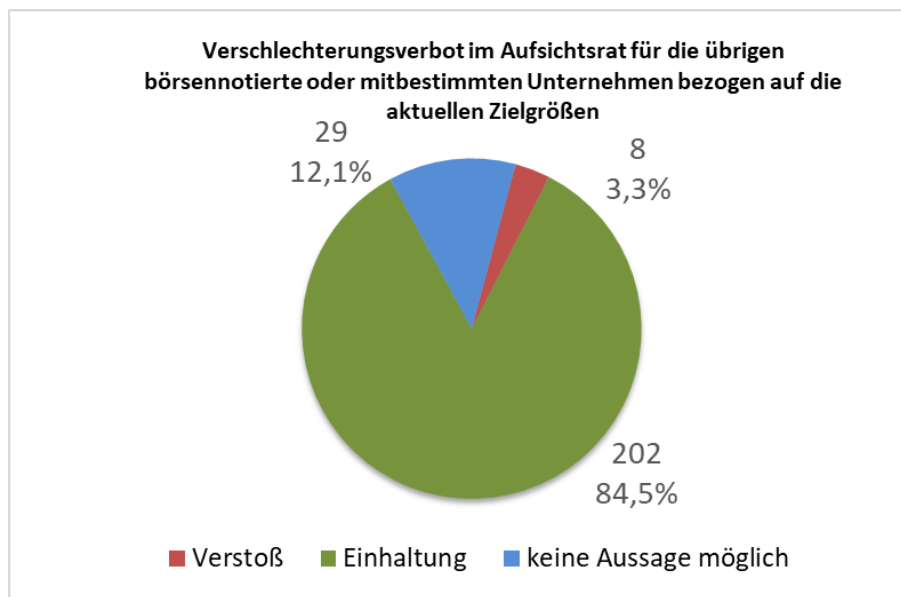


Abbildung 46 Verschlechterungsverbot im Aufsichtsrat für die börsennotierten Unternehmen

b. Vorstand

a) Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern

Im Geschäftsjahr 2023 lag der **Anteil der weiblichen** Vorstandsmitglieder bei den **nur börsennotierten Unternehmen** (15,8 Prozent) deutlich unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (20,3 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (19,3 Prozent). In der Gruppe der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind 62 Unternehmen der Rechtsformen AG und SE enthalten, welche mehr als drei Vorstandsmitglieder haben und daher gemäß dem **Mindestbeteiligungsgebot** mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied haben müssen (von 102 Unternehmen). Innerhalb dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 22,0 Prozent gegenüber 15,3 Prozent bei den übrigen börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

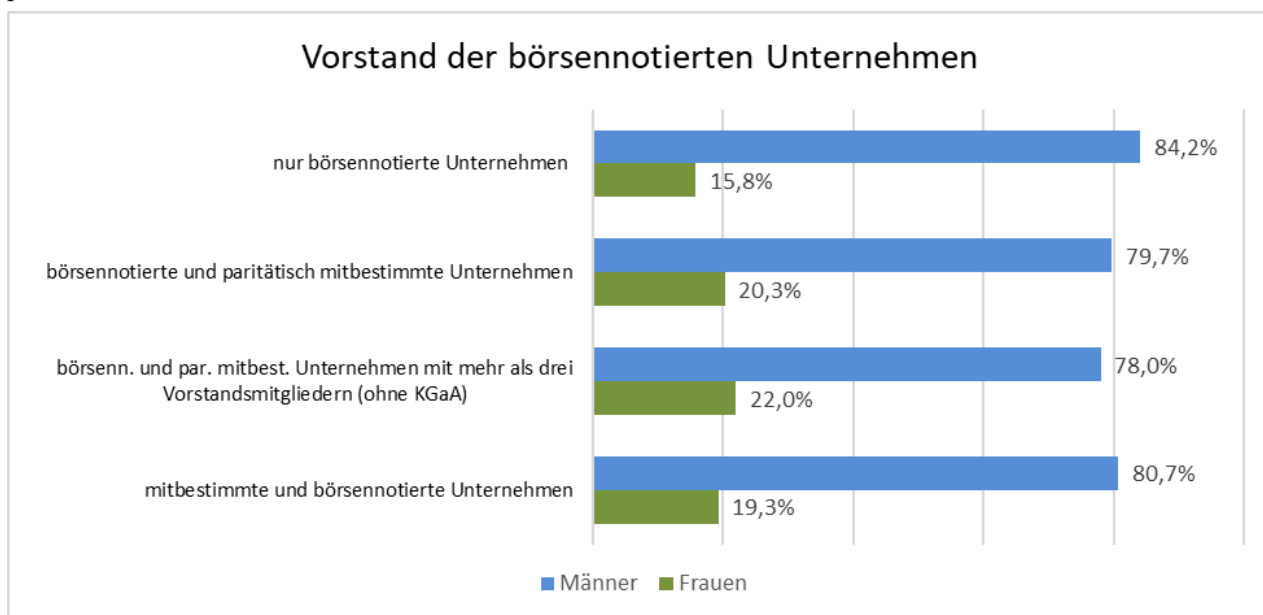


Abbildung 47 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	1.061	893	168	84,2%	15,8%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	479	382	97	79,7%	20,3%
börsenn. und par. mitbest. Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern (ohne KGaA)	355	277	78	78,0%	22,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	587	474	113	80,7%	19,3%

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

Tabelle 31 Vorstandsmitglieder nach Köpfen

b) Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2023 Zielgrößen für den Vorstand 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.

Unternehmen, die dem **Mindestbeteiligungsgebot** unterliegen, werden im Folgenden nicht berücksichtigt, da diese nicht zur Veröffentlichung von Zielgrößen für den Vorstand verpflichtet sind. Dies betrifft die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen der Rechtsformen AG und SE mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern.

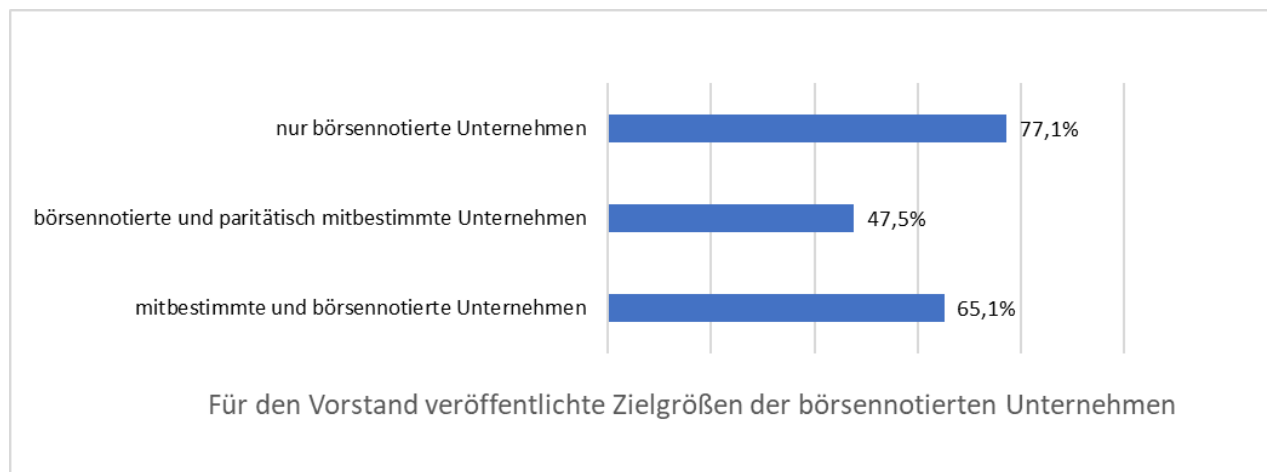


Abbildung 48 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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 279 nur börsennotierten Unternehmen, die nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, haben 215 Unternehmen (77,1 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 44,2 Prozent, also 95 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null (sog. positive Zielgröße) festgelegt. Die übrigen 120 Unternehmen (55,8 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 34 verwiesen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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

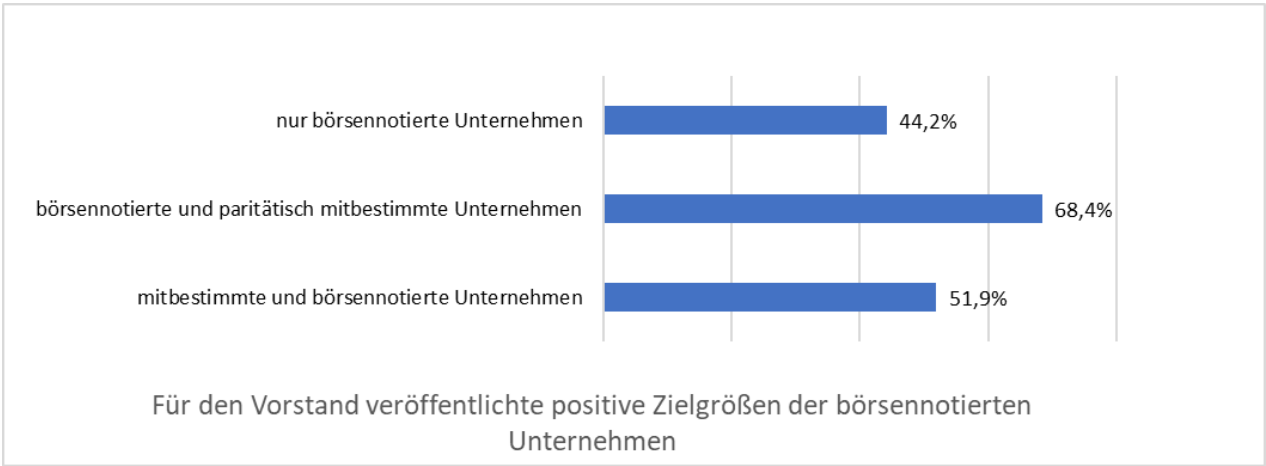


Abbildung 49 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Verhältnis sich die zuvor genannten 121 Unternehmen, die eine **Zielgröße Null** festgelegt haben, zur **Anzahl der Vorstandsposten** verhalten. Von den im Geschäftsjahr 2023 untersuchten 120 Unternehmen, die eine Zielgröße Null veröffentlicht haben, hatten 117 Unternehmen (97,5 Prozent) maximal vier Vorstandsmitglieder. 72,5 Prozent dieser Unternehmen hatten sogar maximal zwei Vorstandsposten.

Für weitere Details verweisen wir ergänzend auf nachstehende Tabelle:

Vorstandsposten in den börsennotierten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben	nur börsennotierte Unternehmen				börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen				mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von null Prozent	120		9		6				26			
bis zu 4 Vorstandsposten	117	97,5%	8	6,8%	6	100,0%	0	0,0%	26	100,0%	2	7,7%
davon 1 Vorstandsposten	39	32,5%	2	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	19,2%	0	0,0%
davon 2 Vorstandsposten	48	40,0%	4	8,3%	4	66,7%	0	0,0%	11	42,3%	2	18,2%
davon 3 Vorstandsposten	25	20,8%	1	4,0%	2	33,3%	0	0,0%	9	34,6%	0	0,0%
davon 4 Vorstandsposten	5	4,2%	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,8%	0	0,0%
mehr als 4 Vorstandsposten	3	2,5%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
ohne Angabe zum Vorstandsposten	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		

*) Anzahl Unternehmen mit mindestens einem weiblichen Vorstandsmitglied

Tabelle 32 Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine Zielgröße von null Prozent veröffentlicht haben

Betrachtet man das komplementäre Bild der Unternehmen, die Zielgrößen größer Null festgelegt haben, so ergibt sich: Von den 95 Unternehmen, die eine Zielgröße größer Null festgelegt haben, haben 88 Unternehmen maximal vier Vorstandsmitglieder (im Geschäftsjahr 2023). Für weitere Details sei auf die nachstehende Tabelle 33 verwiesen:

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorstandsposten in den börsennotierten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben	nur börsennotierte Unternehmen				börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen				mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen			
	Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich		Gesamt		Weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Zielgröße von über null Prozent	95		42		13				28			
bis zu 4 Vorstandsposten	88	92,6%	36	40,9%	13	100,0%	5	38,5%	27	96,43%	12	44,44%
davon 1 Vorstandsposten	7	7,4%	0	0,0%	1	7,7%	0	0,0%	1	3,57%	0	0,00%
davon 2 Vorstandsposten	28	29,5%	14	50,0%	3	23,1%	2	66,7%	10	35,71%	6	60,00%
davon 3 Vorstandsposten	39	41,1%	15	38,5%	9	69,2%	3	33,3%	12	42,86%	4	33,33%
davon 4 Vorstandsposten	14	14,7%	7	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	14,29%	2	50,00%
mehr als 4 Vorstandsposten	7	7,4%	6	85,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,57%	1	100,0%
ohne Angabe zum Vorstandsposten	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		

*) Anzahl Unternehmen mit mindestens einem weiblichen Vorstandsmitglied

Tabelle 33 **Vorstandsposten in den betrachteten Unternehmen mit maximal 4 Mitgliedern, soweit diese eine positive Zielgröße veröffentlicht haben**

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

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	63	22,6%	21	52,5%	29	34,9%
mit ablehnender Angabe	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	215	77,1%	19	47,5%	54	65,1%
betrachtete Unternehmen	279		40		83	
Ziel = 0 %	120	55,8%	6	31,6%	26	48,1%
Ziel > 0 %	95	44,2%	13	68,4%	28	51,9%
Unternehmen mit Zielgrößen	215		19		54	
Ziel bis 15 % incl.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	17	17,9%	2	15,4%	5	17,9%
Ziel bis 25 % incl.	28	29,5%	1	7,7%	3	10,7%
Ziel bis 30 %	2	2,1%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	48	50,5%	10	76,9%	20	71,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	95		13		28	

* mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung
Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Tabelle 34 **Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand**

Die Zielgrößensetzung der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** ist höher. 68,4 Prozent dieser Unternehmen (13 von 19 Unternehmen) haben Zielgrößen größer Null festgelegt. 76,9 Prozent dieser Unternehmen (10 von 13 Unternehmen insgesamt) hat sogar das Ziel festgelegt, Frauen zu mehr als 30 Prozent im Vorstand zu etablieren.

Bei den **börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** lag der Anteil der Unternehmen mit Veröffentlichung einer Zielgröße größer Null bei insgesamt 65,1 Prozent. Soweit die börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen eine Zielgröße größer Null festgelegt und veröffentlicht haben, war diese mit einem Anteil von 71,4 Prozent an Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr etwas niedriger.

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

c) Beachtung des Verschlechterungsverbots

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 341 nur börsennotierten Unternehmen** war bei 312 Unternehmen eine Beurteilung anhand des Verschlechterungsverbots möglich. Positiv feststellen lässt sich damit, dass diese 312 Unternehmen (91,5 Prozent) das Verschlechterungsverbot einhielten. Die übrigen 29 Unternehmen (8,5 Prozent) teilten keine Zielgrößen mit, sodass eine Beurteilung des Verschlechterungsverbotes valide nicht möglich ist. Für diese Unternehmen ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrzahl (421 Unternehmen, also 82,5 Prozent) einen tatsächlichen Frauenanteil im Vorstand von weniger als 30 Prozent aufwies.

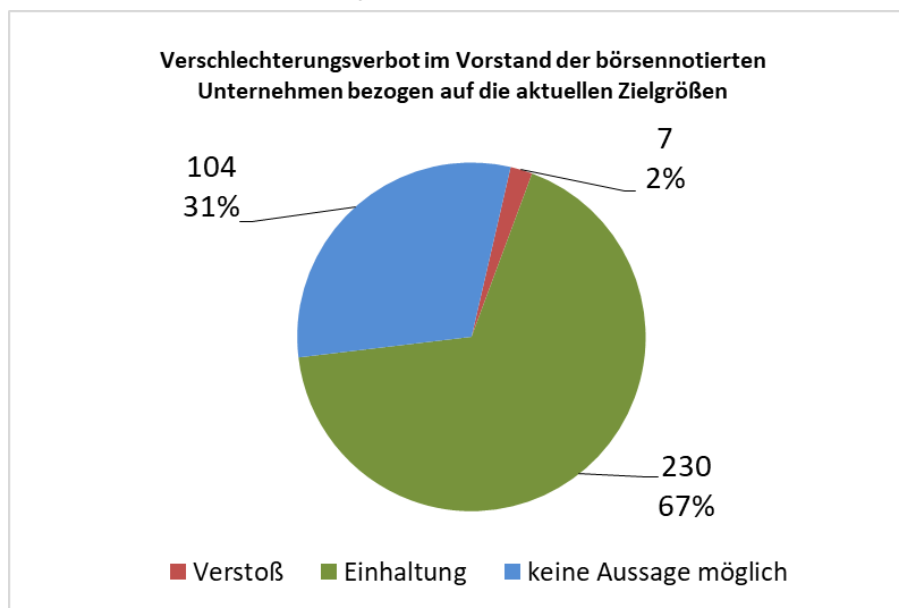


Abbildung 50 Verschlechterungsverbot im Vorstand der nur börsennotierten Unternehmen

Von den insgesamt 102 **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** hielten sich 36,3 Prozent an das Verschlechterungsverbot (37 Unternehmen). Vier Unternehmen (3,9 Prozent) haben gegen das Verschlechterungsverbot verstoßen. Bei den übrigen 61 Unternehmen (59,8 Prozent) ist eine Zielgröße nicht festgelegt bzw. veröffentlicht worden. Davon hatten 51 Unternehmen (83,6 Prozent) einen tatsächlichen Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder von weniger als 30 Prozent.

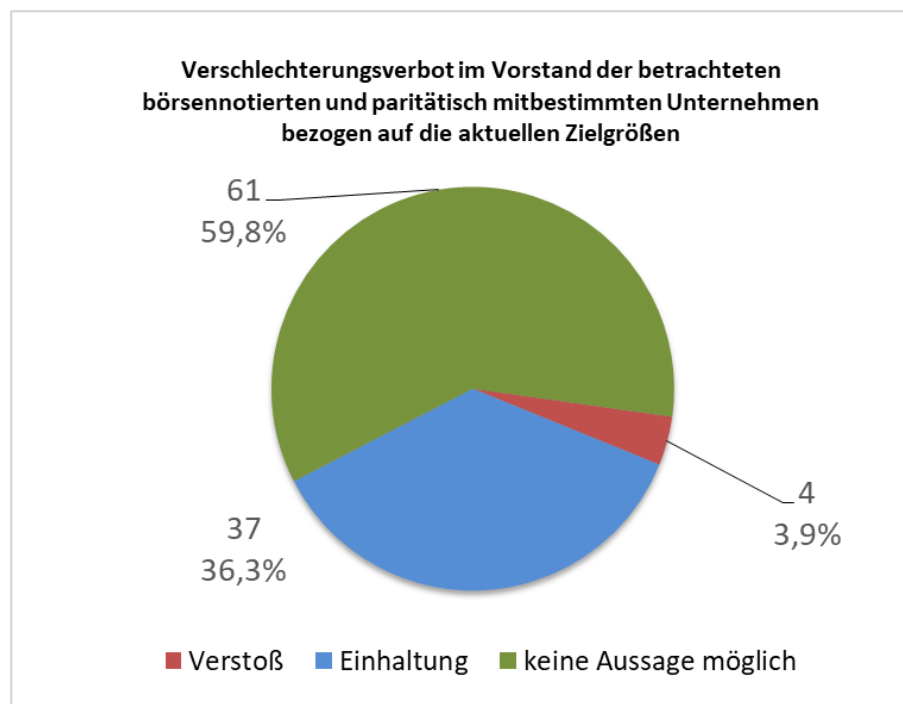
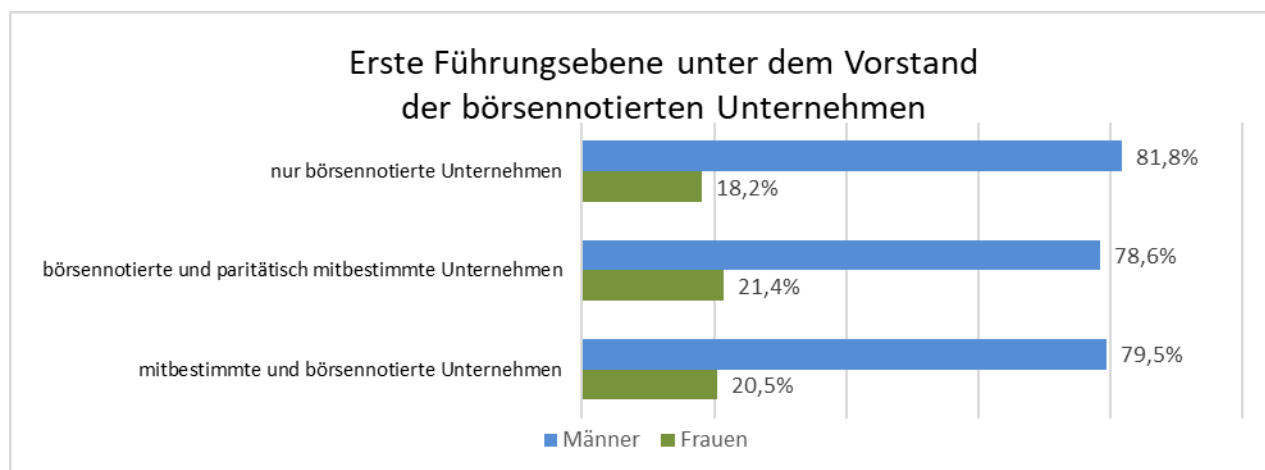


Abbildung 51 Verschlechterungsverbot im Vorstand der betrachteten börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

a) Ist-Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlechtern

Den höchsten Anteil bei der weiblichen Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands weisen die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen aus (21,4 Prozent), im Vergleich zu 20,5 Prozent bei den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen sowie 18,2 Prozent bei den nur börsennotierten Unternehmen.



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

Abbildung 52 Anteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Bezogen auf die Verteilung nach Köpfen ergibt sich folgendes Bild:

Erste Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	236	193	43	81,8%	18,2%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	112	88	24	78,6%	21,4%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	176	140	36	79,5%	20,5%

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

Tabelle 35 Köpfe für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

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

Bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** sowie bei der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen war **der Umsetzungsgrad der Vorgaben des FüPoG** sehr hoch. Sie erreichten mit 86,3 bzw. 86,2 Prozent einen sehr hohen Grad an veröffentlichten Zielgrößen.

Die nachfolgende Grafik stellt das Verhältnis der Anteile der Unternehmen dar, die für das Geschäftsjahr 2023 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.

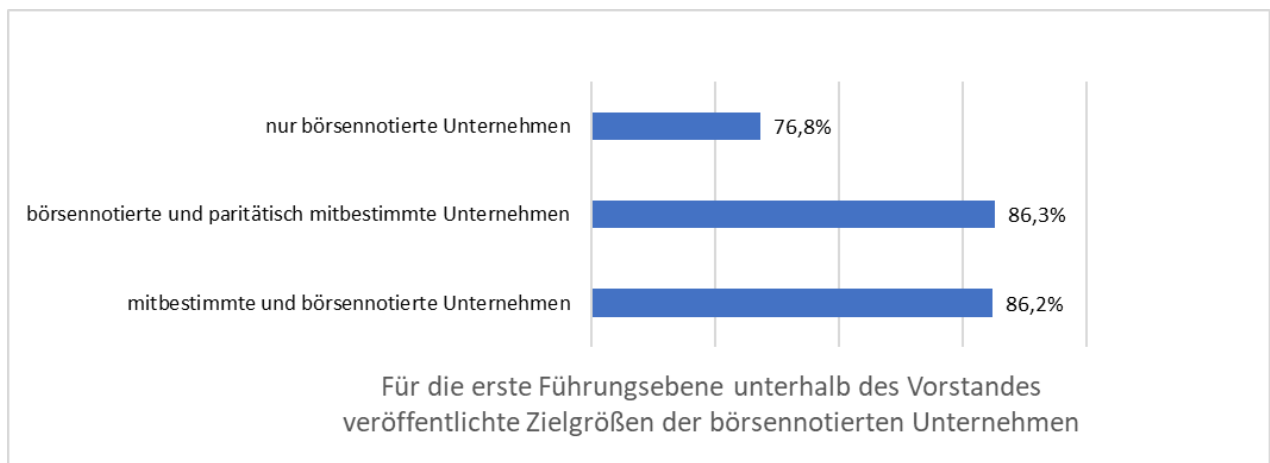


Abbildung 53 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

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

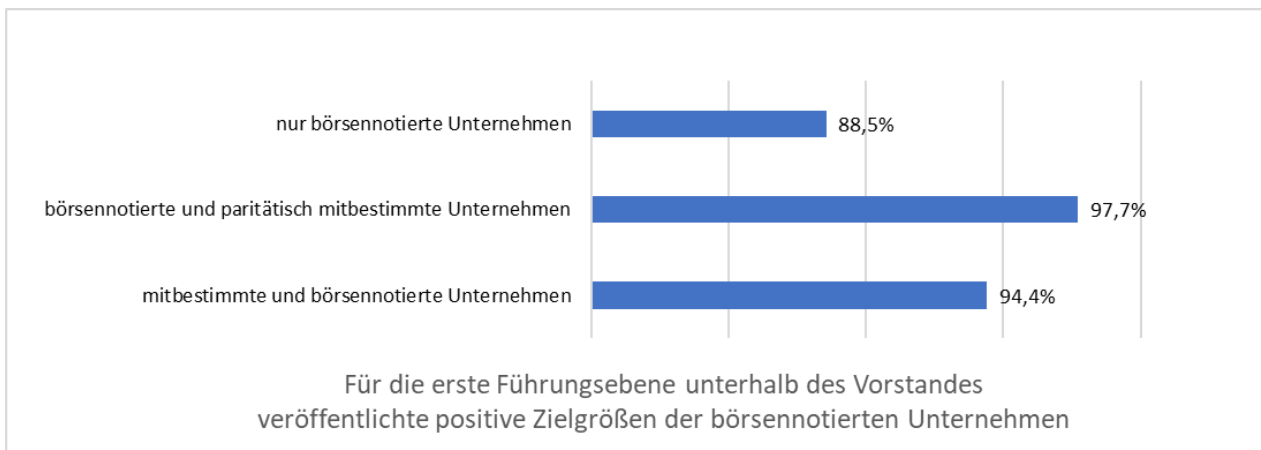


Abbildung 54 Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Im Vergleich zu den Zielgrößen für den Vorstand und den Aufsichtsrat fällt auf, dass fast alle nur börsennotierten Unternehmen (88,5 Prozent), die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen über null Prozent festgelegt haben. Bei den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen legten sogar 97,7 Prozent dieser Unternehmen Zielgrößen größer null Prozent fest. Bei den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen waren es 94,4 Prozent.

Zum Niveau der festgelegten Zielgrößen:

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	78	22,9%	14	13,7%	20	13,8%
mit ablehnender Angabe	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	262	76,8%	88	86,3%	125	86,2%
betrachtete Unternehmen	341		102		145	
Ziel = 0 %	30	11,5%	2	2,3%	7	5,6%
Ziel > 0 %	232	88,5%	86	97,7%	118	94,4%
Unternehmen mit Zielgrößen	262		88		125	
Ziel bis 15 % incl.	36	15,5%	14	16,3%	17	14,4%
Ziel bis 20 % incl.	47	20,3%	18	20,9%	25	21,2%
Ziel bis 25 % incl.	39	16,8%	13	15,1%	19	16,1%
Ziel bis 30 %	10	4,3%	3	3,5%	9	7,6%
Ziel 30 % oder mehr	100	43,1%	38	44,2%	48	40,7%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	232		86		118	

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

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

Tabelle 36 **Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands**

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

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

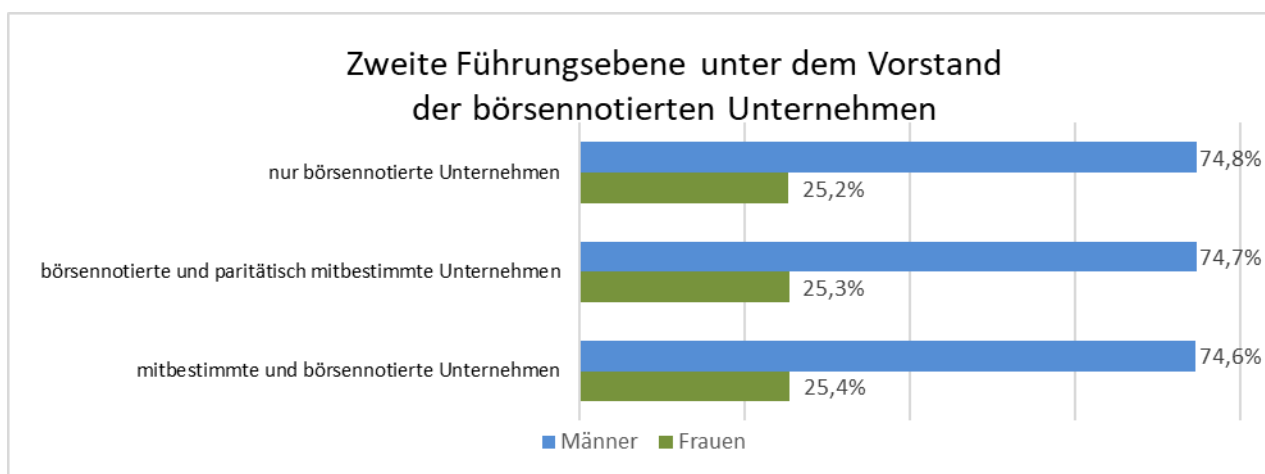
Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 341 nur börsennotierten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich 15 Unternehmen (4,4 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese 15 Unternehmen haben insgesamt 236 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.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

a) Ist-Besetzung der zweiten Führungsebene nach Geschlechtern

Bei allen Gruppen der börsennotierten Unternehmen war der Anteil der weiblichen Besetzung der zweiten Führungsebene auf sehr ähnlichem Niveau mit 25,2 bis 25,4 Prozent. Den höchsten Anteil erreichten die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen mit 25,4 Prozent.



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

Abbildung 55 **Anteile für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand der betrachteten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich folgendes Bild:

Zweite Führungsebene unter dem Vorstand	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	626	468	158	74,8%	25,2%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	557	416	141	74,7%	25,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	574	428	146	74,6%	25,4%

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

Tabelle 37 Köpfe für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

Der **Umsetzungsgrad des FüPoG** war in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sowie der Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen sehr hoch. Sie erreichten mit 81,4 bzw. 77,9 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.

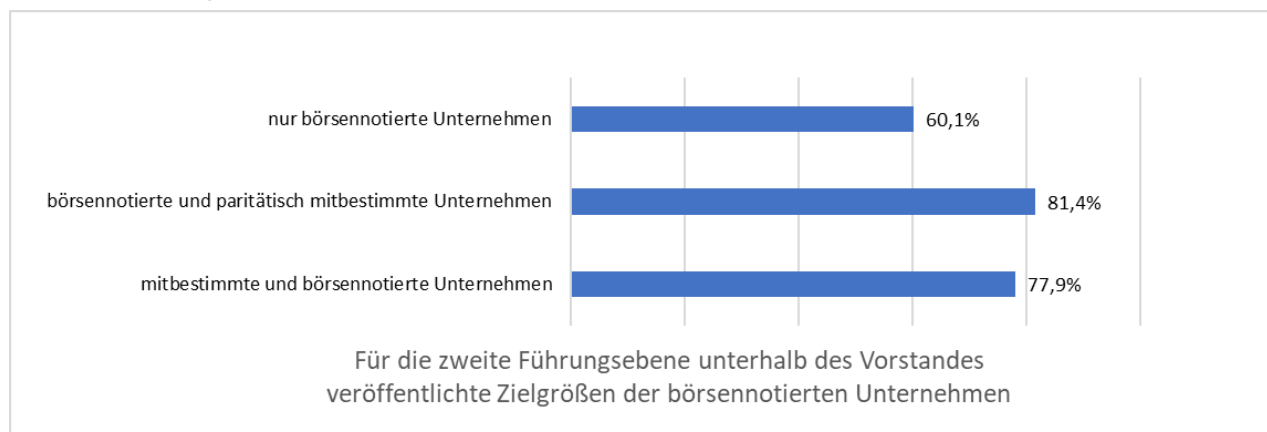


Abbildung 56 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße** größer Null festgelegt haben, so setzen bei allen betrachteten Untergruppen über 90 Prozent der Unternehmen Zielgrößen größer Null. Erneut ist die Zielgrößensetzung in den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 98,8 Prozent am höchsten. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Anteil bei den mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen.

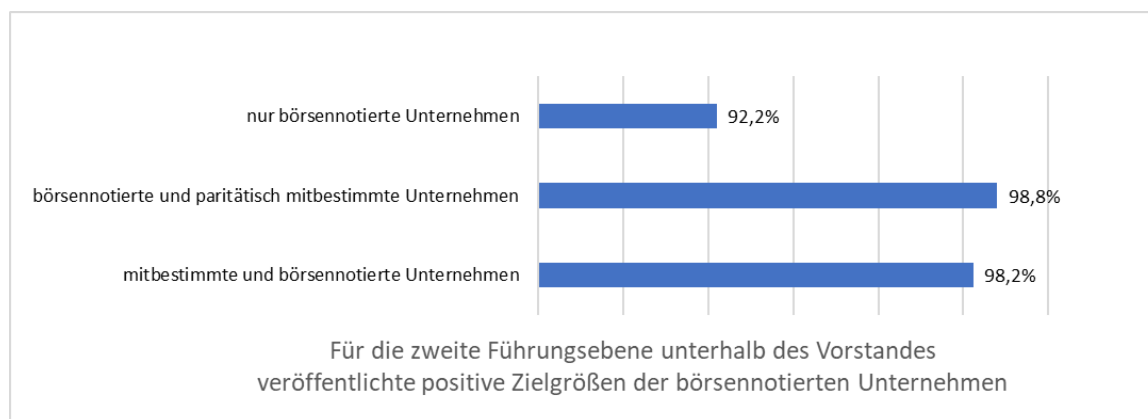


Abbildung 57 Für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands veröffentlichte positive Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Mit 92,2 Prozent haben weiterhin fast alle Unternehmen, die Zielgrößen festgelegt haben, auch Zielgrößen größer Null festgelegt.

Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Angaben	135	39,6%	19	18,6%	32	22,1%
mit ablehnender Angabe	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	205	60,1%	83	81,4%	113	77,9%
betrachtete Unternehmen	341		102		145	
Ziel = 0 %	16	7,8%	1	1,2%	2	1,8%
Ziel > 0 %	189	92,2%	82	98,8%	111	98,2%
Unternehmen mit Zielgrößen	205		83		113	
Ziel bis 15 % incl.	19	10,1%	6	7,3%	11	9,9%
Ziel bis 20 % incl.	29	15,3%	10	12,2%	17	15,3%
Ziel bis 25 % incl.	38	20,1%	21	25,6%	24	21,6%
Ziel bis 30 %	14	7,4%	7	8,5%	11	9,9%
Ziel 30 % oder mehr	89	47,1%	38	46,3%	48	43,2%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	189		82		111	

* mitbestimmte und zugleich börsennotierte Unternehmen umfassen hinsichtlich der Mitbestimmung jegliche Form der Mitbestimmung
Bedingt durch mathematische Rundung können sich summarisch Abweichungen in der Addition der Prozentangaben von 100 Prozent ergeben.

Tabelle 38 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

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

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

Eine Verpflichtung für die Unternehmen zur Veröffentlichung des Status quo besteht nicht. Von den 341 nur börsennotierten Unternehmen haben vor diesem Hintergrund lediglich zehn Unternehmen (2,9 Prozent) Angaben zum Status quo der Zusammensetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gemacht. Diese zehn Unternehmen haben insgesamt 626 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.

e. 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 FöPoG 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. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

Nimmt man diejenigen 312 **nur börsennotierten** (von insgesamt 341 Unternehmen) ins Blickfeld, die tatsächlich in 2023 eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten gemäß nachstehender Übersicht lediglich mit rund 0,6 Prozent (2 Unternehmen) Fristen zwischen dem 31. Dezember 2019 bis zum 30. Juni 2022. Allerdings haben sich 160 Unternehmen keine Frist zu Erreichung des festgelegten Ziels gesetzt. 150 Unternehmen haben sich Fristen gesetzt, die nach dem 30. Juni 2022 enden. Der wesentliche Teil dieser Unternehmen (132 Unternehmen oder 88 Prozent) wählte Fristen bis zum 30. Juni 2027. 18 dieser Unternehmen legten jedoch eine Frist über den 30. Juni 2027 hinaus fest.

Fristen für den Aufsichtsrat soweit Ziele festgesetzt wurden	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	341		102		145	
Unternehmen mit Zielgrößen	312	91,5%	102	100,0%	145	100,0%
Unternehmen ohne Fristsetzung	160	51,3%	100	98,0%	114	78,6%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	2	0,6%	1	1,0%	1	0,7%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	150	48,1%	1	1,0%	30	20,7%
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:						
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	3	1,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	46	14,7%	0	0,0%	4	2,8%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	83	26,6%	1	1,0%	23	15,9%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	18	5,8%	0	0,0%	3	2,1%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	150	48,1%	1	1,0%	30	20,7%

Tabelle 39 Fristen für den Aufsichtsrat, soweit Ziele festgesetzt wurden**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. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 341 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt. Von den insgesamt betrachteten 154 Unternehmen (45,2 Prozent), die tatsächlich in der aktuellen Runde eine Zielgröße festgelegt haben, wählten 140 Unternehmen (90,9 Prozent der betrachteten 1 405 Unternehmen) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für den Vorstand soweit Ziele festgesetzt wurden	nur börsennotierte Unter- nehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unter- nehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	341		102		145	
Unternehmen mit Zielgrößen	154	45,2%	41	40,2%	76	52,4%
Unternehmen ohne Fristsetzung	12	7,8%	8	19,5%	18	23,7%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	2	1,3%	1	2,4%	1	1,3%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	140	90,9%	32	78,0%	57	75,0%
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:						
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	3	1,9%	1	2,4%	1	1,3%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	43	27,9%	12	29,3%	17	22,4%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	75	48,7%	14	34,1%	32	42,1%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	19	12,3%	5	12,2%	7	9,2%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	140	90,9%	32	78,0%	57	75,0%

Tabelle 40 Fristen für den Vorstand, soweit Ziele festgelegt wurden

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

Auch für die Zielgrößen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 341 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt.

Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 262 Unternehmen (76,8 Prozent der betrachteten 341 Unternehmen) 227 Unternehmen (86,6 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	341		102		145	
Unternehmen mit Zielgrößen	262	76,8%	88	86,3%	125	86,2%
Unternehmen ohne Fristsetzung	33	12,6%	1	1,1%	9	7,2%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	2	0,8%	1	1,1%	1	0,8%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	227	86,6%	86	97,7%	115	92,0%
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:						
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	5	1,9%	1	1,1%	1	0,8%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	76	29,0%	32	36,4%	38	30,4%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	126	48,1%	45	51,1%	67	53,6%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	20	7,6%	8	9,1%	9	7,2%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	227	86,6%	86	97,7%	115	92,0%

Tabelle 41 Fristen für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit festgelegt wurden

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

Auch für die Zielgrößen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands durften die Fristen zur Erreichung des Frauenanteils nicht über den 30. Juni 2017 hinaus gesetzt sein. Die darauffolgenden Fristen wurden auf maximal fünf Jahre festgelegt. So endete der nächste Festlegungszeitraum am 30. Juni 2022. Der aktuelle Festlegungszeitraum endet somit am 30. Juni 2027.

In der aktuellen Runde der Fristsetzungen wurden durch die betrachteten 341 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2023 neue Fristen für die Zielsetzungen bestimmt.

Betrachtet man diejenigen Unternehmen, die tatsächlich in der aktuellen Runde für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße festgelegt haben, so wählten von den 205 Unternehmen (60,1 Prozent der betrachteten 341 Unternehmen) 185 Unternehmen (90,2 Prozent) Fristen über den 30. Juni 2022 hinaus.

Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden	nur börsennotierte Unternehmen		börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen		mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen *	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
betrachtete Unternehmen, gesamt	341		102		145	
Unternehmen mit Zielgrößen	205	60,1%	83	81,4%	113	77,9%
Unternehmen ohne Fristsetzung	19	9,3%	1	1,2%	5	4,4%
Unternehmen mit Frist bis 30.06.2017	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2017 bis 31.12.2019	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2019 bis 30.06.2022	1	0,5%	1	1,2%	1	0,9%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2022	185	90,2%	81	97,6%	107	94,7%
Die Fristen über den 30.06.2022 gliedern sich in:						
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unternehmen mit Frist über den 30.06.2022 bis 31.12.2023	2	1,0%	1	1,2%	1	0,9%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2023 bis 31.12.2025	61	29,8%	29	34,9%	35	31,0%
Unternehmen mit Frist über den 31.12.2025 bis 30.06.2027	105	51,2%	43	51,8%	62	54,9%
Unternehmen mit Frist über 30.06.2027	17	8,3%	8	9,6%	9	8,0%
Summe der Unternehmen mit Fristen über 30.06.2022	185	90,2%	81	97,6%	107	94,7%

Tabelle 42 Fristen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes, soweit Ziele festgelegt wurden

f. Einhaltung der Begründungspflicht bei Zielgröße Null

Die Auswertung zeigt, dass unter allen 341 nur börsennotierten Unternehmen die Zielgröße Null mit einem Anteil von 35,5 Prozent auf der Vorstandsebene am häufigsten vertreten ist. Allerdings ist auch festzustellen, dass auf Ebene des Vorstandes der Anteil der Begründungen mit 81,7 Prozent am höchsten ist. Zu beachten ist, dass die Unternehmen, welche dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, auf der Ebene des Vorstands hier ebenfalls nicht berücksichtigt wurden.

Relevanzgruppen insgesamt	Anzahl der börsennotierten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
Unternehmen insgesamt für Aufsichtsrat	341	45	13,2%	35	77,8%
Unternehmen insgesamt für Vorstand	279	120	43,0%	98	81,7%
Unternehmen insgesamt für erste Führungsebene	341	30	8,8%	24	80,0%
Unternehmen insgesamt für zweite Führungsebene	341	16	4,7%	12	75,0%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 43 Begründungspflicht bei Zielgröße Null über alle Relevanzgruppen

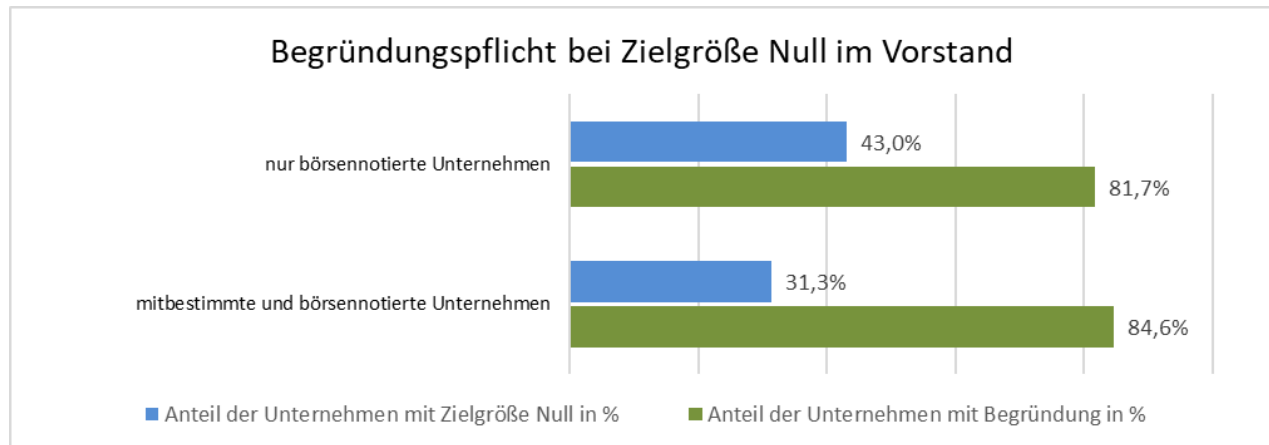
Auf Ebene des **Vorstandes** ist von den börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen die Zielgröße von 18,6 Prozent der 145 Unternehmen veröffentlicht worden und damit deutlich niedriger als von allen börsennotierten Unternehmen (35,5 Prozent).

Relevanzgruppe im Vorstand	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
nur börsennotierte Unternehmen	279	120	43,0%	98	81,7%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	83	26	31,3%	22	84,6%

Tabelle 44 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

**Abbildung 58 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Vorstand**

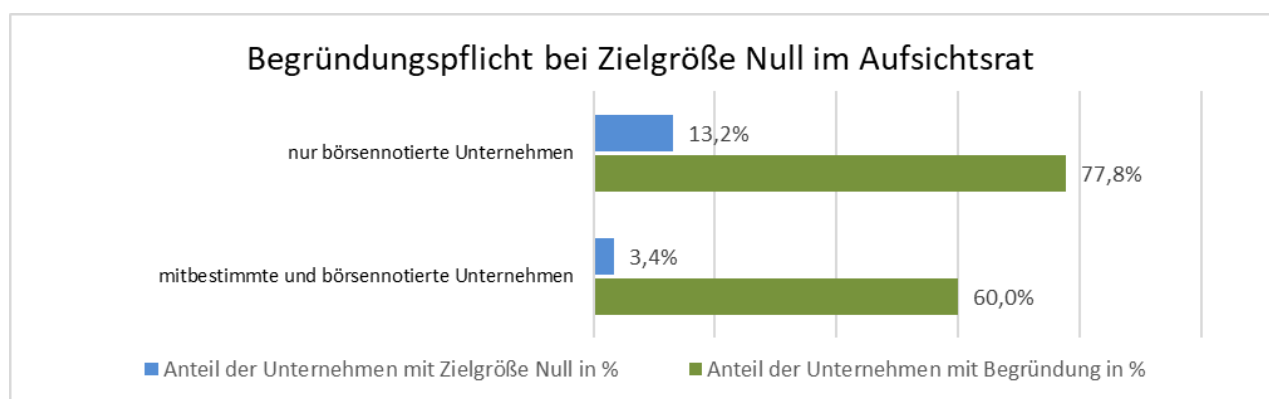
Für den **Aufsichtsrat** wurde bei allen börsennotierten Unternehmen von 13,2 Prozent eine Zielgröße von Null veröffentlicht. In 77,8 Prozent dieser Fälle wurde sie begründet.

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

Relevanzgruppe im Aufsichtsrat	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
nur börsennotierte Unternehmen	341	45	13,2%	35	77,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145	5	3,4%	3	60,0%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 45 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat**Abbildung 59 Begründungspflicht bei Zielgröße Null Aufsichtsrat**

Wenn man die Führungsebenen unterhalb des Vorstands betrachtet, zeigt sich, dass die Zielgröße Null bei den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen insgesamt deutlich schwächer ausgeprägt ist, mit 4,8 Prozent auf der ersten Ebene (Begründung in 85,7 Prozent der Fälle) und mit 1,4 Prozent auf der zweiten Ebene (Begründung in allen Fällen).

