

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 13 Absatz 1 und 2 der Richtlinie (EU) 2022/2381 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

**Entwicklung des Frauenanteils in den Leitungsorganen
börsennotierter Unternehmen**

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	6
1. Einleitung.....	7
2. Innerstaatliche Umsetzung von Art. 10 FöPo-RL (EU 2022/2381).....	8
3. Inanspruchnahme der Aussetzungsklausel – Überblick über das deutsche Rechtssystem zum 27. Dezember 2022.....	8
3.1 Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 Nummer b FöPo-RL (EU 2022/2381).....	8
3.2 Anwendbarkeit Artikel 7 Abs. 4 FöPo-RL (EU 2022/2381).....	9
3.3. Innerstaatliche Vorschriften zu Sanktionen bei Verstößen.....	9
4. Sachstand und Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen in den Geschäftsjahren 2023 und 2024.....	10
4.1 Betrachtung börsennotierter Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	10
4.1.1 Aufsichtsrat.....	10
4.1.1.1 Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern	10
4.1.1.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat.....	11
4.1.2 Vorstand	12
4.1.2.1 Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern	12
4.1.2.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	13
4.2 Betrachtung nur börsennotierter Unternehmen im Geschäftsjahr 2024	15
4.2.1 Aufsichtsrat.....	15
4.2.1.1 Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern	15
4.2.1.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat.....	16
4.2.2 Vorstand	17
4.2.2.1 Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern.....	17
4.2.2.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand.....	18
5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen	20
5.1 Aufklärung über die gesetzlichen Regelungen.....	20
5.2 Jährliche Information der Bundesregierung	20
5.3 Gezielte Ansprache der Unternehmen	20
5.4 Förderung von Veröffentlichungen, Analysen und Fachveranstaltungen der Zivilgesellschaft... ..	21
6. Annex: Gesetzliche Grundlagen	22
Aktiengesetz – AktG	22

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) – SEAG	24
Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbH.....	25
Handelsgesetzbuch – HGB.....	26
Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst - FüPoG II	28

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
Art.	Artikel
bzw.	beziehungsweise
DAX	Deutscher Aktienindex
EU	Europäische Union
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)
FüPo-RL	Führungspositionen-Richtlinie (FüPo-RL EU 2022/2381)
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
KUM	Kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der EU-Empfehlung 2003/361
MDAX	Midcap-DAX - Index für Mittelgroße deutsche Aktienunternehmen
Nr.	Nummer
SDAX	Small CAP DAX - Index für kleine deutsche Aktienunternehmen
SE	Europäische Gesellschaft
SEAG	Dieses Gesetz zur Umsetzung der EU-Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) in Deutschland
sog.	sogenannt
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	10
Abbildung 2 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	11
Abbildung 3 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen.....	11
Abbildung 4 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023	13
Abbildung 5 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen.....	14
Abbildung 6 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	14
Abbildung 7 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2024	16
Abbildung 8 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen	16
Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen.....	17
Abbildung 10 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2024	18
Abbildung 11 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen	19
Abbildung 12 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen.....	19

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2023.....	11
Tabelle 2 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	12
Tabelle 3 Vorstandsmitglieder nach Köpfen	13
Tabelle 4 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	15
Tabelle 5 Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2024.....	16
Tabelle 6 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat	17
Tabelle 7 Vorstandsmitglieder nach Köpfen	18
Tabelle 8 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand	20

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

1. Einleitung

Art. 13 Abs. 1 der Führungspositionen-Richtlinie (FüPo-RL EU 2022/2381) regelt eine Berichterstattungspflicht der Mitgliedstaaten gegenüber der Europäischen Kommission über die Umsetzung der Richtlinie. Die Bundesrepublik Deutschland hat mit Kabinettsbeschluss vom 14.11.2024 aufgrund bereits bestehender gesetzlicher Regelungen die Aussetzungsklausel nach Art. 12 der Richtlinie in Anspruch genommen. Mitgliedstaaten, die von der Aussetzungsklausel Gebrauch gemacht haben, müssen nach Art. 13 Abs. 2 FüPo-RL (EU 2022/2381) zusätzliche Angaben in den Bericht aufnehmen, aus denen hervorgeht, ob und wie die in der Aussetzungsklausel festgelegten Bedingungen erfüllt sind und ob sie weiterhin Fortschritte hin zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren oder unter allen Direktoren in börsennotierten Gesellschaften erzielen.

Artikel 13 Absatz 1 und 2 FüPo-RL (EU 2022/2381):

„(1) Bis zum 29. Dezember 2025 und anschließend alle zwei Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission einen Bericht über die Umsetzung dieser Richtlinie. In einem solchen Bericht sind ausführliche Angaben zu den ergriffenen Maßnahmen im Hinblick auf das Erreichen der in Artikel 5 Absatz 1 festgelegten Zielvorgaben, Angaben gemäß Artikel 7 und gegebenenfalls Angaben zu den individuellen quantitativen Zielvorgaben der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 5 Absatz 2 zu machen.