Relevanzgruppe in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
nur börsennotierte Unternehmen	341	30	8,8%	24	80,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145	7	4,8%	6	85,7%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 46 Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand

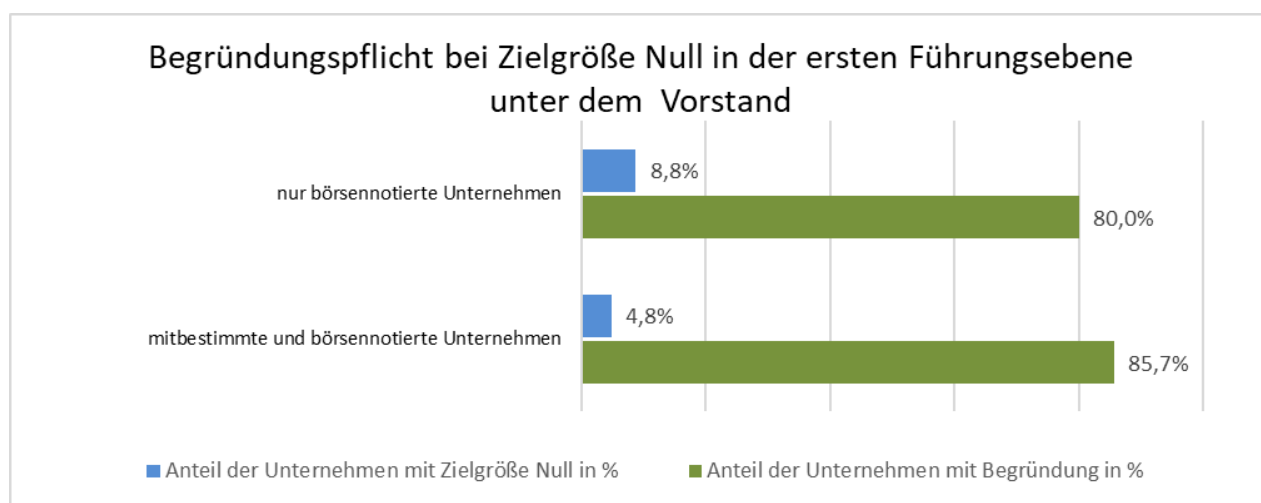


Abbildung 60 Begründungspflicht bei Zielgröße Null erste Ebene unter Vorstand

Relevanzgruppe in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Anzahl der betrachteten Unternehmen	Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null	in % ¹	Anzahl der Unternehmen mit einer Begründung	in % ²
nur börsennotierte Unternehmen	341	16	4,7%	12	75,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	145	2	1,4%	2	100,0%

¹ Anteil in % der Unternehmen mit einer Zielgröße Null an der Anzahl der insgesamt betrachteten Unternehmen

² Anteil in % der Unternehmen mit einer Begründung an Anzahl der Unternehmen mit einer Zielgröße Null

Tabelle 47 Begründungspflicht bei Zielgröße zweite Ebene unter Vorstand

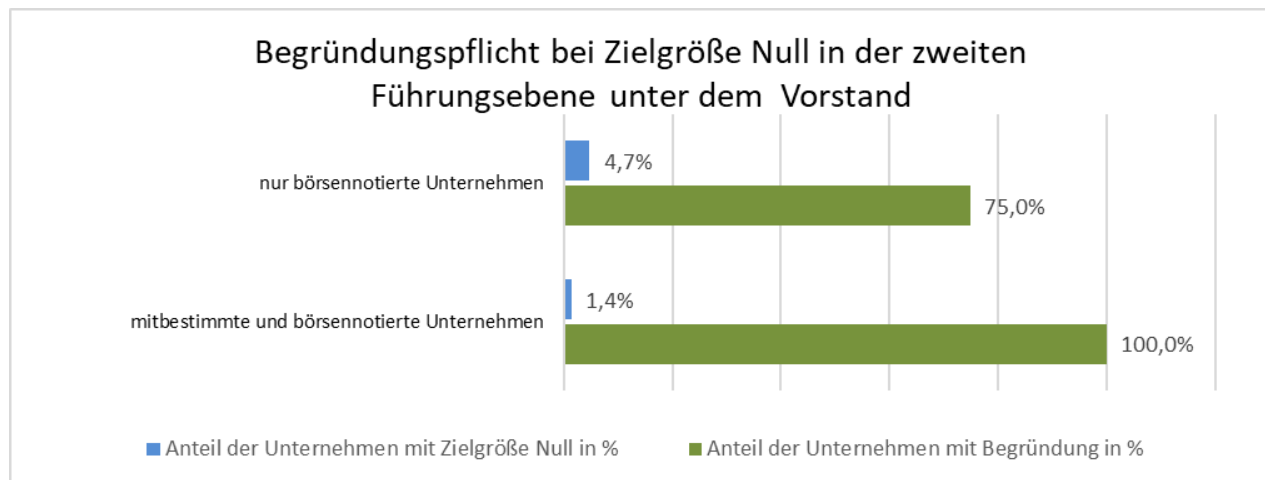


Abbildung 61 Begründungspflicht bei Zielgröße Null zweite Ebene unter Vorstand

III. Struktur der betrachteten Unternehmen

1. Branchen

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

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglieder *	Summe	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	39	32	82,1%	7	17,9%
Bergbau	128	102	79,7%	26	20,3%
Verarbeitendes Gewerbe	3.285	2.474	75,3%	811	24,7%
Energieversorgung	1.363	999	73,3%	364	26,7%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	216	160	74,1%	56	25,9%
Baugewerbe	190	130	68,4%	60	31,6%
Handel	1.488	1.122	75,4%	366	24,6%
Verkehr und Lagerei	1.364	976	71,6%	388	28,4%
Gastgewerbe	78	41	52,6%	37	47,4%
Information und Kommunikation	743	512	68,9%	231	31,1%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.501	2.576	73,6%	925	26,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	430	307	71,4%	123	28,6%
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	3.117	2.229	71,5%	888	28,5%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1.075	721	67,1%	354	32,9%
öffentliche Verwaltung	12	11	91,7%	1	8,3%
Erziehung und Unterricht	52	38	73,1%	14	26,9%

Aufsichtsratsmitglieder *	Summe	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Gesundheit und Sozialwesen	391	244	62,4%	147	37,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	57	42	73,7%	15	26,3%
Sonstige Dienstleistungen	402	293	72,9%	109	27,1%
	17.931	13.009	72,6%	4.922	27,4%

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

Tabelle 48 Branchen für Aufsichtsrat

Bei der Besetzung der Aufsichtsratsposten mit Frauen stechen besonders die Bereiche Gastgewerbe (47,4 Prozent) sowie Gesundheit und Sozialwesen (37,6 Prozent) hervor.

Ebenfalls hervorzuheben sind insbesondere die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (32,9 Prozent), das Baugewerbe (31,6 Prozent) sowie die Informations- und Kommunikationsbranche (31,1 Prozent). In absoluten Zahlen waren weibliche Aufsichtsratsmitglieder vor allem in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe stark vertreten.

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

b. Vorstand

Vorstandsmitglieder *	Summe	männliche Mitglieder	in %	weibliche Mitglieder	in %
Land- und Forstwirtschaft	14	13	92,9%	1	7,1%
Bergbau	28	24	85,7%	4	14,3%
Verarbeitendes Gewerbe	1.263	1.120	88,7%	143	11,3%
Energieversorgung	243	210	86,4%	33	13,6%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	34	33	97,1%	1	2,9%
Baugewerbe	66	58	87,9%	8	12,1%
Handel	503	453	90,1%	50	9,9%
Verkehr und Lagerei	285	227	79,6%	58	20,4%
Gastgewerbe	20	18	90,0%	2	10,0%
Information und Kommunikation	281	235	83,6%	46	16,4%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1.176	1.000	85,0%	176	15,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	121	104	86,0%	17	14,0%
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	931	827	88,8%	104	11,2%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	270	240	88,9%	30	11,1%
öffentliche Verwaltung	5	5	100,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	14	12	85,7%	2	14,3%
Gesundheit und Sozialwesen	89	68	76,4%	21	23,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	10	10	100,0%	0	0,0%
Sonstige Dienstleistungen	106	92	86,8%	14	13,2%
	5.459	4.749	87,0%	710	13,0%

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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

Tabelle 49 Branchen für den Vorstand

Weibliche Vorstandsmitglieder waren in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (21 Mitglieder, 23,6 Prozent), gefolgt von den Bereichen Verkehr und Lagerei (58 Mitglieder, 20,4 Prozent) und Information und Kommunikation (46 Mitglieder, 16,4 Prozent) am stärksten vertreten.

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

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Führungspositionen auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands *	Summe	männliche Führungspersonen	in %	weibliche Führungspersonen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	14	11	78,6%	3	21,4%
Verarbeitendes Gewerbe	155	131	84,5%	24	15,5%
Energieversorgung	46	29	63,0%	17	37,0%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	26	23	88,5%	3	11,5%
Baugewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Handel	88	75	85,2%	13	14,8%
Verkehr und Lagerei	29	25	86,2%	4	13,8%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	50	43	86,0%	7	14,0%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	115	96	83,5%	19	16,5%
Grundstücks- und Wohnungswesen	39	28	71,8%	11	28,2%
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	117	96	82,1%	21	17,9%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	13	10	76,9%	3	23,1%
öffentliche Verwaltung	0	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	0	0	0,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	7	5	71,4%	2	28,6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	8	7	87,5%	1	12,5%
Sonstige Dienstleistungen	25	21	84,0%	4	16,0%
	732	600	82,0%	132	18,0%

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

Tabelle 50 Branchen für erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands stechen bezüglich des absoluten Anteils der weiblichen Führungspersonen das verarbeitende Gewerbe (24 Mitglieder) sowie Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistung (21 Mitglieder) heraus. Rein prozentual fanden sich die meisten weiblichen Führungspositionen dagegen in der Branche Energieversorgung (37 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Führungspositionen auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands *	Summe	männliche Führungs- personen	in %	weibliche Führungs- personen	in %
Land- und Forstwirtschaft	0	0	0,0%	0	0,0%
Bergbau	17	12	70,6%	5	29,4%
Verarbeitendes Gewerbe	618	485	78,5%	133	21,5%
Energieversorgung	115	80	69,6%	35	30,4%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	23	18	78,3%	5	21,7%
Baugewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Handel	295	236	80,0%	59	20,0%
Verkehr und Lagerei	82	63	76,8%	19	23,2%
Gastgewerbe	0	0	0,0%	0	0,0%
Information und Kommunikation	199	166	83,4%	33	16,6%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	487	373	76,6%	114	23,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	104	75	72,1%	29	27,9%
Freiberufliche, wissenschaftliche, techn. Dienstleistung	116	84	72,4%	32	27,6%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	197	48	24,4%	149	75,6%
öffentliche Verwaltung	0	0	0,0%	0	0,0%
Erziehung und Unterricht	0	0	0,0%	0	0,0%
Gesundheit und Sozialwesen	50	29	58,0%	21	42,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	15	13	86,7%	2	13,3%
Sonstige Dienstleistungen	82	62	75,6%	20	24,4%
	2.400	1.744	72,7%	656	27,3%

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

Tabelle 51 Branchen für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands fällt bezüglich des prozentualen Anteils sowie bezüglich der absoluten Anzahl weiblicher Führungspersonen der Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (75,6 Prozent; 149 Mitglieder) besonders auf. Bezogen auf die absolute Anzahl weiblicher Führungspositionen folgt an zweiter Stelle mit 133 Mitgliedern (21,5 Prozent) das verarbeitende Gewerbe.

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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

2. Beschäftigte

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

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

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Beschäftigungsklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	17.939	2.219	4.856	7.039	3.825
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.922	622	1.254	1.809	1.237
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	27,4%	28,0%	25,8%	25,7%	32,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.581	56	492	285	748
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	587	19	187	103	278
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	37,1%	33,9%	38,0%	36,1%	37,2%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	16.358	2.163	4.364	6.754	3.077
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.335	603	1.067	1.706	959
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	26,5%	27,9%	24,5%	25,3%	31,2%
nur mitbestimmte Unternehmen	16.530	2.106	3.886	6.837	3.701
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.628	603	1.063	1.758	1.204
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	28,0%	28,6%	27,4%	25,7%	32,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	8.711	1.870	1.992	1.415	3.434
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	2.734	559	630	415	1.130
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	31,4%	29,9%	31,6%	29,3%	32,9%
nur börsennotierte Unternehmen	3.012	178	1.540	526	768
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	890	38	398	169	285
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	29,5%	21,3%	25,8%	32,1%	37,1%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.916	65	660	443	748
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	666	19	225	144	278
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	34,8%	29,2%	34,1%	32,5%	37,2%

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Tabelle 52 Aufsichtsrat und Beschäftigtenklassen

Soweit Angaben zu den Beschäftigten auswertbar vorliegen, wurde in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen über alle Beschäftigtenklassen hinweg der gesetzlich vorgegebene Mindestanteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder erfüllt und sogar übertroffen.

Die Unternehmen in den übrigen Referenzgruppen weisen in der Klasse von mehr als 2.000 Beschäftigten jeweils den höchsten Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder auf. Entsprechende prozentuale Anteile erreichten die Gruppe der mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen (37,2 Prozent), der nur börsennotierten Unternehmen (37,1 Prozent), der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen (32,9 Prozent), der nur mitbestimmten Unternehmen (32,5 Prozent) sowie der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (31,2 Prozent).

b. Vorstand

Vorstand und Beschäftigungsklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Vorstandsmitglieder insgesamt	5.469	505	1.418	2.357	1.189
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	710	57	144	291	218
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,0%	11,3%	10,2%	12,3%	18,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	480	17	132	80	251
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	86	4	17	16	49
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	17,9%	23,5%	12,9%	20,0%	19,5%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	4.989	488	1.286	2.277	938
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	624	53	127	275	169
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,5%	10,9%	9,9%	12,1%	18,0%
nur mitbestimmte Unternehmen	4.747	458	919	2.251	1.119
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	646	53	105	282	206
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,6%	11,6%	11,4%	12,5%	18,4%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.176	392	441	337	1.006
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	360	50	58	58	194
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	16,5%	12,8%	13,2%	17,2%	19,3%
nur börsennotierte Unternehmen	1.215	69	672	209	265
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	150	8	66	25	51
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,3%	11,6%	9,8%	12,0%	19,2%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	623	22	196	154	251
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	102	4	28	21	49
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	16,4%	18,2%	14,3%	13,6%	19,5%

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Tabelle 53 Vorstand und Beschäftigtenklassen

Soweit Angaben zu den Beschäftigten auswertbar vorliegen, wurde in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen in der Klasse von mehr als 500 bis 2.000 Mitarbeiter mit 20 Prozent der höchste Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder erreicht.

Die Unternehmen in den übrigen Referenzgruppen weisen in der Klasse von mehr als 2.000 Beschäftigten mit 18 Prozent bis 19,5 Prozent jeweils den höchsten Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder auf.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Erste Führungsebene und Beschäftigungsklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Führungspersonen insgesamt	732	23	156	456	97
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	132	10	34	72	16
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	18,0%	43,5%	21,8%	15,8%	16,5%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	99	18	0	27	54
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	21	9	0	5	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	21,2%	50,0%	0,0%	18,5%	13,0%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	633	5	156	429	43
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	111	1	34	67	9
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	17,5%	20,0%	21,8%	15,6%	20,9%
nur mitbestimmte Unternehmen	634	18	70	449	97
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	113	9	17	71	16
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	17,8%	50,0%	24,3%	15,8%	16,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	189	18	27	47	97
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	45	9	12	8	16
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	23,8%	50,0%	44,4%	17,0%	16,5%
nur börsennotierte Unternehmen	228	23	110	41	54
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	44	10	19	8	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,3%	43,5%	17,3%	19,5%	13,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	137	18	24	41	54
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	26	9	2	8	7
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	19,0%	50,0%	8,3%	19,5%	13,0%

Tabelle 54 Erste Führungsebene und Beschäftigtenklassen

Augenfällig ist der Anteil weiblicher Mitglieder in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands in den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten (44,4 Prozent).

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 20,9 Prozent; bei den nur paritätisch mitbe-

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

stimmten Unternehmen in der Klasse bis zu 500 Beschäftigten bei 44,4 Prozent. Allerdings ist für die erste Führungsebene anzumerken, dass keine ausgeprägte Datenlage vorliegt. Ausgenommen die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen veröffentlichen rund die Hälfte der Unternehmen keine Angaben zu den Beschäftigten.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Zweite Führungsebene und Beschäftigungsklassen	Summe	ohne Angabe	bis zu 500 Beschäftigte	mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigte	mehr als 2.000 Beschäftigte
Führungspersonen insgesamt	2.400	98	144	1.641	517
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	656	28	34	480	114
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	27,3%	28,6%	23,6%	29,3%	22,1%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	571	86	0	72	413
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	137	25	0	19	93
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	24,0%	29,1%	0,0%	26,4%	22,5%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.829	12	144	1.569	104
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	519	3	34	461	21
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	28,4%	25,0%	23,6%	29,4%	20,2%
nur mitbestimmte Unternehmen	2.302	86	90	1.609	517
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	634	25	18	477	114
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	27,5%	29,1%	20,0%	29,6%	22,1%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	757	86	21	133	517
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	179	25	5	35	114
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	23,6%	29,1%	23,8%	26,3%	22,1%
nur börsennotierte Unternehmen	676	98	76	89	413
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	162	28	17	24	93
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	24,0%	28,6%	22,4%	27,0%	22,5%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	610	86	22	89	413
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	143	25	1	24	93
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	23,4%	29,1%	4,5%	27,0%	22,5%

Tabelle 55 Zweite Führungsebene und Beschäftigtenklassen

Angesichts der niedrigen Datenlage ist auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Angabe der Anteile der weiblichen Führungskräfte nur eingeschränkt möglich. Dennoch lässt sich zumindest im Ansatz erkennen, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in den nur mitbestimmten Unternehmen in der Beschäftigtenklasse von mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten mit 29,6 Prozent am höchsten lag.

Bei den übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen lag der Anteil der weiblichen Führungspositionen in der Beschäftigtenklasse von mehr als 500 bis 2.000 Beschäftigten bei 29,4 Prozent.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

3. Umsatzerlöse

a. Aufsichtsrat

Aufsichtsrat und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Aufsichtsratsmitglieder insgesamt	17.939	5.332	1.401	1.347	9.859
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.922	1.460	350	383	2.729
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	27,4%	27,4%	25,0%	28,4%	27,7%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.581	163	104	208	1.106
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	587	60	43	73	411
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	37,1%	36,8%	41,3%	35,1%	37,2%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	16.358	5.169	1.297	1.139	8.753
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.335	1.400	307	310	2.318
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	26,5%	27,1%	23,7%	27,2%	26,5%
nur mitbestimmte Unternehmen	16.530	5.070	917	1.172	9.371
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	4.628	1.407	255	354	2.612
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	28,0%	27,8%	27,8%	30,2%	27,9%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	8.711	2.648	431	663	4.969
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	2.734	799	134	209	1.592
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	31,4%	30,2%	31,1%	31,5%	32,0%
nur börsennotierte Unternehmen	3.012	346	669	329	1.668
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	890	98	154	93	545
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	29,5%	28,3%	23,0%	28,3%	32,7%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.916	193	194	211	1.318
davon weibliche Aufsichtsratsmitglieder	666	71	62	73	460
Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in %	34,8%	36,8%	32,0%	34,6%	34,9%

Tabelle 56 Aufsichtsrat und Umsatzklassen

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich ein differenziertes Bild, wobei es im Schwerpunkt mit 28,4 Prozent die relativ meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder über alle Relevanzgruppen im Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ gibt.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 41,3 Prozent in dem Cluster „bis 12 Mio. €“ die meisten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet.

Bei nur mitbestimmten Unternehmen galt dies mit 30,2 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“. Entsprechendes trifft auch auf die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen mit 27,2 Prozent zu.

Bei den mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen war mit 34,9 Prozent, bei den nur börsennotierten Unternehmen mit 32,7 Prozent und bei den nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 32 Prozent die weibliche Besetzung der Aufsichtsratsposten im Cluster „mehr als 40 Mio. €“ am stärksten.

b. Vorstand

Vorstand und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Vorstandsmitglieder insgesamt	5.469	1.480	458	345	3.186
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	710	184	45	54	427
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,0%	12,4%	9,8%	15,7%	13,4%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	480	67	26	52	335
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	86	14	2	8	62
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	17,9%	20,9%	7,7%	15,4%	18,5%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	4.989	1.413	432	293	2.851
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	624	170	43	46	365
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,5%	12,0%	10,0%	15,7%	12,8%
nur mitbestimmte Unternehmen	4.747	1.368	208	267	2.904
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	646	172	23	45	406
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	13,6%	12,6%	11,1%	16,9%	14,0%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	2.176	646	89	140	1.301
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	360	84	12	25	239
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	16,5%	13,0%	13,5%	17,9%	18,4%
nur börsennotierte Unternehmen	1.215	144	305	119	647
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	150	21	29	16	84
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	12,3%	14,6%	9,5%	13,4%	13,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	623	78	56	54	435
<i>davon weibliche Vorstandsmitglieder</i>	102	16	7	8	71
<i>Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in %</i>	16,4%	20,5%	12,5%	14,8%	16,3%

Tabelle 57 Vorstand und Umsatzklassen

Bezüglich der Umsatzklassifikation ergibt sich mit 15,7 Prozent für die Vorstände ein ähnliches Bild mit dem Schwerpunkt auf das Cluster „mehr 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ über alle Relevanzgruppen.

Für die börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen wurden mit 18,5 Prozent, für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit 18,4 Prozent sowie die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen mit 16,3 Prozent in dem Cluster „mehr als 40 Mio. €“ die meisten weiblichen Vorstandsmitglieder verzeichnet.

Bei mitbestimmten Unternehmen galt dies mit 16,9 Prozent, für die übrigen börsennotierte oder mitbestimmten Unternehmen mit 15,7 Prozent sowie für die nur börsennotierten Unternehmen mit 13,4 Prozent für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

c. Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands

Erste Führungsebene und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Führungspersonen insgesamt	732	114	49	77	492
davon weibliche Mitglieder	132	18	15	23	76
Anteil weiblicher Mitglieder in %	18,0%	15,8%	30,6%	29,9%	15,4%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	99	41	0	45	13
davon weibliche Mitglieder	21	6	0	14	1
Anteil weiblicher Mitglieder in %	21,2%	14,6%	0,0%	31,1%	7,7%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	633	73	49	32	479
davon weibliche Mitglieder	111	12	15	9	75
Anteil weiblicher Mitglieder in %	17,5%	16,4%	30,6%	28,1%	15,7%
nur mitbestimmte Unternehmen	634	93	19	45	477
davon weibliche Mitglieder	113	16	9	14	74
Anteil weiblicher Mitglieder in %	17,8%	17,2%	47,4%	31,1%	15,5%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	189	51	17	45	76
davon weibliche Mitglieder	45	9	9	14	13
Anteil weiblicher Mitglieder in %	23,8%	17,6%	52,9%	31,1%	17,1%
nur börsennotierte Unternehmen	228	62	32	77	57
davon weibliche Mitglieder	44	8	6	23	7
Anteil weiblicher Mitglieder in %	19,3%	12,9%	18,8%	29,9%	12,3%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	137	41	2	45	49
davon weibliche Mitglieder	26	6	0	14	6
Anteil weiblicher Mitglieder in %	19,0%	14,6%	0,0%	31,1%	12,2%

Tabelle 58 Erste Führungsebene und Umsatzklassen

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

Für das Cluster „bis 12 Mio. €“ ist die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 52,9 Prozent für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen zu bemerken; entsprechendes gilt mit 47,4 Prozent für die nur mitbestimmten Unternehmen.

In den übrigen Relevanzgruppen werden im Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ im Mittel rund 30 Prozent für die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene erreicht.

Im Hinblick auf die geringe Anzahl der Personen in diesem Cluster ist eine allgemein valide Aussage jedoch nicht zu treffen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

d. Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Zweite Führungsebene und Umsatzklassen	Summe	ohne Angabe	bis 12 Mio. €	mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €	mehr als 40 Mio. €
Führungspersonen insgesamt	2.400	421	122	297	1.560
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	656	102	43	178	333
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	27,3%	24,2%	35,2%	59,9%	21,3%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	571	363	0	158	50
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	137	76	0	44	17
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	24,0%	20,9%	0,0%	27,8%	34,0%
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.829	58	122	139	1.510
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	519	26	43	134	316
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	28,4%	44,8%	35,2%	96,4%	20,9%
nur mitbestimmte Unternehmen	2.302	421	71	297	1.513
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	634	102	26	178	328
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	27,5%	24,2%	36,6%	59,9%	21,7%
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	757	363	21	158	215
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	179	76	5	44	54
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	23,6%	20,9%	23,8%	27,8%	25,1%
nur börsennotierte Unternehmen	676	363	51	158	104
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	162	76	17	44	25
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	24,0%	20,9%	33,3%	27,8%	24,0%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	610	363	0	158	89
<i>davon weibliche Mitglieder</i>	143	76	0	44	23
<i>Anteil weiblicher Mitglieder in %</i>	23,4%	20,9%	0,0%	27,8%	25,8%

Tabelle 59 Zweite Führungsebene und Umsatzklassen

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

Für das Cluster „mehr als 12 Mio. € bis 40 Mio. €“ ist, soweit es die Datenlage erlaubt, die weibliche Besetzung der ersten Führungsebene mit 96,4 Prozent für die übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen sowie mit 59,9 Prozent für die nur mitbestimmten Unternehmen zu bemerken.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

IV. Vergleich der erhobenen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022²²

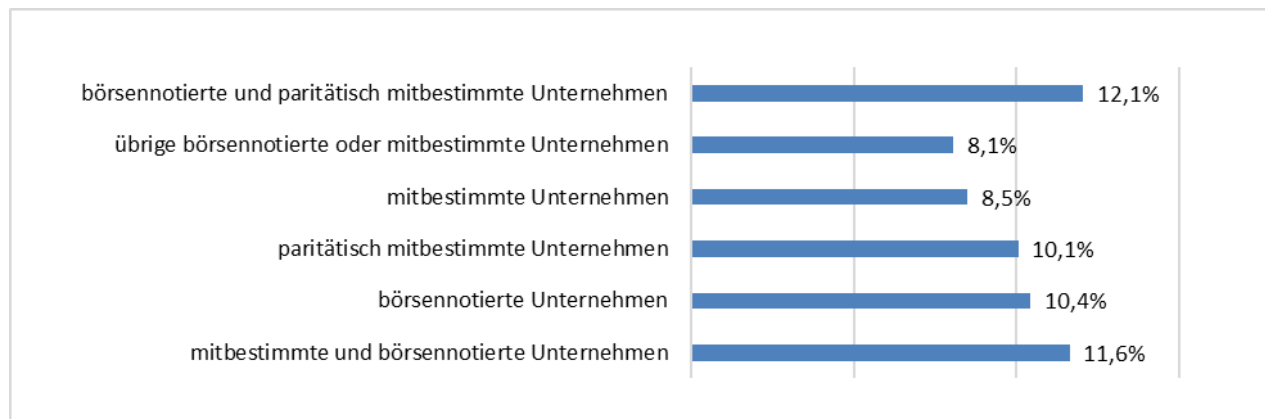
Mit den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 konnten insgesamt acht vollständige Geschäftsjahre hinsichtlich der Entwicklung in der Besetzung der Gremien betrachtet werden. Die Geschäftsjahre 2016 bis 2022 werden im Folgenden einem Vergleich mit den Angaben zum Geschäftsjahr 2015 unterzogen, um die Entwicklung nachzuzeichnen.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über den Zeitraum 2015 bis 2022, 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 37,5 Prozent nunmehr mehr als 7,5 Prozentpunkte über der gesetzlich festgelegten Mindestquote lagen. Gegenüber 2015 erhöhte sich der Anteil um 12,1 Prozentpunkte. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 23,2 Prozent auf 34,8 Prozent, also eine Steigerung um 11,6 Prozentpunkte festzustellen. Auch bei den weiteren Unternehmensgruppen traten Steigerungen um 10,4 (nur börsennotierte Unternehmen), 10,1 (paritätisch mitbestimmte Unternehmen), 8,5 (mitbestimmte Unternehmen) bzw. 8,1 Prozentpunkte (übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen) ein.

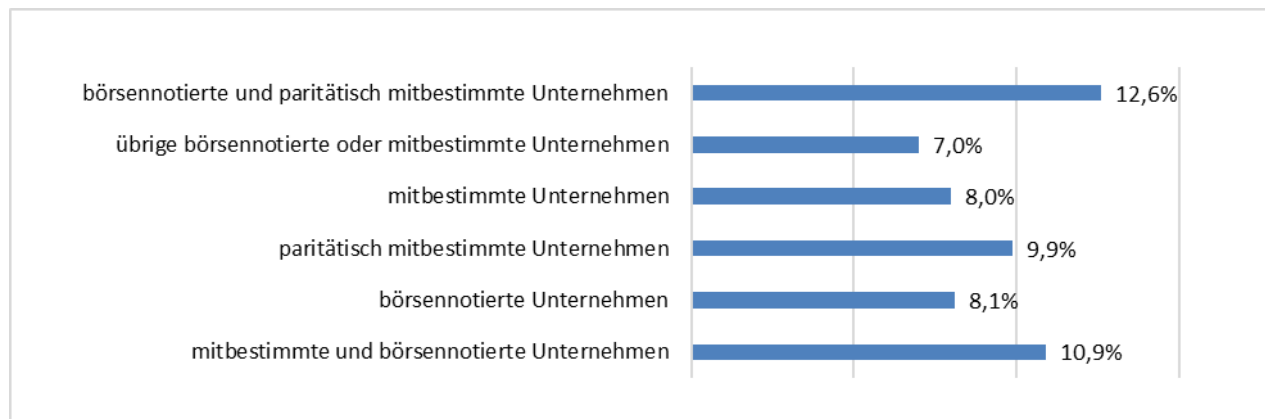
Aufsichtsrat	Alle betrachteten Unternehmen	börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
2015	18,8%	25,4%	18,0%	19,4%	21,3%	20,0%	23,2%
2016	20,8%	30,3%	19,5%	21,2%	23,6%	23,5%	27,4%
2017	21,6%	32,6%	20,1%	22,0%	24,9%	25,3%	29,3%
2018	22,8%	33,2%	21,5%	23,3%	26,5%	25,5%	29,8%
2019	24,3%	35,4%	22,8%	24,7%	27,9%	28,0%	32,2%
2020	25,2%	35,5%	23,9%	25,7%	29,2%	28,0%	32,4%
2021	26,5%	35,9%	25,3%	27,0%	30,1%	29,1%	33,5%
2022	27,4%	37,5%	26,1%	27,9%	31,4%	30,4%	34,8%
Änderung	8,6%	12,1%	8,1%	8,5%	10,1%	10,4%	11,6%

²² Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den Geschäftsjahren 2015 bis 2022 identisch waren oder Rechtsnachfolger der betrachteten Unternehmen sind. Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Im Zeitablauf verändert sich der Bestand der betrachteten Unternehmen; bei Änderungen werden alle jeweils betrachteten Jahre auf ein einheitliches Niveau gekürzt.

Tabelle 60 Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022**Abbildung 62 Veränderung der Frauenquote im Aufsichtsrat über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022**

Entsprechendes gilt für die Besetzung der **Vorstände** mit Frauen. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Vorstandsposten für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen stiegen im Zeitraum von 2015 bis 2022 bemerkenswert von 5,5 auf 18,1 Prozent. Dies entspricht mit 12,6 Prozentpunkten zugleich auch der größten verzeichneten Zunahme. In den übrigen Unternehmen (übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen) stieg der Anteil der weiblichen Besetzung ebenfalls an (von 6,3 auf 13,3 Prozent). Für die paritätisch mitbestimmten Unternehmen ist seit dem Geschäftsjahr 2015 eine Steigerung von 7,6 Prozent auf 17,5 Prozent, also eine Steigerung um 9,9 Prozentpunkte festzustellen. Für die mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen ist ein Anstieg des Anteils der weiblichen Besetzung um 10,9 Prozentpunkte von 5,1 auf 16 Prozent zu verzeichnen.

Vorstand	Alle betrachteten Unternehmen	börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	mitbestimmte Unternehmen	paritätisch mitbestimmte Unternehmen	börsennotierte Unternehmen	mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen
2015	6,2%	5,5%	6,3%	6,6%	7,6%	4,5%	5,1%
2016	7,1%	8,6%	6,9%	7,5%	9,4%	5,9%	7,5%
2017	7,8%	8,7%	7,7%	8,2%	10,1%	6,3%	7,5%
2018	8,6%	9,2%	8,5%	9,2%	11,2%	6,5%	7,9%
2019	9,7%	12,8%	9,2%	10,0%	12,4%	9,1%	11,2%
2020	10,8%	12,4%	10,6%	11,3%	14,0%	9,0%	11,1%
2021	11,9%	15,4%	11,4%	12,5%	15,9%	11,0%	13,8%
2022	13,8%	18,1%	13,3%	14,6%	17,5%	12,6%	16,0%
Änderung	7,6%	12,6%	7,0%	8,0%	9,9%	8,1%	10,9%

Tabelle 61 Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022**Abbildung 63 Veränderung der Frauenquote im Vorstand über alle Gruppen für die Jahre 2015 bis 2022**

Im Folgenden werden nur die Unternehmen verglichen, die in den **Geschäftsjahren 2015 bis 2022 identisch** waren oder **Rechtsnachfolger** der betrachteten Unternehmen sind.

Zielführendes Abgrenzungsmerkmal ist hier die Unternehmensidentität. Eine derartige Veränderung der Struktur kann in einem Börsen-Delisting, einer Änderung der Mitbestimmung aufgrund veränderter Beschäftigtenzahlen oder in einem Standortwechsel begründet sein. Insgesamt werden 1.287 Unternehmen verglichen.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
betrachtete Unternehmen	1.287	1.287	1.287	1.287	1.287	1.287	1.287	1.287
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	97	97	99	96	96	93	94	94
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.190	1.190	1.188	1.191	1.191	1.194	1.193	1.193
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	435	438	436	433	436	440	441	438
nur börsennotierte Unternehmen	328	326	325	322	323	317	317	318
paritätisch mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	97	97	99	96	96	93	94	94
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	156	154	156	151	152	146	144	144
nur mitbestimmte Unternehmen	1.071	1.103	1.103	1.101	1.104	1.105	1.103	1.100
nur ostdeutsche Unternehmen	150	152	154	154	154	154	153	154
nur westdeutsche Unternehmen	1.137	1.135	1.133	1.133	1.133	1.133	1.134	1.133

Tabelle 62 Übersicht und Aufgliederung der betrachteten Unternehmen

1. *Aufsichtsrat*a. **Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen**

Bei der Besetzung der **Aufsichtsräte** der insgesamt betrachteten Unternehmen erhöhte sich der Anteil der weiblichen Mitglieder von 18,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 27,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022.

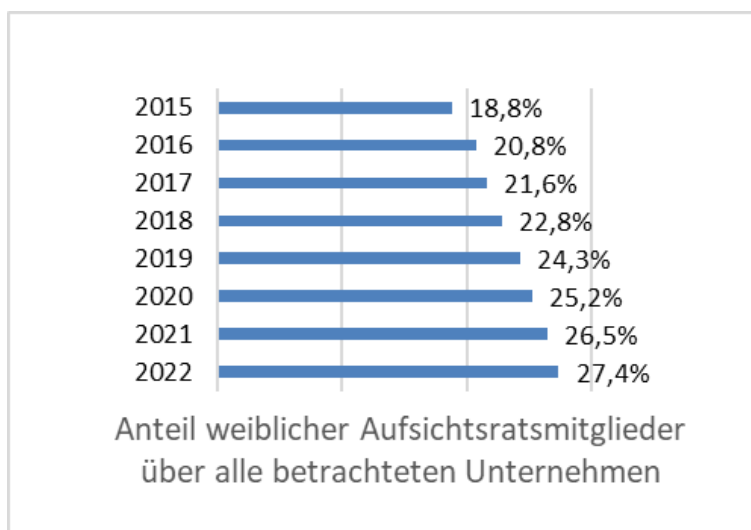


Abbildung 64 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich - bezogen auf alle erfassten Unternehmen - demnach um 8,6 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	12.189	9.718	79,7%	2.297	18,8%
2016	12.395	9.784	78,9%	2.572	20,8%
2017	12.407	9.696	78,2%	2.682	21,6%
2018	12.376	9.531	77,0%	2.825	22,8%
2019	12.425	9.392	75,6%	3.013	24,3%
2020	12.432	9.293	74,8%	3.132	25,2%
2021	12.415	9.120	73,5%	3.288	26,5%
2022	12.437	9.025	72,6%	3.404	27,4%
Änderung	248	-693	-7,1%	1.107	8,6%

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

Tabelle 63 **Köpfe im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

b. **Aufsichtsrat im Ost-West-Vergleich**

Ein **Ost-West-Vergleich** ergibt, dass eine Steigerung der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder bei den betrachteten ostdeutschen Unternehmen um 137 Personen erreicht worden ist.

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in **ostdeutschen Unternehmen** stieg von 20,7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 28,6 Prozent im Geschäftsjahr 2022 und lag damit über den bundesweiten Trend (27,4 Prozent).

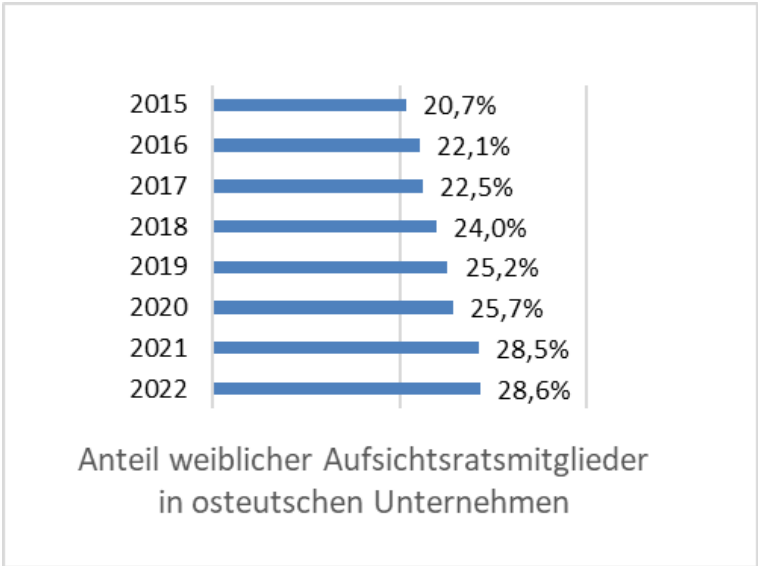


Abbildung 65 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen erhöhte sich demnach um 7,9 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.404	1.098	78,2%	290	20,7%
2016	1.455	1.133	77,9%	322	22,1%
2017	1.470	1.139	77,5%	331	22,5%
2018	1.476	1.120	75,9%	354	24,0%
2019	1.479	1.105	74,7%	372	25,2%
2020	1.478	1.096	74,2%	380	25,7%
2021	1.482	1.058	71,4%	422	28,5%
2022	1.493	1.064	71,3%	427	28,6%
Änderung	89	-34	-6,9%	137	7,9%

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

Tabelle 64 Köpfe im Aufsichtsrat in ostdeutschen Unternehmen

Die betrachteten **westdeutschen Unternehmen** erreichten eine Steigerung der absoluten Anzahl weiblicher Aufsichtsratsmitglieder um 970 Personen. In den betrachteten westdeutschen Unternehmen konnte vom Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 18,6 Prozent auf 27,2 Prozent gesteigert werden.

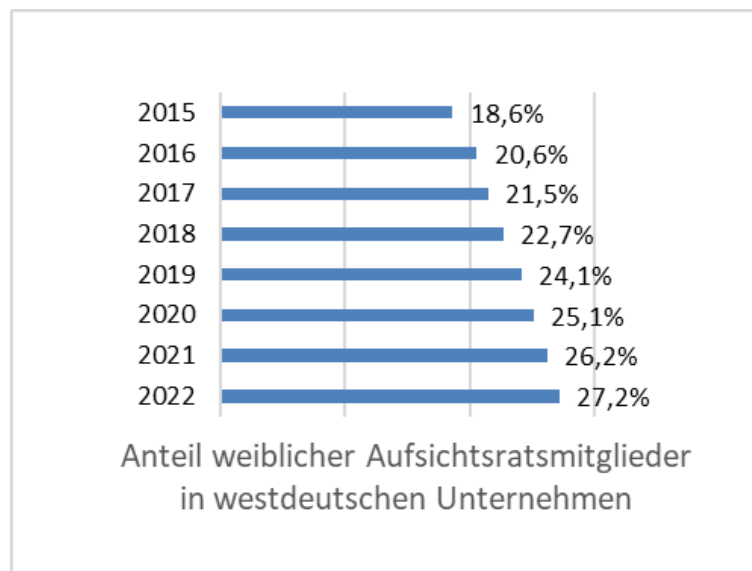


Abbildung 66 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den betrachteten westdeutschen Unternehmen nahm somit um 8,6 Prozentpunkte zu.

Jahr	Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	10.785	8.620	79,9%	2.007	18,6%
2016	10.940	8.651	79,1%	2.250	20,6%
2017	10.937	8.557	78,2%	2.351	21,5%
2018	10.900	8.411	77,2%	2.471	22,7%
2019	10.946	8.287	75,7%	2.641	24,1%
2020	10.954	8.197	74,8%	2.752	25,1%
2021	10.933	8.062	73,7%	2.866	26,2%
2022	10.944	7.961	72,7%	2.977	27,2%
Änderung	159	-659	-7,2%	970	8,6%

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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

Tabelle 65 Köpfe im Aufsichtsrat in westdeutschen Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

c. Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder von 25,4 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 37,5 Prozent im Geschäftsjahr 2022 weiter über die gesetzliche Mindestquote hinaus. Das entspricht einem Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder um 12,1 Prozentpunkte und eine absolute Zahl von 160 Frauen.

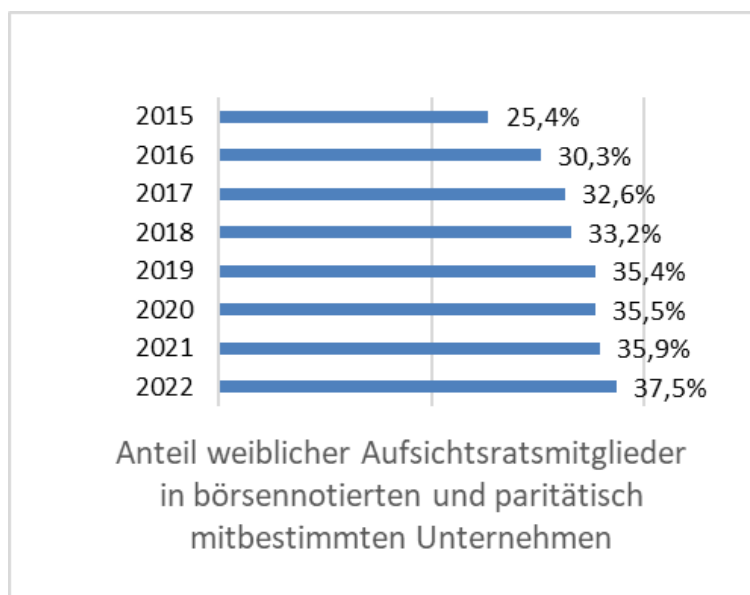


Abbildung 67 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Die Unternehmen übertrafen damit die gesetzliche Mindestquote um rund 7,5 Prozentpunkte.

Jahr	Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.465	1.093	74,6%	372	25,4%
2016	1.460	1.017	69,7%	443	30,3%
2017	1.498	1.010	67,4%	488	32,6%
2018	1.450	969	66,8%	481	33,2%
2019	1.465	945	64,5%	519	35,4%
2020	1.413	911	64,5%	501	35,5%
2021	1.421	910	64,0%	510	35,9%
2022	1.420	887	62,5%	532	37,5%
Änderung	-45	-206	-12,1%	160	12,1%

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

Tabelle 66 Köpfe im Aufsichtsrat in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

d. Aufsichtsrat bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In der Gruppe der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder weiter kontinuierlich auf 26,1 Prozent im Geschäftsjahr 2022. Zuvor wurde im Geschäftsjahr 2015 ein Anteil von lediglich 18 Prozent erreicht.

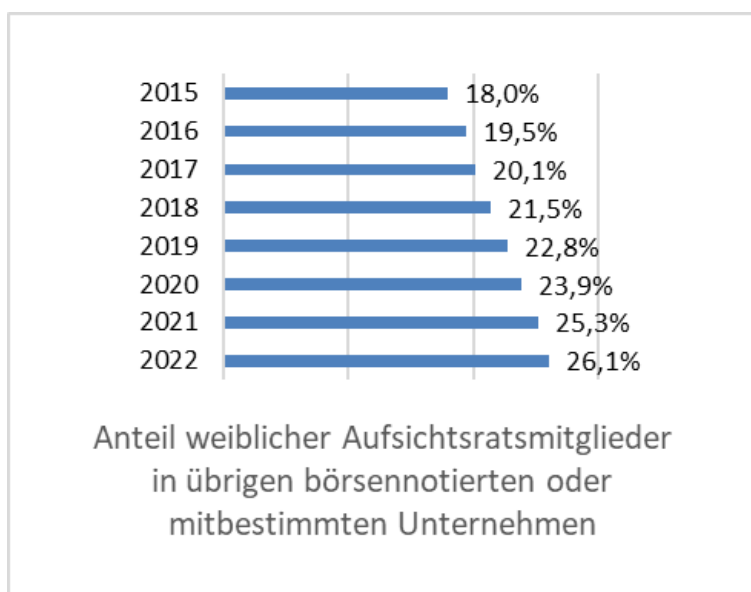


Abbildung 68 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil stieg um 8,1 Prozentpunkte gegenüber dem Geschäftsjahr 2015. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 947 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	10.724	8.625	80,4%	1.925	18,0%
2016	10.935	8.767	80,2%	2.129	19,5%
2017	10.909	8.686	79,6%	2.194	20,1%
2018	10.926	8.562	78,4%	2.344	21,5%
2019	10.960	8.447	77,1%	2.494	22,8%
2020	11.019	8.382	76,1%	2.631	23,9%
2021	10.994	8.210	74,7%	2.778	25,3%
2022	11.017	8.138	73,9%	2.872	26,1%

Änderung	293	-487	-6,5%	947	8,1%
-----------------	------------	-------------	--------------	------------	-------------

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

Tabelle 67 Köpfe im Aufsichtsrat in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

e. Aufsichtsrat bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Aufsichtsräte der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Besetzung von 21,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 weiter auf 31,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022.

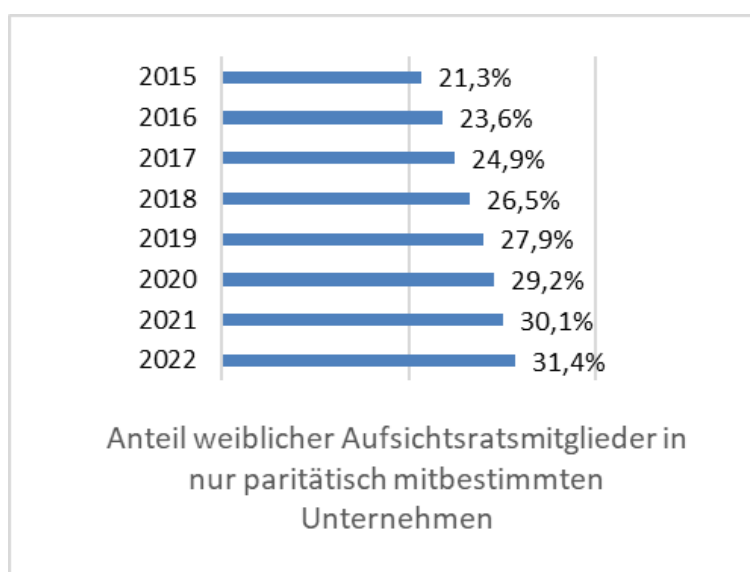


Abbildung 69 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich somit um 10,1 Prozentpunkte. Damit ist ein Anstieg der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder, um die absolute Zahl von 696 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	6.104	4.633	75,9%	1.300	21,3%
2016	6.305	4.780	75,8%	1.486	23,6%
2017	6.315	4.712	74,6%	1.574	24,9%
2018	6.272	4.593	73,2%	1.659	26,5%
2019	6.334	4.545	71,8%	1.769	27,9%
2020	6.400	4.527	70,7%	1.866	29,2%
2021	6.399	4.466	69,8%	1.926	30,1%
2022	6.365	4.361	68,5%	1.996	31,4%
Änderung	261	-272	-7,4%	696	10,1%

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

Tabelle 68

Köpfe im Aufsichtsrat in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

f. Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Aufsichtsräten aller betrachteten **nur börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder von 20 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 30,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (10,4 Prozentpunkte).

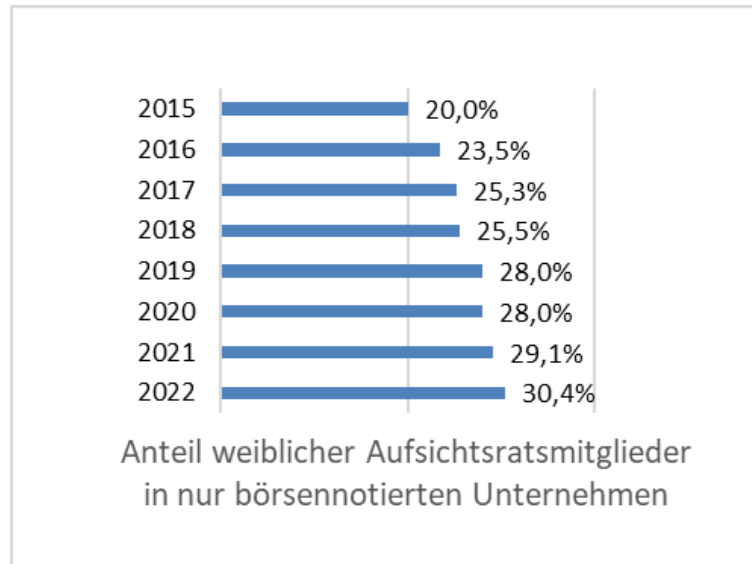


Abbildung 70 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 251 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	2.585	2.069	80,0%	516	20,0%
2016	2.571	1.968	76,5%	603	23,5%
2017	2.593	1.938	74,7%	655	25,3%
2018	2.544	1.895	74,5%	649	25,5%
2019	2.558	1.842	72,0%	715	28,0%
2020	2.485	1.789	72,0%	695	28,0%
2021	2.495	1.768	70,9%	726	29,1%
2022	2.520	1.752	69,5%	767	30,4%
Änderung	-65	-317	-10,5%	251	10,4%

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Tabelle 69 Köpfe im Aufsichtsrat bei nur börsennotierten Unternehmen

g. Aufsichtsrat bei mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich bei **mitbestimmten und zugleich börsennotierten Unternehmen** von 23,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 34,8 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (11,6 Prozentpunkte).

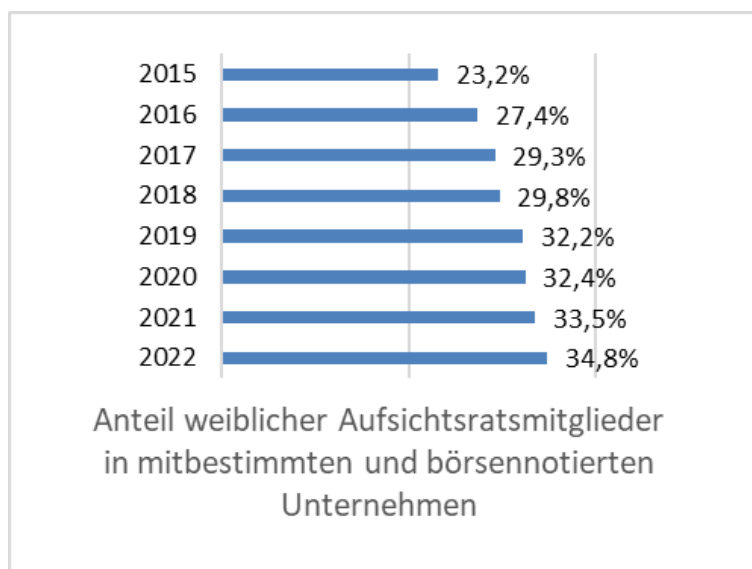


Abbildung 71 Anteile weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

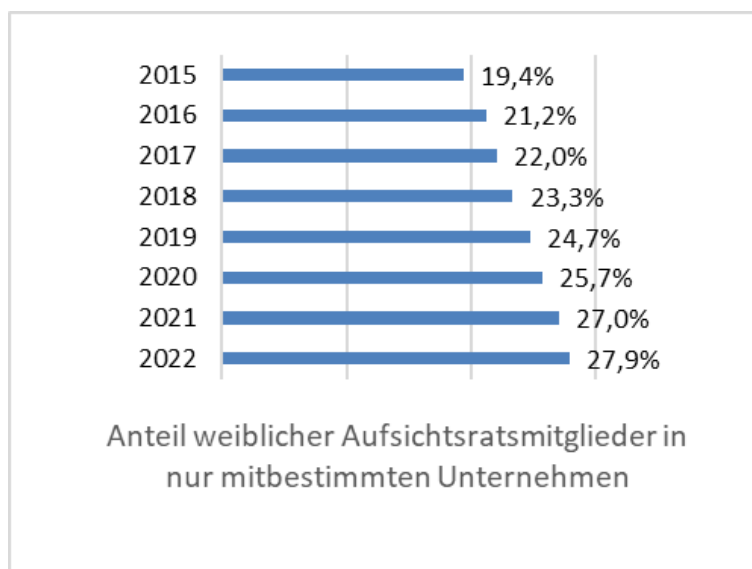
Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 177 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.840	1.413	76,8%	427	23,2%
2016	1.821	1.322	72,6%	499	27,4%
2017	1.855	1.312	70,7%	543	29,3%
2018	1.795	1.260	70,2%	535	29,8%
2019	1.808	1.224	67,7%	583	32,2%
2020	1.735	1.171	67,5%	563	32,4%
2021	1.726	1.146	66,4%	579	33,5%
2022	1.734	1.129	65,1%	604	34,8%
Änderung	-106	-284	-11,7%	177	11,6%

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

Tabelle 70 Köpfe im Aufsichtsrat in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**h. Aufsichtsrat bei nur mitbestimmten Unternehmen**

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder erhöhte sich in nur mitbestimmten Unternehmen von 19,4 Prozent im Jahr 2015 auf 27,9 Prozent im Jahr 2022 um 8,5 Prozentpunkte.

**Abbildung 72 Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen**

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 1.068 Frauen.

Jahr	Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	11.118	8.789	79,1%	2.155	19,4%
2016	11.570	9.079	78,5%	2.452	21,2%
2017	11.588	9.005	77,7%	2.554	22,0%
2018	11.541	8.827	76,5%	2.694	23,3%
2019	11.608	8.720	75,1%	2.868	24,7%
2020	11.610	8.618	74,2%	2.985	25,7%
2021	11.574	8.441	72,9%	3.126	27,0%
2022	11.568	8.337	72,1%	3.223	27,9%
Änderung	450	-452	-7,0%	1.068	8,5%

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

Tabelle 71 Köpfe im Aufsichtsrat in nur mitbestimmten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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 13,8 Prozent.

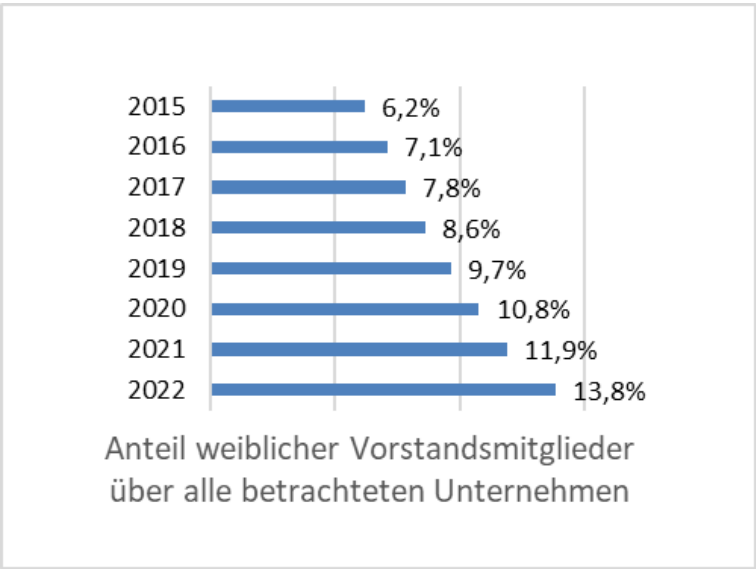


Abbildung 73 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder über alle betrachteten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg der absoluten Zahl weiblicher Vorstandsmitglieder um 289 Frauen.

Jahr	Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.916	3.652	93,3%	242	6,2%
2016	3.954	3.661	92,6%	281	7,1%
2017	3.936	3.619	92,0%	308	7,8%
2018	3.871	3.530	91,2%	334	8,6%
2019	3.865	3.485	90,2%	373	9,7%
2020	3.831	3.411	89,0%	413	10,8%
2021	3.832	3.369	87,9%	456	11,9%
2022	3.840	3.302	86,0%	531	13,8%
Änderung	-76	-350	-7,3%	289	7,6%

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

Tabelle 72 Köpfe im Vorstand aller betrachteten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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 7 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 16,1 Prozent (9,1 Prozentpunkte) im Geschäftsjahr 2022.

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in den betrachteten ostdeutschen Unternehmen lag damit mit 16,1 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 13,8 Prozent.

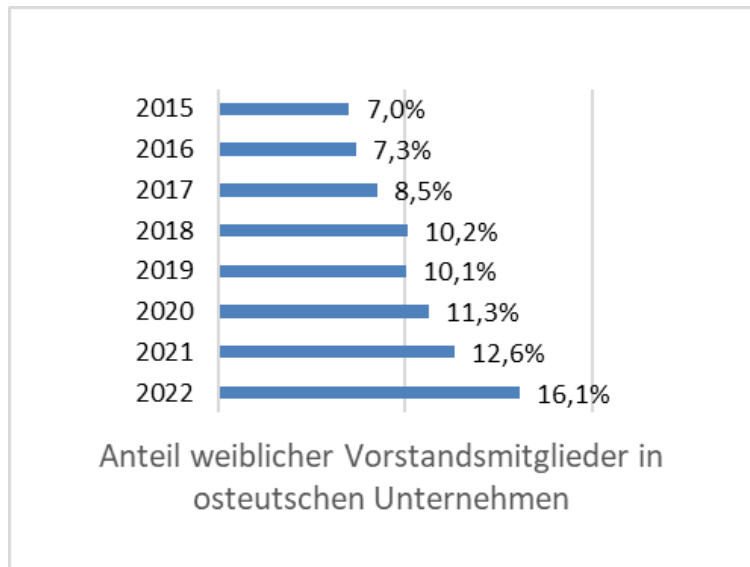


Abbildung 74 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in ostdeutschen Unternehmen

Jahr	Vorstand in ostdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	384	357	93,0%	27	7,0%
2016	381	353	92,7%	28	7,3%
2017	388	355	91,5%	33	8,5%
2018	394	354	89,8%	40	10,2%
2019	398	358	89,9%	40	10,1%
2020	391	347	88,7%	44	11,3%
2021	388	339	87,4%	49	12,6%
2022	403	338	83,9%	65	16,1%
Änderung	19	-19	-9,1%	38	9,1%

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

Tabelle 73 Köpfe im Vorstand in ostdeutschen Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Bei den betrachteten **westdeutschen Unternehmen** war zwar ein moderat höherer Fortschritt um 7,5 Prozentpunkte auf 13,6 Prozent zu verzeichnen, aber der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder blieb hinter dem der ostdeutschen Unternehmen zurück. Hier gilt es jedoch zu beachten, dass die Anzahl der betrachteten ostdeutschen Unternehmen weitaus niedriger ist, sodass die Aussagekraft des Vergleiches als gering einzustufen ist.

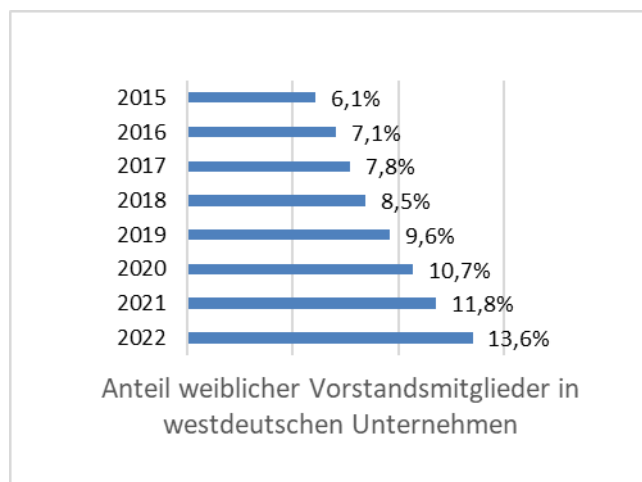


Abbildung 75 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in westdeutschen Unternehmen

Jahr	Vorstand in westdeutschen Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.532	3.295	93,3%	215	6,1%
2016	3.573	3.308	92,6%	253	7,1%
2017	3.548	3.264	92,0%	275	7,8%
2018	3.477	3.176	91,3%	294	8,5%
2019	3.467	3.127	90,2%	333	9,6%
2020	3.440	3.064	89,1%	369	10,7%
2021	3.444	3.030	88,0%	407	11,8%
2022	3.437	2.964	86,2%	466	13,6%
Änderung	-95	-331	-7,1%	251	7,5%

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

Tabelle 74 Köpfe im Vorstand in westdeutschen Unternehmen

c. Vorstand bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

In **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** steigerte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2015 von 5,5 Prozent auf 18,1 Prozent im Geschäftsjahr 2022. Mit einem Anstieg von 12,6 Prozentpunkten seit dem Geschäftsjahr 2015 lag dieser Anteil damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt mit einer Erhöhung von 7,6 Prozentpunkten.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

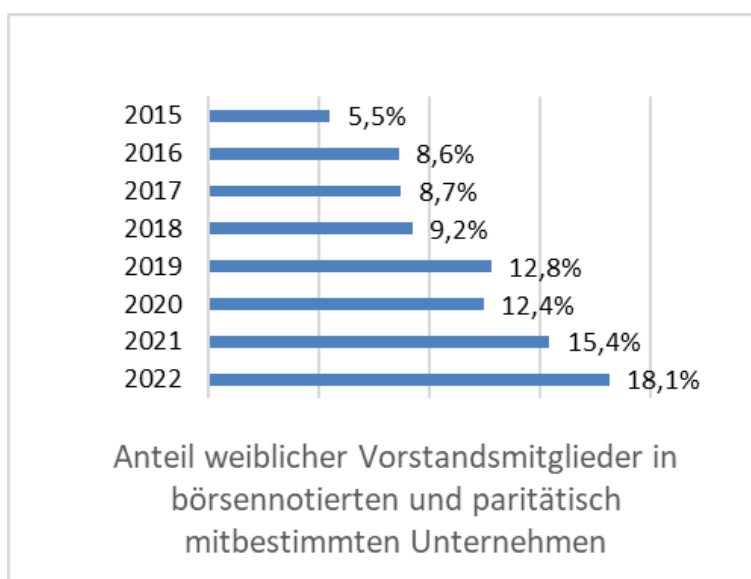


Abbildung 76 **Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 54 Frauen.

Jahr	Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	438	414	94,5%	24	5,5%
2016	452	413	91,4%	39	8,6%
2017	459	419	91,3%	40	8,7%
2018	455	413	90,8%	42	9,2%
2019	445	388	87,2%	57	12,8%
2020	426	373	87,6%	53	12,4%
2021	441	373	84,6%	68	15,4%
2022	430	352	81,9%	78	18,1%
Änderung	-8	-62	-12,6%	54	12,6%

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

Tabelle 75 **Köpfe im Vorstand in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

d. Vorstand bei übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

In den **betrachteten übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen** wurde der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder um 7 Prozentpunkte von 6,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 moderat auf 13,3 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesteigert.

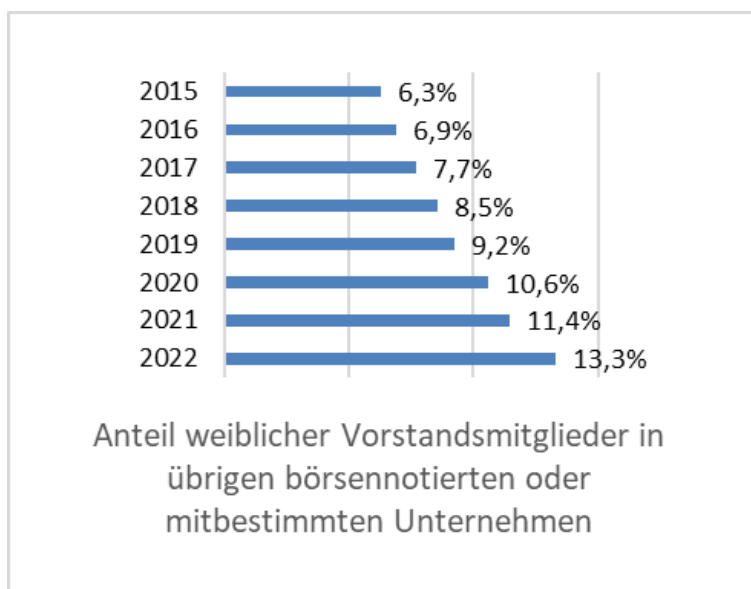


Abbildung 77 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Das entspricht einem tatsächlichen Anstieg um die absolute Zahl von 235 Frauen.

Jahr	Vorstand in übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.478	3.238	93,1%	218	6,3%
2016	3.502	3.248	92,7%	242	6,9%
2017	3.477	3.200	92,0%	268	7,7%
2018	3.416	3.117	91,2%	292	8,5%
2019	3.420	3.097	90,6%	316	9,2%
2020	3.405	3.038	89,2%	360	10,6%
2021	3.391	2.996	88,4%	388	11,4%
2022	3.410	2.950	86,5%	453	13,3%
Änderung	-68	-288	-6,6%	235	7,0%

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

Tabelle 76 Köpfe im Vorstand der übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

e. Vorstand bei paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Bei der Besetzung der Vorstände der **paritätisch mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 7,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 17,5 Prozent im Geschäftsjahr 2022.

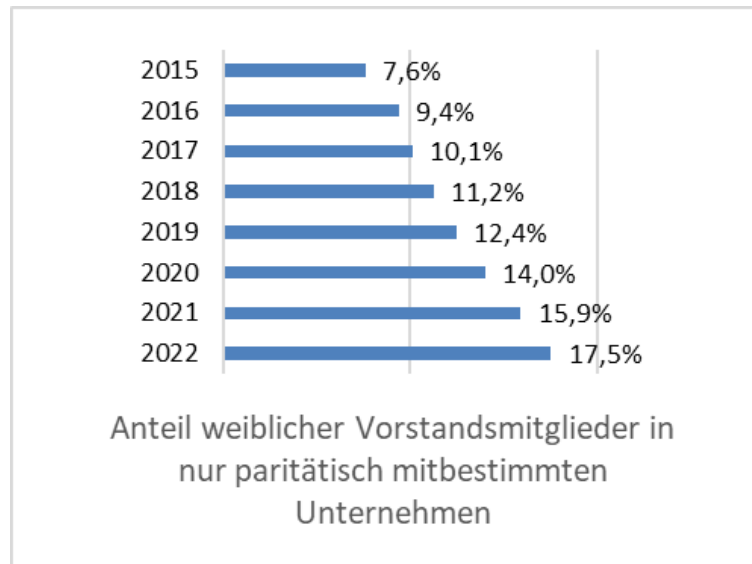


Abbildung 78 **Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen**

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen erhöhte sich damit um 9,9 Prozentpunkte. Damit war ein Anstieg um die absolute Zahl von 168 Frauen zu verzeichnen.

Jahr	Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.636	1.502	91,8%	124	7,6%
2016	1.687	1.519	90,0%	158	9,4%
2017	1.681	1.504	89,5%	170	10,1%
2018	1.640	1.449	88,4%	184	11,2%
2019	1.640	1.429	87,1%	204	12,4%
2020	1.643	1.406	85,6%	230	14,0%
2021	1.666	1.394	83,7%	265	15,9%
2022	1.666	1.367	82,1%	292	17,5%
Änderung	30	-135	-9,7%	168	9,9%

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

Tabelle 77 **Köpfe im Vorstand in nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

f. Vorstand bei nur börsennotierten Unternehmen

In den Vorständen der **nur börsennotierten Unternehmen** erhöhte sich der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder von 4,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 12,6 Prozent im Geschäftsjahr 2022.

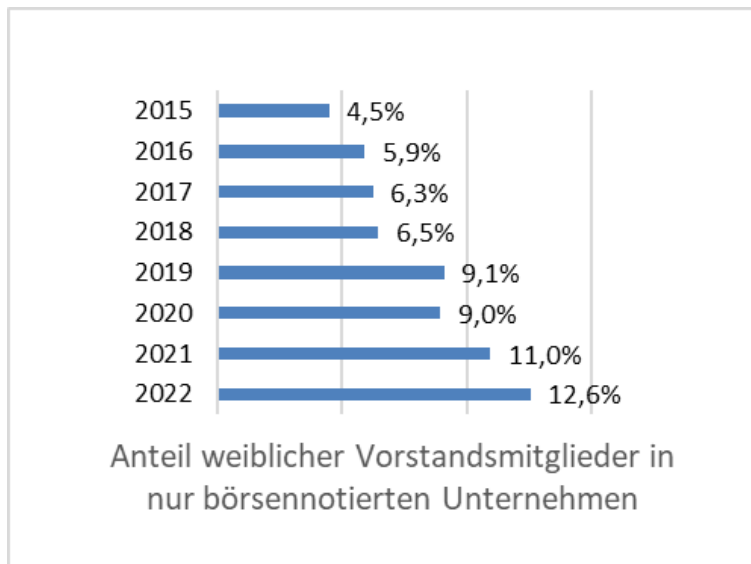


Abbildung 79 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur börsennotierten Unternehmen

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder der nur börsennotierten Unternehmen erhöhte sich demnach um 8,1 Prozentpunkte. Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 78 Frauen.

Jahr	Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	1.026	980	95,5%	46	4,5%
2016	1.048	986	94,1%	62	5,9%
2017	1.040	975	93,8%	65	6,3%
2018	1.036	969	93,5%	67	6,5%
2019	1.022	929	90,9%	93	9,1%
2020	993	904	91,0%	89	9,0%
2021	1.004	894	89,0%	110	11,0%
2022	987	863	87,4%	124	12,6%
Änderung	-39	-117	-8,1%	78	8,1%

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

Tabelle 78 Köpfe im Vorstand in nur börsennotierten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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 5,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 16 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (10,9 Prozentpunkte).

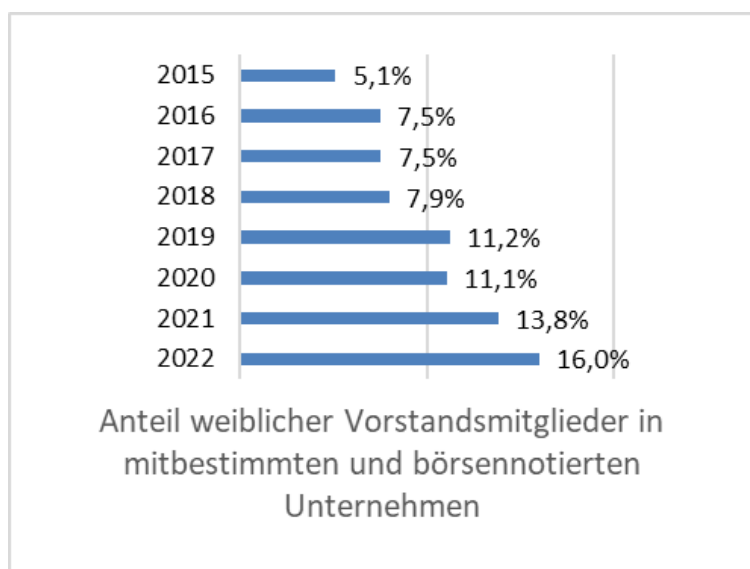


Abbildung 80 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Das entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 60 Frauen.

Jahr	Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	587	557	94,9%	30	5,1%
2016	602	557	92,5%	45	7,5%
2017	611	565	92,5%	46	7,5%
2018	604	556	92,1%	48	7,9%
2019	589	523	88,8%	66	11,2%
2020	560	498	88,9%	62	11,1%
2021	566	488	86,2%	78	13,8%
2022	562	472	84,0%	90	16,0%
Änderung	-25	-85	-10,9%	60	10,9%

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

Tabelle 79 Köpfe im Vorstand in mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

h. Vorstand bei nur mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in **nur mitbestimmten Unternehmen** erhöhte sich von 6,6 Prozent im Jahr 2015 auf 14,6 Prozent im Jahr 2022 um insgesamt 8 Prozentpunkte.



Abbildung 81 Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in nur mitbestimmten Unternehmen

Dies entspricht einem Anstieg um die absolute Zahl von 272 Frauen.

Jahr	Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen				
	Mitglieder	Männer		Frauen	
	(Köpfe)	(Köpfe)	(in %)	(Köpfe)	(in %)
2015	3.337	3.106	93,1%	219	6,6%
2016	3.457	3.186	92,2%	259	7,5%
2017	3.454	3.161	91,5%	284	8,2%
2018	3.384	3.067	90,6%	310	9,2%
2019	3.385	3.038	89,7%	340	10,0%
2020	3.351	2.965	88,5%	379	11,3%
2021	3.349	2.924	87,3%	418	12,5%
2022	3.357	2.859	85,2%	491	14,6%
Änderung	20	-247	-7,9%	272	8,0%

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Tabelle 80 Köpfe im Vorstand in nur mitbestimmten Unternehmen**3. Vergleich der Zielgrößen im Aufsichtsrat**

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

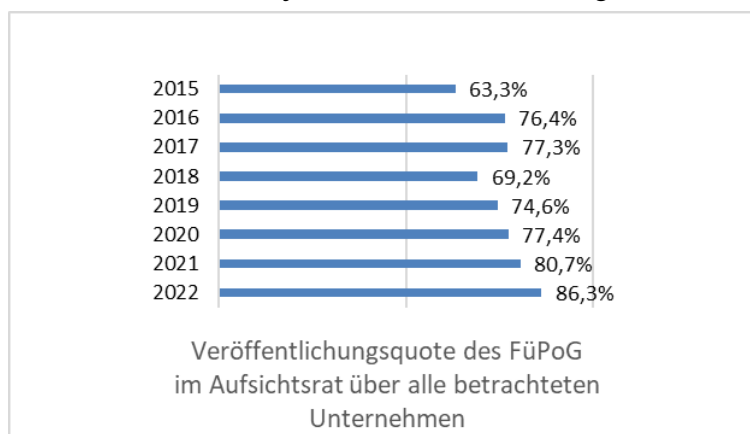
In den nachstehenden Übersichten sind für die Jahre 2015 bis 2017 die von den betrachteten Unternehmen festgelegten und veröffentlichten Zielgrößen der **ersten Runde**, für die Jahre 2018 und 2020 der **zweiten Runde**, für ab dem Jahr 2021 der **jeweils aktuellen Runde** berücksichtigt.

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 bis zum Geschäftsjahr 2020** sind die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der zweiten Runde berücksichtigt worden. Ab dem **Geschäftsjahr 2021** sind abhängig von der Aktualität der Angaben solche aus der jeweils aktuellen Runde berücksichtigt worden.²³

a. Zielgrößen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

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

Die Zahl der Unternehmen, die eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 62,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 86,3 Prozent im Geschäftsjahr 2022 und damit um insgesamt 23 Prozentpunkte gestiegen.

**Abbildung 82 Veröffentlichungsquote des FöPoG 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 76,9 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 81,1 Prozent im Mittelwert und damit eine Steigerung festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **jeweils aktuell geltenden Runde** ist ab dem Geschäftsjahr 2021 ein Sprung auf zunächst 84,7 und für das Geschäftsjahr 2022 auf 87,2 Prozent festzustellen.

²³ Die Angaben können aus verschiedenen Runden stammen. Die Angabe ist abhängig von dem Aktualisierungszyklus des jeweiligen Unternehmens.

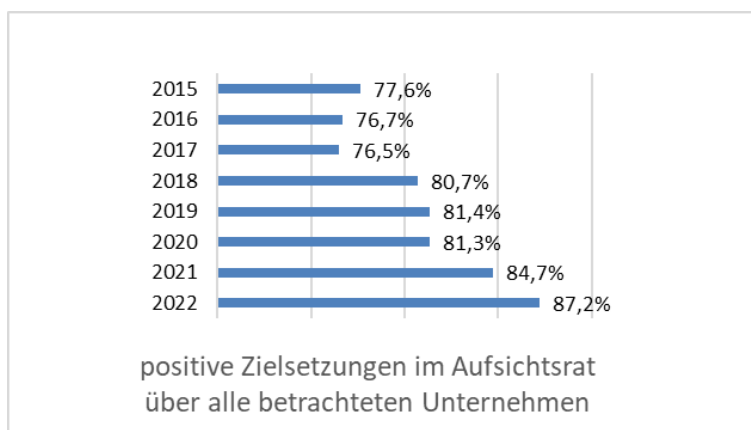


Abbildung 83 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat über alle betrachteten Unternehmen

Der prozentuale Anteil der Unternehmen mit Zielsetzung größer Null nahm von 77,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 87,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 damit um 9,6 Prozentpunkte zu. Über alle betrachteten Unternehmen hinweg stellt sich die Entwicklung der Zielgrößen für den Aufsichtsrat wie folgt im Detail dar:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen)														
Jahr	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	814	63,3%	473	36,8%	814	63,3%	1.287	100,0%	182	22,4%	632	77,6%	814	100,0%
2016	983	76,4%	304	23,6%	983	76,4%	1.287	100,0%	229	23,3%	754	76,7%	983	100,0%
2017	995	77,3%	292	22,7%	995	77,3%	1.287	100,0%	234	23,5%	761	76,5%	995	100,0%
2018	891	69,2%	396	30,8%	891	69,2%	1.287	100,0%	172	19,3%	719	80,7%	891	100,0%
2019	960	74,6%	327	25,4%	960	74,6%	1.287	100,0%	179	18,7%	781	81,4%	960	100,0%
2020	996	77,4%	291	22,6%	996	77,4%	1.287	100,0%	186	18,7%	810	81,3%	996	100,0%
2021	1.039	80,7%	248	19,3%	1.039	80,7%	1.287	100,0%	159	15,3%	880	84,7%	1.039	100,0%
2022	1.111	86,3%	176	13,7%	1.111	86,3%	1.287	100,0%	142	12,8%	969	87,2%	1.111	100,0%
Änderung	297	23,0%	-297	-23,1%	297	23,0%			-40	-9,6%	337	9,6%	297	

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

Tabelle 81 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, deutlich um 23,8 Prozentpunkte angestiegen (2015: 36,9 Prozent, 2022: 60,7 Prozent).

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	632	100,0%	124	19,6%	184	29,1%	81	12,8%	10	1,6%	233	36,9%
2016	754	100,0%	138	18,3%	211	28,0%	98	13,0%	12	1,6%	295	39,1%
2017	761	100,0%	142	18,7%	212	27,9%	96	12,6%	12	1,6%	299	39,3%
2018	719	100,0%	97	13,5%	172	23,9%	104	14,5%	13	1,8%	333	46,3%
2019	781	100,0%	104	13,3%	179	22,9%	110	14,1%	13	1,7%	375	48,0%
2020	810	100,0%	105	13,0%	189	23,3%	108	13,3%	13	1,6%	395	48,8%
2021	880	100,0%	75	8,5%	199	22,6%	116	13,2%	10	1,1%	480	54,6%
2022	969	100,0%	64	6,6%	187	19,3%	111	11,5%	19	2,0%	588	60,7%
Änderung	337		-60	-13,0%	3	-9,8%	30	-1,3%	9	0,4%	355	23,8%

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

Tabelle 82 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

b. Zielgrößen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der **börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen**, die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 65,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 85,4 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 19,9 Prozentpunkten.

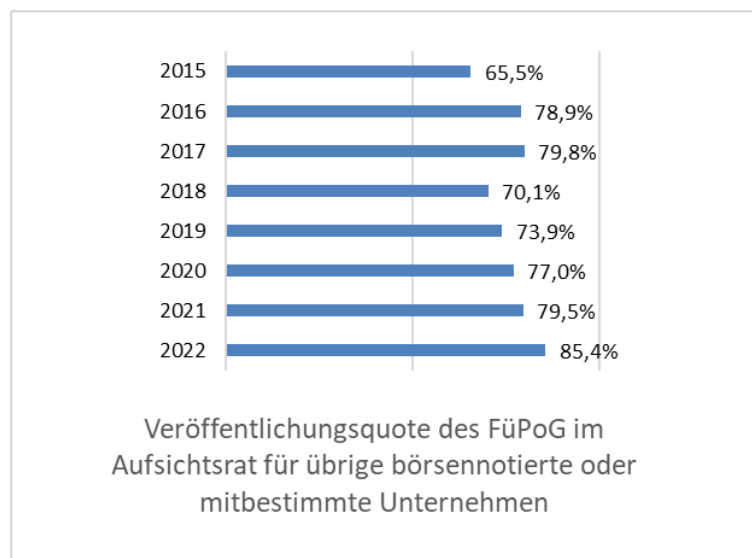


Abbildung 84 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die betrachteten Unternehmen, die für den Aufsichtsrat eine **Zielgröße größer Null** festgelegt haben, so ist für die Angaben zu den Geschäftsjahren 2015 bis 2017 aus der **ersten Runde** der Festlegungen und Veröffentlichungen ein mittleres Niveau von 76 Prozent festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der **zweiten Runde** ab dem Geschäftsjahr 2018 bis 2020 ist ein Sprung auf 79,6 Prozent im Mittelwert festzustellen. Für die Festlegungen und Veröffentlichungen aus der jeweils **aktuell geltenden Runde** ist bis Geschäftsjahr 2022 ein Sprung auf 86,1 Prozent festzustellen.

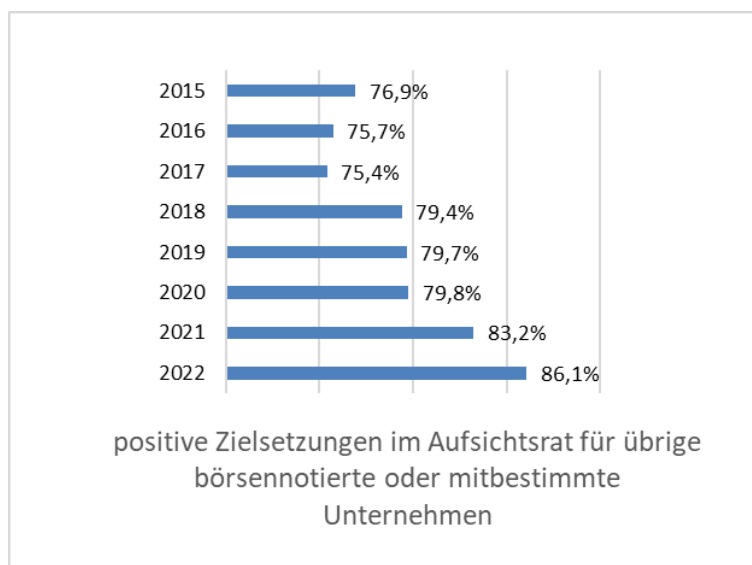


Abbildung 85 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	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	780	65,5%	410	34,5%	780	65,5%	1.190	100,0%	180	23,1%	600	76,9%	780	100,0%
2016	939	78,9%	251	21,1%	939	78,9%	1.190	100,0%	228	24,3%	711	75,7%	939	100,0%
2017	948	79,8%	240	20,2%	948	79,8%	1.188	100,0%	233	24,6%	715	75,4%	948	100,0%
2018	835	70,1%	356	29,9%	835	70,1%	1.191	100,0%	172	20,6%	663	79,4%	835	100,0%
2019	880	73,9%	311	26,1%	880	73,9%	1.191	100,0%	179	20,3%	701	79,7%	880	100,0%
2020	919	77,0%	275	23,0%	919	77,0%	1.194	100,0%	186	20,2%	733	79,8%	919	100,0%
2021	949	79,5%	244	20,5%	949	79,5%	1.193	100,0%	159	16,8%	790	83,2%	949	100,0%
2022	1.019	85,4%	174	14,6%	1.019	85,4%	1.193	100,0%	142	13,9%	877	86,1%	1.019	100,0%
Änderung	239	19,9%	-236	-19,9%	239	19,9%			-38	-9,2%	277	9,2%	239	

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

Tabelle 83 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, von 34 Prozent auf 56,7 Prozent und damit um 22,7 Prozentpunkte angestiegen.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	Ziel bis 15 % incl.	Ziel bis 20 % incl.	Ziel bis 25 % incl.	Ziel bis 30 %	Ziel 30 % oder mehr
------	----------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------	---------------------

	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	600	100,0%	123	20,5%	183	30,5%	80	13,3%	10	1,7%	204	34,0%
2016	711	100,0%	137	19,3%	209	29,4%	98	13,8%	12	1,7%	255	35,9%
2017	715	100,0%	141	19,7%	209	29,2%	96	13,4%	12	1,7%	257	35,9%
2018	663	100,0%	96	14,5%	171	25,8%	102	15,4%	13	2,0%	281	42,4%
2019	701	100,0%	103	14,7%	178	25,4%	107	15,3%	13	1,9%	300	42,8%
2020	733	100,0%	104	14,2%	188	25,7%	105	14,3%	13	1,8%	323	44,1%
2021	790	100,0%	75	9,5%	198	25,1%	113	14,3%	10	1,3%	394	49,9%
2022	877	100,0%	64	7,3%	187	21,3%	110	12,5%	19	2,2%	497	56,7%
Änderung	277		-59	-13,2%	4	-9,2%	30	-0,8%	9	0,5%	293	22,7%

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

Tabelle 84 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

c. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 57,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 85,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 28,2 Prozentpunkten.

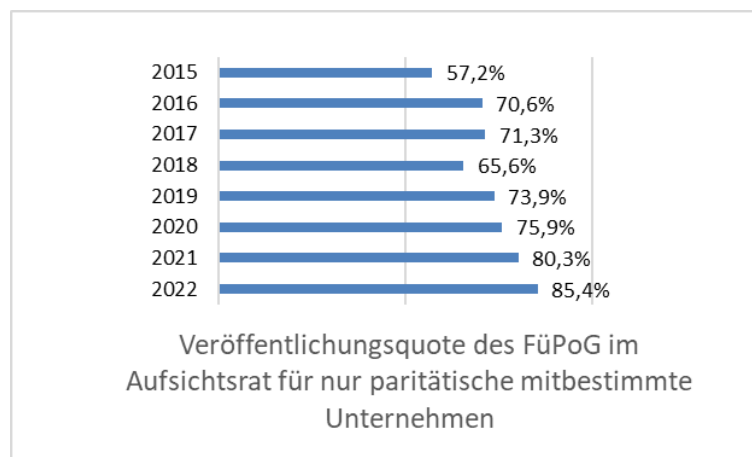


Abbildung 86 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße** größer Null war bei 99,7 Prozent unverändert hoch.

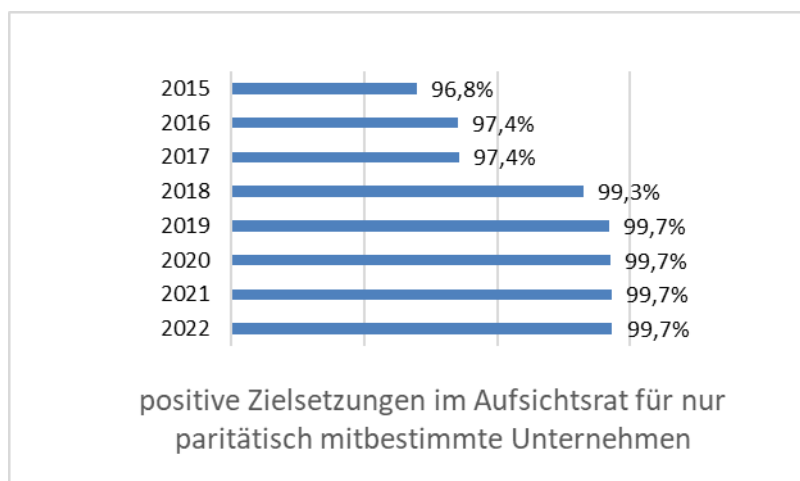


Abbildung 87 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Anga- ben		Unterneh- men		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	249	57,2%	186	42,8%	249	57,2%	435	100,0%	8	3,2%	241	96,8%	249	100,0%
2016	309	70,6%	129	29,5%	309	70,6%	438	100,0%	8	2,6%	301	97,4%	309	100,0%
2017	311	71,3%	125	28,7%	311	71,3%	436	100,0%	8	2,6%	303	97,4%	311	100,0%
2018	284	65,6%	149	34,4%	284	65,6%	433	100,0%	2	0,7%	282	99,3%	284	100,0%
2019	322	73,9%	114	26,2%	322	73,9%	436	100,0%	1	0,3%	321	99,7%	322	100,0%
2020	334	75,9%	106	24,1%	334	75,9%	440	100,0%	1	0,3%	333	99,7%	334	100,0%
2021	354	80,3%	87	19,7%	354	80,3%	441	100,0%	1	0,3%	353	99,7%	354	100,0%
2022	374	85,4%	64	14,6%	374	85,4%	438	100,0%	1	0,3%	373	99,7%	374	100,0%
Änderung	125	28,2%	-122	-28,2%	125	28,2%			-7	-2,9%	132	2,9%	125	

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

Tabelle 85 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 29,4 Prozentpunkte angestiegen.

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	241	100,0%	52	21,6%	53	22,0%	40	16,6%	0	0,0%	96	39,8%
2016	301	100,0%	59	19,6%	65	21,6%	53	17,6%	0	0,0%	124	41,2%
2017	303	100,0%	58	19,1%	66	21,8%	51	16,8%	0	0,0%	128	42,2%
2018	282	100,0%	40	14,2%	43	15,3%	50	17,7%	0	0,0%	149	52,8%
2019	321	100,0%	42	13,1%	46	14,3%	56	17,5%	0	0,0%	177	55,1%
2020	333	100,0%	41	12,3%	55	16,5%	57	17,1%	0	0,0%	180	54,1%
2021	353	100,0%	24	6,8%	52	14,7%	55	15,6%	1	0,3%	221	62,6%
2022	373	100,0%	18	4,8%	43	11,5%	53	14,2%	1	0,3%	258	69,2%
Änderung	132		-34	-16,8%	-10	-10,5%	13	-2,4%	1	0,3%	162	29,4%

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

Tabelle 86 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

d. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der **nur börsennotierten Unternehmen**, die eine **Angabe zu Zielgrößen** für den Aufsichtsrat veröffentlicht haben, ist von 65,2 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 92,8 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 27,6 Prozentpunkten.

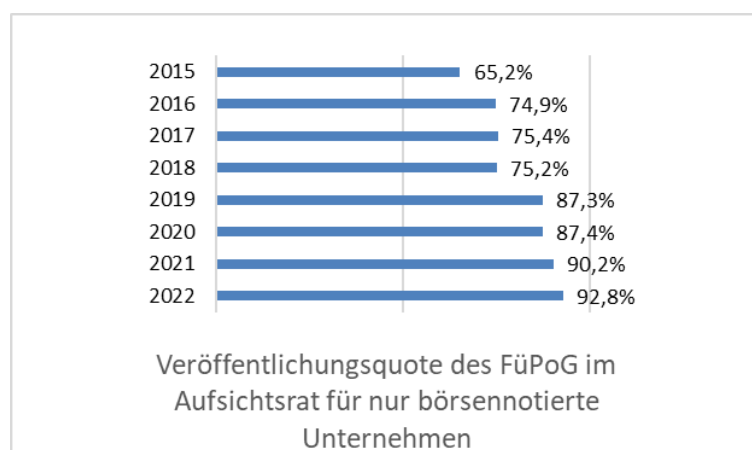


Abbildung 88 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Entsprechend ist festzustellen, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 64 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 19,4 Prozentpunkte auf 83,4 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen ist.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

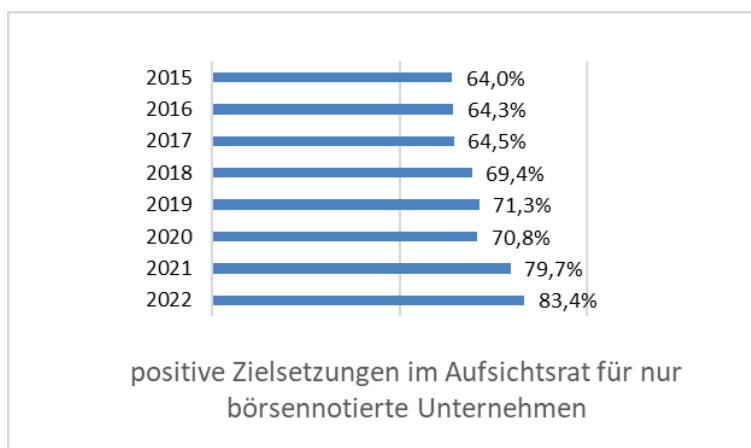


Abbildung 89 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unterneh- men		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	214	65,2%	114	34,8%	214	65,2%	328	100,0%	77	36,0%	137	64,0%	214	100,0%
2016	244	74,9%	82	25,2%	244	74,9%	326	100,0%	87	35,7%	157	64,3%	244	100,0%
2017	245	75,4%	80	24,6%	245	75,4%	325	100,0%	87	35,5%	158	64,5%	245	100,0%
2018	242	75,2%	80	24,8%	242	75,2%	322	100,0%	74	30,6%	168	69,4%	242	100,0%
2019	282	87,3%	41	12,7%	282	87,3%	323	100,0%	81	28,7%	201	71,3%	282	100,0%
2020	277	87,4%	40	12,6%	277	87,4%	317	100,0%	81	29,2%	196	70,8%	277	100,0%
2021	286	90,2%	31	9,8%	286	90,2%	317	100,0%	58	20,3%	228	79,7%	286	100,0%
2022	295	92,8%	23	7,2%	295	92,8%	318	100,0%	49	16,6%	246	83,4%	295	100,0%
Änderung	81	27,6%	-91	-27,6%	81	27,6%			-28	-19,4%	109	19,4%	81	

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

Tabelle 87 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 21,5 Prozentpunkte angestiegen.

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%	8	5,8%	49	35,8%	11	8,0%	1	0,7%	68	49,6%
2016	157	100,0%	10	6,4%	53	33,8%	8	5,1%	1	0,6%	85	54,1%
2017	158	100,0%	10	6,3%	53	33,5%	8	5,1%	1	0,6%	86	54,4%
2018	168	100,0%	7	4,2%	52	31,0%	13	7,7%	1	0,6%	95	56,6%
2019	201	100,0%	8	4,0%	54	26,9%	13	6,5%	1	0,5%	125	62,2%
2020	196	100,0%	7	3,6%	53	27,0%	13	6,6%	1	0,5%	122	62,2%
2021	228	100,0%	4	1,8%	52	22,8%	21	9,2%	1	0,4%	150	65,8%
2022	246	100,0%	4	1,6%	45	18,3%	19	7,7%	3	1,2%	175	71,1%
Änderung	109		-4	-4,2%	-4	-17,5%	8	-0,3%	2	0,5%	107	21,5%

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

Tabelle 88 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

e. Zielgrößen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Die Zahl der **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**, die zugleich auch eine **Angabe zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, ist von 55,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 deutlich auf 97,9 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 42,8 Prozentpunkte.

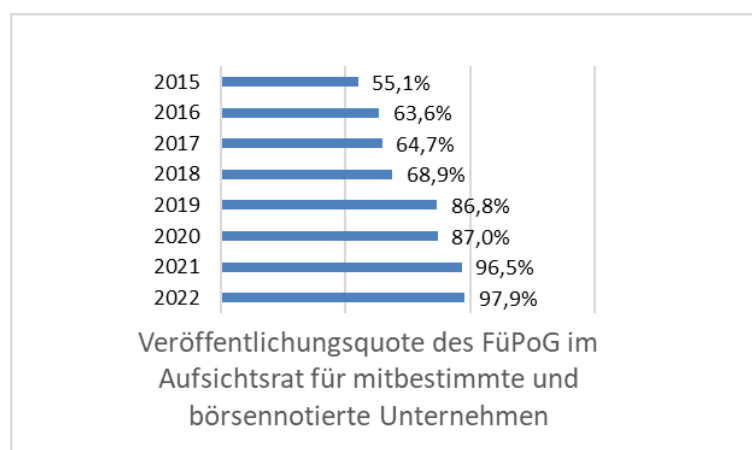


Abbildung 90 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** erhöhte sich seit dem Geschäftsjahr 2015 auf 95 Prozent und damit um 15,9 Prozentpunkte.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

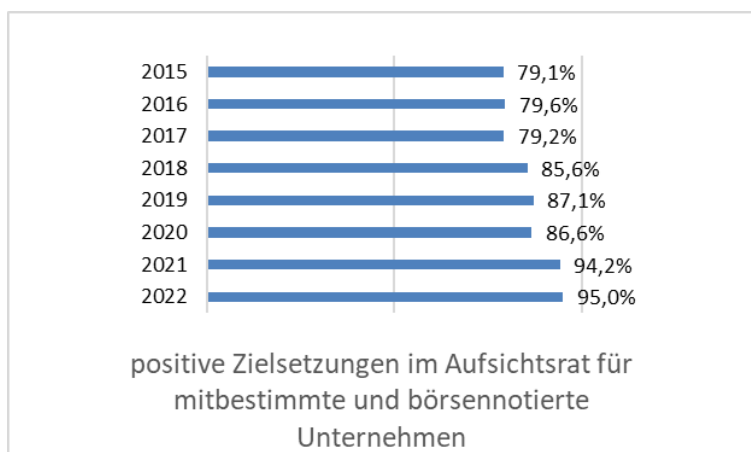


Abbildung 91 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen														
Jahr	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	86	55,1%	70	44,9%	86	55,1%	156	100,0%	18	20,9%	68	79,1%	86	100,0%
2016	98	63,6%	56	36,4%	98	63,6%	154	100,0%	20	20,4%	78	79,6%	98	100,0%
2017	101	64,7%	55	35,3%	101	64,7%	156	100,0%	21	20,8%	80	79,2%	101	100,0%
2018	104	68,9%	47	31,1%	104	68,9%	151	100,0%	15	14,4%	89	85,6%	104	100,0%
2019	132	86,8%	20	13,2%	132	86,8%	152	100,0%	17	12,9%	115	87,1%	132	100,0%
2020	127	87,0%	19	13,0%	127	87,0%	146	100,0%	17	13,4%	110	86,6%	127	100,0%
2021	139	96,5%	5	3,5%	139	96,5%	144	100,0%	8	5,8%	131	94,2%	139	100,0%
2022	141	97,9%	3	2,1%	141	97,9%	144	100,0%	7	5,0%	134	95,0%	141	100,0%
Änderung	55	42,8%	-67	-42,8%	55	42,8%			-11	-15,9%	66	15,9%	55	

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

Tabelle 89 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungs-quote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 25,4 Prozentpunkte angestiegen.

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	100,1%	4	5,9%	22	32,4%	4	5,9%	0	0,0%	38	55,9%
2016	78	100,1%	4	5,1%	25	32,1%	2	2,6%	0	0,0%	47	60,3%
2017	80	100,0%	4	5,0%	26	32,5%	2	2,5%	0	0,0%	48	60,0%
2018	89	100,0%	4	4,5%	22	24,7%	5	5,6%	0	0,0%	58	65,2%
2019	115	100,0%	3	2,6%	23	20,0%	6	5,2%	0	0,0%	83	72,2%
2020	110	100,0%	2	1,8%	22	20,0%	6	5,5%	0	0,0%	80	72,7%
2021	131	100,0%	1	0,8%	23	17,6%	7	5,3%	0	0,0%	100	76,3%
2022	134	99,9%	1	0,7%	20	14,9%	4	3,0%	0	0,0%	109	81,3%
Änderung	66		-3	-5,2%	-2	-17,5%	0	-2,9%	0	0,0%	71	25,4%

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

Tabelle 90 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

f. Zielgrößen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Die Zahl der nur mitbestimmten Unternehmen, die zugleich auch eine Angabe zu Zielgrößen veröffentlicht haben, ist von 60,5 Prozent im Jahr 2015 auf 85,8 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 25,3 Prozentpunkte.

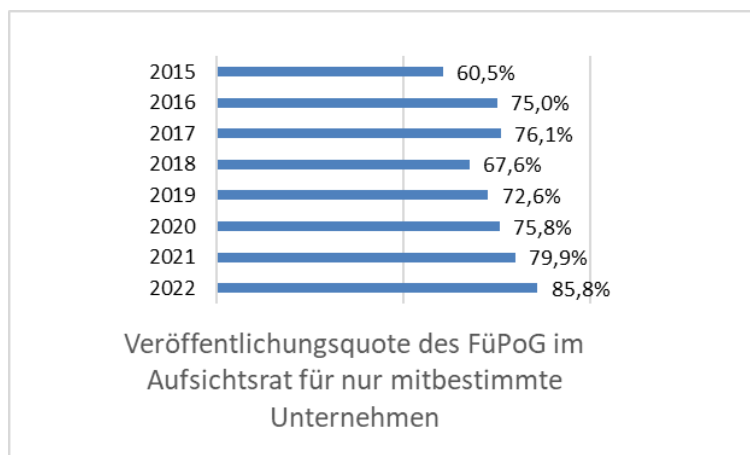


Abbildung 92 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Der bereits hohe Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielgröße größer Null erhöhte sich von 83 Prozent im Jahr 2015 auf 89,4 Prozent im Jahr 2022. Dies entspricht einem Anstieg um 6,4 Prozentpunkte.