(2) Die Mitgliedstaaten, die die Anwendung von Artikel 6 und gegebenenfalls von Artikel 5 Absatz 2 gemäß Artikel 12 ausgesetzt haben, nehmen in die in Absatz 1 des vorliegenden Artikels genannten Berichte Angaben auf, aus denen hervorgeht, ob und wie die in Artikel 12 festgelegten Bedingungen erfüllt sind und ob sie weiterhin Fortschritte hin zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren oder unter allen Direktoren in börsennotierten Gesellschaften erzielen. Bis zum 29. Dezember 2026 und danach alle zwei Jahre legt die Kommission einen entsprechenden Bericht vor, in dem sie unter anderem prüft, ob und wie die Bedingungen des Artikels 12 Absatz 1 erfüllt sind und gegebenenfalls, ob die Mitgliedstaaten die Anwendung von Artikel 6 und Artikel 5 Absatz 2 wieder gemäß Artikel 12 Absatz 3 aufgenommen haben.

(3) ...“

Der 1. Bericht der Bundesregierung nach Art. 13 Abs. 1 und 2 FüPo-RL (EU 2022/2381) erläutert unter „2. Innerstaatliche Umsetzung von Artikel 10 FüPo-RL (EU 2022/2381)“ wie die Bundesregierung Art. 10 FüPo-RL (EU 2022/2381) umgesetzt hat. Unter „3. Inanspruchnahme der Aussetzungsklausel – Überblick über das deutsche Rechtssystem zum 27. Dezember 2022“ sind die innerstaatlichen Regelungen erläutert, die die Bundesrepublik Deutschland zur Inanspruchnahme der Aussetzungsklausel berechtigt haben und weiterhin zur Aussetzung FüPo-RL berechtigen. Unter „4. Sachstand und Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen in den Geschäftsjahren 2023 und 2024“ werden die Entwicklungen der Frauenanteile sowie die Zielgrößenfestlegungen durch die börsennotierten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 dargestellt. Im Schlussteil des Berichts „5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen“ werden entsprechende Maßnahmen vorgestellt, die die Bundesregierung unternimmt, um den Frauenanteil in den Leitungsorganen in privatwirtschaftlichen und insbesondere börsennotierten Unternehmen weiter zu erhöhen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2. Innerstaatliche Umsetzung von Art. 10 FöPo-RL (EU 2022/2381)

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit Kabinettschluss vom 13.11.2024 sowie „Hausanordnung“ Nr. 06/2024 des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMBFSFJ vom 06.12.2024 Artikel 10 FöPo-RL (EU 2022/2381) umgesetzt. Im Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde eine „Stelle der Bundesregierung nach Art. 10 FöPo-RL“ in Abteilung 4 (Frauen und Gleichstellung) zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen errichtet. Die Stelle der Bundesregierung tritt nach außen auf, hat ihre eigene Webseite und informiert die Öffentlichkeit über ihre Arbeit¹. Darüber hinaus konnte Deutschland aufgrund der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen von der Aussetzungsklausel in Artikel 12 der FöPo-RL (EU 2022/2381) Gebrauch machen und fällt in den Anwendungsbereich des Art. 7 Abs. 4 FöPo-RL (EU 2022/2381).

3. Inanspruchnahme der Aussetzungsklausel – Überblick über das deutsche Rechtssystem zum 27. Dezember 2022

Die Bundesrepublik Deutschland hat zum 27. Dezember 2022 die Voraussetzungen der Aussetzungsklausel gemäß Artikel 12 Absatz 1 Nummer b) der FöPo-RL (EU 2022/2381) erfüllt. Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FöPoG) vom 24. April 2015 ist im Mai 2015 in Kraft getreten. Am 12. August 2021 trat das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FöPoG II) vom 7. August 2021 in Kraft und ergänzte die Regelungen des FöPoG durch weitere Vorschriften. Die gesetzlichen Regelungen des FöPoG und FöPoG II gelten derzeit für etwa 2000 Unternehmen und sind weiterhin in Kraft. Dies berechtigt Deutschland weiterhin von der Aussetzungsklausel Gebrauch zu machen.

3.1 Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 Nummer b FöPo-RL (EU 2022/2381)²

- **Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b i) FöPo-RL (EU 2022/2381)**

Gemäß § 96 Abs. 2 AktG; §§ 17 Abs. 2, 24 Abs. 3 SEAG gilt in Deutschland eine verbindliche Geschlechterquote von 30 % für die Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen. Unternehmen, die der gesetzlichen Pflicht zur Quote im Aufsichtsrat unterliegen, müssen zudem mindestens eine Frau in den Vorstand berufen, wenn dieser aus mehr als drei Personen besteht (§ 76 Abs. 3a AktG; §§ 16 Abs. 2, 40 Abs. 1a SEAG). Die Bestellung eines Vorstandsmitgliedes unter Verstoß gegen das Mindestbeteiligungsgebot ist nichtig.

Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes müssen mindestens eine Frau ernennen, wenn der Vorstand bzw. die Geschäftsführung aus mehr als zwei Personen besteht. Darüber hinaus gilt die verbindliche Quote für den Aufsichtsrat ebenfalls für diese Unternehmen.