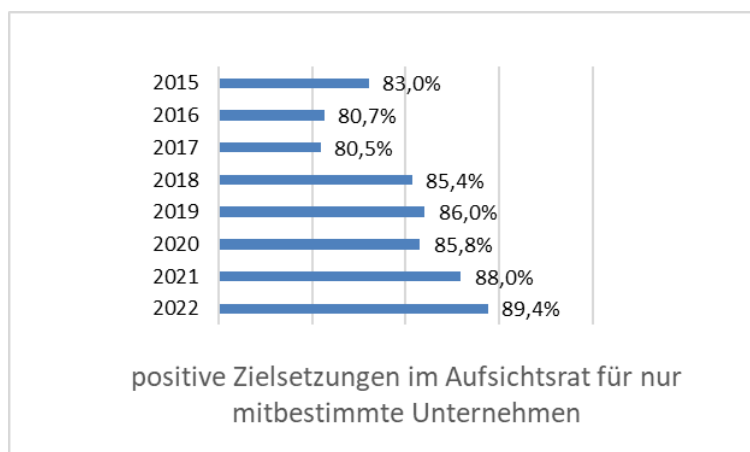


Abbildung 93 Positive Zielsetzungen im Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen

Im Detail ergibt sich für die nur mitbestimmten Unternehmen:

Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	648	60,5%	423	39,5%	648	60,5%	1.071	100,0%	110	17,0%	538	83,0%	648	100,0%
2016	827	75,0%	276	25,0%	827	75,0%	1.103	100,0%	160	19,4%	667	80,7%	827	100,0%
2017	839	76,1%	264	24,0%	839	76,1%	1.103	100,0%	164	19,6%	675	80,5%	839	100,0%
2018	744	67,6%	357	32,4%	744	67,6%	1.101	100,0%	109	14,7%	635	85,4%	744	100,0%
2019	802	72,6%	302	27,4%	802	72,6%	1.104	100,0%	112	14,0%	690	86,0%	802	100,0%
2020	837	75,8%	268	24,3%	837	75,8%	1.105	100,0%	119	14,2%	718	85,8%	837	100,0%
2021	881	79,9%	222	20,1%	881	79,9%	1.103	100,0%	106	12,0%	775	88,0%	881	100,0%
2022	944	85,8%	156	14,2%	944	85,8%	1.100	100,0%	100	10,6%	844	89,4%	944	100,0%
Änderung	296	25,3%	-267	-25,3%	296	25,3%			-10	-6,4%	306	6,4%	296	

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

Tabelle 91 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Aufsichtsrat Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 24,5 Prozentpunkte angestiegen.

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	538	100,0%	113	21,0%	152	28,3%	69	12,8%	7	1,3%	197	36,6%
2016	667	100,0%	131	19,6%	180	27,0%	90	13,5%	11	1,7%	255	38,2%
2017	675	100,0%	135	20,0%	182	27,0%	88	13,0%	11	1,6%	259	38,4%
2018	635	100,0%	93	14,7%	142	22,4%	95	15,0%	12	1,9%	293	46,1%
2019	690	100,0%	98	14,2%	148	21,5%	102	14,8%	12	1,7%	330	47,8%
2020	718	100,0%	98	13,7%	158	22,0%	100	13,9%	12	1,7%	350	48,8%
2021	775	100,0%	70	9,0%	168	21,7%	101	13,0%	9	1,2%	427	55,1%
2022	844	100,0%	59	7,0%	158	18,7%	95	11,3%	16	1,9%	516	61,1%
Änderung	306		-54	-14,0%	6	-9,6%	26	-1,5%	9	0,6%	319	24,5%

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

Tabelle 92 Zielsetzungen für den Aufsichtsrat für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgrößen

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 64,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 79,8 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen, was einer Erhöhung um 15,5 Prozentpunkte entspricht.

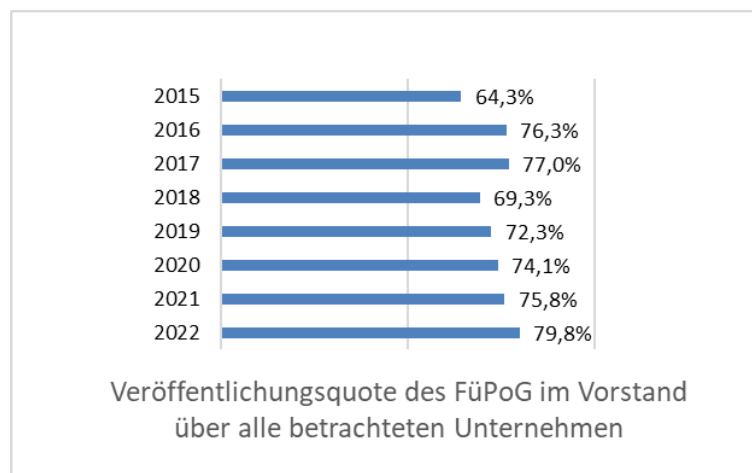


Abbildung 94 Veröffentlichungsquote des FüPoG im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** für den Vorstand ist von 29,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 52,7 Prozent im Geschäftsjahr 2021 und damit um 22,9 Prozentpunkte gestiegen.

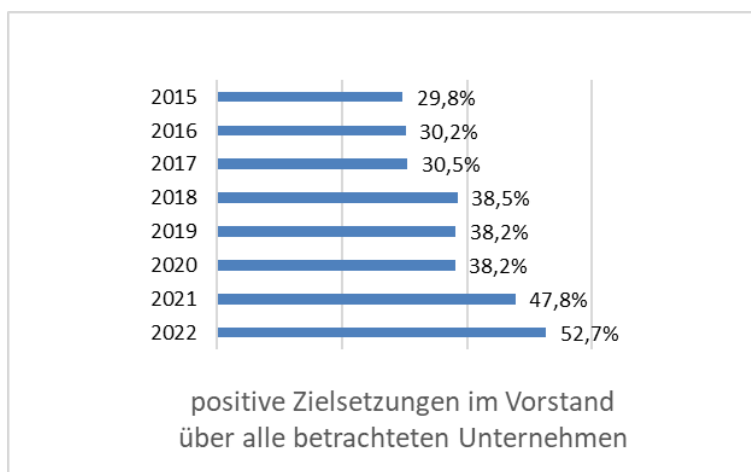


Abbildung 95 Positive Zielsetzungen im Vorstand über alle betrachteten Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen)														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	827	64,3%	460	35,7%	827	64,3%	1.287	100,0%	581	70,3%	246	29,8%	827	100,0%
2016	982	76,3%	305	23,7%	982	76,3%	1.287	100,0%	685	69,8%	297	30,2%	982	100,0%
2017	991	77,0%	296	23,0%	991	77,0%	1.287	100,0%	689	69,5%	302	30,5%	991	100,0%
2018	892	69,3%	395	30,7%	892	69,3%	1.287	100,0%	549	61,6%	343	38,5%	892	100,0%
2019	931	72,3%	356	27,7%	931	72,3%	1.287	100,0%	575	61,8%	356	38,2%	931	100,0%
2020	954	74,1%	333	25,9%	954	74,1%	1.287	100,0%	590	61,8%	364	38,2%	954	100,0%
2021	976	75,8%	311	24,2%	976	75,8%	1.287	100,0%	510	52,3%	466	47,8%	976	100,0%
2022	1.027	79,8%	260	20,2%	1.027	79,8%	1.287	100,0%	486	47,3%	541	52,7%	1.027	100,0%
Änderung	200	15,5%	-200	-15,5%	200	15,5%			-95	-23,0%	295	22,9%	200	

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

Tabelle 93 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 21,9 Prozentpunkte angestiegen.

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	246	100,0%	41	16,7%	74	30,1%	46	18,7%	2	0,8%	83	33,7%
2016	297	100,0%	48	16,2%	82	27,6%	55	18,5%	2	0,7%	110	37,0%
2017	302	100,0%	48	15,9%	82	27,2%	55	18,2%	2	0,7%	115	38,1%
2018	343	100,0%	44	12,8%	83	24,2%	73	21,3%	0	0,0%	143	41,7%
2019	356	100,0%	45	12,6%	86	24,2%	75	21,1%	0	0,0%	150	42,1%
2020	364	100,0%	46	12,6%	90	24,7%	75	20,6%	0	0,0%	153	42,0%
2021	466	100,0%	36	7,7%	93	20,0%	105	22,5%	2	0,4%	230	49,4%
2022	541	100,0%	26	4,8%	95	17,6%	111	20,5%	8	1,5%	301	55,6%
Änderung	295		-15	-11,9%	21	-12,5%	65	1,8%	6	0,7%	218	21,9%

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

Tabelle 94 Zielsetzungen für den Vorstand (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

b. Zielgrößen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten war der Anteil der **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, seit dem Geschäftsjahr 2015 bis 2020 durchweg über 80 Prozent. Nach einer stabilen Phase um 88 Prozent in den ersten drei Jahren der Aufzeichnungen fiel die Quote im Geschäftsjahr 2018 zunächst auf 81,3 Prozent zurück und stieg im Geschäftsjahr 2019 wieder – aber unter das Niveau der ersten Jahre. Seitdem ist sie rückläufig und beträgt im Geschäftsjahr 2022 lediglich 74,5 Prozent.

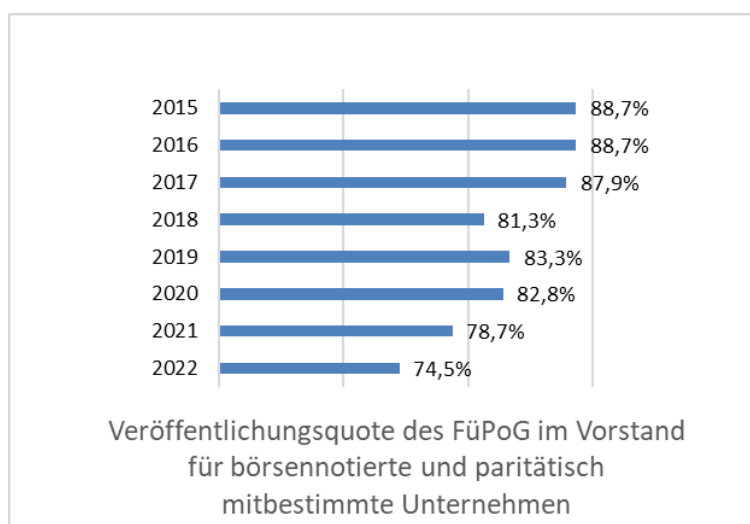


Abbildung 96 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Zu bemerken ist, dass der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 39,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 77,1 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen ist, was einem Anstieg um 37,6 Prozentpunkte entspricht.

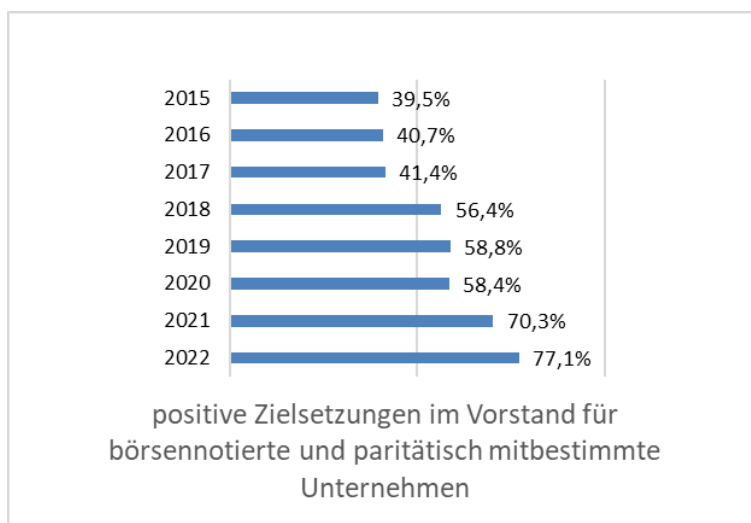


Abbildung 97 Positive Zielsetzungen im Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen

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

Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	86	88,7%	11	11,3%	86	88,7%	97	100,0%	52	60,5%	34	39,5%	86	100,0%
2016	86	88,7%	11	11,3%	86	88,7%	97	100,0%	51	59,3%	35	40,7%	86	100,0%
2017	87	87,9%	12	12,1%	87	87,9%	99	100,0%	51	58,6%	36	41,4%	87	100,0%
2018	78	81,3%	18	18,8%	78	81,3%	96	100,0%	34	43,6%	44	56,4%	78	100,0%
2019	80	83,3%	16	16,7%	80	83,3%	96	100,0%	33	41,3%	47	58,8%	80	100,0%
2020	77	82,8%	16	17,2%	77	82,8%	93	100,0%	32	41,6%	45	58,4%	77	100,0%
2021	74	78,7%	20	21,3%	74	78,7%	94	100,0%	22	29,7%	52	70,3%	74	100,0%
2022	70	74,5%	24	25,5%	70	74,5%	94	100,0%	16	22,9%	54	77,1%	70	100,0%
Änderung	-16	-14,2%	13	14,2%	-16	-14,2%			-36	-37,6%	20	37,6%	-16	

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

Tabelle 95 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 20,8 Prozentpunkte angestiegen.

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%
2021	52	100,0%	10	19,2%	13	25,0%	15	28,9%	1	1,9%	13	25,0%
2022	54	100,0%	9	16,7%	14	25,9%	14	25,9%	1	1,9%	16	29,6%
Änderung	20		-3	-18,6%	1	-12,3%	10	14,1%	-1	-4,0%	13	20,8%

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

Tabelle 96 Zielsetzungen für den Vorstand für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

c. Zielgrößen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 62,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 um 17,9 Prozentpunkte auf 80,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 angestiegen.

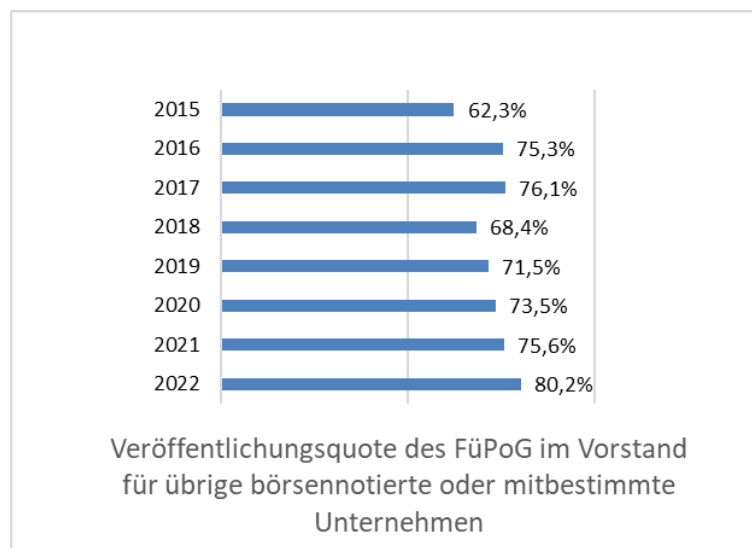


Abbildung 98 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Beschränkt man die Betrachtung auf die Unternehmen, die eine **Zielgröße größer Null** festgelegt haben, so ist für die Festlegungen und Veröffentlichungen im Geschäftsjahr 2022 ein Sprung auf 50,9 Prozent festzustellen.

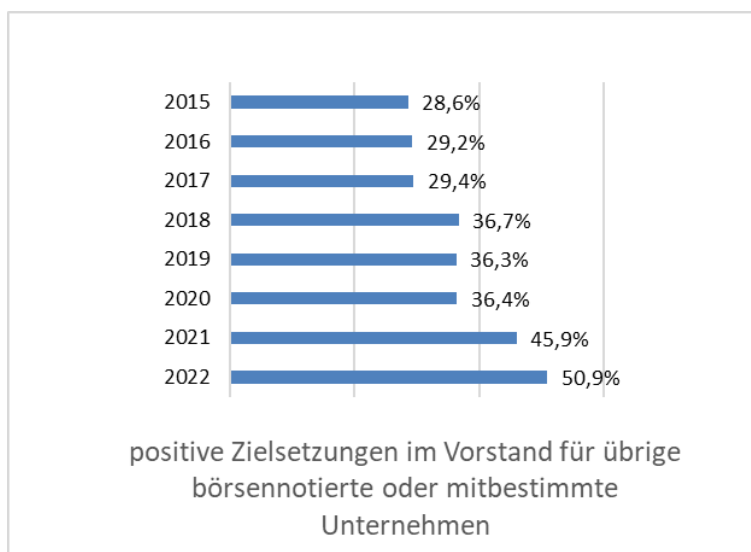


Abbildung 99 Positive Zielsetzungen im Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	741	62,3%	449	37,7%	741	62,3%	1.190	100,0%	529	71,4%	212	28,6%	741	100,0%
2016	896	75,3%	294	24,7%	896	75,3%	1.190	100,0%	634	70,8%	262	29,2%	896	100,0%
2017	904	76,1%	284	23,9%	904	76,1%	1.188	100,0%	638	70,6%	266	29,4%	904	100,0%
2018	814	68,4%	377	31,7%	814	68,4%	1.191	100,0%	515	63,3%	299	36,7%	814	100,0%
2019	851	71,5%	340	28,5%	851	71,5%	1.191	100,0%	542	63,7%	309	36,3%	851	100,0%
2020	877	73,5%	317	26,6%	877	73,5%	1.194	100,0%	558	63,6%	319	36,4%	877	100,0%
2021	902	75,6%	291	24,4%	902	75,6%	1.193	100,0%	488	54,1%	414	45,9%	902	100,0%
2022	957	80,2%	236	19,8%	957	80,2%	1.193	100,0%	470	49,1%	487	50,9%	957	100,0%
Änderung	216	17,9%	-213	-17,9%	216	17,9%			-59	-22,3%	275	22,3%	216	

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

Tabelle 97 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand von übrigen börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 20,8 Prozentpunkte angestiegen.

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	212	100,0%	29	13,7%	61	28,8%	42	19,8%	0	0,0%	80	37,7%
2016	262	100,0%	34	13,0%	69	26,3%	52	19,9%	1	0,4%	106	40,5%
2017	266	100,0%	34	12,8%	68	25,6%	52	19,6%	1	0,4%	111	41,7%
2018	299	100,0%	32	10,7%	68	22,7%	63	21,1%	0	0,0%	136	45,5%
2019	309	100,0%	32	10,4%	70	22,7%	64	20,7%	0	0,0%	143	46,3%
2020	319	100,0%	34	10,7%	75	23,5%	64	20,1%	0	0,0%	146	45,8%
2021	414	100,0%	26	6,3%	80	19,3%	90	21,7%	1	0,2%	217	52,4%
2022	487	100,0%	17	3,5%	81	16,6%	97	19,9%	7	1,4%	285	58,5%
Änderung	275		-12	-10,2%	20	-12,2%	55	0,1%	7	1,4%	205	20,8%

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

Tabelle 98 Zielsetzungen für den Vorstand für übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

d. Zielgrößen im Vorstand für paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil der **nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, seit dem Geschäftsjahr 2015 von 65,3 Prozent bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 75,3 Prozent gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um 10 Prozentpunkte.

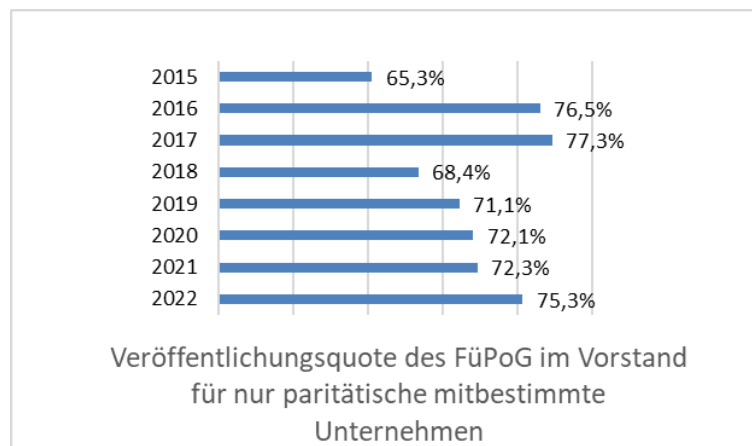


Abbildung 100 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil der nur paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** ist von 43 Prozent auf 72,4 Prozent gestiegen (29,4 Prozentpunkte).

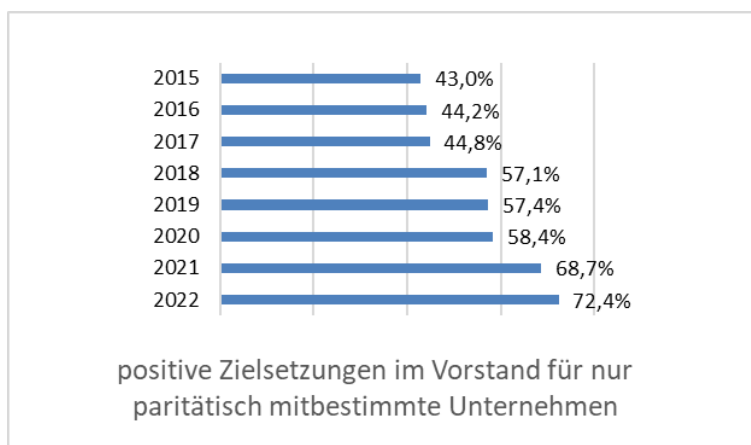


Abbildung 101 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	284	65,3%	151	34,7%	284	65,3%	435	100,0%	162	57,0%	122	43,0%	284	100,0%
2016	335	76,5%	103	23,5%	335	76,5%	438	100,0%	187	55,8%	148	44,2%	335	100,0%
2017	337	77,3%	99	22,7%	337	77,3%	436	100,0%	186	55,2%	151	44,8%	337	100,0%
2018	296	68,4%	137	31,6%	296	68,4%	433	100,0%	127	42,9%	169	57,1%	296	100,0%
2019	310	71,1%	126	28,9%	310	71,1%	436	100,0%	132	42,6%	178	57,4%	310	100,0%
2020	317	72,1%	123	28,0%	317	72,1%	440	100,0%	132	41,6%	185	58,4%	317	100,0%
2021	319	72,3%	122	27,7%	319	72,3%	441	100,0%	100	31,4%	219	68,7%	319	100,0%
2022	330	75,3%	108	24,7%	330	75,3%	438	100,0%	91	27,6%	239	72,4%	330	100,0%
Änderung	46	10,0%	-43	-10,0%	46	10,0%			-71	-29,4%	117	29,4%	46	

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

Tabelle 99 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand von paritätisch mitbestimmten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 23,6 Prozentpunkte angestiegen.

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	122	100,0%	25	20,5%	43	35,3%	18	14,8%	2	1,6%	34	27,9%
2016	148	100,0%	28	18,9%	46	31,1%	25	16,9%	2	1,4%	47	31,8%
2017	151	100,0%	28	18,5%	47	31,1%	26	17,2%	2	1,3%	48	31,8%
2018	169	100,0%	26	15,4%	42	24,9%	38	22,5%	0	0,0%	63	37,3%
2019	178	100,0%	28	15,7%	45	25,3%	38	21,4%	0	0,0%	67	37,6%
2020	185	100,0%	29	15,7%	46	24,9%	38	20,5%	0	0,0%	72	38,9%
2021	219	100,0%	22	10,1%	36	16,4%	58	26,5%	2	0,9%	101	46,1%
2022	239	100,0%	18	7,5%	37	15,5%	57	23,9%	4	1,7%	123	51,5%
Änderung	117		-7	-13,0%	-6	-19,8%	39	9,1%	2	0,1%	89	23,6%

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

Tabelle 100 Zielsetzungen für den Vorstand für nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen - Zielgröße

e. Zielgrößen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die **nur börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 79,3 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 82,7 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einer Erhöhung um lediglich 3,4 Prozentpunkte. Insgesamt ist hier jedoch eine Schwankung und keine eindeutige Steigerungstendenz zu erkennen.

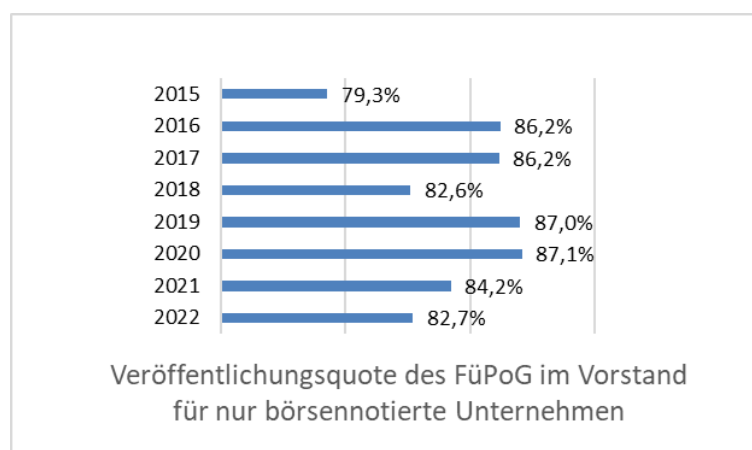


Abbildung 102 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** ist hingegen von 24,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 48,3 Prozent im Geschäftsjahr 2022 um 23,7 Prozentpunkte gestiegen.

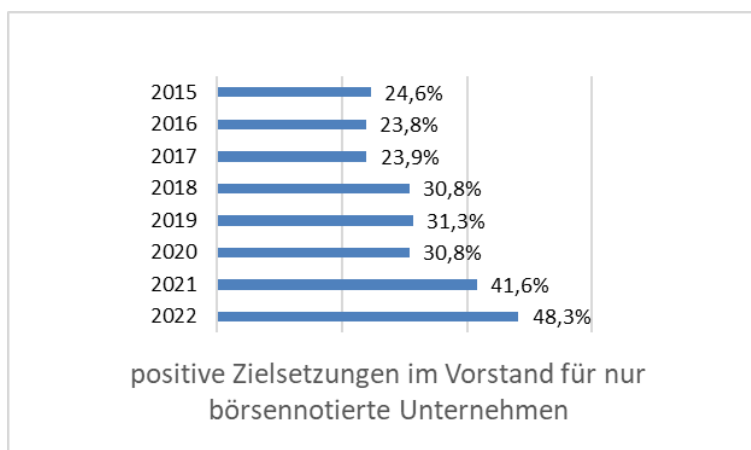


Abbildung 103 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungs- 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	260	79,3%	68	20,7%	260	79,3%	328	100,0%	196	75,4%	64	24,6%	260	100,0%
2016	281	86,2%	45	13,8%	281	86,2%	326	100,0%	214	76,2%	67	23,8%	281	100,0%
2017	280	86,2%	45	13,8%	280	86,2%	325	100,0%	213	76,1%	67	23,9%	280	100,0%
2018	266	82,6%	56	17,4%	266	82,6%	322	100,0%	184	69,2%	82	30,8%	266	100,0%
2019	281	87,0%	42	13,0%	281	87,0%	323	100,0%	193	68,7%	88	31,3%	281	100,0%
2020	276	87,1%	41	12,9%	276	87,1%	317	100,0%	191	69,2%	85	30,8%	276	100,0%
2021	267	84,2%	50	15,8%	267	84,2%	317	100,0%	156	58,4%	111	41,6%	267	100,0%
2022	263	82,7%	55	17,3%	263	82,7%	318	100,0%	136	51,7%	127	48,3%	263	100,0%
Änderung	3	3,4%	-13	-3,4%	3	3,4%			-60	-23,7%	63	23,7%	3	

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

Tabelle 101 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand von nur börsennotierten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 12,8 Prozentpunkte angestiegen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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	64	100,0%	12	18,8%	20	31,3%	11	17,2%	2	3,1%	19	29,7%
2016	67	100,0%	14	20,9%	21	31,3%	9	13,4%	1	1,5%	22	32,8%
2017	67	100,0%	14	20,9%	21	31,3%	9	13,4%	1	1,5%	22	32,8%
2018	82	100,0%	14	17,1%	26	31,7%	19	23,2%	0	0,0%	23	28,1%
2019	88	100,0%	15	17,1%	27	30,7%	20	22,7%	0	0,0%	26	29,6%
2020	85	100,0%	14	16,5%	26	30,6%	20	23,5%	0	0,0%	25	29,4%
2021	111	100,0%	11	9,9%	28	25,2%	28	25,2%	1	0,9%	43	38,7%
2022	127	100,0%	10	7,9%	33	26,0%	29	22,8%	1	0,8%	54	42,5%
Änderung	63		-2	-10,9%	13	-5,3%	18	5,6%	-1	-2,3%	35	12,8%

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

Tabelle 102 Zielsetzungen für den Vorstand für nur börsennotierte Unternehmen – Zielgröße

f. Zielgrößen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für die **mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen**, die **Angaben zu Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 89,1 Prozent im Geschäftsjahr 2015 – nach einem zwischenzeitlichen Anstieg des Anteils in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 – auf inzwischen 80,6 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gesunken. Dies entspricht einer Verminderung um 8,5 Prozentpunkte; insgesamt verbleibt die Quote aber auf einem hohen Niveau.

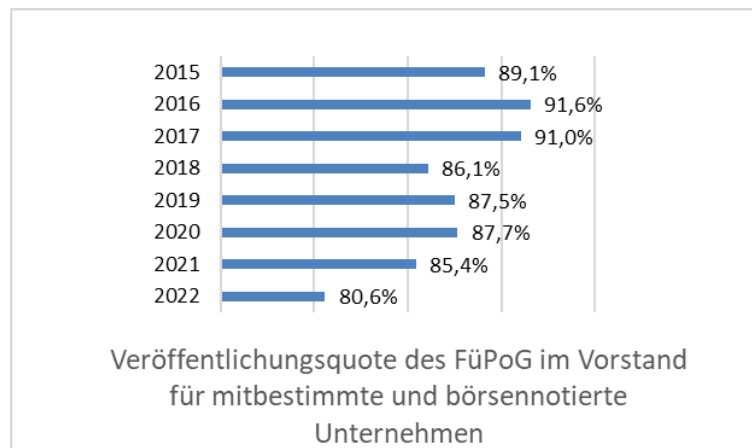


Abbildung 104 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Dementgegen ist der Anteil der Unternehmen mit einer **Zielgröße größer Null** von 33,8 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 64,7 Prozent im Geschäftsjahr 2022 (30,9 Prozentpunkte) gestiegen.

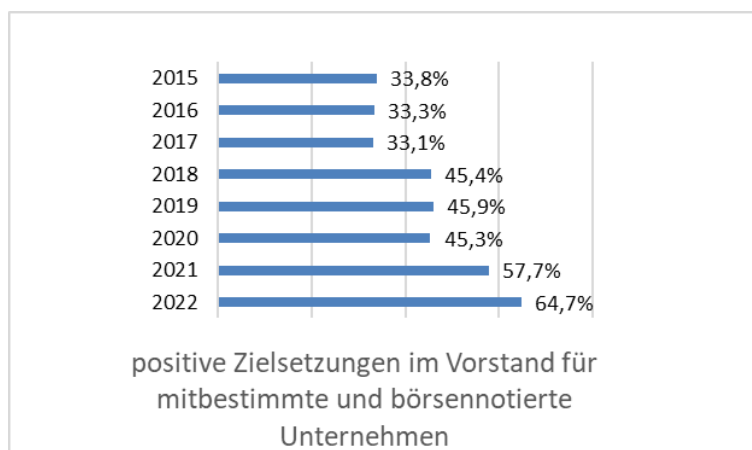


Abbildung 105 Positive Zielsetzungen im Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	139	89,1%	17	10,9%	139	89,1%	156	100,0%	92	66,2%	47	33,8%	139	100,0%
2016	141	91,6%	13	8,4%	141	91,6%	154	100,0%	94	66,7%	47	33,3%	141	100,0%
2017	142	91,0%	14	9,0%	142	91,0%	156	100,0%	95	66,9%	47	33,1%	142	100,0%
2018	130	86,1%	21	13,9%	130	86,1%	151	100,0%	71	54,6%	59	45,4%	130	100,0%
2019	133	87,5%	19	12,5%	133	87,5%	152	100,0%	72	54,1%	61	45,9%	133	100,0%
2020	128	87,7%	18	12,3%	128	87,7%	146	100,0%	70	54,7%	58	45,3%	128	100,0%
2021	123	85,4%	21	14,6%	123	85,4%	144	100,0%	52	42,3%	71	57,7%	123	100,0%
2022	116	80,6%	28	19,4%	116	80,6%	144	100,0%	41	35,3%	75	64,7%	116	100,0%
Änderung	-23	-8,5%	11	8,5%	-23	-8,5%			-51	-30,9%	28	30,9%	-23	

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

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

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand von mitbestimmt und zugleich börsennotierten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 13,9 Prozentpunkte angestiegen.

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	47	100,0%	12	25,5%	16	34,0%	6	12,8%	2	4,3%	11	23,4%
2016	47	100,0%	14	29,8%	16	34,0%	4	8,5%	1	2,1%	12	25,5%
2017	47	100,0%	14	29,8%	16	34,0%	4	8,5%	1	2,1%	12	25,5%
2018	59	100,0%	13	22,0%	19	32,2%	12	20,3%	0	0,0%	15	25,4%
2019	61	100,0%	13	21,3%	20	32,8%	13	21,3%	0	0,0%	15	24,6%
2020	58	100,0%	12	20,7%	19	32,8%	13	22,4%	0	0,0%	14	24,1%
2021	71	100,0%	10	14,1%	18	25,4%	17	23,9%	1	1,4%	25	35,2%
2022	75	100,0%	9	12,0%	21	28,0%	16	21,3%	1	1,3%	28	37,3%
Änderung	28		-3	-13,5%	5	-6,0%	10	8,5%	-1	-3,0%	17	13,9%

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

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

g. Zielgrößen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Bei den Vorstandsposten ist der Anteil für nur mitbestimmte Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen veröffentlicht haben, von 62,6 Prozent im Jahr 2015 auf 78,8 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 16,2 Prozentpunkte.

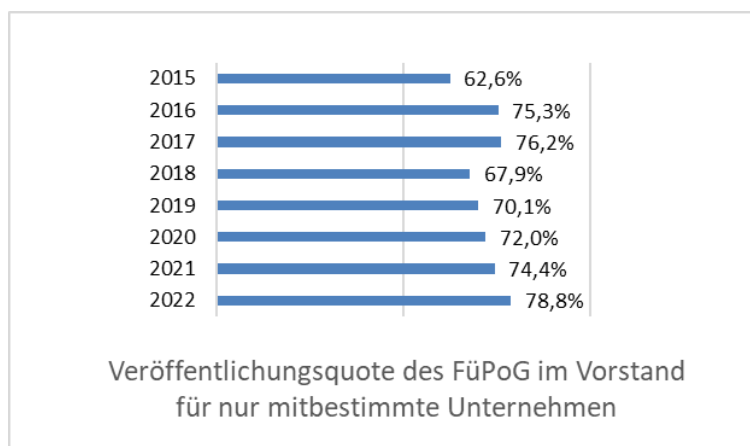


Abbildung 106 Veröffentlichungsquote des FöPoG im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Der Anteil an nur mitbestimmten Unternehmen mit einer Zielsetzung größer Null ist von 33,1 Prozent im Jahr 2015 auf 55,6 Prozent im Jahr 2022 um 22,5 Prozentpunkte gestiegen.

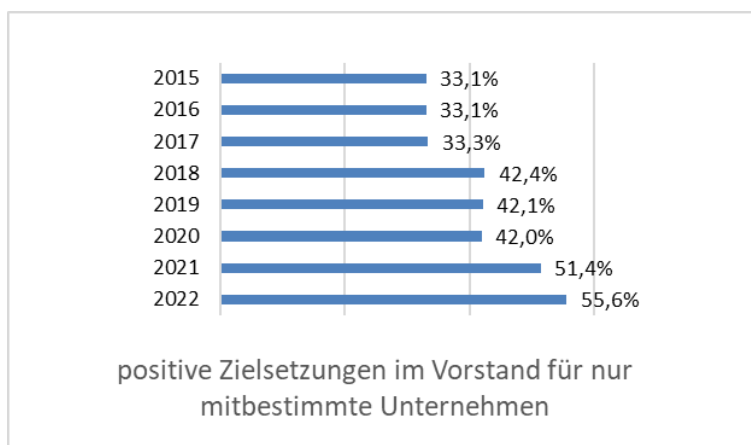


Abbildung 107 Positive Zielsetzungen im Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen

Für die Vorstandsposten ergeben sich für die Zielgrößen im Detail:

Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	670	62,6%	401	37,4%	670	62,6%	1.071	100,0%	448	66,9%	222	33,1%	670	100,0%
2016	831	75,3%	272	24,7%	831	75,3%	1.103	100,0%	556	66,9%	275	33,1%	831	100,0%
2017	840	76,2%	263	23,8%	840	76,2%	1.103	100,0%	560	66,7%	280	33,3%	840	100,0%
2018	747	67,9%	354	32,2%	747	67,9%	1.101	100,0%	430	57,6%	317	42,4%	747	100,0%
2019	774	70,1%	330	29,9%	774	70,1%	1.104	100,0%	448	57,9%	326	42,1%	774	100,0%
2020	796	72,0%	309	28,0%	796	72,0%	1.105	100,0%	462	58,0%	334	42,0%	796	100,0%
2021	821	74,4%	282	25,6%	821	74,4%	1.103	100,0%	399	48,6%	422	51,4%	821	100,0%
2022	867	78,8%	233	21,2%	867	78,8%	1.100	100,0%	385	44,4%	482	55,6%	867	100,0%
Änderung	197	16,2%	-168	-16,2%	197	16,2%			-63	-22,5%	260	22,5%	197	

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

Tabelle 105 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für den Vorstand von nur mitbestimmten Unternehmen Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 22,6 Prozentpunkte angestiegen.

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	222	100,0%	40	18,0%	67	30,2%	38	17,1%	2	0,9%	75	33,8%
2016	275	100,0%	48	17,5%	76	27,6%	49	17,8%	2	0,7%	100	36,4%
2017	280	100,0%	48	17,1%	76	27,1%	49	17,5%	2	0,7%	105	37,5%
2018	317	100,0%	43	13,6%	75	23,7%	65	20,5%	0	0,0%	134	42,3%
2019	326	100,0%	43	13,2%	78	23,9%	67	20,6%	0	0,0%	138	42,3%
2020	334	100,0%	44	13,2%	82	24,6%	67	20,1%	0	0,0%	141	42,2%
2021	422	100,0%	35	8,3%	81	19,2%	94	22,3%	2	0,5%	210	49,8%
2022	482	100,0%	25	5,2%	80	16,6%	97	20,1%	8	1,7%	272	56,4%
Änderung	260		-15	-12,8%	13	-13,6%	59	3,0%	6	0,8%	197	22,6%

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

Tabelle 106 Zielsetzungen für den Vorstand für nur mitbestimmte Unternehmen – Zielgröße

5. *Vergleich der Zielgrößen auf den Führungsebenen unterhalb des Vorstands*

Auf der **ersten Führungsebene unter dem Vorstand** ist der Anteil der Unternehmen, die **Angaben zu den Zielgrößen** veröffentlicht haben, nach einem stetigen Anstieg seit dem Geschäftsjahr 2015 mit 61,2 Prozent auf 73 Prozent im Geschäftsjahr 2017 und einem zwischenzeitlichen Abfall im Geschäftsjahr 2018 bis zum Geschäftsjahr 2022 auf 78,9 Prozent gestiegen. Dies entspricht im Ergebnis einem Anstieg des Anteils seit dem Geschäftsjahr 2015 um 17,7 Prozentpunkte.

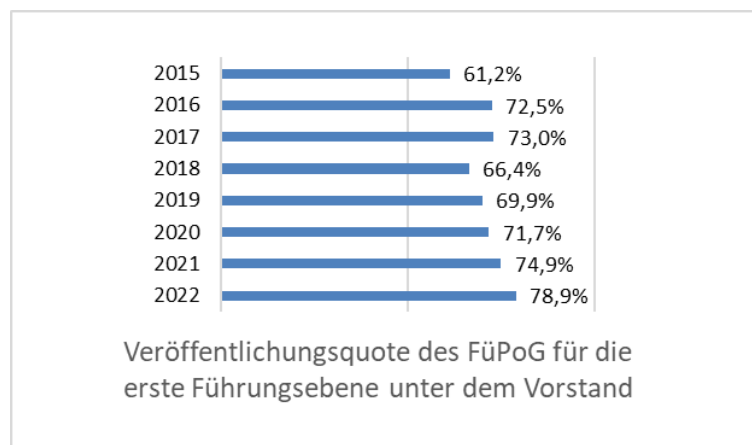


Abbildung 108 Veröffentlichungsquote des FöPoG für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

Zielgrößen größer Null werden über die Geschäftsjahre 2015 bis 2022 stabil auf hohem Niveau festgelegt und veröffentlicht, seit dem Geschäftsjahr 2018 wurden konstant Quoten über 84 Prozent erreicht.

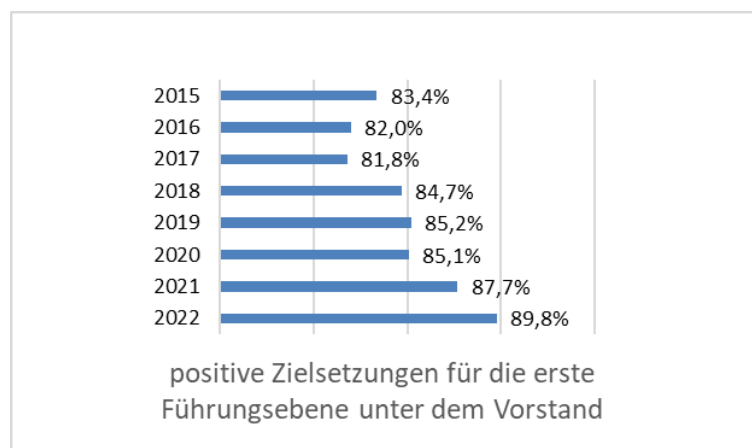


Abbildung 109 Positive Zielsetzungen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand

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

Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen)														
Jahr	Veröffentli- chungsquote		ohne Angaben		mit Angaben		Unternehmen		Ziel = 0 %		Ziel > 0 %		Unternehmen mit Zielen	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	787	61,2%	500	38,9%	787	61,2%	1.287	100,0%	131	16,7%	656	83,4%	787	100,0%
2016	933	72,5%	354	27,5%	933	72,5%	1.287	100,0%	168	18,0%	765	82,0%	933	100,0%
2017	939	73,0%	348	27,0%	939	73,0%	1.287	100,0%	171	18,2%	768	81,8%	939	100,0%
2018	855	66,4%	432	33,6%	855	66,4%	1.287	100,0%	131	15,3%	724	84,7%	855	100,0%
2019	899	69,9%	388	30,2%	899	69,9%	1.287	100,0%	133	14,8%	766	85,2%	899	100,0%
2020	923	71,7%	364	28,3%	923	71,7%	1.287	100,0%	138	15,0%	785	85,1%	923	100,0%
2021	964	74,9%	323	25,1%	964	74,9%	1.287	100,0%	119	12,3%	845	87,7%	964	100,0%
2022	1.015	78,9%	272	21,1%	1.015	78,9%	1.287	100,0%	104	10,3%	911	89,8%	1.015	100,0%
Änderung	228	17,7%	-228	-17,8%	228	17,7%			-27	-6,4%	255	6,4%	228	

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

Tabelle 107 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Veröffentlichungsquote

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 21,6 Prozentpunkte angestiegen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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	656	100,0%	301	45,9%	126	19,2%	96	14,6%	19	2,9%	114	17,4%
2016	765	100,0%	350	45,8%	137	17,9%	105	13,7%	24	3,1%	149	19,5%
2017	768	100,0%	350	45,6%	137	17,8%	105	13,7%	27	3,5%	149	19,4%
2018	724	100,0%	276	38,1%	131	18,1%	109	15,1%	22	3,0%	186	25,7%
2019	766	100,0%	289	37,7%	136	17,8%	114	14,9%	23	3,0%	204	26,6%
2020	785	100,0%	296	37,7%	138	17,6%	116	14,8%	26	3,3%	209	26,6%
2021	845	100,0%	261	30,9%	135	16,0%	139	16,5%	32	3,8%	278	32,9%
2022	911	100,0%	237	26,0%	144	15,8%	134	14,7%	41	4,5%	355	39,0%
Änderung	255		-64	-19,9%	18	-3,4%	38	0,1%	22	1,6%	241	21,6%

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

Tabelle 108 Zielsetzungen für die erste Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) – Zielgröße

Auf der **zweiten Führungsebene unter dem Vorstand** ist der Anteil der Unternehmen, die **Angaben zu den Zielgrößen** veröffentlicht haben, von 54,6 Prozent im Geschäftsjahr 2015 auf 71,2 Prozent im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Dies entspricht eine Steigerung von 16,6 Prozent.

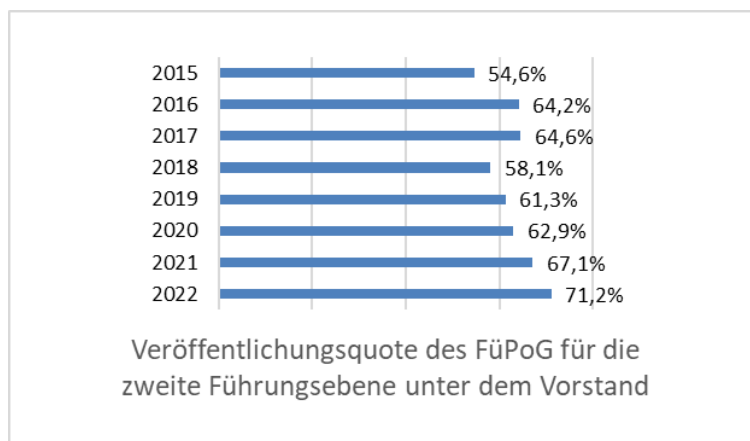


Abbildung 110 Veröffentlichungsquote des FÜPoG für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

Auf hohem Niveau wurden Zielsetzungen größer Null mit rund 94 Prozent im langfristigen Mittel der Geschäftsjahre 2015 bis 2022 festgelegt und veröffentlicht, im Geschäftsjahr 2022 sogar mit 96,5 Prozent.

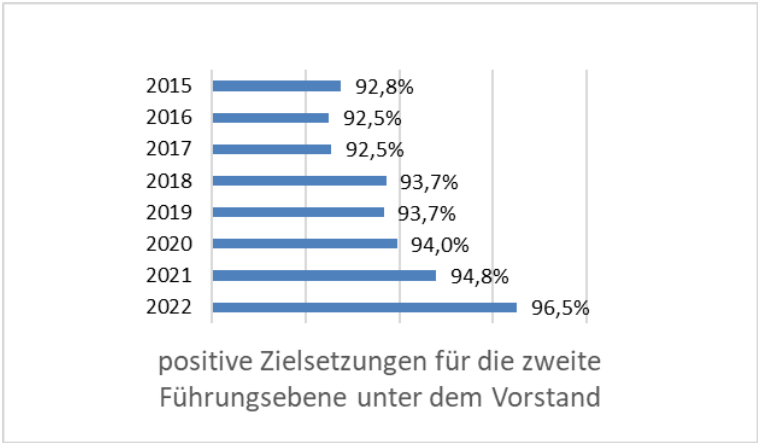


Abbildung 111 Positive Zielsetzungen für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand

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

Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen)														
Jahr	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	703	54,6%	584	45,4%	703	54,6%	1.287	100,0%	51	7,3%	652	92,8%	703	100,0%
2016	826	64,2%	461	35,8%	826	64,2%	1.287	100,0%	62	7,5%	764	92,5%	826	100,0%
2017	831	64,6%	456	35,4%	831	64,6%	1.287	100,0%	62	7,5%	769	92,5%	831	100,0%
2018	748	58,1%	539	41,9%	748	58,1%	1.287	100,0%	47	6,3%	701	93,7%	748	100,0%
2019	789	61,3%	498	38,7%	789	61,3%	1.287	100,0%	50	6,3%	739	93,7%	789	100,0%
2020	810	62,9%	477	37,1%	810	62,9%	1.287	100,0%	49	6,1%	761	94,0%	810	100,0%
2021	864	67,1%	423	32,9%	864	67,1%	1.287	100,0%	45	5,2%	819	94,8%	864	100,0%
2022	916	71,2%	371	28,8%	916	71,2%	1.287	100,0%	32	3,5%	884	96,5%	916	100,0%
Änderung	213	16,6%	-213	-16,6%	213	16,6%			-19	-3,8%	232	3,7%	213	

Tabelle 109 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Veröffentlichungsquote

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Über den Betrachtungszeitraum von 2015 bis 2022 ist die Zahl der Unternehmen, die für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands Zielgrößen von 30 Prozent oder mehr wählen, um 17,9 Prozentpunkte angestiegen.

Jahr	Unternehmen mit einem Ziel > 0 %		Ziel bis 15 % incl.		Ziel bis 20 % incl.		Ziel bis 25 % incl.		Ziel bis 30 %		Ziel 30 % oder mehr	
	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %	Zahl	in %
2015	652	100,0%	250	38,3%	118	18,1%	89	13,7%	31	4,8%	164	25,2%
2016	764	100,0%	290	38,0%	143	18,7%	94	12,3%	36	4,7%	201	26,3%
2017	769	100,0%	291	37,8%	143	18,6%	93	12,1%	37	4,8%	205	26,7%
2018	701	100,0%	210	30,0%	119	17,0%	107	15,3%	33	4,7%	232	33,1%
2019	739	100,0%	221	29,9%	127	17,2%	111	15,0%	33	4,5%	247	33,4%
2020	761	100,0%	230	30,2%	127	16,7%	115	15,1%	37	4,9%	252	33,1%
2021	819	100,0%	213	26,0%	131	16,0%	122	14,9%	42	5,1%	311	38,0%
2022	884	100,0%	196	22,2%	130	14,7%	121	13,7%	56	6,3%	381	43,1%
Änderung	232		-54	-16,1%	12	-3,4%	32	0,0%	25	1,5%	217	17,9%

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

Tabelle 110 Zielsetzungen für die zweite Führungsebene (über alle betrachteten Unternehmen) - Zielgröße

V. Methodische Grundlagen

1. Zusammenfassung

Für diesen Bericht wurden mit Blick auf die Privatwirtschaft **1.915 Unternehmen** ermittelt, die im Geschäftsjahr 2022 vom FöPoG sowie FöPoG II (sofern aufgrund der vorliegenden Geschäftsjahre bereits anwendbar) erfasst wurden. Für die Betrachtung der börsennotierten Unternehmen können zum Erhebungszeitpunkt zudem bereits Geschäftsjahre für 2023 enthalten sein.

Von diesen Unternehmen sind 1.635 als sicher mitbestimmungspflichtig identifiziert worden. 158 dieser 1.635 Unternehmen sind zugleich auch börsennotiert. Mithin sind 1.477 der hier ausgewerteten Unternehmen nur mitbestimmt und nicht auch börsennotiert.

Von den 158 Unternehmen, die mitbestimmt und börsennotiert sind, unterfallen **105 der festen Quote**, da sie auch paritätisch mitbestimmt sind; entsprechend unterliegen 53 börsennotierte Unternehmen einem anderen Mitbestimmungsregime.

Von den 105 Unternehmen, welche der festen Quote unterlagen, werden 10 Unternehmen in der Rechtsform einer KGaA und 95 Unternehmen in anderen Rechtsformen geführt. Von den 105 Unternehmen hatten 70 Unternehmen mehr als 3 Vorstandsmitglieder und von den 95 Unternehmen, die nicht in der Rechtsform einer KGaA geführt werden, hatten **61 Unternehmen mehr als 3 Vorstandsmitglieder** und unterliegen damit dem **Mindestbeteiligungsgebot**.

Nicht bei allen Unternehmen konnte mit letzter Sicherheit festgestellt werden, ob sie einem Mitbestimmungsregime unterliegen. Bei 37 der 1.915 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).

401 Unternehmen waren nur börsennotiert. Wie bereits erwähnt waren davon 158 Unternehmen auch mitbestimmt. Im Ergebnis waren also 243 Unternehmen nur börsennotiert **und** unterliegen keinem Mitbestimmungsregime.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

betrachtete Unternehmen, insgesamt	1.915
börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen	158
nur börsennotierte und nicht mitbestimmte Unternehmen	243
nur mitbestimmte und nicht börsennotierte Unternehmen	1.477
weder börsennotierte noch mitbestimmte Unternehmen	37
Betrachtete Untergruppen in B. II. und III.	
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	158
börsennotiert und paritätisch mitbestimmt (feste Quote)	105
übrige börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen	1.810
nur paritätisch mitbestimmte Unternehmen	615
nur börsennotierte Unternehmen	401
nur mitbestimmte Unternehmen	1.635
Weitere Untergruppen in B. IV.	
nur ostdeutsche Unternehmen	154
nur westdeutsche Unternehmen	1.133
Weitere Untergruppe in B. V	
börsennotierte Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmte Unternehmen	185

Tabelle 111 Aufgliederung der insgesamt betrachteten Unternehmen

Der **Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2022** (siehe oben unter B. IV.) umfasst die Unternehmen, von denen Daten für die Geschäftsjahre 2015 bis 2022 ausgewertet werden konnten. Es wurden allerdings nur die Unternehmen verglichen, die sowohl in den Jährlichen Informationen über die Geschäftsjahre 2015 bis 2021 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 **1.287 Unternehmen** in den Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2022 einbezogen.

2. Gesetzlicher Auftrag als Grundlage der Methodik

Die Bundesregierung informiert gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG seit Inkrafttreten des FüPoG bzw. gemäß Artikel 26 Absatz 1 FüPoG II jährlich über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Die Erfassung der Daten erfolgte auf Grundlage der in § 289f Absatz 2 Nummer 4 bis 5a, Absatz 3 und 4, § 315d und § 336 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 HGB sowie § 38 Absatz 2 und 3 Nummer 2 BGleig und § 6 Absatz 1 BGremBG a. F. geregelten Berichtspflichten. Der Bericht umfasst die Angabe, ob die Unternehmen bei der Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteile eingehalten haben (feste Quote), sowie die Veröffentlichungen der unternehmerischen Zielgrößen und die Fristen zu deren Erreichung. Die Auswertung liefert zudem eine Beschreibung der Ist-Zusammensetzung der einzelnen Führungsebenen auf Basis der Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2022.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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.

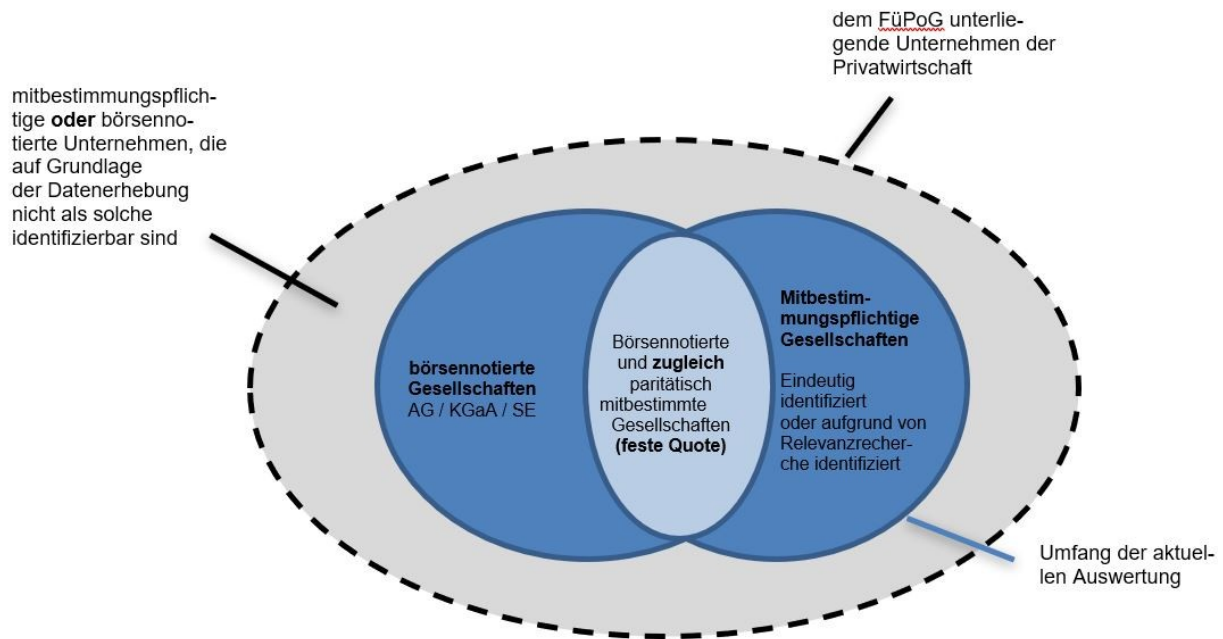


Abbildung 112 Schematische Darstellung der in der deskriptiven Auswertung erfassten Gesellschaften

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

Nach den insoweit relevanten handelsbilanzrechtlichen Vorgaben waren für die nach dem 31. Dezember 2020 beginnenden Geschäftsjahre unter anderem folgende Angaben in die Erklärung zur Unternehmensführung börsennotierter oder mitbestimmter Unternehmen aufzunehmen:²⁴

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

Für den vorliegenden Bericht war der 16. Juli 2024 der Stichtag der Datenerhebung.

Das bedeutet, dass bis zu dem Stichtag beim Bundesanzeiger eingereichte (Konzern-)Lageberichte und gesonderte Erklärungen zur Unternehmensführung berücksichtigt wurden. Die darin enthaltenen gesetzlich relevanten Angaben hat die Bundesanzeiger Verlag GmbH erfasst und, soweit vorhanden, ergänzend mit den Angaben der

²⁴ Für der Mitbestimmung unterliegende Unternehmen, die nicht börsennotiert sind, folgt die Veröffentlichungspflicht aus § 289f Absatz 4 Satz 1 und 2 HGB, ggf. in Verbindung mit § 336 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 HGB.

Unternehmen auf deren Internetpräsenz abgeglichen. Soweit die FüPoG-relevanten Angaben in den Rechnungslegungsunterlagen nicht enthalten waren, wurden – wenn möglich – durch Internetrecherchen Daten erhoben. Der zusätzliche Abgleich der auf den Internetpräsenzen der jeweiligen Unternehmen veröffentlichten Daten fand immer zum Zeitpunkt der Einreichung der Rechnungslegungsunterlagen durch das jeweilige Unternehmen statt. Veröffentlichungen auf den Internetpräsenzen der Unternehmen zu späteren Zeitpunkten werden daher erst im Rahmen zukünftiger Berichte zum Zeitpunkt der Einreichung der künftigen Rechnungslegungsunterlagen erfasst. Abweichungen zu den diesem Bericht zugrunde liegenden Daten sind daher möglich. Gleiches gilt auch für zurückliegende Berichtszeiträume. Wurden Daten von den Unternehmen erst nach Berichtserstellung veröffentlicht, werden diese auch für vergangene Zeiträume noch in den jeweils aktuellen Bericht eingearbeitet, sodass sich Abweichungen von den ursprünglich zugrunde liegenden Zahlen ergeben können.

Für von der Datenerhebung betroffene Unternehmen, die kapitalmarktorientiert i. S. d. § 264d HGB sind, beträgt die Frist zur Einreichung des (Konzern-)Lageberichts und damit auch der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 325 Absatz 4 Satz 1 HGB vier Monate. Für diejenigen dieser Unternehmen, deren Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht (Abschlussstichtag 31. Dezember), belief sich die Frist für den hier einschließlich des Geschäftsjahrs 2022 betrachteten Zeitraum auf den 30. April 2023. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten für die von der Datenerhebung betroffenen kapitalmarktorientierten Unternehmen die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2023 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 2023. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr konnten die Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag spätestens zum 30. September 2023 berücksichtigt werden. Auch hier wurden bereits vorliegende Offenlegungen von Unternehmen mit noch späteren Abschlussstichtagen in die Auswertung mit einbezogen, sofern diese bereits vorlagen.

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

Insgesamt wurden im Wege der beschriebenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Daten von 1.922 Unternehmen erhoben, die als potenziell unter den Anwendungsbereich des FüPoG fallend identifiziert worden sind. Das sind Unternehmen, die entweder als börsennotiert identifiziert werden konnten (dazu sogleich) oder als potenziell mitbestimmungspflichtig identifiziert worden sind, d. h. Unternehmen, die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Daten oft nicht zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern differenziert werden kann. Für die Beurteilung, ob es sich um ein dem jeweiligen Mitbestimmungsregime unterfallendes Unternehmen handelt, ist jedoch die Anzahl der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschlaggebend.²⁵

²⁵ Etwa ErfK/Oetker, 24. Aufl. 2024, MitbestG § 1 Rn. 11: „Auf AN, die in ausl. Tochterunternehmen beschäftigt und dort nicht nur vorübergehend eingegliedert sind, findet das G, insb. § 5, nach hM keine Anwendung, so dass sie bei dem auf die Zahl der AN bezogenen Schwellenwert nicht zu berücksichtigen sind (OLG Frankfurt a. M. 25.5.2018, BeckRS 2018, 9729; LG Dortmund 22.2.2018, NZG 2018, 468 (469 f.); LG Frankfurt a. M. 21.12.2017, NZA-RR 2018, 192 (193); LG Hamburg 6.2.2018, NZG 2018, 466 ff.; LG München I 23.3.2018, BeckRS 2018, 6967; LG Rostock 22.5.2018, BeckRS 2018, 4179; LG Stuttgart 1.2.2018, BeckRS 2018, 5145; Hellwig/Behme, AG 2015, 333 (339 f.); NK-GA/Heitherr, Rn. 19; Koch, § 96 Rn. 4a; Krause, ZIP 2015, 636 f.; Oetker, ArbRGeg. 53 [2016], 47 (55); Ott/Goette, NZG 2018, 281 (282 ff.); Rehberg, EuZA 2015, 369; MhdB ArbR/Uffmann, § 373 Rn. 18a; WKS/Wißmann, § 3 Rn. 26 ff.; Winter/Marx/De Decker, NZA 2015, 1111; aA LG Frankfurt a. M. 16.2.2015, NZG 2015, 683).“.

Von diesen 1.922 möglicherweise FüPoG-relevanten Unternehmen wurden allerdings nur diejenigen Unternehmen (1.915) 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 401 Unternehmen als börsennotiert identifiziert werden, die in die Auswertung einbezogen wurden. Im Einzelnen:

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

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

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

Bei der Auswertung wurden auch solche Gesellschaften miteinbezogen, die zwar einen Rückzug von der Börse eingeleitet haben (De-Listing), dieser aber noch nicht abgeschlossen ist, da das relevante Merkmal der Börsennotierung erst mit vollständigem Rückzug von der Börse entfällt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten und der stetigen Änderungen der Unternehmenslandschaft ist die Zahl der 401 identifizierten Unternehmen stichtagsbezogen und nicht abschließend.

Insgesamt wurden daher 401 Unternehmen bei der Datenauswertung berücksichtigt. Davon sind 243 Unternehmen nur börsennotiert und nicht mitbestimmt. 158 Unternehmen sind mitbestimmt und börsennotiert. Von diesen 158 Unternehmen sind 105 paritätisch mitbestimmt und unterfallen damit der festen Quote. 53 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 243 nur börsennotierten und nicht mitbestimmten Unternehmen auch die 158 börsennotierten Unternehmen, die zugleich mitbestimmt sind. Diese 158 Unternehmen werden auch bei den mitbestimmten Unternehmen erfasst.

c. Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen

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

Nur 100 der insgesamt 1.915 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 1.815 Unternehmen (= 1.915 Unternehmen abzüglich 100 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 (1.915) ist um 37 Unternehmen größer als die Summe der nur mitbestimmten und nicht börsennotierten (1.477), der nur börsennotierten Unternehmen (243) und der mitbestimmt und börsennotierten Unternehmen (158).

Wenn im Rahmen dieses Berichts von „nur mitbestimmten Unternehmen“ die Rede ist, sind damit grundsätzlich alle 1 635 mitbestimmten Unternehmen gemeint, einschließlich der 158 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 1.810 Unternehmen, die nicht zugleich börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind.

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

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

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

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

Somit wurden zum Stichtag der Datenerhebung 105 Unternehmen als paritätisch mitbestimmt und börsennotiert identifiziert und ausgewertet, die der festen Quote unterliegen. Von diesen Unternehmen haben 21 Angaben zu inländischen Beschäftigten gemacht (entspricht 20,0 Prozent). Im Rahmen der Auswertung werden diese 105 Unternehmen, die der festen Quote für den Aufsichtsrat unterfallen, gesondert als börsennotiert und paritätisch mitbestimmt aufgeführt. Zugleich sind sie notwendiger Bestandteil der Untersuchungsgruppen: „mitbestimmte Unternehmen“ und „börsennotierte Unternehmen“.

e. Identifizierung der Unternehmen, die dem Mindestbeteiligungsgebot gemäß § 76 Aktiengesetz Abs. (3a) unterliegen

Ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau gilt für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

In der Gruppe der 105 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind 61 Unternehmen der Rechtsformen AG und SE enthalten, welche mehr als drei Vorstandsmitglieder haben und daher gemäß dem **Mindestbeteiligungsgebot** mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied haben müssen.

Das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände ist auf die persönlich haftenden Gesellschafter der KGaA nicht anwendbar.

C) Bundesunternehmen

Neuregelungen im Zweiten Führungspositionen-Gesetz

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

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

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

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

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

Entwicklung des Anteils von Frauen in Geschäftsführungen und Überwachungsgremien unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes²⁶

Bei den 55 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes erhöhte sich der Frauenanteil an den Geschäftsführungspositionen in den Jahren 2011 bis 2023 von 7,1 Prozent auf 31,9 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 29,2 Prozent). Bei den Überwachungsgremien hat sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 20,1 Prozent auf 45,8 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 44,8 Prozent) mehr als verdoppelt.

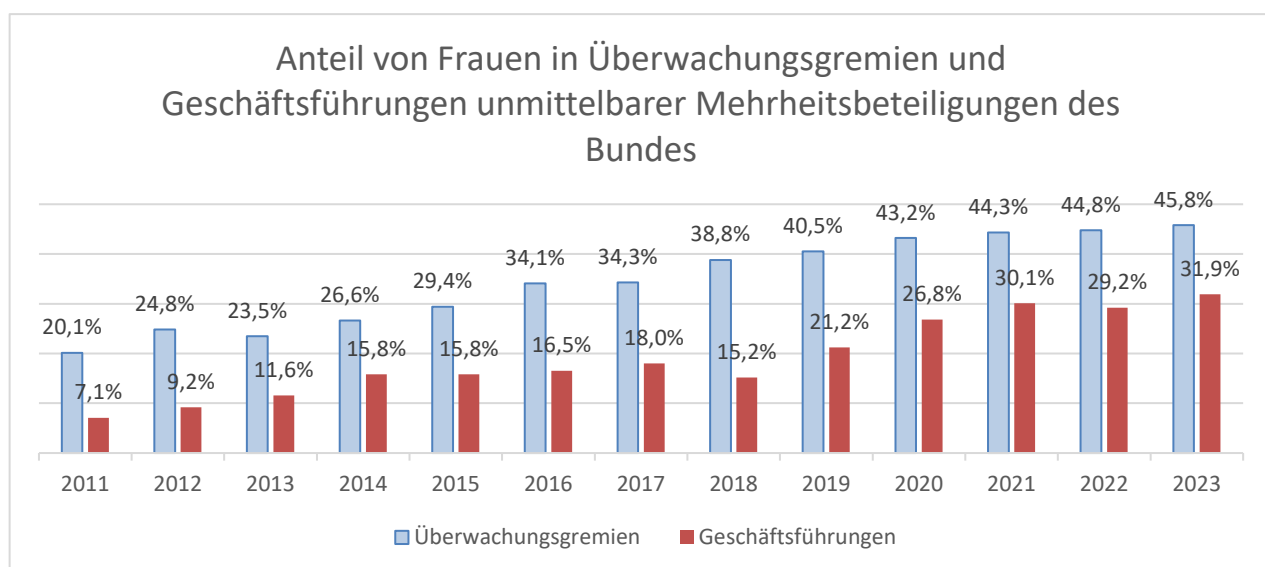


Abbildung 113 Anteil von Frauen in Überwachungsgremien und Geschäftsführungen unmittelbarer Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

²⁶ Daten nach Beteiligungsbericht 2024 des Bundes (mit dem Stichtag 31. Dezember 2023), S. 24, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/beteiligungsbericht-des-bundes-2024.html

Gesetzliche Vorgaben nach Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I und II)

Für den Berichtszeitraum (Stichtag 31. Dezember 2023) sind sowohl die Vorgaben des FüPoG I und Regelungen aus dem FüPoG II maßgebend.

Gesetzliche Vorgaben in Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

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

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

Gesetzliche Vorgaben und Zielgrößen für die Geschäftsführung/Vorstand in unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes

Von 55 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen setzen sich in zehn Unternehmen die Geschäftsführungen/ein Vorstand aus mehr als zwei Geschäftsführungspositionen/Vorständen zusammen. Für diese Beteiligungen gilt das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot. Von allen zehn (100 Prozent) unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen wird das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot zum Berichtsstichtag erfüllt. Der Frauenanteil in Geschäftsführung/Vorstand bei diesen zehn Unternehmen beträgt insgesamt 41,0 Prozent.

Von den 45 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen, für die das gesetzliche Mindestbeteiligungsgebot nicht gilt, gaben elf Unternehmen an, der Mitbestimmungspflicht zu unterliegen. Vier (36 Prozent) Unternehmen erfüllen die sich gesetzte Zielgröße zum Berichtsstichtag. Alle Unternehmen befinden sich in der zulässigen Zielerreichungsfrist.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

D) Öffentlicher Dienst

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

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

Die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zeigte jedoch, dass noch weitere Maßnahmen zur Verbesserung erforderlich waren. Im Bereich des öffentlichen Dienstes waren – und sind – Frauen in den meisten Dienststellen nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes lag 2015 bei 33 Prozent und stieg nach Inkrafttreten des FöPoG 2015 bis 2021 auf knapp 40 Prozent²⁷.

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

II. Ziel FöPo 2025 und Maßnahmenpaket Plan FöPo 2025

In fast allen Dienststellen des Bundes waren auch im Jahr 2024 weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen beschäftigt. Um das ambitionierte Ziel der gleichberechtigten Teilhabe bei den Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen, hat das BMFSFJ den **Plan FöPo 2025** entwickelt, der von allen Ressorts unterstützt wird.

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

Eine Maßnahme des Plans FöPo 2025 zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist der **Ausbau des Förens in Teilzeit**. Der Gleichstellungsindex 2024 zeigt, dass Fören in Teilzeit noch immer eher die Ausnahme ist. Nur 12 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen fören in Teilzeit. 73 Prozent davon sind Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt beläuft sich auf 79 Prozent. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten liegt bei 19 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen in Führungspositionen lag wie im Vorjahr bei 19 Prozent, der entsprechende Männeranteil bei 6 Prozent. Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung von Teilzeit-Arbeitsmodellen zwischen Männern und Frauen. Alle Dienststellen des Bundes sind nach dem BGleIG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Aufgrund des Qualifikationsvorbehalts (Artikel 33 Absatz 2 GG) ist im öffentlichen Dienst keine feste Quote möglich. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist nur über bessere Rahmenbedingungen und gezielte Förderung zu erreichen, zu der sich jedes Haus verpflichtet hat. Eine mögliche Form ist die Teilzeitbeschäftigung. Wie eine Befragung des Harriet Taylor Mill-Instituts (HTMI) 2024 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums ergab, setzen alle obersten Bundesbehörden das um und bieten Teilzeitarbeitsmodelle und Modelle zum Fören in Teilzeit tatsächlich auch an. Die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin hat eine umfassende Bestandsaufnahme zum Fören in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden vorgenommen und einen praxisnahen Handlungsleitfaden entwickelt, wie Fören in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden gelingt und im Sinne einer modernen geschlechtergerechten Verwaltung weiter ausgebaut werden kann. Die Handlungsempfehlung wurde auf der Grundlage empirischer Erkenntnisse entwickelt, die mittels einer quantitativen Befragung und qualitativer Interviews erhoben wurden. Es wurden ausgewählte Teilzeit-Föhrungskräfte, Vertreter der Z-Abteilungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretungen und Beschäftigte zu ihren Perspektiven auf die Arbeitsbedingungen von Föhrungskräften in Teilzeit und Modellen von Teilzeitföhrung in ihren Häusern befragt. Unterstützt wurde das Projekt auch von der

²⁷ Gleichstellungsstatistik 2021

Bundesfrauenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion. Der Wunsch nach Teilzeitführung ist demnach eng mit der aktuellen Lebensphase der Beschäftigten verbunden: Neben Vereinbarkeit von Familie, das heißt Kinderbetreuung und/oder Pflege, und der Berufstätigkeit gibt es noch andere Faktoren, wie beispielsweise die alters- oder gesundheitsbedingte Reduzierung der Arbeitszeit. Wenn Familienpflichten im Verlauf des Lebens abnehmen, können flexible Führungsmodelle zudem die Möglichkeit bieten, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen. Dies unterstreicht die Bedeutung von anpassungsfähigen Arbeitszeitmodellen, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre beruflichen Verpflichtungen an sich ändernde Lebensumstände anzupassen. Die Befragung des HTMI ergab, dass es ein sehr ausgeprägtes Interesse am Modell der gemeinsamen Tandemführung gibt. In der Alltagspraxis führt die große Mehrheit (69 Prozent) der Teilzeit arbeitenden Führungskräfte allerdings derzeit allein. Die Befragung des HTMI ergab auch, dass Führungskräfte in Teilzeit zu einem sehr hohen Maß (74 Prozent) in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, das heißt mit mindestens 30 Wochenstunden. Mehr als Dreiviertel der Führungskräfte in Teilzeit arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit.

Das Projekt zeigt auf, wie der Bund als Arbeitgeber den individuellen Bedürfnissen seiner Beschäftigten begegnen kann, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben zu unterstützen und gleichzeitig Fachkräfte anzuziehen, zu halten und zu fördern. Eine solche Flexibilität wird nicht nur von Frauen, sondern auch von immer mehr männlichen Fachkräften und Nachwuchstalenten gewünscht. Teilzeitführung kann demnach auch als Instrument zur Förderung einer modernen Verwaltung betrachtet werden und als Antwort auf den demografischen Wandel sowie auf die damit verbundenen Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften dienen. Der Begleitung und Förderung gendergerechter Karriereentwicklung und dem Diversitätsmanagement kommt im öffentlichen Dienst des Bundes zunehmend große Bedeutung zu.

Im höheren Dienst nimmt der Frauenanteil in Teilzeit bei hierarchischem Aufstieg deutlich ab, das zeigt der Gleichstellungsindex 2024. Auf Ebene der Referatsleitungen sind es noch 22 Prozent Frauen (Männer: 7 Prozent), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch sieben Prozent Frauen (Männer: 4 Prozent), die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befinden sich ein Prozent der Frauen und keine Männer in Teilzeit. Sieben Prozent der beamteten Staatssekretärinnen sind in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiten.

Darüber hinaus unterstützt das BMFSFJ die Gleichstellungsbeauftragten noch besser. Die rechtliche Beratung wurde ausgebaut. Zudem wurde 2023 eine Arbeitshilfe für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen vorgelegt und 2024 die Broschüre Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung aktualisiert und darüber hinaus umfassende FAQ vorgelegt, ein Nachschlagewerk mit Fragen und Antworten zum Bundesgleichstellungsgesetz.

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, bei dem sich über das BGleiG und zu den unterschiedlichen Landesgleichstellungsgesetzen sowie Best-Practice-Beispielen ausgetauscht wird.

Der Plan FüPo 2025 sah zudem eine Erweiterung des Monitorings zu Frauen in Führungspositionen auch im nachgeordneten Bereich der obersten Bundesbehörden vor, um Transparenz zu schaffen und die Fortschritte engmaschig messen zu können. Durch das ergänzende Monitoring zum Ziel FüPo 2025 werden seit 2022 Daten zu Frauen in Führungspositionen aus den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Ressorts der Bundesregierung erhoben. Hierzu wurde eigens eine Behördenliste abgestimmt. Die übermittelten Daten ermöglichen einen kompakten Überblick zu den Anteilen von Frauen an Führungspositionen auch über die obersten Bundesbehörden der Bundesregierung hinaus.

Zum Stichtag 30. Juni 2024 liegen damit auch Zahlen zu Frauen in Führungspositionen unter den rund 600.000 Beschäftigten in den nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Bundes vor. Der zum gleichen Stichtag veröffentlichte Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden betrachtet im Vergleich nur rund 34.000 Beschäftigte.

Der Frauenanteil an Führungspositionen liegt insgesamt bei 47 Prozent.

Mit dem Monitoring zum Ziel FüPo 2025 kommt die Bundesregierung auch einer weiteren Berichtspflicht nach. Mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS), genauer mit der Aufnahme des Indikators 5.1.c „Anteil von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes“, ist im Rahmen der Weiterentwicklung der DNS 2021 die Berichtspflicht der Bundesregierung zum Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung gegenüber der Öffentlichkeit hinzugekommen. Die Bundesregierung hat am 25. August 2021 das Maßnahmenprogramm zur Umsetzung der DNS beschlossen. Das Maßnahmenprogramm gilt grundsätzlich für alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren Bundesverwaltung, bei der mittelbaren Bundesverwaltung, insbesondere den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit fachaufsichtsrechtliche Befugnisse gegenüber diesen Behörden und Einrichtungen bestehen. Die Ergebnisse des Monitorings werden der Öffentlichkeit in den Jährlichen Informationen sowie auf den Webseiten des BMFSFJ zum FüPoG zugänglich gemacht. Auf der Webseite www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen/bundesverwaltung sind sie anwenderfreundlich grafisch aufbereitet und verständlich erklärt. 2024 haben sie auch Eingang in den Gleichstellungsindex gefunden, vgl. Anhangtabelle 5.

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

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

Auch das Maßnahmenprogramm der DNS sieht Führen in Teilzeit als Schlüssel zur Verbesserung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. BMFSFJ ist darin vom Bund aufgefordert, einen fortlaufenden Erfahrungsaustausch über alternative Führungsmodelle wie Führung in Teilzeit und Führen im Tandem anzustoßen. Dieser Pflicht ist das BMFSFJ 2024 mit dem Projekt Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden nachgekommen.

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. Daten zu den obersten Bundesbehörden (Gleichstellungsindex 2024)

Aktuelle Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden liefert jährlich der **Gleichstellungsindex**²⁸. Zum Stichtag 30. Juni 2024 lassen sich folgende Ergebnisse konstatieren: Der Frauenanteil an Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden liegt bei aktuell 44 Prozent.

Der jährlich erscheinende Gleichstellungsindex ist in Kombination mit dem ergänzenden Monitoring zum nachgeordneten Bereich Basis für die Beurteilung der Fortschritte beziehungsweise der Handlungsbedarfe in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet „annähernde numerische Gleichheit“ (§ 13 Absatz 2 Nummer 1 BGleIG einschließlich Gesetzesbegründung, BT-Ds. 19/26689, Seite 64).

In jeder obersten Bundesbehörde wurde zum Stichtag 30. Juni 2024 die Zahl aller beschäftigten Frauen und Männer erhoben, zusätzlich differenziert nach: der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, den einzelnen Ebenen mit Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung einschließlich der politischen Leitungsämter, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte in Führungspositionen ab Ebene der Referatsleitung, sowie der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Darüber hinaus war der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

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

²⁸ Nicht erfasst vom Gleichstellungsindex werden die in den obersten Bundesbehörden tätigen Soldatinnen und Soldaten, da sie nicht unter den Geltungsbereich des BGleIG fallen. Für diesen Personenkreis ist das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz einschlägig.

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 Informationsfreiheit, 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 bereits im Jahr 2021 als oberste Bundesbehörde gegründete Unabhängige Kontrollrat war auch im Jahr 2024 von der Meldepflicht ausgenommen, da dieser zum Stichtag weniger als 15 regelmäßig Beschäftigte aufwies. Somit beschränkt sich die Betrachtung im Folgenden zunächst noch auf 24 oberste Bundesbehörden (ohne UKRat) sowie die BBk.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die Zahl der Beschäftigten in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2024 auf rund 34.000 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit einem Anteil von 55 Prozent weiblicher Beschäftigter waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 74 Prozent den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 68 Prozent und dem BMG mit 65 Prozent. Nur vier der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 45 Prozent und das BMVg, der BfDI und das AA mit knapp unter 50 Prozent. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 Prozent.

Bei den vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 58 Prozent. Der Anteil lag somit um knapp drei Prozentpunkte über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden, sodass in der Gesamtbetrachtung keine Benachteiligung zu erkennen ist. Bei zehn der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Größere Abweichungen verzeichneten insbesondere das BVerfG, das BPrA und das BR: Im BVerfG lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (57 Prozent) um 12 Prozentpunkte, im BR (42 Prozent) um 13 Prozentpunkte und im BPrA (50 Prozent) um acht Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen bei der BKM (69 Prozent) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um sieben Prozentpunkte sowie im BMEL (68 Prozent), im BMUV (66 Prozent) und im BMI (59 Prozent) um sechs Prozentpunkte.

Mit einem Anteil von 78 Prozent wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend bei der BKM mit 69 Prozent und im BMEL mit 68 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 2024 in den obersten Bundesbehörden 49 Prozent der Beschäftigten weiblich. In 21 der 24 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich im BMFSFJ, bei der BKM sowie im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 76 Prozent, 64 Prozent bzw. 59 Prozent den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um ein bis zwei Prozentpunkte. Elf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH mit 38 Prozent sowie im BMVg mit 40 Prozent und beim AA mit 41 Prozent. Die Spitzenpositionen hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 76 Prozent ein, mit Abstand gefolgt von der BKM mit 64 Prozent und dem BMEL mit 60 Prozent. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMZ (59 Prozent), das BMUV (57 Prozent) sowie BMAS, BMBF und BPA mit einem Anteil von jeweils 56 Prozent.

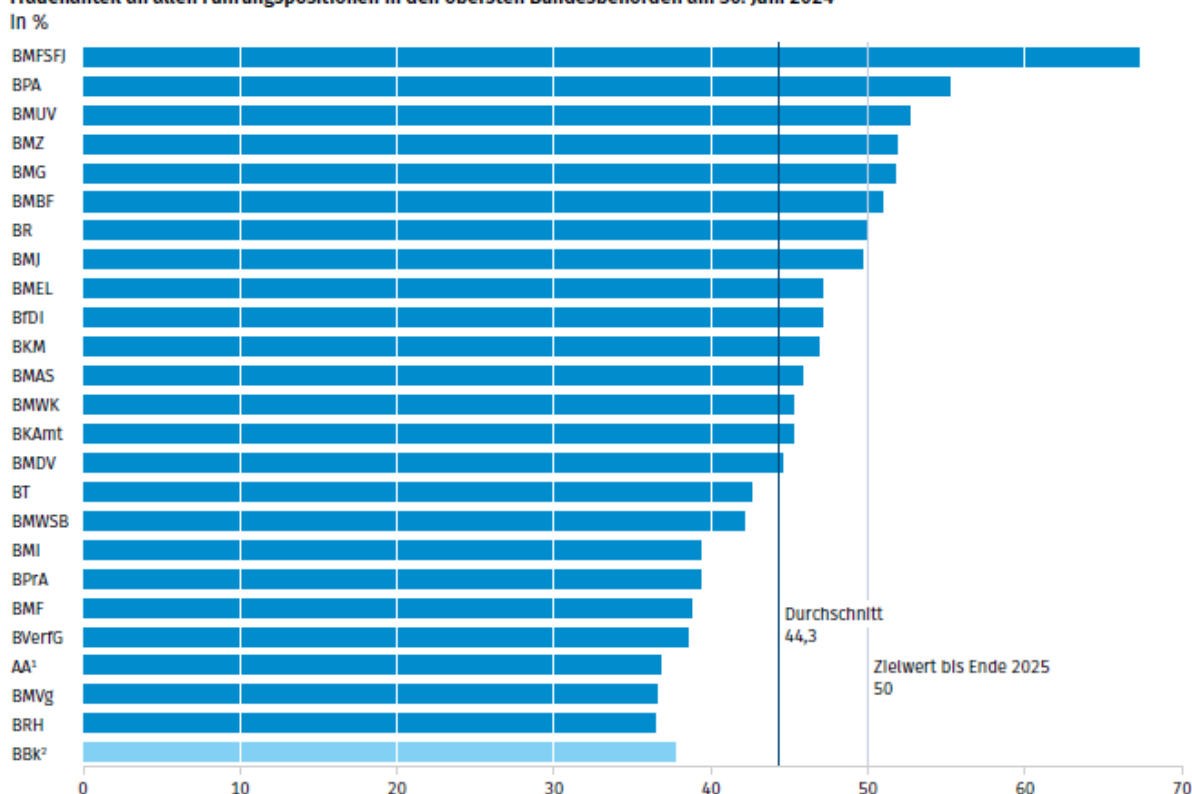
In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungsämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister, Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Beim Auswärtigen Amt werden auch Angehörige des gehobenen Auswärtigen Dienstes in Führungspositionen berücksichtigt.

Frauen waren zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit einem Anteil von 44 Prozent mit Führungspositionen betraut. Im Vergleich zu 2023 stieg der Anteil um 1,7 Prozentpunkte. In 17 der 24 obersten Bundesbehörden sowie bei der BBk stieg der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Unterhalb des durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen von 44 Prozent lagen neun der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk).

Damit macht der Gleichstellungsindex 2024 deutlich: Es besteht weiterhin deutlicher Verbesserungsbedarf, wenn das im FüPoG II verankerte Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung sicherzustellen, erreicht werden soll.

Werden auch die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen hinzugerechnet, liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen in der gesamten Bundesverwaltung bei 47 Prozent.

Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024



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

² Beschäftigte in Führungspositionen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes.

Abbildung 114 Frauenanteil an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024

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 38 Prozent.

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an Referatsleitungen bei 45 Prozent. Hierbei wurden Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben, um eine realistische Darstellung zu gewährleisten. Der Frauenanteil an Unterabteilungsleitungen sowie an Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren lag bei 42 Prozent. Für die Staatssekretärschreiberinnen wurde ein Frauenanteil von 38 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 73 Prozent und im BPA mit 63 Prozent. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BMBF und das BMUV mit jeweils 54 Prozent, das BR und das BMZ mit jeweils 53 Prozent sowie das BMG mit 52 Prozent. Das BMJ verzeichnete eine paritätische Besetzung bei den Referatsleitungen. Den geringsten Frauenanteil wies hier das BPrA mit 36 Prozent auf. Im AA mit 37 Prozent, ohne Berücksichtigung der dortigen Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 30 Prozent, im BMVg sowie im BRH mit 38 Prozent und im BMF mit 39 Prozent waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls in geringerem Umfang vertreten.

Im BMG belief sich der Anteil von Frauen an Unterabteilungsleitungen auf 56 Prozent. Über 50 Prozent erreichten ebenso BMDV (55 Prozent), BMJ (52 Prozent) sowie BMWK (51 Prozent). Im BPrA lag der Anteil der Frauen an Unterabteilungsleitungen bei genau 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 das BMI mit 30 Prozent und das BPA mit 22 Prozent.

Ein hoher Frauenanteil in den Referatsleitungen ist somit kein Garant für einen hohen Frauenanteil auf Ebene der Unterabteilungsleitungen. Die größten Diskrepanzen wurden im BPA mit 41 Prozentpunkten, im BMFSFJ mit 38 Prozentpunkten und im BMBF mit 16 Prozentpunkten deutlich.

Hinsichtlich der Besetzung von Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren zeichneten sich die BT sowie das BMFSFJ (jeweils 67 Prozent), das BKamA sowie das BMUV (jeweils 63 Prozent), der BfDI (60 Prozent) und das BPA (57 Prozent) durch einen höheren Frauenanteil aus. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde im BMDV, im BMWK sowie im BMZ erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BR, im BMJ sowie im BMWSB mit jeweils 25 Prozent und im BRH mit 18 Prozent. Im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt.

Auf Staatssekretärebene fanden sich in 13 der 20 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BPrA, im BMJ und im BR war die beamtete Staatssekretärebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMAS und im AA zu jeweils zwei Dritteln. Im BMUV, im BMBF und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 Prozent, im BMDV ein Drittel und im BMF, im BMWK sowie im BMI jeweils ein Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen

Als Dienststellen des Bundes sind auch die obersten Bundesbehörden nach dem BGleG allen Beschäftigten gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit erleichtern. Mögliche Formen können etwa eine familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung sein. Eine Teilzeitbeschäftigung übten zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 Prozent der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 79 Prozent. Bei Betrachtung der aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Beurlaubten oder Freigestellten (2 Prozent der Beschäftigten insgesamt), zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 80 Prozent waren es auch hier überwiegend Frauen, die sich zugunsten von Familie oder Pflege beurlauben beziehungsweise vollständig freistellen ließen. Beschäftigte, die beurlaubt oder freigestellt waren, gaben zu 97 Prozent die Betreuung von Kindern als Grund dafür an und nur zu 3 Prozent die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein hoher Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sowie bei Beurlaubung und Freistellung dürfte zu den niedrigen Frauenanteilen an Führungspositionen beitragen. Von den Beschäftigten im höheren Dienst befanden sich zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 21 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 31 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 11 Prozent. Mit einem Anteil von 74 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 vier Prozent der Frauen und nur ein Prozent der Männer.

Von den Beschäftigten in Führungspositionen ab der Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2024 insgesamt 12 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 6 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: 7 Prozent), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 7 Prozent Frauen (Männer: 4 Prozent), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befanden sich ein Prozent der Frauen in Teilzeit (Männer: 0 Prozent). Sieben Prozent der beamteten Staatssekretärinnen waren in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiteten.

Den höchsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen wies das BMAS mit 28 Prozent auf, gefolgt vom BVerfG mit 23 Prozent und dem BMZ sowie dem BfDI mit jeweils 21 Prozent. Im BPrA befanden sich keine Beschäftigten in Führungspositionen in Teilzeit. Niedrige Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten in Führungspositionen wiesen das AA und das BMWSB mit 4 Prozent, der BRH mit 6 Prozent sowie BMF und BMVg mit jeweils 7 Prozent auf.

Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich ausschließlich bei den Referatsleitungen: Der Anteil der mit dieser Führungsposition betrauten Frauen und Männer belief sich dabei jeweils auf unter ein Prozent.

Die Zahlen in Tabellenform und Diagrammen sowie die Vorjahresvergleiche können dem anhängenden Gleichstellungsindex 2024 entnommen werden.

IV. **Daten aus dem nachgeordneten Bereich - ergänzendes Monitoring zum Ziel FüPo 2025**

Aus dem mit dem FüPoG II novellierten BGleiG und dem darin festgeschriebenen Ziel FüPo 2025, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führung im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen und dem Maßnahmenprogramm zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) ergaben 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 Gleichstellungssstatistik aufzusetzen und sich halbjährlich zu den aktuellen Zahlen auf Staatssekretärssebene auszutauschen.

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

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

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

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

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

Die Ergebnisse des Monitorings zum Ziel FüPo 2025 zum Stichtag 30. Juni 2024

Die Erhebung erfasst gut 600.000 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. 55 Prozent der Beschäftigten sind Frauen, ihr Anteil an Führungspositionen beträgt 47 Prozent.

Im Vergleich dazu lag er im Vorjahr am Stichtag 30. Juni 2023 bei 45 Prozent. Der Anteil der Frauen an Führungspositionen konnte also binnen eines Jahres noch einmal um zwei Prozentpunkte gesteigert werden.

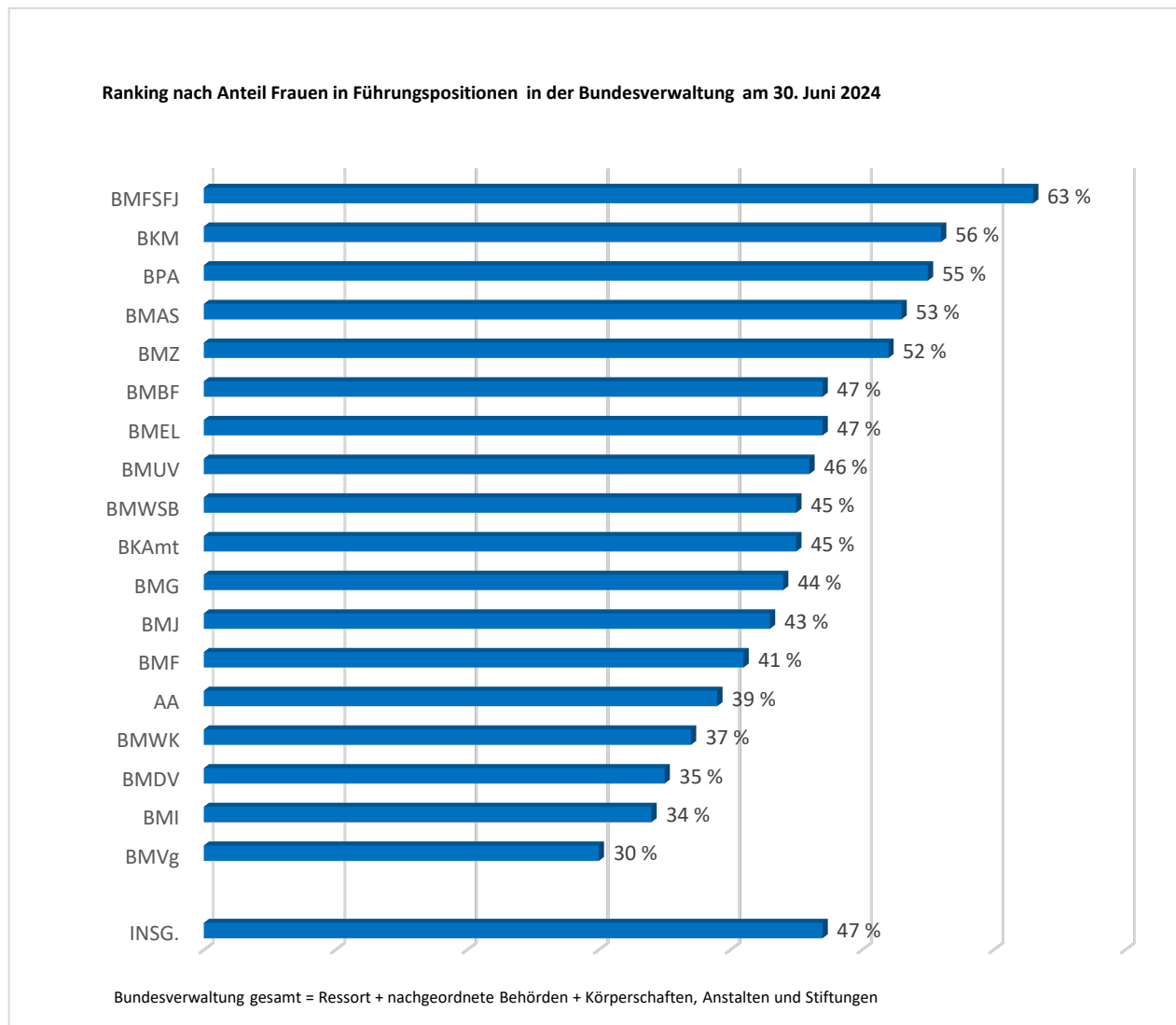
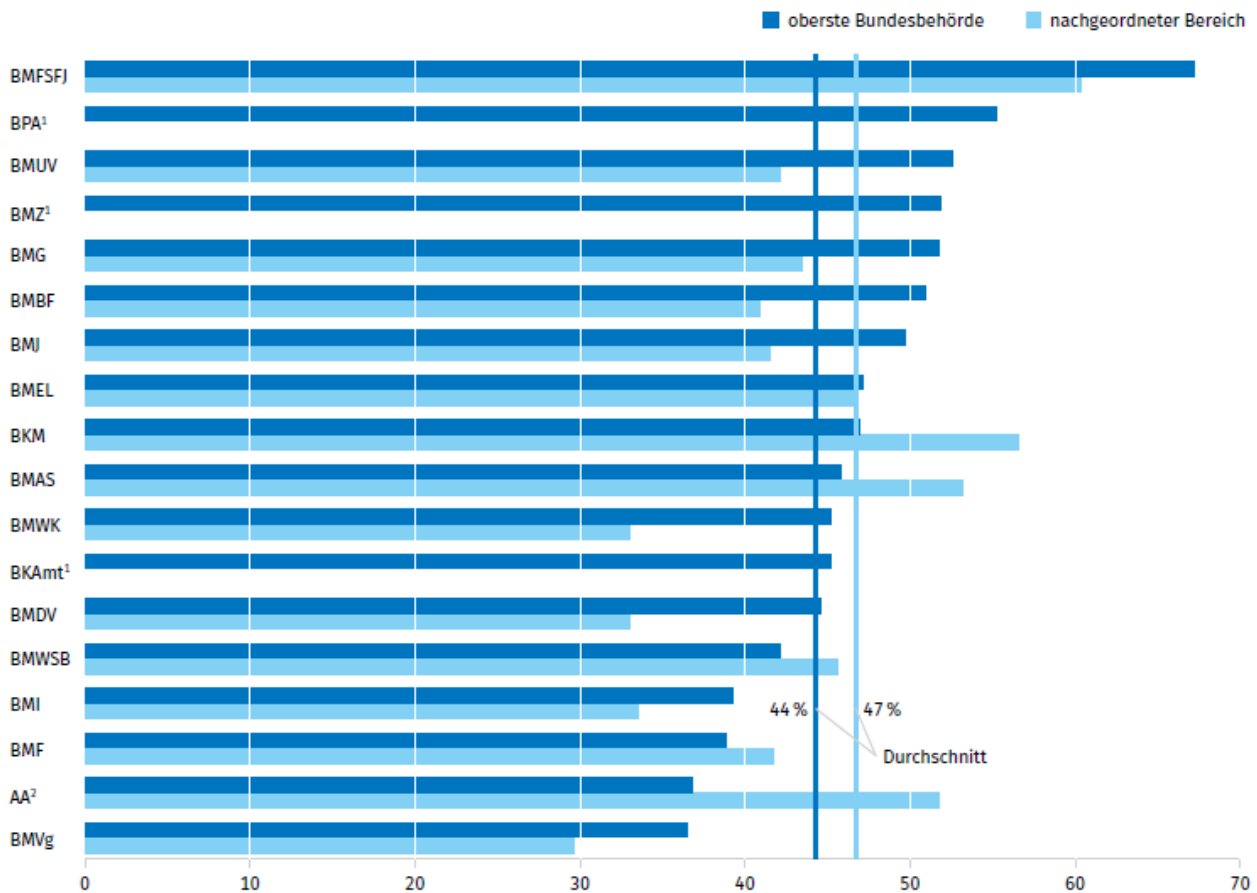


Abbildung 115 **Ranking nach Anteil Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung am 30. Juni 2024**

In über der Hälfte der Ressorts (10 von 18 Häusern) liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen bereits bei 45 Prozent und höher. Nur fünf Häuser liegen beim Anteil der Frauen an Führungspositionen noch unter 40 Prozent.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Frauenanteil der Beschäftigten mit Führungspositionen der obersten Bundesbehörden und deren nachgeordnetem Bereich am 30. Juni 2024 in %


Ohne BBk

¹ Bei diesen Ressorts gibt es keinen nachgeordneten Bereich.

² Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

Datenquelle: Monitoring zum Ziel FüPo 2025, veröffentlicht auf www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen/bundesverwaltung.

Dem BMG sind bei der statistischen Erfassung des nachgeordneten Bereichs aktuell auch die bundesunmittelbaren Krankenkassen zugeordnet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die bundesunmittelbaren Krankenkassen der Aufsicht des BAS unterstehen und das BMG dem BAS keine Einzelweisungen betreffend seine Aufsichtsführung erteilen kann (§ 94 Absatz 2 Satz 3 SGB IV).

Abbildung 116 Frauenanteil der Beschäftigten mit Führungspositionen der obersten Bundesbehörden und deren nachgeordnetem Bereich am 30. Juni 2024

In neun Häusern liegt der Anteil der Frauen in Führung im Ministerium selbst deutlich höher als in dem weniger exponierten ihm nachgeordneten Bereich. Hier offenbart sich Handlungsbedarf. In den Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und den nachgeordneten Behörden des Bundes arbeiten insgesamt rund 600.000 Beschäftigte, 55 Prozent davon sind Frauen. Deren Teilhabe an den Führungspositionen liegt insgesamt betrachtet bei 47 Prozent.

Zur Darstellung ist anzumerken, dass die nachgeordneten Bereiche der Häuser sehr unterschiedlich strukturiert sind. Während beispielsweise Ressorts wie das BMAS mit über 180.000 Beschäftigten im nachgeordneten Bereich, sowie das BMVg mit jeweils rund 80.000 sehr viele Beschäftigte und einen sehr großen nachgeordneten Bereich haben, sind anderen Ressorts wie beispielsweise dem BMBF nur eine Anstalt und eine Stiftung mit insgesamt nur rund 1.000 Beschäftigten nachgeordnet.

Der Frauenanteil an Führungspositionen läge für das BMG ohne die Zurechnung der bundesunmittelbaren Krankenkassen bei 43 Prozent. Die bundesunmittelbaren Krankenkassen unterstehen der Aufsicht des BAS. BMG hat insoweit nur eine beschränkte Aufsicht über das BAS und kann hinsichtlich der Gleichstellungsziele des Plans FüPo 2025 weder dem BAS noch im Durchgriff den bundesunmittelbaren Krankenkassen Einzelweisungen erteilen (§ 94 Absatz 2 Satz 3 SGB IV).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

V. Fazit: Erreichbarkeit des Ziels FüPo 2025 für die Bundesverwaltung

Das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe bis Ende 2025 des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes zielt auf die Besetzung von Führungspositionen in der Bundesverwaltung. Hier hat der Bund in den vergangenen Jahren einen kontinuierlichen Anstieg erreicht und konnte das Tempo auf zwei Prozentpunkte pro Jahr steigern. Betrachtet man die gesamte Bundesverwaltung, liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen bereits bei 47 Prozent und das Ziel ist greifbar. Die Bundesregierung hat mit dem Plan FüPo 2025 auf die Zielerreichung hingewirkt und die richtigen Maßnahmen ergriffen. Die Erreichung des Ziels erscheint möglich, wenn es gelingt, das Tempo im kommenden Jahr noch einmal zu erhöhen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

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 Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien gelten nun nicht mehr nur für Gremien mit ab mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern, sondern greifen bereits für Gremien, bei denen mindestens zwei Mitglieder durch den Bund bestimmt werden. 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 wurde 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 hat die Unterrichtung unverzüglich zu erfolgen.

Aufgrund der Erweiterung der Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern, hat sich die Anzahl der insoweit in die Betrachtung einzubeziehenden Gremien seit dem Jahr 2021 (Inkrafttreten des FüPoG II) nochmals erhöht. Dies ist bei einem Vergleich der aktuellen Zahlen mit Zahlen, die bis 2020 erhoben wurden, zu beachten. Ziel ist es, Entwicklungen und daraus eventuell resultierenden Handlungsbedarf herauszuarbeiten.

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 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. Das Statistische Bundesamt erstellt auf dieser Basis im Auftrag des BMFSFJ jährlich eine Statistik. Der vorliegende Bericht, der Teil der Neunten 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 2023 und über die Veränderungen gegenüber dem Stichtag 31. Dezember 2022. Unter Berücksichtigung von Datenschutzbelangen werden seit 2021 auch die Gremienmitglieder mit diversem oder offenen Geschlechtseintrag erhoben.

II. Überblick

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 insgesamt 615 Gremien gemeldet. Von diesen waren 398 Aufsichtsgremien und 217 wesentliche Gremien. Die Besetzungen dieser Gremien werden im Folgenden wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben getrennt dargestellt. Außerdem wird die Entwicklung von Frauenanteilen in den Gremien, für die die Vorgaben des BGremBG gelten, 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 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern unter den Mitgliedern des Bundes in den Aufsichtsgremien weiter zu steigern und abweichende Besetzungen nur noch in gut begründeten Ausnahmefällen (eingeschränkte Ermessensausübung) zuzulassen.

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

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

1. Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes

Stand 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	davon Frauen	davon Männer
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	125	655	335	320

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 wurden 125 Aufsichtsgremien gemeldet, in denen der Bund drei und mehr Mitglieder bestimmen kann. Für die 655 vom Bund bestimmten Mitglieder in diesen Gremien galten bereits seit 2016 die Vorgaben des BGremBG. 335 der Mitglieder waren Frauen (51,1 Prozent) und 320 waren Männer (48,9 Prozent). In 99 dieser Aufsichtsgremien wurde Parität erreicht. In 26 Aufsichtsgremien mit insgesamt 141 Sitzen des Bundes ist keine Parität erreicht worden. In diesen Aufsichtsgremien sind mit Blick auf das Ziel von gleichberechtigter Teilhabe für beide Geschlechter noch weitere Anstrengungen erforderlich.

2. Aufsichtsgremien mit zwei Mitgliedern des Bundes

Stand 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	davon Frauen	davon Männer
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	104	208	105	103

104 Gremien wurden gemeldet, die zum Stichtag als Aufsichtsgremium mit nur jeweils zwei Mitglieder Bund unter die Vorgaben des BGremBG fielen. Der Bund konnte in diesen Aufsichtsgremien 208 Mitglieder besetzen. 105 davon waren Frauen (50,5 Prozent) und 103 waren Männer (49,5 Prozent).

In 61 dieser Aufsichtsgremien wurde Geschlechterparität erreicht. In 43 Aufsichtsgremien mit insgesamt 86 Sitzen des Bundes wurde keine paritätische Besetzung erreicht. Der Frauenanteil überwiegt hier mit 44 Sitzen. Die zukünftige Besetzung dieser Aufsichtsgremien sollte genau im Blick behalten werden, um das Ziel von gleichberechtigter Teilhabe für beide Geschlechter zu erreichen.

3. *Aufsichtsgremien mit einem Mitglied des Bundes*

Stand 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	davon Frauen	davon Männer
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	169	169	64	105

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 64 Frauen (37,9 Prozent) und 105 Männer (62,2 Prozent). Damit entsendet der Bund wesentlich häufiger einen Mann, wenn er nur ein Mitglied bestimmen kann. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Wert um annähernd fünf Prozentpunkte gesunken. Diese Entwicklung sollte trotz fehlender gesetzlicher Vorgabe kritisch in den Blick genommen werden.

4. *Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien*

Der Frauenanteil betrug in allen 398 Aufsichtsgremien mit insgesamt 1.032 Mitgliedern, die der Bund bestimmte, 48,8 Prozent (504 weibliche Mitglieder), der Männeranteil betrug 51,2 Prozent (528 männliche Mitglieder).

Zum 31. Dezember 2023 galten in 229 Aufsichtsgremien die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 863 vom Bund bestimmte Mitglieder vertreten. 440 davon waren Frauen (51 Prozent) und 423 davon Männer (49 Prozent).

Tabelle 112 Die Geschlechterverteilung in allen Aufsichtsgremien

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Aufsichtsgremien insgesamt	398	1.032	504	528
Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	169	169	64	105
Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	104	208	105	103
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	61	122	61	61
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	43	86	44	42
Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	125	655	335	320
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	99	514	263	251
Darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität nicht erreicht war	26	141	72	69

Bei den 104 Aufsichtsgremien mit nur zwei Mitgliedern des Bundes haben 61 Gremien die Paritätsvorgabe unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erfüllt und 43 noch nicht. Bei den Gremien mit drei oder mehr vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern haben 99 Gremien das Paritätsziel unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern erreicht und 26 noch nicht. Hier besteht zukünftig Handlungsbedarf.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

5. *Die Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes*

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

Tabelle 113 Aufsichtsgremien der Institutionen des Bundes

Institution	insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war	Gremie mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, bei denen Geschlechterparität erreicht war
BKAmt	0	0	0	0	0	0
AA	18	5	6	2	7	3
BMAS	3	0	0	0	3	3
BMBF	111	70	25	18	16	14
BMEL	8	1	3	3	4	3
BMF	19	3	7	3	9	7
BMFSFJ	5	0	0	0	5	3
BMG	12	8	4	1	0	0
BMI	17	6	2	0	9	5
BMJ	12	6	0	0	6	6
BMUV	6	1	0	0	5	4
BMVg	8	0	1	0	7	6
BMDV	23	3	9	9	11	11
BMWK	42	13	13	6	16	13
BMZ	8	3	3	1	2	2
BKM	103	50	31	18	22	17
BMWSB	3	0	0	0	3	2
insgesamt	398	169	104	61	125	99

IV. Wesentliche Gremien

Die Institutionen des Bundes haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 217 wesentliche Gremien gemeldet. Dies waren 35,3 Prozent aller 615 gemeldeten Gremien. In diesen Gremien konnte der Bund insgesamt 1.656 Mitglieder bestimmen. Zum Vergleich: In allen Aufsichtsgremien waren es 1.032 Mitglieder. Die durch den Bund zu bestimmende Mitgliederanzahl in den wesentlichen Gremien macht somit 62 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder aller Gremien aus.

Wesentliche Gremien sind gemäß § 3 Nummer 2 Buchstabe a BGremBG zum einen Gremien, bei denen die Bundesregierung als Gesamtheit die Bestimmung mindestens eines Mitglieds zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen hat. Damit sind alle Gremien, deren Besetzungsvorgänge kabinettrelevant sind, als wesentliche Gremien einzustufen (ausgenommen Aufsichtsgremien).

Zum anderen sind Gremien nach § 3 Nummer 2 Buchstabe b BGremBG wesentlich, die wegen ihrer besonderen tatsächlichen, wissenschaftlichen oder zukunftsrelevanten Bedeutung von den Institutionen des Bundes nach Nummer 3 als wesentliche Gremien bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können.

In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit. In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus seiner besonderen Bedeutsamkeit und folglich der Bestimmung durch die für das Gremium zuständige Institution des Bundes als wesentliches Gremium.

In wesentlichen Gremien haben die Institutionen des Bundes gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 BGremBG darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2, die als Vorgabe

für die Aufsichtsgremien gilt, geschaffen oder erhalten wird. Demnach muss in jedem wesentlichen Gremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern darauf hingewirkt werden, dass unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Sofern dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zusteht, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Diese Regelung gilt gemäß § 4 Absatz 2 BGremBG für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Die Hinwirkenspflicht für die Erreichung einer paritätischen Vertretung war für wesentliche Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern bereits im BGremBG a. F. enthalten. Seit 2021 fallen auch wesentliche Gremien mit nur zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht. In 21 wesentlichen Gremien mit 42 Mitgliedern greift diese Pflicht.

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

Stichtag 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Frauen	Männer
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	144	1.562	791	771

Der Bund bestimmte in 144 wesentlichen Gremien drei oder mehr Mitglieder. In diesen Gremien griff bereits mit dem BGremBG a. F. die Hinwirkenspflicht. 791 Mitglieder von den 1.562 zu besetzenden Sitzen waren Frauen (50,6 Prozent). 771 Mitglieder waren Männer (49,4 Prozent). Dabei ist zu beachten, dass 46 der 144 Gremien nicht paritätisch besetzt waren, weil entweder Frauen oder Männer in der Überzahl waren. Die Herausforderung bleibt weiterhin, die gleichberechtigte Teilhabe auch in jenen 46 wesentlichen Gremien herzustellen, in denen sie bisher nicht erreicht werden konnte.

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

Stichtag 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Frauen	Männer
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	21	42	21	21

21 wesentliche Gremien mit zwei vom Bund bestimmten Mitgliedern fallen zum Stichtag 31. Dezember 2023 unter die Vorgabe der Hinwirkenspflicht zur Parität. Von den 42 Mitgliedern waren 21 Frauen (50 Prozent) und 21 Männer (50 Prozent). Gleichwohl ist in acht dieser Gremien noch keine Parität erreicht. Darunter fallen vier Gremien mit zwei Frauen als Mitglieder und vier Gremien mit zwei Männern als Mitglieder.

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

Stichtag 31.12.2023	Anzahl Gremien	Mitglieder Bund	Frauen	Männer
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	52	52	24	28

In 52 wesentlichen Gremien wurde zum Stichtag nur ein Mitglied vom Bund bestimmt. Hier ist der Unterschied zwischen den Frauen mit 24 Sitzen (46,2 Prozent) und den Männern mit 28 Sitzen (53,8 Prozent) im Vergleich zum Vorjahr geringer und auch geringer als bei den Aufsichtsgremien mit einem zu bestimmenden Sitz. Im Vergleich zur letzten Erhebung hat sich der Frauenanteil trotz fehlender gesetzlicher Vorgabe um sechs Prozentpunkte gesteigert.

4. *Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien*

Insgesamt wurden von den 1.656 Mandaten 836 (50,5 Prozent) von Frauen und 820 (49,5 Prozent) von Männern wahrgenommen. Zum 31. Dezember 2023 galten in 165 wesentlichen Gremien bei der Besetzung der Mitglieder, die vom Bund bestimmt wurden, die Vorgaben des BGremBG. In diesen Gremien waren 1.604 Mitglieder vertreten, die vom Bund bestimmt wurden. 812 davon waren Frauen (50,6 Prozent) und 792 davon Männer (49,4 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Frauen bei den Mitgliedern Bund in den wesentlichen Gremien, die unter die Vorgaben des BGremBG fallen, um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Tabelle 114 Die Geschlechterverteilung in allen wesentlichen Gremien

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Wesentliche Gremien insgesamt	217	1.656	836	820
mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	52	52	24	28
mit 2 vom Bun bestimmten Mitgliedern	21	42	21	21
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	13	26	13	13
mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	144	1.562	791	771
darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	98	898	455	443

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 115 Die wesentlichen Gremien der Institutionen des Bundes

Institution	wesentliche Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, in denen die Parität erreicht war	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	darunter Gremien, in denen die Parität erreicht war
BKAmt	2	0	0	0	2	0
AA	7	1	1	0	5	4
BMAS	8	0	1	0	7	6
BMBF	23	4	8	4	11	9
BMEL	9	0	1	1	8	3
BMF	9	2	2	2	5	4
BMFSFJ	23	2	1	1	20	13
BMG	45	18	5	3	22	12
BMI	20	1	0	0	19	13
BMJ	5	3	0	0	2	1
BMUV	7	1	0	0	6	5
BMVg	1	1	0	0	0	0
BMDV	7	4	1	1	2	1
BMWK	17	0	1	1	16	12
BMZ	1	0	0	0	1	1
BKM	28	14	0	0	14	12
BMWSB	5	1	0	0	4	2

insgesamt	217	52	21	13	144	98
-----------	-----	----	----	----	-----	----

V. Alle Gremien zusammen

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

Der Bund bestimmte in allen 615 Gremien insgesamt 2.688 Mitglieder. 1.340 Mitglieder waren Frauen (49,9 Prozent) und 1.348 Männer (50,1 Prozent). In den 269 Gremien mit mindestens drei vom Bund bestimmten Mitgliedern bestimmte der Bund insgesamt 2.217 Mitglieder. Davon waren 1.126 Frauen (50,8 Prozent) und 1.091 Männer (49,2 Prozent). Darunter waren 197 Gremien, in denen die gleichberechtigte Teilhabe erreicht war. Dabei bleibt zu beachten, dass das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe auch dann verfehlt wird, wenn mehr Frauen als Männer in einem Gremium vertreten sind. In den 125 Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern wurden 250 Mitglieder bestimmt. Hier waren 126 Frauen (50,4 Prozent) und 124 Männer (49,6 Prozent) vertreten. In 74 dieser Gremien wurde die gleichberechtigte Teilhabe erreicht.

Tabelle 116 Übersicht zu allen Institutionen des Bundes

Art der Gremien	Anzahl	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat	Frauen	Männer
Gremien insgesamt	615	2.688	1.340	1.348
Mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	221	221	88	133
Mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	125	250	126	124
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	74	148	74	74
Mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern	269	2.217	1.126	1.091
Darunter Gremien, bei denen die Geschlechterparität erreicht war	197	1.412	718	694

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 117 Übersicht zu den einzelnen Institutionen des Bundes

Institution	Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BKAmt	2	0	0	2
AA	25	6	7	12
BMAS	11	0	1	10
BMBF	134	74	33	27
BMEL	17	1	4	12
BMF	28	5	9	14
BMFSFJ	28	2	1	25
BMG	57	26	9	22
BMI	37	7	2	28

Institution	Gremien insgesamt	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied	Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern	Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern
BMJ	17	9	0	8
BMUV	13	2	0	11
BMVg	9	1	1	7
BMDV	30	7	10	13
BMWK	59	13	14	32
BMZ	9	3	3	3
BKM	131	64	31	36
BMWSB	8	1	0	7
insgesamt	615	221	125	269

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

BMZ hat über alle Gremien hinweg Parität erreicht. AA, BMAS, BMBF, BMF, BMG, BMJ, BMVg, BKM und BMWSB sind auf einem guten Weg in der Gesamtschau. BKAm, BMFSFJ, BMDV und BMUV haben einen deutlichen Überhang bei Frauen, während BMI und BMWK einen deutlichen Überhang bei Männern aufweisen.

Tabelle 118 Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Institutionen des Bundes

Institution	Gremien mit 1 vom Bund bestimmten Mitglied		Gremien mit 2 vom Bund bestimmten Mitgliedern		Gremien mit 3 oder mehr vom Bund bestimmten Mitgliedern		Frauen insgesamt	Männer insgesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
BKAm	0	0	0	0	14	8	14	8
AA	3	3	8	6	34	35	45	44
BMAS	0	0	2	0	40	40	42	40
BMBF	26	48	32	34	71	60	129	142
BMEL	0	1	4	4	82	91	86	96
BMF	1	4	9	9	40	39	50	52
BMFSFJ	1	1	1	1	157	112	159	114
BMG	14	12	14	4	161	158	189	174
BMI	2	5	0	4	94	128	96	137
BMJ	3	6	0	0	27	25	30	31
BMUV	1	1	0	0	45	38	46	39
BMVg	0	1	2	0	17	15	19	16
BMDV	5	2	10	10	46	42	61	54
BMWK	5	8	9	19	154	172	168	199
BMZ	3	0	1	5	16	15	20	20
BKM	23	41	34	28	92	78	149	147

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		
BMWSB	1	0	0	0	36	35	37	35
insgesamt	88	133	126	124	1.126	1.091	1.340	1.348

Tabelle 118 zeigt zudem 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 367 Mitgliedern, BMG mit 363 Mitgliedern, BKM mit 296 Mitgliedern, BMFSFJ mit 273 Mitgliedern und BMBF mit 271 Mitgliedern.

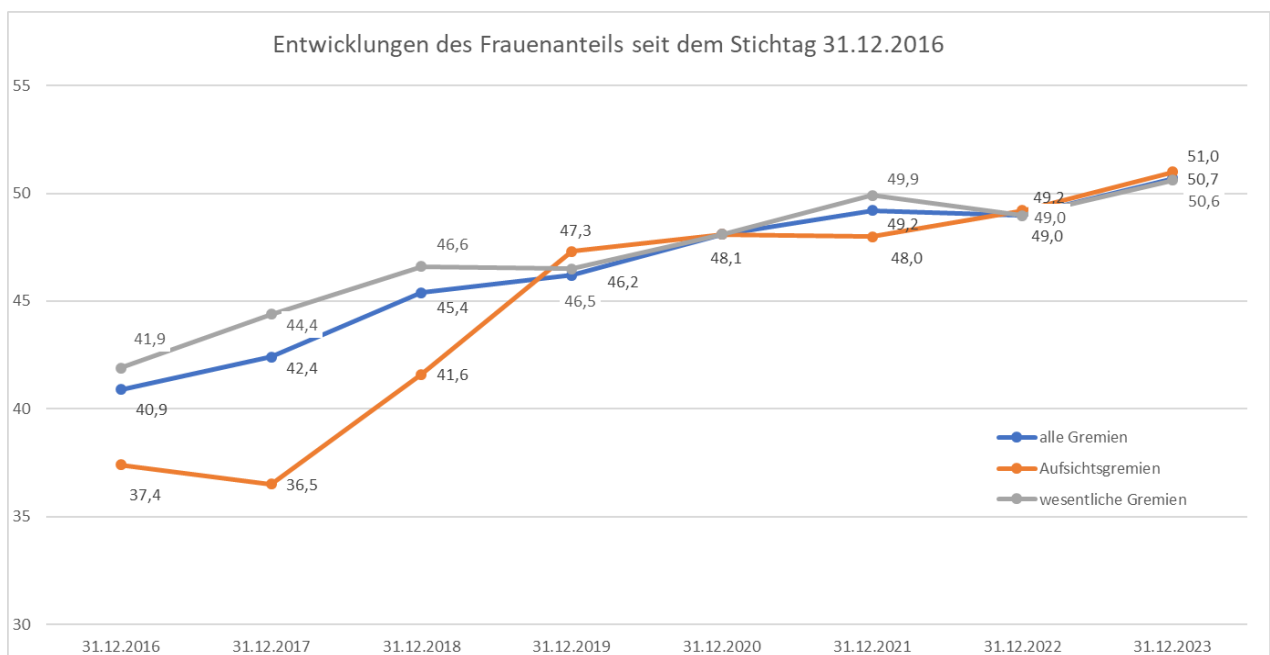
VI. Darstellung der Entwicklung seit dem Erhebungsstichtag 31.12.2016

Gremienbesetzungen des Bundes nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) - 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	Stichtag 31.12.2022	Stichtag 31.12.2023
Aufsichtsgremien insgesamt	329	329	338	345	368	384	395	398
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	100	98	104	103	104	215	229	229
Mandate Bund in diesen Gremien	505	498	524	533	555	771	860	863
davon Frauen	189	182	218	252	267	370	423	440
Frauen in Prozent	37,4	36,5	41,6	47,3	48,1	48,0	49,2	51
davon Männer	316	316	306	281	288	401	437	423
Männer in Prozent	62,6	63,5	58,4	52,7	51,9	52,0	50,8	49
Wesentliche Gremien insgesamt	191	191	202	206	205	206	215	217
davon Gremien, deren Besetzung unter die Vorgabe des BGremBG fielen	134	126	135	138	140	155	161	165
Mandate Bund in diesen Gremien	1.627	1.458	1.608	1.470	1.524	1.486	1.560	1.604
davon Frauen	682	647	750	679	733	741	764	812
Frauen in Prozent	41,9	44,4	46,6	46,2	48,1	49,9	49	50,6
davon Männer	945	811	858	791	791	745	796	792
Männer in Prozent	58,1	55,6	53,4	53,8	51,9	50,1	51	49,4
Alle Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien	520	520	540	551	573	590	610	615

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

	Stichtag 31.12.2016	Stichtag 31.12.2017	Stichtag 31.12.2018	Stichtag 31.12.2019	Stichtag 31.12.2020	Stichtag 31.12.2021	Stichtag 31.12.2022	Stichtag 31.12.2023
mit Vorgaben nach dem BGremBG	234	224	239	241	244	370	390	394
Mandate Bund in diesen Gremien	2.132	1.956	2.132	2.003	2.079	2.257	2.420	2.467
davon Frauen	871	829	968	931	1.000	1.111	1.187	1.252
Frauen in Prozent	40,9	42,4	45,4	46,5	48,1	49,2	49	50,7
davon Männer	1.261	1.127	1.164	1.072	1.079	1.146	1.233	1.215
Männer in Prozent	59,1	57,6	54,6	53,5	51,9	50,8	51	49,3

Abbildung 117 Entwicklung des Frauenanteils seit dem Stichtag 31. Dezember 2016

Die Übersichten zeigen, dass die Einführung der Vorgaben im BGremBG den Frauenanteil an den Mitgliedern, die der Bund bestimmt, deutlich gesteigert hat.

In den Aufsichtsgremien betrug der Prozentanteil zum 31. Dezember 2016 37,4 Prozent. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 erhöhte er sich signifikant auf 51 Prozent. Bei den wesentlichen Gremien stieg der Frauenanteil von 41,9 Prozent Ende 2016 auf 50,6 Prozent zum Stichtag 31. Dezember 2023. Über alle Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien, für die die Vorgaben des BGremBG gelten, hinweg, steigerte sich der Frauenanteil seit der ersten Erhebung zum 31. Dezember 2016 von 40,9 Prozent auf 50,7 Prozent zum Erhebungsstichtag 31. Dezember 2023.

Mit der Ausweitung der Vorgaben auf Gremien mit nur zwei Mitgliedern, die der Bund bestimmt, hat sich die Anzahl der zu betrachtenden Gremien und auch die Zahl der Mandate beträchtlich erhöht. Das ist im Hinblick auf das Ziel der Schaffung von Parität bei den Mitgliedern des Bundes in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien von Bedeutung. Je mehr Gremien und Mandate in den Blick genommen werden, desto mehr Chancen bieten sich Frauen. Außerdem werden Transparenz und Verbindlichkeit durch die Ausweitung gestärkt.

VII. Bezug der Vorgabe des BGremBG zur Mindestquote in Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen

Bei den 55 unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes sind die Geschäftsführungspositionen mit einem Anteil von 31,9 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 29,2 Prozent) durch Frauen besetzt. Bei den Überwachungs-gremien liegt der Anteil von Frauen bei 45,8 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 44,8 Prozent).

Zum 31. Dezember 2023 entsprach der Frauenanteil an allen vom Bund besetzten Mandaten in den Überwachungsgremien seiner unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen 51,3 Prozent²⁹.

Auch die vom Bund bestimmten Mitglieder in den Aufsichtsorganen der Bundesunternehmen sind in der Auflistung der Besetzungen von Aufsichtsgremien enthalten. In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. (§ 4 Absatz 1 Satz 1 BGremBG). Nach einer Abfrage zum 31. August 2024 beträgt der Anteil von Frauen bei den vom Bund zu bestimmenden Gremienmitgliedern, wo mindestens zwei Mandate vom Bund bestimmt sind, 51,5 Prozent (Vergleichszahl im Vorjahr: 49,6%) und erreicht damit weiterhin die Geschlechterparität³⁰.

Zu weiteren Ausführungen hinsichtlich der Besetzung von Organen in Bundesunternehmen wird auf Teil C der Neunten Jährlichen Information verwiesen.

VIII. Methodik

Das BGremBG aus 2015 war stufenweise in Kraft getreten. Die Neuregelungen aus dem novellierten BGremBG galten hingegen unverzüglich ab Inkrafttreten des Gesetzes am 12. August 2021 und lösten 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 2023. 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 2023):

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 2024 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.

²⁹ Daten nach Beteiligungsbericht 2024 des Bundes, S. 22, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/beteiligungsbericht-des-bundes-2024.html

³⁰ Daten nach Beteiligungsbericht 2024 des Bundes, S. 21

Anhang 1: Übersicht der Gremien nach Institutionen und Anzahl Mitglieder, die der Bund bestimmt hat (Frauen, Männer, gesamt), Stand 31.12.2023

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Auswärtiges Amt			
Aufsichtsgremien			
Stiftungsrat Zentrum für Osteuropa- und internationale Studien (ZOIS)	1	1	2
Mitgliederversammlung European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management e.V.	-	1	1
Board of Governors Anna Lindh Stiftung	1	-	1
Aufsichtsrat Instrument in Support of Trade Exchanges (INSTEX)	-	1	1
Stiftungsrat Internationale Akademie Nürnberger Prinzipien	1	-	1
Stiftungsrat Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB)	6	6	12
Verwaltungsrat Deutsch-Tschechischer Zukunftsfonds	2	2	4
Beirat Deutsch-Tschechisches Gesprächsforum	8	7	15
Aufsichtsrat Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF)	3	1	4
Stiftungsrat EU-Lateinamerika-Karibik Stiftung (EU-LAK-Stiftung)	1	-	1
Kuratorium Stiftung PATRIP (Pakistan Afghanistan Tajikistan Regional Integration Programme)	-	3	3
Zentraldirektion Deutsches Archäologisches Institut (DAI)	2	-	2
Board Fulbright Kommission	2	-	2
Stiftungsrat Alexander von Humboldt-Stiftung	2	-	2
Kuratorium Villa Aurora & Thomas Mann House e.V.	1	1	2
Mitgliederversammlung Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (ifa)	1	3	4
Präsidium Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (ifa)	-	2	2
Kuratorium Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	4	2	6
wesentliche Gremien			
Kuratorium Deutsch-Israelisches Zukunftsforum (DIZF)	4	2	6
Vorstand Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	1	2	3
Rat Stiftung für Deutsch-Polnische Zusammenarbeit	2	3	5
Akademiebeirat Tarabya	2	2	4
Vorstand Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	1	2	3
Präsidium Goethe-Institut e.V.	-	2	2
Mitgliederversammlung Goethe-Institut e.V.	-	1	1
Bundesministerium für Arbeit und Soziales			
Aufsichtsgremien			

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Vertreterversammlung der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	5	10
Vorstand der Unfallversicherung Bund und Bahn	5	4	9
Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	1	2	3
wesentliche Gremien			
DASA-Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	6	6	12
Kuratorium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	2	1	3
Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)	1	2	3
Sozialbeirat nach § 156 SGB VI	2	1	3
Verbandsausschuss des Deutschen Sozialrechtsverbandes e.V.	5	7	12
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	7	7	14
Rat der Arbeitswelt	6	5	11
Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	2	-	2
Bundesministerium für Bildung und Forschung			
Aufsichtsgremien¹⁾			
Berlin Institute of Health @ Charité (BIH), Verwaltungsrat	3	-	3
Bildung und Begabung, Kuratorium	1	-	1
Charité - Universitätsmedizin Berlin, Aufsichtsrat	1	-	1
Deutsche Stiftung Friedensforschung (DSF), Stiftungsrat	2	2	4
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Aufsichtsrat	-	1	1
Deutsch-Israelische Stiftung für Forschung und Entwicklung (GIF), Kuratorium	3	2	5
Deutsch-Polnische Wissenschaftsstiftung (DPWS), Kuratorium	2	1	3
Europäische Konferenz für Molekularbiologie (EMBC)	1	1	2
Europäische Organisation für Astronomische Forschung in der Südlichen Hemisphäre (ESO), Rat (Council)	-	2	2
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN), Rat (Council)	-	2	2
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF), Rat (Council)	1	1	2
Europäisches Hochschulinstitut (EHI), High Council	-	1	1
Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium (EMBL), Rat	1	1	2
Futurium gGmbH, Aufsichtsrat	2	2	4
Stiftung Kinder forschen, Stiftungsrat	2	-	2
Institut Laue-Langevin (ILL), Steering Committee	1	-	1
Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS,) Mitgliederversammlung	-	1	1
International Human Frontier Science Program Organization (HFSP), Board of Trustees	1	1	2

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Max Weber Stiftung - Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS), Stiftungsrat	1	1	2
Max-Planck-Institut für Meteorologie in Hamburg (MPI HH), Kuratorium	-	1	1
Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) e. V., Kuratorium	1	2	3
SPRIND GmbH, Aufsichtsrat	4	4	8
Steuerungsgruppe "Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich" nach Art. 91b Abs. 2 GG	3	1	4
Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Bund-Länder-Gremium	1	1	2
Stiftung Jugend forscht e. V., Kuratorium	1	-	1
Stiftungsfonds Martin-Buber-Gesellschaft (MBSF), Kuratorium	3	4	7
Studienstiftung des Deutschen Volkes, Kuratorium	-	1	1
TWINCORE, Zentrum für Experimentelle und Klinische Infektionsforschung GmbH, Aufsichtsrat	1	-	1
Weizenbaum-Institut e. V., Kuratorium	1	1	2
Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Kuratorium (des Forschungsverbundes)	1	1	2
Wissenschaftsstiftung Ernst Reuter, Stiftungsrat	1	-	1
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung (AWI), Kuratorium	2	1	3
Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Stiftungsrat	1	2	3
Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ), Kuratorium	1	1	2
Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e.V. (DZNE), Mitgliederversammlung	-	1	1
Forschungszentrum Jülich GmbH (FZJ), Aufsichtsrat	2	2	4
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel, Kuratorium	-	1	1
GSI-Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung, Aufsichtsrat	-	2	2
Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), Aufsichtsrat	-	1	1
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf e. V. (HZDR), Kuratorium	1	-	1
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), Aufsichtsrat	2	-	2
Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit gGmbH (CISPA), Aufsichtsrat	1	-	1
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH (UFZ), Aufsichtsrat	2	1	3
Helmholtz-Zentrum hereon GmbH (HZG), Aufsichtsrat	2	1	3
Helmholtz-Zentrum München - Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt (HMGU), Aufsichtsrat	2	-	2
Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungsZentrum (GFZ), Kuratorium	1	1	2
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Aufsichtsrat	-	1	1
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC), Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsches Bergbau-Museum Bochum, Kuratorium	1	-	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Deutsches Institut für Ernährungsforschung Rehbrücke (DfE), Kuratorium	1	1	2
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE), Stiftungsrat	1	1	2
Deutsches Museum von Meisterwerken der Naturwissenschaft und Technik (DM), Kuratorium	2	1	3
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung (DPZ), Aufsichtsrat	-	1	1
Deutsches Rheuma-Forschungszentrum Berlin (DRFZ), Stiftungsrat	-	1	1
Deutsches Schiffahrtsmuseum (DSM), Stiftungsrat	1	-	1
Dubnow-Institut (DI), Kuratorium	-	1	1
Ferdinand-Braun-Institut gGmbH, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (zFBH), Aufsichtsrat	-	1	1
FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur (FIZ-Ka), Aufsichtsrat	2	-	2
Forschungsverbund Berlin e. V. (FVB), Kuratorium	1	-	1
Geisteswissenschaftliche Zentren Berlin e. V. (GWZ), Kuratorium	1	-	1
Georg-Eckert-Institut - Leibniz-Institut für Internationale Schulbuchforschung (GEI), Kuratorium	1	1	2
Germanisches Nationalmuseum, Verwaltungsrat	1	-	1
Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK), Stiftungsrat	1	1	2
INM - Leibniz-Institut für Neue Materialien, Kuratorium	-	1	1
Innovations for High Performance Microelectronics / Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik (IHP), Aufsichtsrat	-	1	1
Institut für Deutsche Sprache (IDS), Stiftungsrat	-	1	1
Institut für Zeitgeschichte München-Berlin (IfZ), Stiftungsrat	2	1	3
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen, Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Alternsforschung - Fritz-Lipmann-Institut e. V. (FLI), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Analytische Wissenschaften - ISAS e. V., Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Astrophysik Potsdam (AIP), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Atmosphärenphysik e. V. an der Universität Rostock (IAP), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik an der Universität Kiel (IPN), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Europäische Geschichte (IEG), Verwaltungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e. V. (IFW), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europas (GZWO), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Immuntherapie (LIT), Stiftungsrat	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
DWI - Leibniz-Institut für Interaktive Materialien e. V., Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Katalyse e. V. (LIKAT Rostock), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Medienforschung - Hans-Bredow-Institut (HBI)	-	1	1
Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie - Hans-Knöll-Institut (HKI), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Neurobiologie (LIN), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung e. V. (IOM), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde (IOW), Kuratorium	1	1	2
Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie (IPB), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK), Stiftungsrat	1	1	2
Leibniz-Institut für Photonische Technologien e. V. (IPHT), Kuratorium	1	-	1
Leibniz-Institut für Plasmaforschung und Technologie e. V. (INP), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e. V. (IPF), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie - BIPS GmbH, Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Resilienzforschung (LIR) gGmbH	1	-	1
Leibniz-Institut für Sonnenphysik (KIS), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Troposphärenforschung e. V., Leipzig (TROPOS), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für umweltmedizinische Forschung (IUF), Aufsichtsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Werkstofforientierte Technologien (IWT), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Zentrum für Marine Tropenforschung (ZMT), Aufsichtsrat	1	-	1
Leibniz-Institut für Zeithistorische Forschung (ZZF), Kuratorium	1	-	1
Mathematisches Forschungsinstitut Oberwolfach gGmbH (MFO), Verwaltungsrat	-	1	1
Museum für Naturkunde - Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung (MfN), Stiftungsrat	1	-	1
Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e. V. (PIK), Kuratorium	-	1	1
Leibniz-Institut für Archäologie (LEIZA), Stiftungsrat	1	-	1
Schloss Dagstuhl – Leibniz-Zentrum für Informatik (LZI), Aufsichtsrat	-	1	1
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN), Verwaltungsrat	-	1	1
Technische Informationsbibliothek (TIB), Stiftungsrat	-	1	1
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Kuratorium	-	1	1
Zoologisches Forschungsmuseum Alexander Koenig, Leibniz-Institut für Biodiversität der Tiere (ZFMK), Stiftungsrat	-	1	1
Leibniz-Institut für Verbundwerkstoffe GmbH (IVW), Aufsichtsrat	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
wesentliche Gremien			
Beirat Deutschlandstipendium	1	2	3
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss	3	2	5
Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG), Hauptausschuss	4	4	8
Deutscher Ethikrat	7	6	13
Deutsches Studentenwerk e. V. (DSW), Kuratorium	1	-	1
EUREKA High-Level Group (HLG)	1	-	1
Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)	1	1	2
Europäischer Ausschuss für den Raum für Forschung und Innovation (ERAC)	-	2	2
European Strategy Forum for Research Infrastructures (ESFRI)	-	2	2
Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI)	3	3	6
Governing Board Fusion for Energy (F4E)	-	2	2
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Kommission der Finanzmittelgeber	1	1	2
Kuratorium der PRIMA-Stiftung	-	1	1
Leibniz-Gemeinschaft (WGL), Senat	1	1	2
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP), Kuratorium	-	1	1
Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII)	2	-	2
Senat der Fraunhofer-Gesellschaft München (FhG)	1	3	4
Senat der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF)	1	2	3
Senat der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (MPG)	1	1	2
Unabhängige Expertenkommission Fracking (ExKom)	2	2	4
VolkswagenStiftung (VWS), Kuratorium	4	3	7
Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)	5	4	9
Wissenschaftsrat, Verwaltungskommission	4	2	6
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft			
Aufsichtsgremien			
Stiftungsrat Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	1	1	2
Stiftungsrat Leibniz-Institut für Lebensmittel-Systembiologie an der Technischen Universität München (bisher: Deutsche Forschungsanstalt für Lebensmittelchemie)	1	1	2
Kuratorium Forschungsinstitut für Nutztierbiologie (FBN)	1	1	2
Mitgliederversammlung Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe e.V. (FNR)	3	4	7
Verwaltungsrat Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE)	-	1	1
Verwaltungsrat Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)	3	10	13

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Aufsichtsrat Deutsches Biomasseforschungszentrum gGmbH (DBFZ)	3	2	5
Verwaltungsrat Landwirtschaftliche Rentenbank	3	2	5
wesentliche Gremien²⁾			
Sachverständigenrat "Ländliche Entwicklung" (SRLE)	8	4	12
Wissenschaftlicher Beirat für Waldpolitik	6	9	15
Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL	9	8	17
Wissenschaftlicher Beirat für Düngungsfragen	3	7	10
Wissenschaftlicher Beirat für Biodiversität und Genetische Ressourcen	6	6	12
Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission	17	15	32
Tierschutzkommission	6	6	12
Verwaltungsrat der Europäischen Fischereiaufsichtsagentur (EFCA)	1	1	2
Zukunftskommission Landwirtschaft	15	18	33
Bundesministerium der Finanzen			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei Gruppe GmbH	4	2	6
Aufsichtsrat der Bundesdruckerei GmbH	4	2	6
Aufsichtsrat der Commerzbank AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG)	2	2	4
Aufsichtsrat der EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH (EWN); zuvor Energiewerke Nord GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der KfW Capital GmbH & Co KG	2	-	2
Aufsichtsrat der KfW IPEX-Bank GmbH (IPEX)	-	2	2
Aufsichtsrat der Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV)	3	3	6
Aufsichtsrat der PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	2	2	4
Aufsichtsrat der Portigon AG	-	1	1
Aufsichtsrat der Uniper SE	1	1	2
Aufsichtsrat der VEBEG GmbH	3	3	6
Kuratorium der Produktinformationsstelle Altersvorsorge gGmbH	-	2	2
Kuratorium der Stiftung "Erinnerung, Verantwortung und Zukunft"	1	1	2
Stiftungsrat der Stiftung "Geld und Währung"	2	-	2
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)	4	5	9
Verwaltungsrat der Ersten Abwicklungsanstalt AöR	-	1	1

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank (EIB)	1	-	1
Verwaltungsrat der FMS Wertmanagement AöR (FMS-WM)	3	4	7
wesentliche Gremien			
Ausschuss für Finanzstabilität (AFS)	2	5	7
Beirat des Stabilitätsrates	1	1	2
Kunstbeirat	-	1	1
Kuratorium der Museumsstiftung Post und Telekommunikation	2	1	3
Leitungsausschuss der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung (FMSA)	-	1	1
Programmbeirat	1	1	2
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)	4	4	8
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnstPT)	2	2	4
Vorstand der Deutschen Bundesbank	2	1	3
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend			
Aufsichtsgremien			
Verwaltungsrat des Deutsch-Französischen Jugendwerks	3	1	4
Jugendrat des Deutsch-Polnischen Jugendwerks	5	4	9
Aufsichtsrat des Deutsch-Griechischen Jugendwerks	2	2	4
Steuerungsgruppe der Bundesstiftung Frühe Hilfen	3	3	6
Stiftungsrat Bundesstiftung Gleichstellung	8	2	10
wesentliche Gremien			
Kuratorium der Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch gGmbH	3	2	5
Ausschuss für Bundesjugendspiele	1	-	1
Prüfstelle für jugendgefährdende Medien bei der Bundeszentrale für Kinder- und Jugendmedienschutz	-	1	1
Kommission für Jugendmedienschutz (KJM) nach dem Jugendmedienschutz-Staatsvertrag der Länder	1	1	2
Jugendpolitischer Beirat des BMFSFJ	18	12	30
Bundesjugendkuratorium (§ 83 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VIII)	8	7	15
Mitgliederversammlung des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	1	2	3
Kuratorium des Deutschen Jugendinstituts (DJI)	1	2	3
Sachverständigenkommission für den 17. Kinder- und Jugendbericht (§ 84 Sozialgesetzbuch VIII)	6	7	13
Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs	4	2	6

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Betroffenenrat bei der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs	10	6	16
Sachverständigenkommission für den 9. Altersbericht der Bundesregierung	6	5	11
Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11	10	21
Beirat ESF-Plus-Programm "Stärkung der Teilhabe älterer Menschen - gegen Einsamkeit und Isolation (STäM)	7	7	14
Stiftungsrat der Conterganstiftung	1	2	3
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung	7	7	14
Kuratorium des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM Institut)	6	6	12
Beirat Hilfetelefon (Gewalt gegen Frauen)	13	2	15
Ausschuss für Mutterschutz	11	4	15
Sachverständigenkommission des Vierten Gleichstellungsberichtes	7	4	11
Mitgliederversammlung des Deutschen Zentrums für Altersfragen /DZA	3	4	7
Sachverständigenkommission für den 10. Familienbericht	4	3	7
Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (§ 30 AGG)	9	6	15
Bundesministerium für Gesundheit			
Aufsichtsgremien ³⁾			
DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.	-	1	1
EMA-Verwaltungsrat	-	1	1
Europäische Drogenbeobachtungsstelle - European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EBDD/EMCDDA)	-	1	1
Kuratorium der Deutschen Diabetes Forschungsgesellschaft e.V. Deutsches Diabetes-Zentrum (DDZ)	2	-	2
Kuratorium des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin BNITM	1	1	2
Kuratorium des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ)	-	1	1
Kuratorium des Forschungszentrums Borstel FZB	2	-	2
Kuratorium des Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie (HPI)	2	-	2
Stiftungsrat der Deutschen Zentralbibliothek für Medizin (ZB - MED) - Informationszentrum Lebenswissenschaften	-	1	1
Verwaltungsausschuss gematik GmbH	1	-	1
Verwaltungsrat des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC)	1	-	1
Verwaltungsrat des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID)	-	1	1
wesentliche Gremien			

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Ausschuss für Fragen in dezentralisierten Verfahren und Verfahren der gegenseitigen Anerkennung (Coordination Group for Mutual Recognition and Decentralised Procedures/Human-CMDh)	1	-	1
Beirat Unabhängige Patientenberatung Deutschland (UPD)	6	6	12
Beirat beim BfArM nach § 52b Abs. 3b AMG	8	11	19
Beirat des Zentrums für Krebsregisterdaten beim RKI (ZfKD)	15	14	29
Beirat zur Beratung zukunftsfähiger Strukturen im Öffentlichen Gesundheitsdienst in Umsetzung des Pakts für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (Beirat Pakt ÖGD)	9	7	16
Berufungsausschuss zur Überprüfung von Entscheidungen des Ständigen Ausschusses	1	-	1
Bundesfachbeirat der Deutschen Stiftung Organtransplantation (DSO)	-	1	1
Committee for Advanced Therapies bei der EMA (CAT)	-	1	1
Committee for Medicinal Products for Human Use (CHMP)	1	-	1
Committee for Orphan Medicinal Products (COMP)	1	-	1
Committee on Herbal Medicinal Products (HMPC) der EMA	1	-	1
Expertenbeirat pandemische Atemwegsinfektionen	7	7	14
Gendiagnostik-Kommission (GEKO)	10	9	19
Gesellschafterversammlung der gematik GmbH	-	1	1
Innovationsausschuss	1	1	2
Kommission Antiinfektiva, Resistenz und Therapie (Kommission ART)	8	9	17
Kommission Environmental Public Health und Umweltmedizin	9	8	17
Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO)	8	9	17
Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin (Kom rSF)	15	3	18
Lenkungsausschuss Deutsches Hämophileregister	3	5	8
Medical Device Coordination Group (MDCG)	-	1	1
Medicines Shortages Steering Group (MSSG) Executive Steering Group on Shortages and Safety of Medicinal Products	-	1	1
Nationale Kommission für die Polioradikation in Deutschland (Poliokommission)	5	6	11
Nationale Präventionskonferenz (NPK)	1	-	1
Nationale Verifizierungskommission Masern/Röteln (NAVKO)	3	3	6
Pharmacovigilance Risk Assessment Committee (PRAC)	1	1	2
Pädiatrischer Ausschuss der EMA (PDCO)	1	-	1
Regelungsausschuss für Blutprodukte	1	-	1
Regelungsausschuss für Gewebe und Zellen der EU	1	-	1
Regierungskommission Krankenhausversorgung	7	10	17
Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (SVR)	4	6	10
Schwimm- und Badebeckenwasserkommission	7	6	13

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Stiftungsrat der Cochrane Deutschland Stiftung (CDS)	2	-	2
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung Organspende (DSO)	1	1	2
Stiftungsrat der Stiftung Humanitäre Hilfe für durch Blutprodukte HIV-infizierte Personen	1	-	1
Ständige Impfkommision (STIKO)	7	10	17
Ständige Kommission Organtransplantation (StäKO) der Bundesärztekammer (BÄK)	2	-	2
Ständiger Ausschuss für Human- Arzneimittel der EU	-	1	1
Trinkwasserkommission	7	9	16
Vorstand des Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG)	1	-	1
Vorstand des Instituts für Qualitätssicherung und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG)	1	-	1
Wissenschaftlicher Ausschuss beim Zentrum für Krebsregisterdaten (ZfKD)	8	5	13
Wissenschaftlicher Beirat für Public Health Mikrobiologie	6	7	13
Wissenschaftlicher Beirat zur Weiterentwicklung des Risikostrukturausgleichs (RSA) beim Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS)	5	3	8
Zentrale Ethik-Kommission für Stammzellenforschung (ZES)	4	5	9
Bundesministerium des Innern und für Heimat			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der deutschen Sporthilfe	1	-	1
Aufsichtsrat der „Stiftung Nationale Anti-Doping Agentur“	1	-	1
Kuratorium der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung	7	4	11
Lenkungsausschuss für die einheitliche Behördennummer 115	-	3	3
Verwaltungsrat der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben	-	1	1
Aufsichtsrat der ALDB GmbH	-	1	1
Kuratorium der Akademie für Verfassungsschutz (ÖS)	1	3	4
Institutsverwaltungsrat des deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung	-	2	2
Lenkungsausschuss Internet Governance Forum Deutschland (IGF-D)	-	4	4
Kuratorium des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB)	9	9	18
Stiftungsrat der Stiftung für das sorbische Volk	-	2	2
Stiftungsrat der Stiftung für ehemalige politische Häftlinge	3	3	6
Kuratorium der Trainerakademie Köln e.V.	-	1	1
Verwaltungsrat Föderale IT-Kooperation	-	1	1
Aufsichtsrat der DigitalService GmbH des Bundes	4	4	8
Stiftungsrat der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt	2	1	3

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
wesentliche Gremien			
Wissenschaftlicher Beirat des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	3	3	6
Beirat für Forschungsmigration und Fachkräfteeinwanderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	2	3	5
Beirat der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung	5	5	10
Wissenschaftlicher Beirat der Bundeszentrale für politische Bildung	6	6	12
Wissenschaftlicher Beirat Bundesinstitut für Sportwissenschaft	3	8	11
Bundespersonalausschuss	2	1	3
Berufsbildungsausschuss beim Bundesverwaltungsamt	3	2	5
Statistischer Beirat beim Statistischen Bundesamt	2	11	13
Zentrale Arbeitsgruppe der einheitlichen Behördennummer 115	5	4	9
Ständiger Ausschuss für geografische Namen (BKG)	3	4	7
IT-Planungsrat	-	1	1
Beratungskreis des Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus	4	4	8
Unabhängige Kommission Antiziganismus	5	6	11
Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit	5	4	9
Kuratorium Sachverständigenrat für Integration und Migration	2	7	9
Digital-Gipfel der Bundesregierung BMI-Gipfel-Plattform 5 „Offene Verwaltung – Daten intelligent nutzen“	6	11	17
Digital-Gipfel der Bundesregierung: BMI-Gipfel-Plattform 5 „Transformation gestalten – Daten intelligent nutzen“ (Chef-Ebene)	7	10	17
Wissenschaftlicher Beirat am Zentrum für Analyse und Forschung	2	2	4
Deutsches Polizeisportkuratorium	1	2	3
Beirat Luftfahrerschule für den Polizeivollzugsdienst	-	3	3
Bundesministerium der Justiz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat juris GmbH	2	1	3
Aufsichtsrat Bundesanzeiger Verlag GmbH	1	-	1
Kuratorium der Stiftung Forum Recht	1	2	3
Kuratorium der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld	3	3	6
Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR)	4	4	8
Kuratorium der Deutschen Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V. (IRZ)	6	5	11
Stiftungsrat der Stiftung Europäische Rechtsakademie Trier	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Verwaltungsrat der Europäischen Patentorganisation	-	1	1
Verwaltungsrat des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	-	1	1
Verwaltungsrat des Internationalen Instituts zur Vereinheitlichung des Privatrechts (UNID-ROIT)	-	1	1
Verwaltungsrat Prüfungsamt für die notarielle Fachprüfung bei der Bundesnotarkammer	1	-	1
Verwaltungsrat der Stiftung Datenschutz	2	3	5
wesentliche Gremien			
Geschäftsführung juris GmbH	1	-	1
Haushaltsausschuss der Europäischen Patentorganisation (EPO)	-	1	1
Haushaltsausschuss des Amts der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO)	-	1	1
Kuratorium des RAL Deutschen Instituts für Gütesicherung und Kennzeichnung	3	3	6
Nationaler Normenkontrollrat (NKR)	6	4	10
Bundesministerium der Verteidigung			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat Bundeswehrfuhrpark Service GmbH (BwFPS GmbH)	2	2	4
Aufsichtsrat BWI GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH (FBGmbH)	3	2	5
Aufsichtsrat Gesellschaft zur Entsorgung chemischer Kampfstoffe und Rüstungsaltslasten mbH (GEKAmbH)	1	2	3
Aufsichtsrat Heeresinstandsetzungslogistik GmbH (HIL GmbH)	3	3	6
Aufsichtsrat Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM GmbH)	2	2	4
Aufsichtsrat HENSOLDT AG	2	-	2
Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH	3	1	4
wesentliche Gremien			
Stifterkreis Stiftung Münchner Sicherheitskonferenz	-	1	1
Bundesministerium für Digitales und Verkehr			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	3	2	5
Aufsichtsrat der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat der Flughafen Köln/Bonn GmbH (FKB)	1	2	3
Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG)	1	1	2

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Aufsichtsrat der Internationalen Mosel-Gesellschaft mbH, Trier Internationale Mosel Gesellschaft (IMG)	1	1	2
Aufsichtsrat der NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	3	2	5
Fluko Flughafenkoordination Deutschland GmbH (Fluko)	2	1	3
Aufsichtsrat Toll Collect GmbH	4	4	8
Aufsichtsrat der DB Energie GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der DB Fernverkehr AG	1	1	2
Aufsichtsrat der DB InfraGO AG	1	2	3
Aufsichtsrat der DB Engineering & Consulting GmbH	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Regio AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Schenker AG	1	2	3
Aufsichtsrat der DB Cargo AG	1	1	2
Aufsichtsrat der DB Station & Service AG	1	1	2
Aufsichtsrat der Deutschen Umschlaggesellschaft Schiene-Straße GmbH	1	-	1
Aufsichtsrat Deutsche Bahn AG	5	5	10
Aufsichtsrat DB Bahnbau Gruppe GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)	1	1	2
Aufsichtsrat der Autobahn GmbH des Bundes	3	3	6
Aufsichtsrat der DB broadBand GmbH	1	1	2
Aufsichtsrat der Mobilfunkinfrastrukturgesellschaft mbH (MIG)	3	2	5
wesentliche Gremien			
Berufsbildungsausschuss des BMDV	7	5	12
Beirat der Stiftung "Schifffahrtsstandort Deutschland"	1	-	1
Beirat des Vereins zur Förderung des Kurzstreckenseeverkehrs	1	-	1
Beirat des Deutschen Maritimen Zentrums e.V.	1	-	1
Beirat der Projektmanagementgesellschaft Stuttgart-Ulm GmbH	1	1	2
Grenzwertkommission (GWK)	1	-	1
Beirat für Radverkehr	10	9	19
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz			
Aufsichtsgremien			
Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V.	-	1	1
Aufsichtsrat des Instituts für qualifizierende Innovationsforschung & -beratung GmbH	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Aufsichtsrat der 50Hertz Transmission GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Condor Flugdienst GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der CureVac N.V.	1	-	1
Aufsichtsrat der Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)	3	3	6
Aufsichtsrat der DLR Joint Ventures GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der Eurogrid GmbH	-	1	1
Aufsichtsrat der SEEHG Securing Energy for Europe Holding GmbH	3	3	6
Aufsichtsrat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt	2	2	4
Aufsichtsrat des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim	1	-	1
Aufsichtsrat Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	1	2	3
Aufsichtsrat Deutsche Energy Terminal GmbH	1	2	3
Aufsichtsrat Germany Trade and Invest - Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing GmbH	1	3	4
Aufsichtsrat Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung Halle e.V.	-	2	2
Aufsichtsrat WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	2	3	5
Aufsichtsrat WIK-Consult GmbH	2	3	5
Aufsichtsrat Wismut GmbH	2	3	5
Beirat der DeepTech & Climate Fonds GmbH & Co. KG	2	1	3
Beirat des Erdölbevorratungsverbandes	1	1	2
Fachbeirat atmosfair gGmbH	2	-	2
Investorenbeirat High-Tech-Gründerfonds I, II, III und IV.	1	1	2
Kuratorium des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn	1	2	3
Kuratorium des Leibniz Instituts für Finanzmarktforschung SAFE e.V.	1	1	2
Kuratorium des Leibniz-Instituts für Angewandte Geophysik	-	2	2
Kuratorium Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	-	3	3
Kuratorium Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V., Tübingen	1	-	1
Kuratorium RAG-Stiftung	-	2	2
Kuratorium Stiftung "Fonds zur Finanzierung der kerntechnischen Entsorgung"	2	7	9
Präsidialausschuss Finanzausschuss Deutsches Institut für Normung e.V.	1	-	1
Präsidium Deutsches Institut für Normung e.V.	2	1	3
Senat des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR)	3	3	6
Stiftungsrat - ZBW Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft	-	2	2
Stiftungsrat Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel	-	2	2
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der European Transonic Windtunnel GmbH (ETW)	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Supervisory Board (Aufsichtsrat) der Stiftung Dt./Niederländischer Windkanäle (DNW)	-	2	2
Verwaltungsrat Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.	1	1	2
Verwaltungsrat ifo - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V., München	1	1	2
Verwaltungsrat Mikromezzaninfonds	2	2	4
Verwaltungsrat RKW Kompetenzzentrum	1	-	1
Verwaltungsrat RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung e.V.	-	1	1
Vorstand "Stiftung Zukunft des Kohlenstoffmarktes"	1	1	2
wesentliche Gremien			
Akkreditierungsbeirat beim BMWK	6	7	13
Beirat "Junge Digitale Wirtschaft" beim BMWK	16	11	27
Beirat der Klimaschutz-Unternehmen e.V.	1	1	2
Beirat für Fragen des gewerblichen Mittelstandes und der Freien Berufe beim BMWK	11	18	29
Beirat für Fragen des Tourismus beim BMWK	15	14	29
Bundesfachplanungsbeirat bei der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und	6	7	13
Expertenkommission zum Monitoring-Prozess "Energie der Zukunft"	2	2	4
Expertenrat für Klimafragen	2	3	5
Jury für die Vergabe des Deutschen Rohstoffeffizienz-Preises	4	10	14
Kuratorium der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	7	7	14
Kuratorium der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung	11	8	19
Kuratorium der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	14	13	27
Mittelstandsrat bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau	3	3	6
Monopolkommission	3	2	5
Nationaler Wasserstoffrat	13	14	27
Regelermittlungsausschuss bei der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt	9	8	17
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung	3	2	5
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit gGmbH	2	3	5
Aufsichtsrat der Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH	4	4	8
Aufsichtsrat der BGZ Gesellschaft für Zwischenlagerung mbH	2	2	4
Aufsichtsrat der Zukunft-Umwelt-Gesellschaft gGmbH	3	3	6
Kuratorium der Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Verwaltungsrat der Stiftung Warentest	5	2	7
wesentliche Gremien			
Sachverständigenrat für Umweltfragen	4	3	7
Kuratorium der Deutschen Bundesstiftung Umwelt	8	6	14
Wissenschaftlicher Beirat Globale Umweltveränderungen	5	4	9
Koordinierungsgremium des Bundesnetzwerkes Verbraucherforschung	4	4	8
Kuratorium der Stiftung Warentest	3	3	6
Kuratorium der Deutschen Stiftung Verbraucherschutz	1	-	1
Sachverständigenrat für Verbraucherfragen	5	4	9
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung			
Aufsichtsgremien			
Aufsichtsrat der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	5	4	9
Kuratorium German Institute of Development and Sustainability (IDOS) gGmbH	5	5	10
Aufsichtsrat der Engagement Global (EG) gGmbH	1	1	2
Kuratorium der Afghan Credit Guarantee Foundation (ACGF)	-	2	2
Kuratorium des Blue Action Fund (BAF)	1	-	1
Kuratorium des Internationalen Naturerbe Fonds - Legacy Landscapes Fund (LLF)	1	-	1
Kuratorium der G5-Sahel-Fazilität	-	2	2
Kuratorium der Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima	1	-	1
wesentliche Gremien			
Beirat; Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) gGmbH	4	5	9
Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien			
Aufsichtsgremien			
Adalbert Stifter Verein e. V.; Mitgliederversammlung	-	1	1
Alliiertenmuseum; Mitgliederversammlung	1	1	2
Annette von Droste zu Hülshoff-Stiftung	1	-	1
Arsenal - Institut für Film und Videokunst e. V.; Aufsichtsrat	1	-	1
Barenboim-Said Akademie gGmbH; Aufsichtsrat	3	1	4
Bauhaus-Archiv e. V.; Verwaltungsausschuss	-	1	1
Bayreuther Festspiele GmbH; Verwaltungsrat	-	2	2
Beethoven-Stiftung für Kunst und Kultur der Bundesstadt Bonn; Kuratorium	2	-	2

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Kuratorium	1	1	2
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Kuratorium	1	-	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Kuratorium	-	1	1
Bundesstiftung Baukultur; Stiftungsrat	2	1	3
Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur; Stiftungsrat	4	2	6
DEFA-Stiftung; Stiftungsrat	1	-	1
Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung; Kuratorium	2	-	2
Deutsche Nationalbibliothek; Verwaltungsrat	2	1	3
Deutsche Welle; Rundfunkrat	3	-	3
Deutsche Welle; Verwaltungsrat	-	1	1
Deutscher Musikrat gGmbH; Aufsichtsrat	1	1	2
Deutsches Filminstitut und Filmmuseum e. V.; Verwaltungsrat	1	-	1
Deutsches Kulturforum östliches Europa e. V.; Kuratorium	-	2	2
Deutsches Studienzentrum in Venedig; Kuratorium	1	1	2
Deutsches Zentrum Kulturgutverluste (DZK); Stiftungsrat	2	2	4
Deutschlandradio; Hörfunkrat	1	1	2
Deutschlandradio; Verwaltungsrat	1	-	1
Deutsch-Russisches Museum Karlshorst; Mitgliederversammlung	3	-	3
Erinnerung für die Zukunft - Trägerverein des Hauses der Wannsee-Konferenz e. V.; Mitgliederversammlung	1	-	1
Filmförderungsanstalt; Verwaltungsrat	1	1	2
Franckesche Stiftungen Halle; Kuratorium	-	1	1
Freies Deutsches Hochstift / Frankfurter Goethe-Museum; Verwaltungsausschuss	1	-	1
Freiwillige Selbstkontrolle der Filmwirtschaft GmbH; Grundsatzkommission	-	1	1
Friedrich-Wilhelm-Murnau-Stiftung; Kuratorium	1	-	1
Friesenstiftung des Landes SH; Stiftungsrat	-	1	1
German Films Service + Marketing GmbH; Aufsichtsrat	-	1	1
Hans-Bredow-Institut für Medienforschung; Kuratorium	-	1	1
Herder-Institut e. V.; Kuratorium	-	1	1
Humboldt Forum Service GmbH; Aufsichtsrat	-	1	1
Initiative Musik gGmbH; Aufsichtsrat	2	1	3
Institut für deutsche Kultur und Geschichte Südosteuropas e. V.; Kuratorium	-	2	2
Institut für Kultur und Geschichte der Deutschen in Nordosteuropa e. V.; Kuratorium	-	2	2
Kulturhauptstadt Europas Chemnitz 2025 GmbH; Aufsichtsrat	-	1	1
Kulturstiftung der Länder; Stiftungsrat	1	-	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Kulturstiftung des Bundes; Stiftungsrat	2	1	3
Kulturstiftung Dessau-Wörlitz; Kuratorium	-	1	1
Kulturstiftung Hansestadt Lübeck; Stiftungsrat	1	-	1
Kulturstiftung Westpreußen; Stiftungsrat	-	1	1
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Aufsichtsrat	2	2	4
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Kuratorium	3	2	5
Kurt Wolff Stiftung; Kuratorium	1	-	1
Mitteldeutsche Barockmusik e. V.	-	1	1
Museumsverein für russlanddeutsche Kultur und Volkskunde e. V.; Vorstand	-	1	1
Ostpreußische Kulturstiftung; Stiftungsrat	-	1	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Kuratorium	1	1	2
Richard-Wagner-Stiftung Bayreuth; Stiftungsrat	1	-	1
Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Kuratorium	2	1	3
Siebenbürgisches Museum Gundelsheim e. V.; Mitgliederversammlung	-	1	1
Stiftung Archiv der Parteien und Massenorganisationen der DDR; Kuratorium	1	3	4
Stiftung Bach-Archiv Leipzig; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Bauhaus Dessau; Stiftungsrat	-	2	2
Stiftung Bayerische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Dachau und Flossenbürg); Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Berliner Mauer (Gedenkstätte Berliner Mauer und Erinnerungsstätte Notaufnahmela- ger Marienfelde); Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Berliner Philharmoniker; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätten Brandenburg, Ravensburg, Ravensbrück Sachsenhausen, Leistikowstraße, Lieberose/Jamlitz, Belower Wald); Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Kuratorium	2	-	2
Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas; Kuratorium	2	-	2
Stiftung Deutsche Kinemathek, Berlin; Stiftungsrat	3	3	6
Stiftung Deutsches Historisches Museum; Kuratorium	2	3	5
Stiftung Deutsches Hygiene-Museum; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Deutsches Meeresmuseum; Verwaltungsrat	-	1	1
Stiftung Donauschwäbisches Zentralmuseum Ulm; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung; Stiftungsrat	1	2	3
Stiftung Fürst-Pückler-Park Bad Muskau; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und Schloß Branitz; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen; Stiftungsrat	1	-	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Stiftung Gedenkstätte Buchenwald und Mittelbau-Dora; Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Gedenkstätte Deutscher Widerstand; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Genshagen; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Hamburger Gedenkstätten und Lernorte (KZ-Gedenkstätte Neuengamme); Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland; Kuratorium	4	4	8
Stiftung Humboldt Forum im Berliner Schloss; Stiftungsrat	2	1	3
Stiftung Jüdisches Museum Berlin; Stiftungsrat	4	3	7
Stiftung Kleist-Museum; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Kunstforum Ostdeutsche Galerie; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Luther-Gedenkstätten in Sachsen-Anhalt; Kuratorium	-	1	1
Stiftung Martin-Opitz-Bibliothek; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung niedersächsische Gedenkstätten (KZ-Gedenkstätte Bergen-Belsen); Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Orte der deutschen Demokratiegeschichte; Stiftungsrat	2	2	4
Stiftung Pommersches Landesmuseum; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Preußische Schlösser und Gärten in Berlin und Brandenburg; Stiftungsrat	1	2	3
Stiftung Preußischer Kulturbesitz; Stiftungsrat	1	1	2
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Kuratorium	1	1	2
Stiftung Sächsische Gedenkstätten; Stiftungsrat	1	-	1
Stiftung Schlesisches Museum zu Görlitz; Stiftungsrat	-	1	1
Stiftung Topographie des Terrors; Stiftungsrat	1	1	2
Transit Film GmbH, München; Aufsichtsrat	2	1	3
Villa Aurora & Thomas Mann House e. V.; Kuratorium	2	-	2
Vision Kino; Aufsichtsrat	-	1	1
Wartburg-Stiftung Eisenach; Stiftungsrat	-	1	1
ZDF; Fernsehrat	1	1	2
Deutsche Schillergesellschaft e. V. / Deutsches Literaturarchiv Schillernationalmuseum; Kuratorium	1	1	2
Klassik Stiftung Weimar; Stiftungsrat	2	-	2
Stiftung Lesen; Stiftungsversammlung	1	-	1
wesentliche Gremien			
Bayreuther Festspiele GmbH; Gesellschafterversammlung	-	1	1
BKM-Verleiherpreis; Jury	3	3	6
BKM-Verleihförderung; Jury	3	3	6
Bundeskanzler-Helmut-Kohl-Stiftung; Vorstand	-	1	1

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Bundeskanzler-Helmut-Schmidt-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Bundeskanzler-Willy-Brandt-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Deutsche Digitale Bibliothek; Kuratorium	1	3	4
Deutscher Buchhandlungspreis; Jury	4	3	7
Deutscher Drehbuchpreis; Jury	3	3	6
Deutscher Kurzfilmpreis I, Spielfilm; Jury	3	2	5
Deutscher Kurzfilmpreis II, Animationsfilm, Experimentalfilm, Dokumentarfilm, Sonderpreis; Jury	3	2	5
Deutscher Verlagspreis; Jury	3	4	7
Filmförderungsanstalt; Präsidium	-	1	1
Förderprogramm zum Schutz und zur strukturellen Stärkung journalistischer Arbeit; Jury	4	3	7
Initiative "Der besondere Kinderfilm"; Jury	-	1	1
Kinderfilmförderung; Jury	1	3	4
Kinoprogrammpreis; Jury	4	3	7
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH (KBB); Gesellschafterversammlung	1	-	1
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH; Gesellschafterversammlung	1	-	1
Otto-von-Bismarck-Stiftung; Vorstand	-	1	1
Produktions- und Drehbuchförderung: Spielfilm; Jury	2	3	5
Produktions- und Stoffentwicklungsförderung: Dokumentarfilm; Jury	3	2	5
Produktionsförderung: Kurzfilm; Jury	3	3	6
Rundfunk Orchester und Chöre gGmbH Berlin; Gesellschafterversammlung	-	1	1
Stiftung Bundeskanzler-Adenauer-Haus; Vorstand	-	1	1
Stiftung Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus; Vorstand	-	1	1
Stiftung Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte; Vorstand	-	1	1
Transit Film GmbH, München; Gesellschafterversammlung	-	1	1
Bundeskanzleramt			
wesentliche Gremien			
Rat für Nachhaltige Entwicklung	9	6	15
Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik	5	2	7
Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauentwicklung			
Aufsichtsgremien			

Institution Art der Gremien	Mitglieder, die der Bund bestimmt hat		
	Frauen	Männer	Insgesamt
Verwaltungsrat des Deutschen Instituts für Bautechnik	0	3	3
Stiftungsrat der Bundesstiftung Bauakademie	2	1	3
Stiftungsrat der Bundesstiftung Baukultur	2	1	3
wesentliche Gremien			
Beirat für Raumentwicklung	11	13	24
Sachverständigenkreis Kunst am Bau	3	3	6
Expertenkreis Forschungsförderung des Innovationsprogramms Zukunft Bau (BBR)	16	12	28
Kuratorium Zentrum Weiße Stadt Tel Aviv	2	2	4
Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e.V.	1	0	1

Gremien ohne Besetzung (diese Gremien können nicht mit in die Berechnungen einfließen):

- ¹⁾ Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI), Aufsichtsrat
Deutsches Museum von Meisterwerken der Naturwissenschaft und Technik (DM), Verwaltungsrat
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e. V. (GESIS), Kuratorium
- ²⁾ Wissenschaftlicher Beirat zum Nationalen Aktionsplan Pflanzenschutz (NAP)
- ³⁾ Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)

Erläuterungen zur Übersicht der Gremienbesetzungen aller Institutionen:

Zum Stichtag wurden auch Mitglieder mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag, die vom Bund bestimmt wurden, erhoben. Im Erfassungsprogramm wurde abgefragt, ob es zahlenmäßig Unterschiede gab zwischen der Gesamtzahl der mit Frauen und Männern besetzten Sitze und der Anzahl der Sitze, die vom Bund bestimmt werden können. Darunter können nicht besetzte Sitze oder Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne fallen. Dieses Erhebungsverfahren sichert Datenschutzbelange und Diskriminierungsfreiheit.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

F) Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung

Am 12. August 2021 ist das FöPoG II in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet unter anderem Änderungen im Dritten und Vierten Sozialgesetzbuch (SGB III und SGB IV), die eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Leitungsorganen der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger vorsehen.

Es gilt, dass bei mehrköpfigen hauptamtlichen Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen, Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, im Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit mindestens ein Mitglied eine Frau und mindestens ein Mitglied ein Mann sein muss.

Einzelheiten sind in § 381 Abs. 2 S. 2 SGB III, § 35 a Absatz 4 Satz 2 SGB IV, § 36 Absatz 4 Satz 2 SGB IV, § 133 SGB IV und Art. 26 FöPoG II geregelt.

Mit diesem Bericht werden zum Stichtag 30. Juni 2024 Ergebnisse für die landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger vorgelegt. Anhand der Zahlen wird deutlich, wie hoch der Frauenanteil in den Leitungsorganen der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ist.

Landesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Von den Aufsichtsbehörden wurden zum Stichtag 30. Juni 2024 63 landesunmittelbare Sozialversicherungsträger gemeldet. Von 54 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegen Antworten vor. Die Auswertung der Rückmeldungen ergab folgendes Gesamtbild:

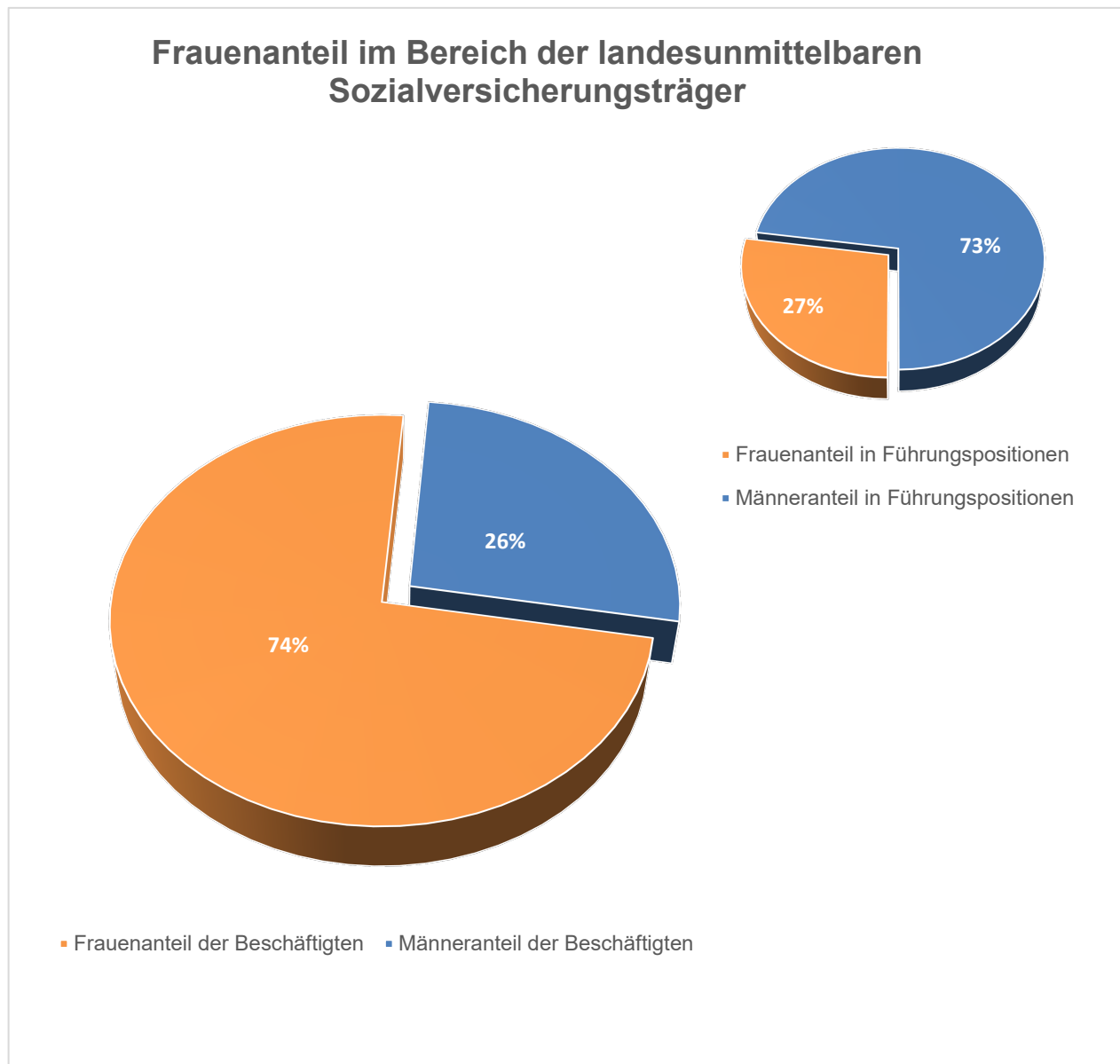
Die 54 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger haben insgesamt 83.228 Beschäftigte. Davon sind 74 Prozent Frauen und 26 Prozent Männer.

In Bezug auf **Frauen in den obersten Leitungsorganen** ergibt sich bei den 54 landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern folgendes Bild:

Insgesamt haben 75 Beschäftigte eine Position auf der obersten Führungsebene inne: Der Frauenanteil beträgt 27 Prozent und der Männeranteil 73 Prozent.

Im Vergleich zu den Beschäftigten ergibt sich somit ein genau umgekehrtes Verhältnis zwischen Frauen- und Männeranteil. Diese Prozentwerte sind seit der letzten Datenerhebung (8. Jährliche Information) unverändert.

Abbildung 118 Frauenanteil im Bereich der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger



Die Führungspositionen verteilen sich im Einzelnen wie folgt:

- hauptamtlicher Vorstand:
37 Beschäftigte (7 Frauen = 19 Prozent, 30 Männer = 81 Prozent)
- Geschäftsführung:
38 Beschäftigte (13 Frauen = 34 Prozent, 25 Männer = 66 Prozent)

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

Acht Träger haben einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand. Darunter sind fünf hauptamtliche Vorstände, die sich jeweils aus zwei Personen zusammensetzen, und drei hauptamtliche Vorstände, die sich aus drei Personen zusammensetzen.

In drei der aus zwei Personen bestehenden Vorstände sind ausschließlich Männer, d.h. die Frauenquote beträgt 0 Prozent. Die beiden weiteren zweiköpfigen Vorstände sind paritätisch besetzt. Bei der letzten Erhebung hatten

noch vier landesunmittelbare Sozialversicherungsträger einen zweiköpfigen Vorstand, der ausschließlich männlich besetzt war.

Drei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen aus drei Personen bestehenden hauptamtlichen Vorstand. Dieser setzt sich in allen drei Fällen aus einer Frau und zwei Männern zusammen.

Fünf landesunmittelbare Sozialversicherungsträger besetzen ihren hauptamtlichen mehrköpfigen Vorstand entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.

Die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit einer **Geschäftsführung** verteilen sich wie folgt:

Sechs Sozialversicherungsträger haben eine aus mehreren Personen bestehende Geschäftsführung. Bei einem Sozialversicherungsträger ist die Geschäftsführung zweiköpfig. Diese ist paritätisch besetzt.

Bei fünf Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In zwei Fällen besteht diese Geschäftsführung jeweils aus zwei Frauen und einem Mann. In drei Fällen besteht sie aus einer Frau und zwei Männern.

Alle landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger, die eine mehrköpfige Geschäftsführung haben, besetzen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben. In der mehrköpfigen Geschäftsführung ist bei diesen Trägern immer mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten.

Ein Vergleich zwischen dem mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand und der mehrköpfigen Geschäftsführung der landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ergibt folgendes Gesamtbild:

- Alle landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit einer mehrköpfigen Geschäftsführung besetzen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.
- Dagegen besetzen drei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger ihren zweiköpfigen hauptamtlichen Vorstand nicht mit mindestens einer Frau (hier sei auf die Übergangsregelung des § 133 Satz 1 SGB IV zur Besetzung eines mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstands verwiesen, die im Abschnitt „Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger / Krankenkassen“ näher erläutert wird).
- Bezüglich der Besetzung der mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstände ist der Gesamteindruck des Vorjahres kaum verändert: Zum Stand 30.06.2024 haben nur zwei landesunmittelbare Sozialversicherungsträger einen paritätisch besetzten zweiköpfigen Vorstand, während im Geschäftsbereich alle zweiköpfigen Geschäftsführungen paritätisch besetzt sind.
- Betrachtet man die mehrköpfigen, hauptamtlichen Vorstände und Geschäftsführungen, die aus drei Personen bestehen, zeigt sich, dass diese alle den gesetzlichen Vorgaben entsprechend mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sind.

Bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger

Insgesamt wurden 70 bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger gemeldet.

Vorstände der Krankenkassen

57 bundesunmittelbare Sozialversicherungsträger haben einen hauptamtlichen Vorstand. Dies sind die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung (Ersatzkassen, bundesweit geöffnete Innungskrankenkassen sowie Betriebskrankenkassen).

Von insgesamt 76 hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern sind 16 Frauen und 60 Männer. Der Frauenanteil liegt somit bei 21 Prozent.

Bei 18 Krankenkassen, die nach Satzung einen mehrköpfigen Vorstand haben bzw. haben müssten, gibt es insgesamt 37 Vorstandsmitglieder, davon sind 10 Frauen und 27 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit 27 Prozent – im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um fünf Prozentpunkte.

De facto haben jedoch nur 15 Krankenkassen einen mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand, weil drei Krankenkassen ihren laut Satzung zweiköpfigen Vorstand nur mit einer Person besetzt haben. Zwei hauptamtliche Vorstände, die laut Satzung aus zwei Personen bestehen, sind nur mit einer Person besetzt – in einem Fall mit einer Frau, im anderen Fall mit einem Mann. Der zweite Vorstandsposten ist jeweils vakant.

Elf mehrköpfige Krankenkassenvorstände bestehen aus zwei Personen. Sechs dieser Vorstände sind ausschließlich männlich, die übrigen fünf Vorstände paritätisch besetzt.

Die vier weiteren hauptamtlichen Vorstände sind jeweils dreiköpfig. Alle vier sind mit einer Frau und zwei Männern besetzt.

Bei den 18 Krankenkassen mit einem mehrköpfigen Vorstand handelt es sich um sieben Innungs- und Ersatzkassen sowie elf Betriebskrankenkassen. Drei Ersatzkassen haben einen dreiköpfigen Vorstand, der in allen drei Fällen aus einer Frau und zwei Männern besteht. Die übrigen 15 Innungs-, Ersatz- und Betriebskrankenkassen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, haben einen zweiköpfigen Vorstand. Insgesamt fünf dieser Krankenkassen erfüllen das Mindestbeteiligungsgebot noch nicht, da ihr zweiköpfiger Vorstand mit zwei Männern besetzt ist. Bei zwei Betriebskrankenkassen ist in ihrem zweiköpfigen Vorstand ein Sitz vakant. In einem Fall wird der besetzte Vorstandsposten von einer Frau bekleidet, im anderen Fall von einem Mann.

Eine Krankenkasse, deren hauptamtlicher Vorstand laut Satzung aus zwei Personen besteht, lässt einen Posten unbesetzt. Der besetzte Vorstandssitz wird von einer Frau bekleidet.

Die vier bundesunmittelbaren Krankenkassen, die einen dreiköpfigen Vorstand haben, erfüllen die gesetzlichen Vorgaben, da in jedem dieser Vorstände eine Frau sowie zwei Männer Vorstandsmitglieder sind.

Im Bereich der Krankenversicherung zeigt sich damit - trotz einiger erfreulicher Fortschritte -, dass in den hauptamtlichen Vorständen dieser Träger deutlich weniger Frauen als Männer vertreten sind.

Insgesamt ist aber zu berücksichtigen, dass die Übergangsregelung des § 133 Satz 1 SGB IV vor dem Hintergrund der Beachtung rechtsstaatlichen Vertrauensschutzes ermöglicht, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesänderung bestehende Vorstandsämter bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden können. Da die Amtsdauer der hauptamtlichen Krankenkassenvorstände bis zu sechs Jahre beträgt (vgl. § 35a Absatz 3 Satz 2 SGB IV) und in den Vorstandsdienstverträgen regelmäßig vereinbart wird, dass eine Entscheidung über die erneute Bestellung als Vorstand spätestens 12 Monate vor Ablauf der Amtszeit erfolgen soll, kann es bei einzelnen Krankenkassen dazu kommen, dass die erste Besetzungsentscheidung nach Inkrafttreten des FÜPoG II unter Beachtung der Mindestbeteiligung erst im Jahr 2028 zu treffen ist.

Zudem gilt für Krankenkassen mit bis zu 500.000 Mitgliedern, deren Vorstand zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesänderung aus zwei Mitgliedern bestand, dass eine einmalige Wiederbestellung dieser Vorstandsmitglieder – abweichend von § 35a Absatz 4 Satz 2 SGB IV – zulässig ist (§ 133 Satz 2 SGB IV). Diese Möglichkeit soll den gesetzlichen Krankenkassen, die aufgrund ihrer Größe gesetzlich auf einen aus bis zu zwei Personen bestehenden Vorstand festgelegt sind und deren Vorstand bei Inkrafttreten des Gesetzes mit zwei Männern besetzt ist, eine gewisse Flexibilität gewähren.

Geschäftsführungen der Berufsgenossenschaften/Unfallversicherung sowie der SVLFG und der DRV KBS

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

Bei drei bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern besteht die Geschäftsführung aus drei Personen. In einem weiteren Fall müsste die gemäß Satzung dreiköpfige Geschäftsführung ebenfalls dreiköpfig sein. Sie ist jedoch nur mit zwei Personen besetzt, ein Sitz ist vakant. Die Geschäftsführung setzt sich in diesem Fall aus einer Frau und einem Mann zusammen.

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

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

Bei den Berufsgenossenschaften der gesetzlichen Unfallversicherung ergibt sich folgendes Gesamtbild: Der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt insgesamt betrachtet unverändert bei 21 Prozent. Lediglich zwei von insgesamt zehn Berufsgenossenschaften haben eine dreiköpfige Geschäftsführung. Bei beiden wird die gesetzliche Vorgabe der Mindestbeteiligung eingehalten – eine Geschäftsführung besteht aus einer Frau und zwei Männern, die andere aus zwei Frauen und einem Mann. Die übrigen acht Geschäftsführungen bestehen laut Satzung aus einer Person und diese ist in allen acht Fällen männlich.

Bei der SVLFG besteht die mehrköpfige Geschäftsführung aus einer Frau und einem Mann. Bei der DRV KBS besteht die dreiköpfige Geschäftsführung aus einer Frau und zwei Männern.

Damit halten in diesem Bereich alle bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger die gesetzlichen Vorgaben, die für die Besetzung einer mehrköpfigen Geschäftsführung gelten, ein.

Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund

In der Gesamtbetrachtung der bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger zählt die Deutsche Rentenversicherung Bund zu den Positivbeispielen. Das insgesamt dreiköpfige Direktorium ist mit zwei Frauen und einem Mann besetzt.

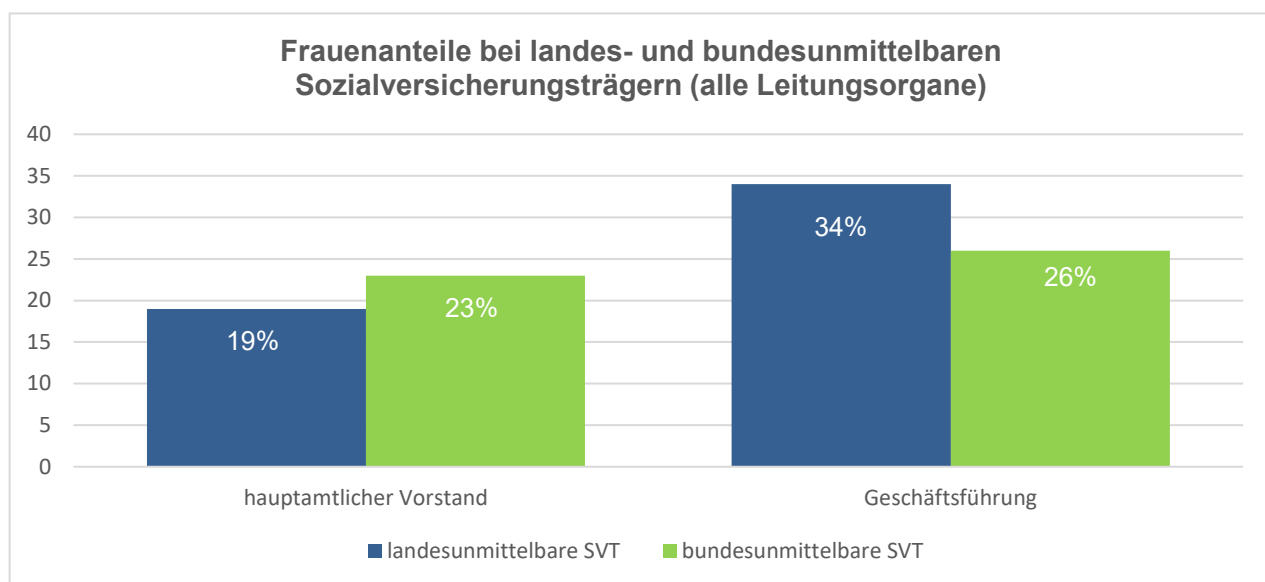
Vorstand der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit ist ebenso wie die Deutsche Rentenversicherung Bund ein positives Beispiel für einen hohen Frauenanteil in der Leitung eines bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgers. Der vierköpfige Vorstand besteht aus drei Frauen und einem Mann.

Insgesamt beträgt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern 24 Prozent.

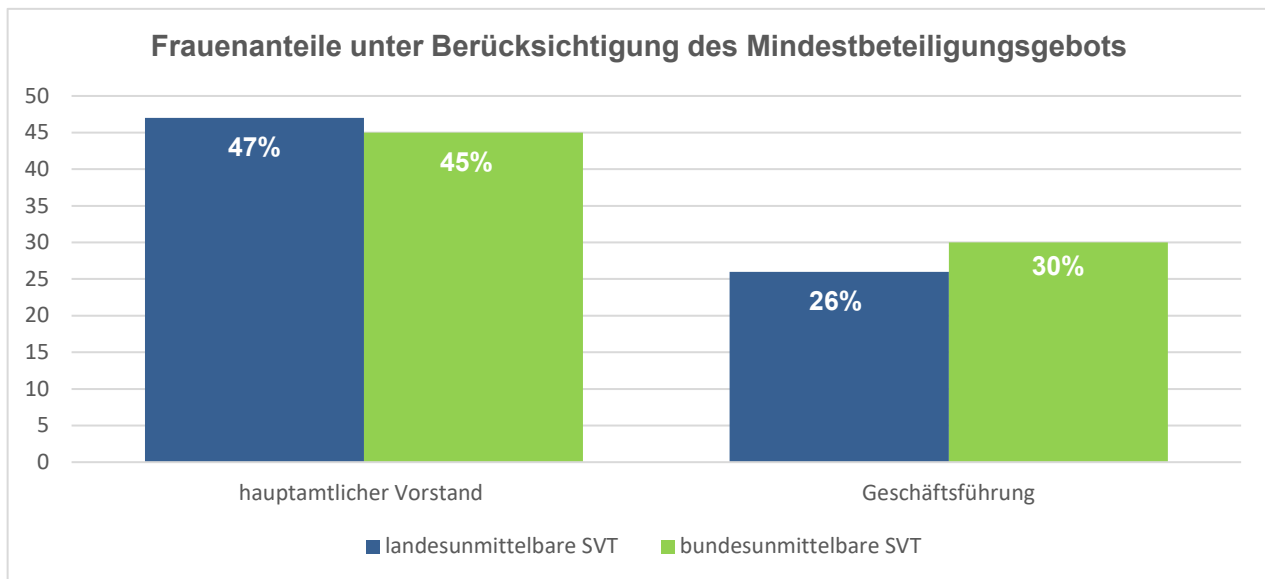
Vergleich der landesunmittelbaren und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger

Abbildung 119 **Frauenanteile bei landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern (alle Leitungsorgane)**



Beim Vergleich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger unter Einbeziehung aller Leitungsorgane (auch der einköpfigen) zeigt sich, dass die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger mit 23 Prozent einen höheren Frauenanteil im hauptamtlichen Vorstand aufweisen als die landesunmittelbaren Sozialversicherungsträger (19 Prozent). In der Geschäftsführung dagegen ist bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern der Frauenanteil mit 34 Prozent höher als bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern. Dort liegt der Frauenanteil in der Geschäftsführung bei 26 Prozent.

Abbildung 120 Frauenanteile unter Berücksichtigung des Mindestbeteiligungsgebots



Betrachtet man beim Vergleich der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger ausschließlich die Sozialversicherungsträger, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, da sie über ein mehrköpfiges Leitungsorgan verfügen, beträgt der Frauenanteil im hauptamtlichen Vorstand bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern 45 Prozent. Bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegt der Frauenanteil im hauptamtlichen Vorstand bei 47 Prozent. In der Geschäftsführung der bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger beträgt der Frauenanteil 30 Prozent. Bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegt er bei 26 Prozent.

Betrachtet man die Leitungsorgane (Vorstand und Geschäftsführung) der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, zusammengefasst, ergibt sich folgendes Bild: Bei den bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegt der Frauenanteil bei 33 Prozent, bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern er bei 23 Prozent.

Betrachtet man dagegen die Gesamtheit aller Sozialversicherungsträger und berücksichtigt damit auch jene Träger, die aufgrund ihres einköpfigen Vorstandes oder ihrer einköpfigen Geschäftsführung nicht unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, beträgt der Frauenanteil in den Leitungsorganen der bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern 24 Prozent. Bei den landesunmittelbaren Sozialversicherungsträgern liegt er bei 27 Prozent.

Zusammenfassung

Die Betrachtung des Frauen- und Männeranteils in den Leitungsorganen der landes- und bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger zeigt, dass es dort nach wie vor deutlich weniger Frauen als Männer gibt, auch wenn die vorgeschriebene Mindestbeteiligungsquote weitgehend schon erfüllt wird.

Davon ausgehend, dass in diesem Bereich der Frauenanteil an den Beschäftigten bei über 70 Prozent liegt, sollten die Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils in ihren Leitungspositionen von den Selbstverwaltungsgremien der Sozialversicherungsträger selbst nach wie vor intensiviert werden.

Einzelne landesunmittelbare Sozialversicherungsträger sowie einzelne bundesunmittelbare Träger im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung haben in ihrem mehrköpfigen hauptamtlichen Vorstand nach wie vor keine Frau und entsprechen somit noch nicht den gesetzlichen Vorgaben. Mit ein Grund dafür ist vermutlich die gesetzlich eingeräumte Übergangszeit für die Neubesetzung von hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführungen. Es kann aufgrund der gesetzlichen Übergangsvorschrift je nach Beginn und Dauer der Amtsperiode sowie Zeitpunkt der Vorstandswahl in Einzelfällen dazu kommen, dass die erste Besetzungsentscheidung nach Inkrafttreten des FöPoG II unter Beachtung der Mindestbeteiligung erst im Jahr 2028 zu treffen ist.

Aufgrund dessen werden erst die im Jahr 2029 erhobenen Daten zeigen, ob die Sozialversicherungsträger tatsächlich der gesetzlich vorgeschriebene Mindestbeteiligung von Frauen in mehrköpfigen Vorständen und Geschäftsführungen entsprechen.

GLEICHSTELLUNGS- INDEX 2024

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



2025

Statistisches Bundesamt

Impressum

Autor

Timm Behrmann

Unter Mitarbeit von

Alexandra Nitze

Jens Schneiderle

Herausgeber: Statistisches Bundesamt (Destatis)

www.destatis.de

Ihr Kontakt zu uns:

www.destatis.de/kontakt

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kontakt für inhaltliche Fragen:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/kontakt

Tel. +49 30 201 791 30

Erschienen am 14. März 2025, Korrektur der Seite 16 am 10.09.2025

Artikelnummer: 1_2024265

Titel

© nanoline icons by vuuuds, CreativMarket / eigene Bearbeitung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Inhalt

Zeichenerklärung und Abkürzungen	4
Einleitung	5
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024	7
Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg	7
Frauenanteil an Führungspositionen	7
Frauen in verschiedenen Führungspositionen	10
Teilzeitbeschäftigung und Führungspositionen	11
Vergleich der Ergebnisse 2024 zu denen des Vorjahres	14
Anhangtabellen	16
Tabelle 1 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2024	16
Tabelle 2 Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2024	17
Tabelle 3 Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2024	18
Tabelle 4 Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2023 und 30.06.2024	19
Monitoring zum Ziel FüPo 2025, gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen bis Ende 2025	20

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Zeichenerklärung und Abkürzungen

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 S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17)
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	Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen und Gremien des Bundes (Gleichstellungsstatistikverordnung) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274, 2280), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. August 2021

Zeichenerklärung

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Einleitung

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, das sich unter anderem darin ausdrückt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst zu machen. So soll die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis Ende 2025 erreicht werden. Die Fortschritte auf dem Weg dahin werden in dieser Veröffentlichung dargestellt. Am 30.06.2024 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden bei 44,3 %, was ein Plus in Höhe von 1,7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahreswert bedeutet (42,6 %). Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt blieb in diesem Zeitraum konstant bei 55,2 %.

Gesetzliche Grundlage für die Erhebung dieser Zahlen ist 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), das erstmals die regelmäßige Erstellung eines Gleichstellungsindex vorsah. Dieses Instrument zur Messung des Fortschritts bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden wurde 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.

Das FüPoG II hat im BGleIG 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-Drs. 19/26689, Seite 64). Der vorliegende Gleichstellungsindex bildet den Stand zum 30. Juni 2024 ab und ist Basis für die Beurteilung der Fortschritte beziehungsweise der Handlungsbedarfe in Bezug auf die Zielerreichung. Ergänzt wird der Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden seit 2022 um ein Monitoring das auch die nachgeordneten Bereiche abbildet. 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.

In jeder obersten Bundesbehörde wurde zum genannten Stichtag die Anzahl 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. Auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ wurde unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfasst, soweit hierüber Informationen vorlagen.

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. Die Zentrale der Deutschen Bundesbank ist den obersten Bundesbehörden gleichgestellt und wird im Rahmen der Berichterstattung an geeigneter Stelle

Einleitung

nachrichtlich angeführt. Aufgrund einiger Besonderheiten gegenüber den übrigen obersten Bundesbehörden, insbesondere hinsichtlich unterschiedlicher Strukturen in den Führungspositionen, ist der Ausweis nicht vollumfänglich möglich.

Eine Übersicht über die nachfolgend verwendeten Behördenbezeichnungen gibt das obenstehende Abkürzungsverzeichnis. Der bereits im Jahr 2021 als oberste Bundesbehörde gegründete Unabhängige Kontrollrat war auch im Jahr 2024 von der Meldepflicht ausgenommen, da dieser zum Stichtag weniger als 15 regelmäßig Beschäftigte aufwies. Somit beschränkt sich die Betrachtung im Folgenden zunächst auf 24 oberste Bundesbehörden (ohne UKRat) sowie die BBk.

Die Darstellung bietet einen Vergleich zwischen den obersten Bundesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2024 und zu den Vorjahresergebnissen. Die Ergebnisse der obersten Bundesbehörden im Einzelnen lassen sich den im Anhang befindlichen Tabellen 1 bis 4 entnehmen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und beruflichem Aufstieg

Die **Zahl der Beschäftigten** in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) belief sich zum Stichtag 30. Juni 2024 auf insgesamt 34 200 Personen. Sie umfasste Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die jeweils in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt oder aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt waren. Mit 18 875 weiblichen Beschäftigten beziehungsweise 55 % waren in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mehr Frauen als Männer beschäftigt. Gesondert betrachtet wies das BMFSFJ mit 74 % den höchsten Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden auf, gefolgt vom BVerfG mit 68 % und dem BMG mit 65 %. Nur vier der 24 obersten Bundesbehörden und die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer. Dies waren der BRH mit 45 %, das BMVg und der BfDI mit jeweils 49 % sowie das AA mit knapp unter 50 %. Der Frauenanteil der BBk lag bei 44 %.

Bei den vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 erfolgten **beruflichen Aufstiegen** in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil bei 58 %. Der Anteil lag somit um knapp drei Prozentpunkte über dem Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden. Bei zehn der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Größere Abweichungen verzeichneten das BVerfG, das BPrA und das BR: Im BVerfG lag der Frauenanteil an beruflichen Aufstiegen (57 %) um 12 Prozentpunkte, im BR (42 %) um 13 Prozentpunkte und im BPrA (50 %) um acht Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber übertraf der Anteil der Frauen an beruflichen Aufstiegen bei der BKM (69 %) den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung um sieben Prozentpunkte sowie im BMEL, im BMUV und im BMI (68 %, 66 % bzw. 59 %) um sechs Prozentpunkte.

Mit einem Anteil von 78 % wurden im BMFSFJ Frauen durch Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreitungen oder Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze am stärksten berücksichtigt, daran anschließend bei der BKM mit 69 % und im BMEL mit 68 %. 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 für die Gleichstellungspolitik ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. In den obersten Bundesbehörden werden Führungspositionen vorwiegend von Beschäftigten des höheren Dienstes wahrgenommen. In den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) waren in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zum 30. Juni 2024 insgesamt 13 392 Personen beschäftigt, von denen 49 % weiblich waren. In 21 der 24 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst unter dem Frauenanteil aller dort Beschäftigten. Lediglich im BMFSFJ, bei der BKM sowie im BMZ übertraf der Frauenanteil im höheren Dienst mit 76 %, 64 % bzw. 59 % den Frauenanteil aller dort Beschäftigten leicht um ein bis zwei Prozentpunkte. Elf der 24 obersten Bundesbehörden sowie die BBk beschäftigten weniger Frauen als Männer im höheren Dienst. Deutlich unterrepräsentiert waren weibliche Beschäftigte im höheren Dienst vor allem beim BRH mit 38 % sowie im BMVg mit 40 % und beim AA mit 41 %. Die Spitzenposition hinsichtlich des Frauenanteils im höheren Dienst nahm hingegen – wie auch beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl – das BMFSFJ mit 76 % ein, mit Abstand gefolgt von der BKM mit 64 % und dem BMEL mit 60 %. Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigten das BMZ (59 %), das BMUV (57 %) sowie BMAS, BMBF und BPA mit einem Anteil von jeweils 56 %.

In die Betrachtung der Beschäftigten in Führungspositionen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes wurden auch politische Leitungsämter einbezogen, ohne die jeweils höchsten politischen Leitungsämter wie beispielsweise Ministerinnen und Minister sowie Parlamentarische Staatssekretärinnen und -sekretäre. Nach den rechtlichen Vorgaben sind Führungspositionen sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst zu erfassen. Da aufgrund der Besonderheiten des gehobenen Auswärtigen Dienstes im Bereich des AA Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch an Beschäftigte des gehobenen Dienstes übertragen werden, finden im Folgenden auch Führungspositionen dieser Laufbahngruppe Berücksichtigung.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

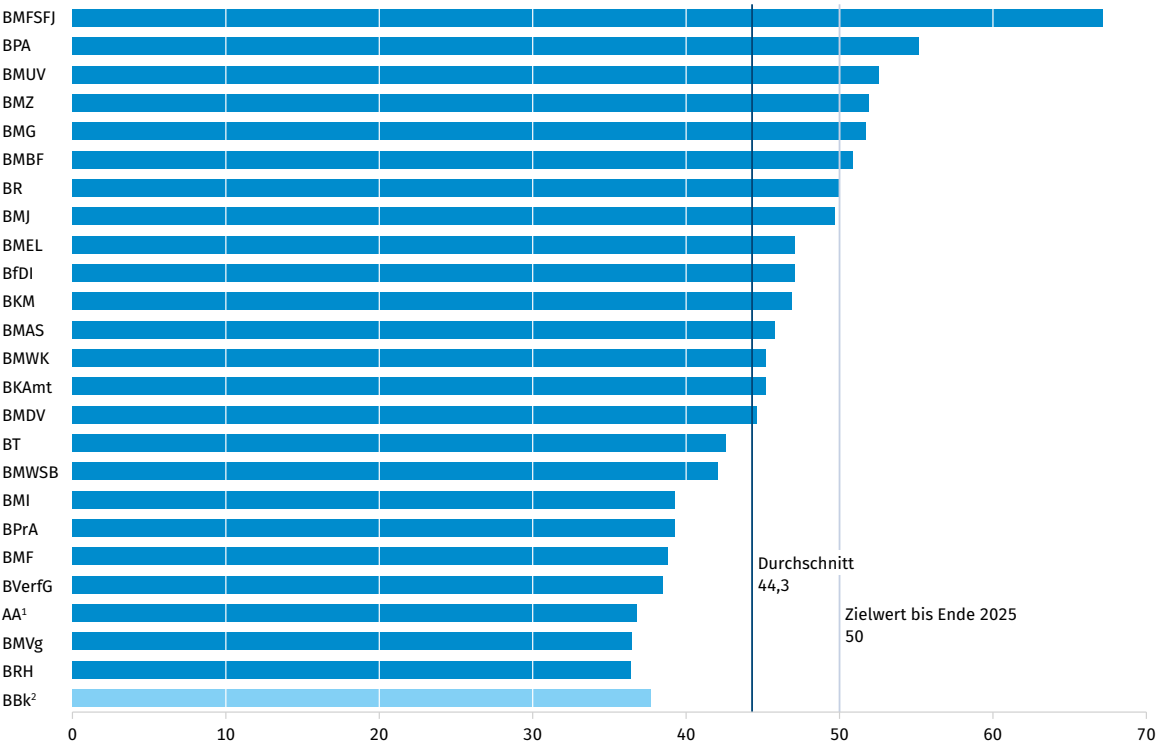
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Mit Führungspositionen betraut waren zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt 3 678 Beschäftigte, 44 % davon waren Frauen. Im Vergleich zu 2023 stieg der Anteil um 1,7 Prozentpunkte. In 17 der 24 obersten Bundesbehörden sowie bei der BBk stieg der Anteil der Frauen in Führungspositionen.

Wie in Abbildung 1 dargestellt, lagen unterhalb dieses durchschnittlichen Frauenanteils an allen Führungspositionen neun der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk). Unter dem Durchschnitt lagen der BRH mit 36 %, das BMVg und das AA mit 37 %, das BVerfG mit 38 %, das BMF, das BPrA und das BMI mit jeweils 39 % sowie das BMWSB und die BT mit 42 % bzw. 43 %.

Leicht über dem Durchschnitt lagen das BMDV, das BKAm und das BMWK (jeweils 45 %), das BMAS (46 %) sowie die BKM, der BfDI und das BMEL (jeweils 47 %). Deutlich über dem Durchschnitt lagen das BMJ, das BR, das BMBF, das BMG, das BMZ, das BMUV und das BPA (zwischen 50 % und 55 %). Das BMFSFJ hatte mit 67 % den höchsten Frauenanteil an Führungspositionen einer obersten Bundesbehörde. 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 2024
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 38 %.

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 Auswahl-

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

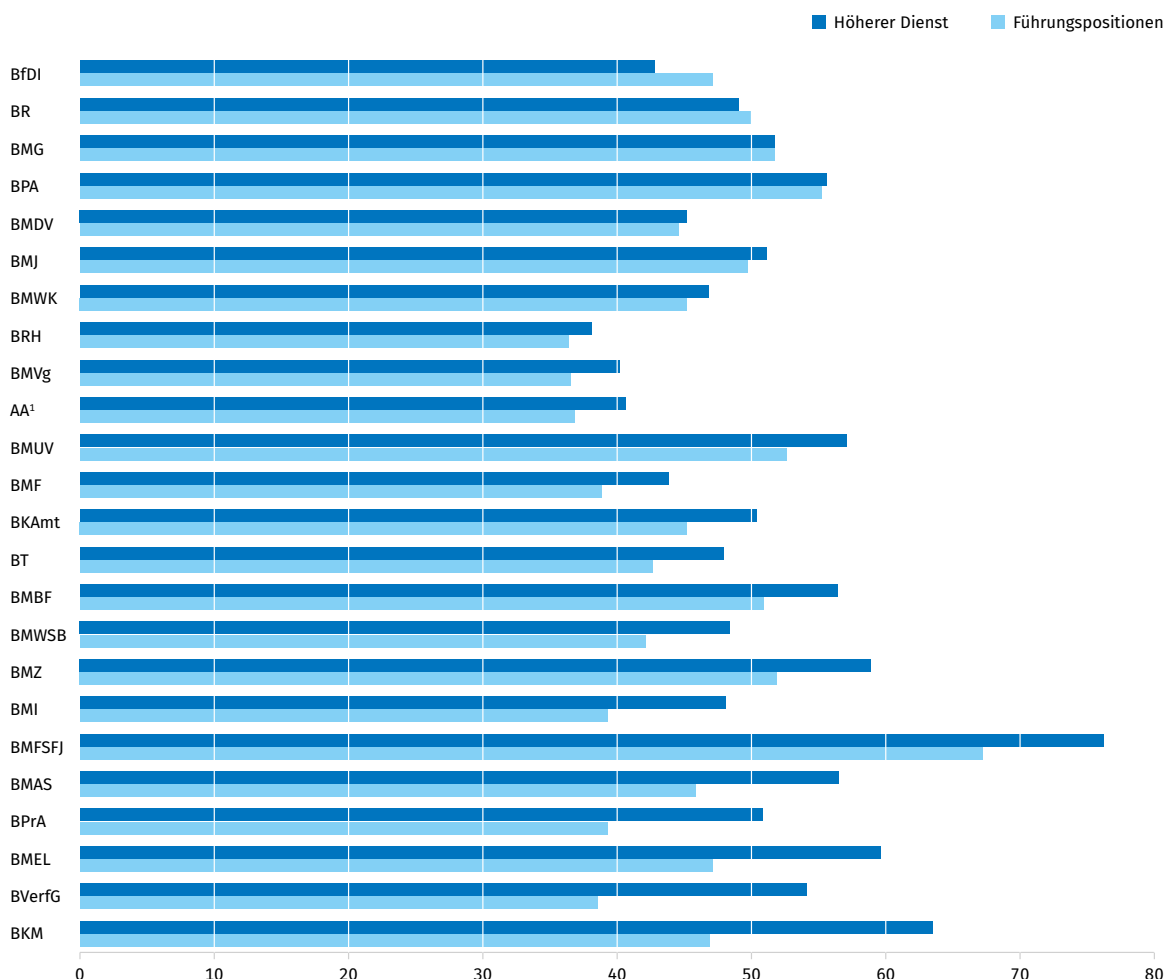
Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

grundlage für Besetzungen von Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben darstellt. So fielen etwa die Abstände bei der BKM mit 17 Prozentpunkten, beim BVerfG mit 16 Prozentpunkten und beim BMEL mit 13 Prozentpunkten besonders groß aus. Ausnahmen bildeten hingegen das BR und der BfDI. In diesen Behörden war der Frauenanteil im höheren Dienst kleiner als der Frauenanteil in Führungspositionen.

In den obersten Bundesbehörden liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen im Jahr vor der gesetzten Frist bei 44 %. In der gesamten Bundesverwaltung, wenn auch die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen hinzugerechnet werden, bei 47 %¹. Es besteht damit weiterhin deutlicher Verbesserungsbedarf, wenn das im FüPoG II verankerte Ziel, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung sicherzustellen, erreicht werden soll.

Abbildung 2

Frauenanteil im höheren Dienst und an allen Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024
in %



Ohne BBk

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

1 Die vom Statistischen Bundesamt im Auftrag des BMFSFJ erhobenen Daten aus dem Monitoring zum Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis Ende 2025 werden vom BMFSFJ auf www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen/bundesverwaltung veröffentlicht.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Frauen in verschiedenen Führungspositionen

Durch eine weitere Differenzierung nach Leitungsfunktionen und Führungsebenen gewinnen die Zahlen zu den Beschäftigten in Führungspositionen zusätzlich an Aussagekraft. Im Durchschnitt aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) lag der Frauenanteil an **Referatsleitungen** bei 45 %. Hierbei wurden Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA berücksichtigt, die den Status einer Referatsleitung haben, um eine realistische Darstellung zu gewährleisten. Der Frauenanteil an **Unterabteilungsleitungen** sowie an **Abteilungsleitungen** einschließlich Direktorinnen und Direktoren lag bei 42 %. Für die **Staatssekretärebene** wurde ein Frauenanteil von 38 % erreicht.

Mit Blick auf die Besetzung der **Referatsleitungen** in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) fand sich der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter im BMFSFJ mit 73 % und im BPA mit 63 %. Ebenfalls einen höheren Frauenanteil bei den Referatsleitungen erreichten das BMBF und das BMUV mit jeweils 54 %, das BR und das BMZ mit jeweils 53 % sowie das BMG mit 52 %. Das BMJ verzeichnete eine paritätische Besetzung bei den Referatsleitungen. Den geringsten Frauenanteil wies hier das BPrA mit 36 % auf. Im AA mit 37 %, ohne Berücksichtigung der dortigen Führungspositionen des gehobenen Dienstes mit nur 30 %, im BMVG sowie im BRH mit 38 % und im BMF mit 39 % waren Frauen als Referatsleitungen ebenfalls in geringerem Umfang vertreten.

Im BMG (56 %) belief sich der Anteil von Frauen an **Unterabteilungsleitungen** auf über 50 %, ebenso im BMDV (55 %), im BMJ (52 %), im BMWK (51 %) sowie im BPrA (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 das BMI mit 30 % und das BPA mit 22 %.

Abbildung 3 zeigt die Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Referats- und Unterabteilungsleitungen. Es zeichnet 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 mit 41 Prozentpunkten, im BMFSFJ mit 38 Prozentpunkten und im BMBF mit 16 Prozentpunkten deutlich.

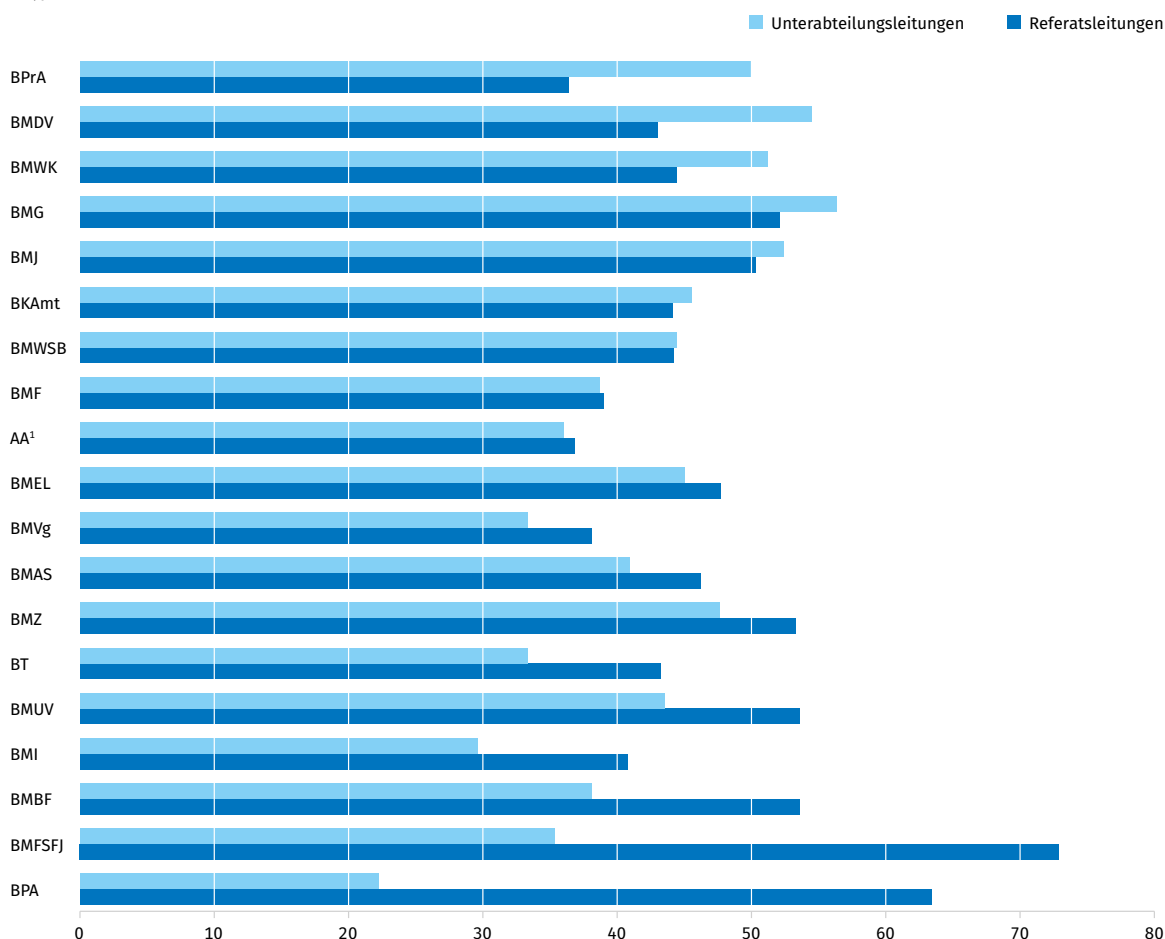
Hinsichtlich der Besetzung von **Abteilungsleitungen** einschließlich Direktorinnen und Direktoren zeichneten sich die BT sowie das BMFSFJ (jeweils 67 %), das BKAmT sowie das BMUV (jeweils 63 %), der BfDI (60 %) und das BPA (57 %) durch einen höheren Frauenanteil aus. Eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Abteilungsleitungen wurde im BMDV, im BMWK sowie im BMZ erreicht. Sehr geringe Anteile von Frauen an Abteilungsleitungen gab es im BR, im BMJ sowie im BMWSB mit jeweils 25 % und im BRH mit 18 %. Im BVerfG wurden die Abteilungsleitungen ausschließlich von Männern besetzt.

Auf **Staatssekretärebene** fanden sich in 13 der 20 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mit dieser Funktion Frauenbesetzungen. Im BMEL, im BPrA, im BMJ und im BR war die beamtete Staatssekretärebene vollständig mit Frauen besetzt und im BMAS und im AA zu jeweils zwei Dritteln. Im BMUV, im BMBF und im BMG betrug der Frauenanteil jeweils 50 %, im BMDV ein Drittel und im BMF, im BMWK sowie im BMI jeweils ein Viertel.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Abbildung 3

Frauenanteil an Referats- und Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024
in %



Ohne BBk

BfDI, BKM, 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.

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 eine Beurlaubung sein.

Eine **Teilzeitbeschäftigung** übten zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 6 573 Personen beziehungsweise 19 % der Beschäftigten insgesamt aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 79 %. Bei Betrachtung der 813 aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben **Beurlaubten oder Freigestellten** (2 % der Beschäftigten insgesamt), zeigte sich ein ähnliches Bild: Mit einem Anteil von 80 % 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

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 2 782 Personen zum 30. Juni 2024 in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) in Teilzeit. Dies waren 21 % der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe. Von den weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst gingen 31 % einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den männlichen Beschäftigten waren es hingegen nur 11 %. Mit einem Anteil von 74 % 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 1 % der Männer.

Von den **Beschäftigten in Führungspositionen** ab der Ebene der Referatsleitungen gingen zum 30. Juni 2024 insgesamt 433 Beschäftigte beziehungsweise 12 % 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 6 %. Wie 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: 7 %), auf Ebene der Unterabteilungsleitungen hingegen nur noch 7 % Frauen (Männer: 4 %), die eine Teilzeitbeschäftigung wählten. In der darüberliegenden Führungsebene der Abteilungsleitungen einschließlich Direktorinnen und Direktoren befanden sich 1 % der Frauen in Teilzeit (Männer: 0 %). 7 % der beamteten Staatssekretärinnen waren in Teilzeit beschäftigt, wohingegen alle beamteten Staatssekretäre in Vollzeit arbeiteten.

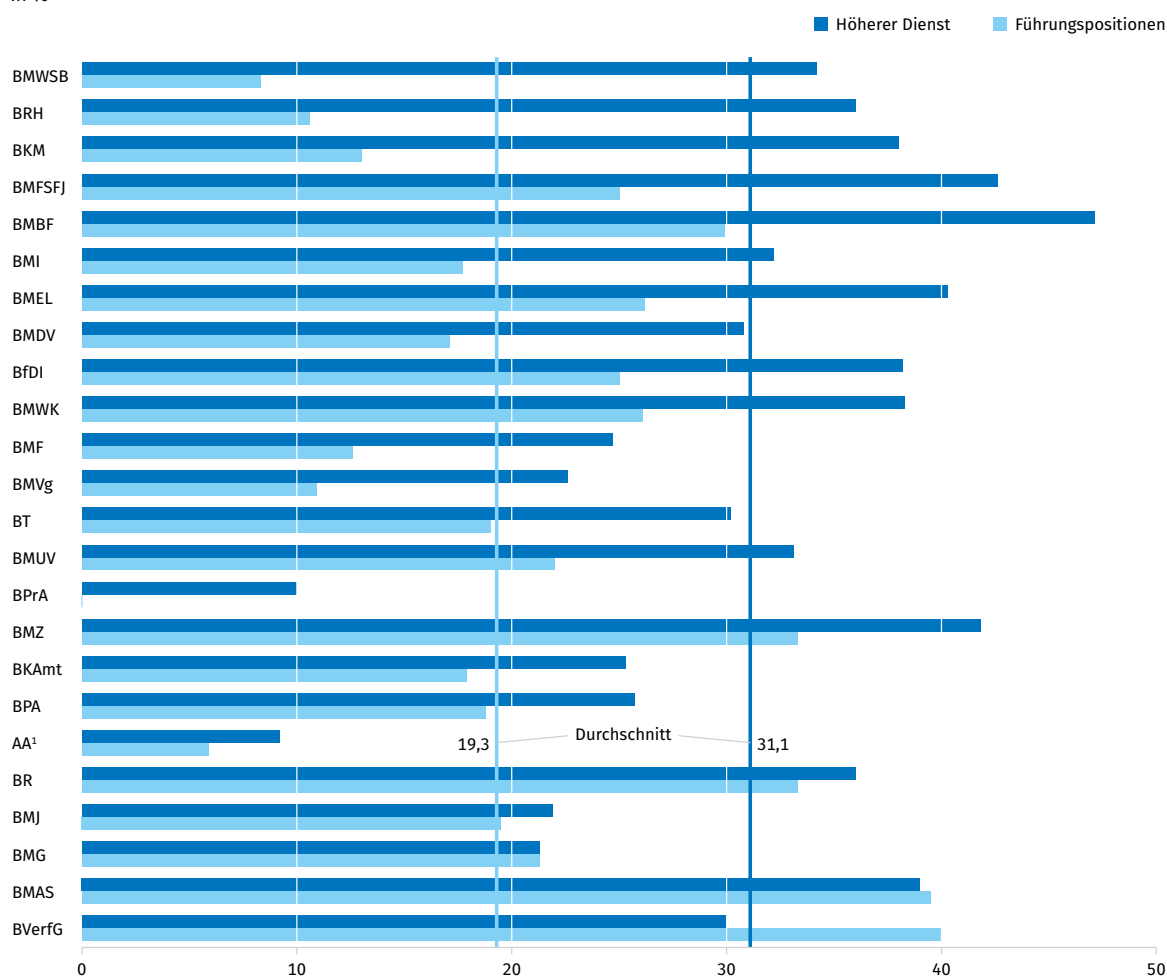
Den höchsten Anteil von **Teilzeitbeschäftigten an Führungspositionen** wies das BMAS mit 28 % auf, gefolgt vom BVerfG mit 23 % und dem BMZ sowie dem BfDI mit jeweils 21 %. Im BPrA befanden sich keine Beschäftigten in Führungspositionen in Teilzeit. Die niedrigsten Quoten von Teilzeitbeschäftigten an Beschäftigten in Führungspositionen wiesen das AA und das BMWStB mit 4 %, der BRH mit 6 % sowie BMF und BMVg mit jeweils 7 % auf.

Beurlaubungen und Freistellungen auf Leitungsebene fanden sich ausschließlich bei den Referatsleitungen: Der Anteil der mit diesen Führungspositionen betrauten Frauen und Männern belief sich dabei jeweils auf unter 1 %.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Ergebnisse der obersten Bundesbehörden 2024

Abbildung 4
Teilzeitanteil bei Frauen in obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2024
in %



Ohne BBk

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vergleich der Ergebnisse 2024 zu denen des Vorjahres

Vergleich der Ergebnisse 2024 zu denen des Vorjahres

Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren in den 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 34 200 **Beschäftigte** tätig. Das waren 344 Personen oder 1 % 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. Der Frauenanteil bei den beruflichen Aufstiegen wuchs gegenüber dem Vorjahr um weniger als einen halben Prozentpunkt und verharrte bei 58 %.

Geht man von der Gesamtbetrachtung zu einer detaillierteren Analyse und betrachtet den Vorjahresvergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern des **höheren Dienstes** in den obersten Bundesbehörden, zeigt sich nur wenig Fortschritt. In dieser Laufbahngruppe erhöhte sich der Frauenanteil in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) um weniger als einen halben Prozentpunkt und belief sich wie im Vorjahr auf 49 %.

In 14 der 24 obersten Bundesbehörden (ohne BBk) überstieg der Frauenanteil im höheren Dienst den Vorjahreswert. Einen deutlichen Zuwachs um fünf Prozentpunkte auf 76 % zeigt sich dabei im BMFSFJ. Demgegenüber konnte das BMG das paritätische Verhältnis zwischen Frauen und Männern im höheren Dienst durch einen Rückgang um zehn Prozentpunkte auf 52 % gerade noch erreichen. Die Zahl der obersten Bundesbehörden einschließlich der BBk, in denen weniger Frauen als Männer im höheren Dienst beschäftigt waren, blieb weiterhin bei 12 Behörden.

Nach wie vor lag der **Anteil von Frauen des höheren Dienstes an Führungspositionen** bei den obersten Bundesbehörden zum 30. Juni 2024 insgesamt deutlich unter dem dieser Laufbahngruppe insgesamt. Dennoch waren wiederum sukzessive Fortschritte erkennbar. So stieg der Frauenanteil an Führungspositionen insgesamt in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkt auf 44 %, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. In 17 der 24 obersten Bundesbehörden sowie bei der BBk erhöhte sich der Frauenanteil an Führungspositionen, allen voran im BMUV um fünf Prozentpunkte auf 53 %. Das BMDV, der BfDI und das BPrA erreichten eine Steigerung um jeweils vier Prozentpunkte. Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr beim Frauenanteil in Führungspositionen wiesen vor allem das BVerfG und das BMBF auf. So sank der Anteil im BVerfG um 7 Prozentpunkte auf 38 % und im BMBF um drei Prozentpunkte auf 51 %. Einen Frauenanteil von mindestens 50 % an Führungspositionen wiesen insgesamt sieben oberste Bundesbehörden auf. Das waren zwei mehr als im Vorjahr (zusätzlich BMG und BMUV).

Der Frauenanteil an **Referatsleitungen** stieg um mehr als eineinhalb Prozentpunkte auf 45 % an, auch ohne Berücksichtigung der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA. Wie im Vorjahr beschäftigten das BMFSFJ, das BPA, das BMBF, das BR, das BMG sowie das BMZ mehr Frauen als Männer in Referatsleitungen. Hinzu kamen das BMJ und das BMUV mit einem Zuwachs auf 50 bzw. 54 %, wohingegen das BVerfG einen starken Rückgang auf dieser Führungsebene um 8 Prozentpunkte auf 42 % verzeichnete. Damit stieg die Zahl der obersten Bundesbehörden mit einem höheren Frauenanteil an Referatsleitungen gegenüber dem Vorjahr um zwei auf acht Behörden.

Deutlich stärker als der Frauenanteil an Referatsleitungen erhöhte sich der Frauenanteil an **Unterabteilungsleitungen**, welcher gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 42 % anwuchs. Bestand zwischen den Frauenanteilen in diesen beiden Führungsebenen im Vorjahr in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) noch eine Diskrepanz von fünf Prozentpunkten, verringerte sie sich im Berichtsjahr auf drei Prozentpunkte. In diesem Zusammenhang wiesen gegenüber dem Vorjahr nun insgesamt 15 der 19 Behörden mit der Führungsebene der Unterabteilungsleitungen einen konstanten oder höheren Anteil von Frauen in dieser Führungsebene auf. Lediglich im BMBF, in der BT (jeweils -2 Prozentpunkte), im BMI (-6 Prozentpunkte) und im BMWSB (-13 Prozentpunkte) sank der Frauenanteil. Hinsichtlich der Besetzung von Unterabteilungsleitungen war der Anstieg des Frauenanteils im BPrA (von 33 % auf 50 %), im BMVg (von 20 % auf 33 %) und im BMF (27 % auf 39 %) am höchsten. Größte Rückgänge des Frauenanteils verzeichne-

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vergleich der Ergebnisse 2024 zu denen des Vorjahres

ten das BMWSB (von 57 % auf 44 %) sowie das BMI (von 36 % auf 30 %). Insgesamt gab es lediglich in fünf obersten Bundesbehörden einen Frauenanteil von mindestens 50 %. Dies waren das BMG, das BMJ, das BMDV, das BMWK sowie das BPrA und damit zwei Behörden mehr als im Vorjahr.

Bei der Besetzung von **Abteilungsleitungen** war in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt ein Anstieg des Frauenanteils um knapp einen Prozentpunkt auf 42 % zu verzeichnen. Während das BMDV (von 27 % auf 50 %) und das BMZ (von 43 % auf 50 %) ihre Anteile an Abteilungsleiterinnen gegenüber dem Vorjahr deutlich von unter 50 % auf eine paritätische Besetzung erhöhten, konnte beim BMEL (von 50 % auf 38 %) die paritätische Besetzung der Abteilungsleitungen des Vorjahres nicht mehr gehalten werden. Bemerkenswerte Anstiege des Frauenanteils waren zudem beim BMG (von 25 % auf 38 %) sowie beim BMVg zu beobachten (von 20 % auf 30 %). In Summe gab es in insgesamt neun obersten Bundesbehörden (ohne BBk) mindestens eine paritätische Besetzung der Abteilungsleitungen (2023: acht).

Die Besetzung auf Ebene der **beamteten Staatssekretärinnen und -sekretäre** mit Frauen in den obersten 24 Bundesbehörden (ohne BBk) in der 20. Legislaturperiode insgesamt verringerte sich um über fünf Prozentpunkte auf 38 %. Im BMJ, im BMEL, im BR, sowie im BPrA blieben die Staatssekretärebene wie im Vorjahr vollständig mit Frauen besetzt.

Der Anteil der **Teilzeitbeschäftigung** in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) insgesamt stieg leicht von 18 % auf 19 %, wohingegen der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung leicht von 80 % auf 79 % sank. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, verharrte bei 31 %. Bei den männlichen Beschäftigten im höheren Dienst in Teilzeit erhöhte sich der Anteil um einen Prozentpunkt auf 11 %. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen erhöhte sich um 11 % auf 315, die der in Teilzeit beschäftigten Männer stieg um 23 % von 96 auf 118 (jeweils einschließlich der Beschäftigten in Führungspositionen des gehobenen Dienstes im AA). Insgesamt verblieb jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an Frauen in Führungspositionen auf dem Vorjahresniveau von 19 %, der entsprechende Männeranteil stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 6 %.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhangtabellen

Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2024

Oberste Bundesbehörden	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil in %								
		an Beschäftigten	im höheren Dienst	am beruflichen Aufstieg ¹	an Führungspositionen					
					insgesamt	davon	an Staatssekretären/-innen	an Abteilungsleitungen ²	an Unterabteilungsleitungen	an Referatsleitungen
									gesamt	im höheren Dienst ab A16 ⁶
AA ³	6 795	49,8	40,6	48,5	36,8 ³	66,7	35,3	36,0	36,8 ³	27,3
BfDI	347	49,3	42,8	47,5	47,1	-	60,0	-	44,8	41,7
BKAmt	857	53,1	50,4	52,7	45,2	0,0	62,5	45,5	44,1	39,0
BKM	455	62,2	63,5	69,0	46,9	-	37,5	-	48,8	48,7
BMAS	1 442	61,5	56,5	66,1	45,8	66,7	44,4	40,9	46,2	41,7
BMBF	1 543	61,6	56,4	59,7	50,9	50,0	40,0	38,1	53,6	57,1
BMDV	1 635	53,0	45,2	56,6	44,6	33,3	50,0	54,5	43,0	41,5
BMEL	1 160	61,6	59,6	67,7	47,1	100,0	37,5	45,0	47,7	47,6
BMF	2 272	55,6	43,8	56,8	38,8	25,0	40,0	38,7	39,0	36,4
BMFSFJ	1 038	74,3	76,2	78,0	67,2	-	66,7	35,3	72,9	71,0
BMG	1 083	65,5	51,7	64,2	51,7	50,0	37,5	56,3	52,1	48,4
BMI	1 989	53,6	48,1	59,3	39,3	25,0	46,2	29,6	40,8	36,6
BMJ	973	62,6	51,1	66,7	49,7	100,0	25,0	52,4	50,3	48,6
BMUV	1 282	60,3	57,1	66,1	52,6	50,0	62,5	43,5	53,6	51,1
BMVg	1 821	48,9	40,2	51,7	36,5	0,0	30,0	33,3	38,1	36,3
BMWK	2 472	53,8	46,8	54,9	45,2	25,0	50,0	51,2	44,4	44,7
BMWSB	464	53,4	48,4	53,6	42,1	0,0	25,0	44,4	44,2	42,1
BMZ	1 241	58,4	58,9	62,9	51,9	0,0	50,0	47,6	53,3	54,7
BPA	546	57,1	55,6	53,7	55,2	0,0	57,1	22,2	63,4	61,8
BPrA	238	58,0	50,8	50,0	39,3	100,0	33,3	50,0	36,4	38,1
BR	215	55,3	49,0	42,1	50,0	100,0	25,0	-	52,6	58,8
BRH	1 030	44,6	38,1	44,8	36,4	0,0	18,2	-	38,5	38,5
BT	3 100	52,1	47,9	47,9	42,6	0,0	66,7	33,3	43,2	45,1
BVerfG	202	68,3	54,1	56,5	38,5	-	0,0	-	41,7	40,0
Insgesamt⁴	34 200	55,2	49,4	57,9	44,3³	38,5	42,0	41,6	44,9³	42,8
nachrichtlich: BBk	6 685	43,6	43,2 ⁵	44,8	37,7 ⁵	/	/	/	/	/

1 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024.

2 Einschließlich Direktorinnen und Direktoren.

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

4 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2024 waren von den 34 200 Beschäftigten aller obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 55 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Beschäftigten im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 49 % Frauen.

- Bei allen vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 erfolgten beruflichen Aufstiegen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) waren 58 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 44 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Staatssekretären/-innen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 39 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Abteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 42 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Unterabteilungsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 42 % Frauen.

- Zum 30.06.2024 waren von allen Referatsleitungen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 45 % 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.

6 Korrektur der Werte in Spalte „im höheren Dienst ab A16“ am 02.09.2025, wodurch eine Abweichung zum entsprechenden Print-Produkt besteht.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhangtabellen

Tabelle 2
Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2024

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	6,1	3,5 ¹	74,1	9,2	5,9 ¹	25,9	2,7	2,2 ¹
BfDI	19,0	20,6	78,8	38,2	25,0	21,2	13,2	16,7
BKAmt	14,4	9,7	77,2	25,3	17,9	22,8	9,1	2,9
BKM	23,1	12,2	80,0	38,0	13,0	20,0	18,9	11,5
BMAS	28,2	28,2	79,1	39,0	39,5	20,9	18,4	18,8
BMBF	29,1	18,7	84,2	47,1	29,9	15,8	15,1	7,1
BMDV	20,4	8,7	83,2	30,8	17,1	16,8	9,2	2,0
BMEL	25,2	15,2	87,7	40,3	26,2	12,3	9,7	5,5
BMF	17,6	6,5	81,8	24,7	12,6	18,3	7,5	2,7
BMFSFJ	29,6	17,6	90,6	42,6	25,0	9,4	19,3	2,6
BMG	24,1	15,2	85,8	21,3	21,3	14,2	8,6	8,6
BMI	19,9	14,4	79,3	32,2	17,7	20,7	11,6	12,3
BMJ	20,6	12,0	86,0	21,9	19,5	14,0	7,2	4,5
BMUV	21,7	15,0	82,4	33,1	22,0	17,6	14,3	7,3
BMVg	11,3	7,1	82,5	22,6	10,9	17,5	4,9	5,0
BMWK	24,5	14,8	72,4	38,3	26,1	27,6	19,3	5,4
BMWSB	19,4	3,5	75,6	34,2	8,3	24,4	11,7	0,0
BMZ	26,0	21,1	78,3	41,8	33,3	21,7	20,2	7,8
BPA	17,4	17,2	78,9	25,7	18,8	21,1	12,6	15,4
BPrA	13,0	0,0	80,6	10,0	0,0	19,4	3,4	0,0
BR	21,4	16,7	84,8	36,0	33,3	15,2	3,8	0,0
BRH	24,2	6,2	65,9	36,0	10,6	34,1	12,4	3,7
BT	27,0	14,0	68,8	30,2	19,0	31,2	14,2	10,3
BVerfG	28,2	23,1	91,2	30,0	40,0	8,8	11,8	12,5
Insgesamt²	19,2	11,8 ¹	78,8	31,1	19,3 ¹	21,2	10,7	5,8 ¹
nachrichtlich: BBk	24,0	20,8 ³	72,6	40,3 ³	36,4 ³	27,4	11,8 ³	11,4 ³

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

2 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2024 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Beschäftigten in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 12 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 79 % Frauen.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 31 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 19 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Teilzeitbeschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 21 % Männer.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Männern im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 11 % in Teilzeit beschäftigt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Männern in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 6 % 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhangtabellen

Tabelle 3

Beurlaubung/Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben am 30.06.2024

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	2,7	73,9	3,2	1,1 ¹	88,0	72,2	12,0	86,4
BfDI	3,2	81,8	7,4	-	100,0	81,8	-	-
BKAmt	1,9	81,3	3,4	1,8	100,0	81,3	-	-
BKM	3,7	88,2	5,4	4,3	100,0	88,2	-	-
BMAS	3,5	86,0	5,8	-	98,0	85,7	2,0	100,0
BMBF	3,1	79,2	6,1	1,1	100,0	79,2	-	-
BMDV	2,8	88,9	5,6	-	100,0	88,9	-	-
BMEL	2,2	84,0	4,2	-	100,0	84,0	-	-
BMF	2,3	75,0	4,4	-	98,1	74,5	1,9	100,0
BMFSFJ	3,1	93,8	1,4	-	100,0	93,8	-	-
BMG	1,8	90,0	0,0	-	100,0	90,0	-	-
BMI	2,0	89,7	5,2	-	100,0	89,7	-	-
BMJ	2,7	80,8	3,6	-	100,0	80,8	-	-
BMUV	2,8	83,3	3,6	-	100,0	83,3	-	-
BMVg	0,9	88,2	1,9	-	100,0	88,2	-	-
BMWK	2,6	73,8	5,1	0,7	100,0	73,8	-	-
BMWSB	2,4	81,8	3,3	-	100,0	81,8	-	-
BMZ	4,3	75,5	6,7	-	100,0	75,5	-	-
BPA	3,5	89,5	10,1	12,5	100,0	89,5	-	-
BPrA	1,7	100,0	0,0	-	100,0	100,0	-	-
BR	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-
BRH	1,0	60,0	1,8	-	90,0	66,7	10,0	-
BT	0,9	72,4	2,3	-	89,7	73,1	10,3	66,7
BVerfG	2,0	100,0	0,0	-	100,0	100,0	-	-
Insgesamt²	2,4	80,2	4,2	0,7 ¹	96,6	80,1	3,4	82,1
nachrichtlich: BBk	1,7	81,0	3,3 ³	-	100,0	81,0	-	-

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

2 Lesehilfen:

- Zum 30.06.2024 waren von allen Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 2 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 80 % Frauen.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Frauen im höheren Dienst in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 4 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen Frauen in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 1 % beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 97 % aufgrund von Familienaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen aufgrund von Familienaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 80 % Frauen.
- Zum 30.06.2024 waren von allen beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 3 % aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubt beziehungsweise freigestellt.
- Zum 30.06.2024 waren von allen aufgrund von Pflegeaufgaben beurlaubten beziehungsweise freigestellten Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden (ohne BBk) 82 % 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Anhangtabellen

Tabelle 4

Frauen in Führungspositionen im Vergleich der obersten Bundesbehörden am 30.06.2023 und 30.06.2024

Oberste Bundesbehörden	Frauenanteil in %		im höheren Dienst		an Führungspositionen			
	an den Beschäftigten				insgesamt		darunter: an Unterabteilungsleitungen	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
AA ¹	51,6	49,8	39,8	40,6	35,0	36,8 ¹	35,6	36,0 ¹
BfDI	48,9	49,3	40,8	42,8	43,3	47,1	-	-
BKAmt	53,8	53,1	51,7	50,4	42,6	45,2	40,9	45,5
BKM	62,1	62,2	63,6	63,5	47,2	46,9	0,0	-
BMAS	60,6	61,5	52,7	56,5	42,6	45,8	39,1	40,9
BMBF	61,3	61,6	57,5	56,4	53,4	50,9	40,0	38,1
BMDV	53,3	53,0	45,3	45,2	40,9	44,6	45,5	54,5
BMEL	61,0	61,6	58,7	59,6	44,4	47,1	40,0	45,0
BMF	55,0	55,6	42,2	43,8	35,7	38,8	26,9	38,7
BMFSFJ	73,8	74,3	71,5	76,2	66,1	67,2	26,7	35,3
BMG	65,1	65,5	62,2	51,7	49,6	51,7	50,0	56,3
BMI	53,3	53,6	47,1	48,1	38,1	39,3	35,7	29,6
BMJ	62,4	62,6	51,7	51,1	49,4	49,7	52,4	52,4
BMUV	59,1	60,3	55,0	57,1	47,3	52,6	37,5	43,5
BMVg	48,8	48,9	39,9	40,2	33,6	36,5	20,0	33,3
BMWK	53,6	53,8	46,8	46,8	45,7	45,2	46,2	51,2
BMWSB	57,7	53,4	50,7	48,4	40,0	42,1	57,1	44,4
BMZ	57,6	58,4	58,8	58,9	52,3	51,9	47,1	47,6
BPA	57,5	57,1	55,8	55,6	54,5	55,2	22,2	22,2
BPrA	57,4	58,0	46,6	50,8	35,7	39,3	33,3	50,0
BR	54,5	55,3	47,1	49,0	52,0	50,0	-	-
BRH	42,8	44,6	38,4	38,1	33,1	36,4	-	-
BT	51,8	52,1	46,3	47,9	43,5	42,6	35,3	33,3
BVerfG	69,6	68,3	55,6	54,1	45,5	38,5	-	-
Insgesamt	55,2	55,2	49,2	49,4	42,6	44,3 ¹	38,5	41,6 ¹
nachrichtlich: BBk	44,0	43,6	43,6 ²	43,2 ²	35,3 ²	37,7 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Monitoring zum Ziel „FüPo 2025“

Monitoring zum Ziel FüPo 2025, gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen bis Ende 2025

Aus dem mit dem FüPoG II novellierten BGleIG und dem darin festgeschriebenen „Ziel FüPo 2025“, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führung im öffentlichen Dienst des Bundes bis Ende 2025 zu erreichen, und dem Maßnahmenprogramm zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) für den jährlichen Monitoringbericht zu Nr. 1b der Maßnahme IX der DNS haben sich neue Meldebedarfe zu Daten aus dem nachgeordneten Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung ergeben. Das Statistische Bundesamt erhebt im Auftrag des BMFSFJ ergänzend zu der Erhebung für den jährlichen Gleichstellungsindex der obersten Bundesbehörden seit 2022 auch Daten zu Führungspositionen im Geschäftsbereich der Ressorts und in den zugeordneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Führungspositionen gemäß des Monitorings zum Ziel FüPo 2025 sind Aggregate aus den Daten zu Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst in den Ressorts selbst (analog Gleichstellungsindex) und Daten zu Frauen in Führungspositionen im höheren und gehobenen Dienst in den ihnen nachgeordneten Behörden und den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen in ihrem Geschäftsbereich. Die Daten sind aber nicht gänzlich kongruent. Das Monitoring zum Ziel FüPo 2025 lässt die im Gleichstellungsindex mitbetrachteten Dienststellen Bundesrat, Bundestag, Bundespräsidialamt, Bundesverfassungsgericht, Bundesrechnungshof, Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Bundesbank außer Betracht.

Durch das Monitoring stehen Zahlen aus den nachgeordneten Bereichen der Ressorts der Bundesregierung erstmals in einem kompakten Überblick (Abbildung 5) zur Verfügung. Das Ziel gleichberechtigter Teilhabe gilt für die gesamte Bundesverwaltung. Neben den gut 34 000 Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden, die der Gleichstellungsindex erfasst, arbeiten weitere gut 600 000 Beschäftigte in den nachgeordneten Bereichen der Bundesressorts.

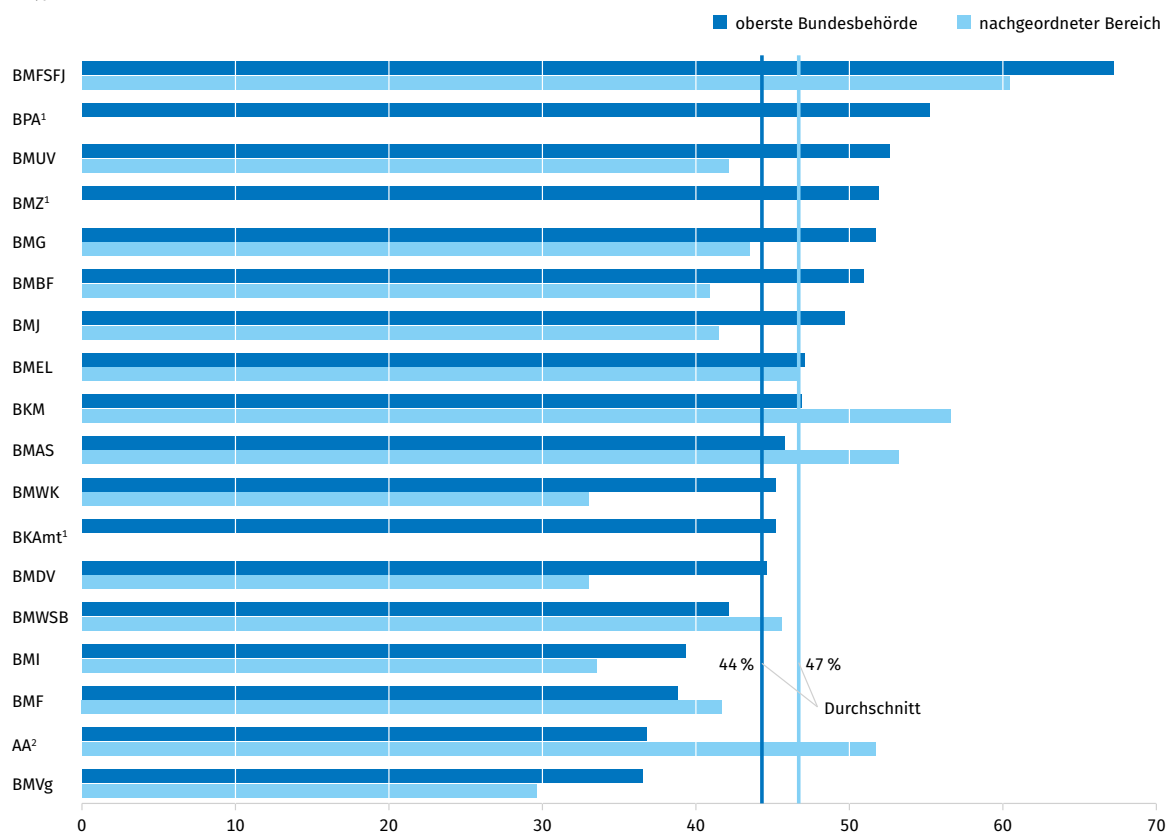
In den obersten Bundesbehörden liegt der Anteil der Frauen an Führungspositionen aktuell bei 44 %. In der gesamten Bundesverwaltung, wenn auch die nachgeordneten Behörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen hinzugerechnet werden, zum analogen Stichtag 30. Juni 2024 bei 47 %.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Monitoring zum Ziel „FüPo 2025“

Abbildung 5

Frauenanteil der Beschäftigten mit Führungspositionen der obersten Bundesbehörden und deren nachgeordnetem Bereich am 30. Juni 2024 in %



Ohne BBk

¹ Bei diesen Ressorts gibt es keinen nachgeordneten Bereich.

² Einschließlich Auslandsvertretungen des AA sowie Beschäftigte in Führungspositionen des gehobenen Dienstes.

Datenquelle: Monitoring zum Ziel FüPo 2025, veröffentlicht auf www.bmfsfj.de/frauen-in-fuehrungspositionen/bundesverwaltung.

Dem BMG sind bei der statistischen Erfassung des nachgeordneten Bereichs aktuell auch die bundesunmittelbaren Krankenkassen zugeordnet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die bundesunmittelbaren Krankenkassen der Aufsicht des BAS unterstehen und das BMG dem BAS keine Einzelweisungen betreffend seine Aufsichtsführung erteilen kann (§ 94 Absatz 2 Satz 3 SGB IV).

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Version ersetzt.