¹ <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/privatwirtschaft/eu-fuehrungspositionen-richtlinie>

² Vgl. Gesetzestexte in Kapitel 6: „Annex: Gesetzliche Grundlagen“.

- **Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b ii) FöPo-RL (EU 2022/2381)**

Nach § 96 Abs. 2 Satz 6 AktG gilt bei Nichterreichen der Mindestquote die gegen die Quote verstoßende Stimme als ungültig und damit sanktioniert.

- **Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b iii) FöPo-RL (EU 2022/2381)**

Nach deutschem Recht sind Gesellschaften, die börsennotiert sind und/oder der Mitbestimmung unterliegen nach §§ 76 Abs. 4, 111 Abs. 5 AktG; § 24 Abs. 3 S. 5 SEAG; §§ 36, 52 Abs. 2 GmbHG, verpflichtet, Ziele für den Aufsichtsrat, den Vorstand bzw. die Geschäftsführung sowie für die erste und zweite Managementebene unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsführung festzulegen. Gleichzeitig sind die Unternehmen verpflichtet, Fristen für die gezielte Erreichung der Zielvorgaben festzulegen, die bei ihrer erstmaligen Festlegung (bis zum 30. September 2015) nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 reichen durften. Die nachfolgenden Zeiträume dürfen jeweils fünf Jahre nicht überschreiten, § 111 Abs. 5 AktG; § 24 Abs. 3 SEAG; § 52 Abs. 2 GmbHG.

Für die Privatwirtschaft wurde eine Begründungspflicht eingeführt, wenn das Ziel „Null“ festgelegt wird.

3.2 Anwendbarkeit Artikel 7 Abs. 4 FöPo-RL (EU 2022/2381)³

Deutschland kann sich aufgrund bestehender gesetzlicher Regelungen auf Art. 7 Abs. 4 FöPo-RL berufen, so dass Art. 7 Abs. 1 und 2 FöPo-RL nicht umgesetzt werden muss. Börsennotierte Unternehmen sind in Deutschland bereits gesetzlich verpflichtet in die Erklärung zur Unternehmensführung Angaben zu Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen (§ 289 f Abs. 2 Nr. 4-5a HGB). Zudem müssen die Unternehmen erläutern, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind und es begründen, sollten die festgelegten Zielgrößen nicht erreicht worden sein.

Die Bundesregierung informiert die Öffentlichkeit jährlich 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 (Art. 26 Abs. 1 FöPoG II).

3.3. Innerstaatliche Vorschriften zu Sanktionen bei Verstößen

In Deutschland sind die Vorschriften zu Sanktionsmöglichkeiten der börsennotierten Gesellschaften bei Verstößen gegen die Berichtspflichten über Zielgrößen, Fristen und Begründung der Zielgröße Null sowie über die Mindestanteile bzw. das Mindestbeteiligungsgebot in das Ordnungswidrigkeitensystem des Handelsgesetzbuchs (HGB) integriert (vgl. § 334 HGB). Eine Sanktionierung ist zum Beispiel dann möglich, wenn über die Festlegung der Zielgröße für den Frauenanteil nicht oder nicht richtig in der Erklärung zur Unternehmensführung berichtet wurde. Gegen für das betroffene Unternehmen verantwortlich handelnde Personen können Strafen in Höhe von bis zu 10 Millionen Euro oder 5 % des gesamten Jahresumsatzes verhängt werden.

Die Bestellung eines Aufsichtsratsmitgliedes unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot (Quotenvorgabe) ist nichtig, § 96 Abs. 2 Nr. 6 AktG. Dies gilt auch bei Bestellung eines Vorstandsmitgliedes unter Verstoß gegen das Mindestbeteiligungsgebot, § 76 Abs. 3a S. 2 AktG.

³ Vgl. Gesetzestexte in Kapitel 6: „Annex: Gesetzliche Grundlagen“.

4. Sachstand und Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen in den Geschäftsjahren 2023 und 2024

4.1 Betrachtung 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. Kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der EU-Empfehlung 2003/361 (KMU) werden dabei nicht betrachtet. Die Beurteilung, ob ein Unternehmen als KMU zu betrachten ist, erfolgte in Übereinstimmung mit den Art. 3 und 6 (2) des Anhangs zur EU-Empfehlung 2003/361 bei konzernangehörigen Unternehmen anhand des Konzernabschlusses und bei Einzelunternehmen anhand des Jahresabschlusses. Es handelt sich dabei um insgesamt **273 Unternehmen**, für die zum Zeitpunkt der Berichtstellung vollständige Daten verfügbar waren. Die jährlich betrachtete Gruppe der berichtspflichtigen Unternehmen kann sich über die Jahre verändern, etwa durch Delisting.

4.1.1 Aufsichtsrat

4.1.1.1 Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

Betrachtet man die Besetzung der **nur börsennotierten Unternehmen**, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei 33,1 Prozent und damit leicht unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (37,8 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (36,0 Prozent).

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

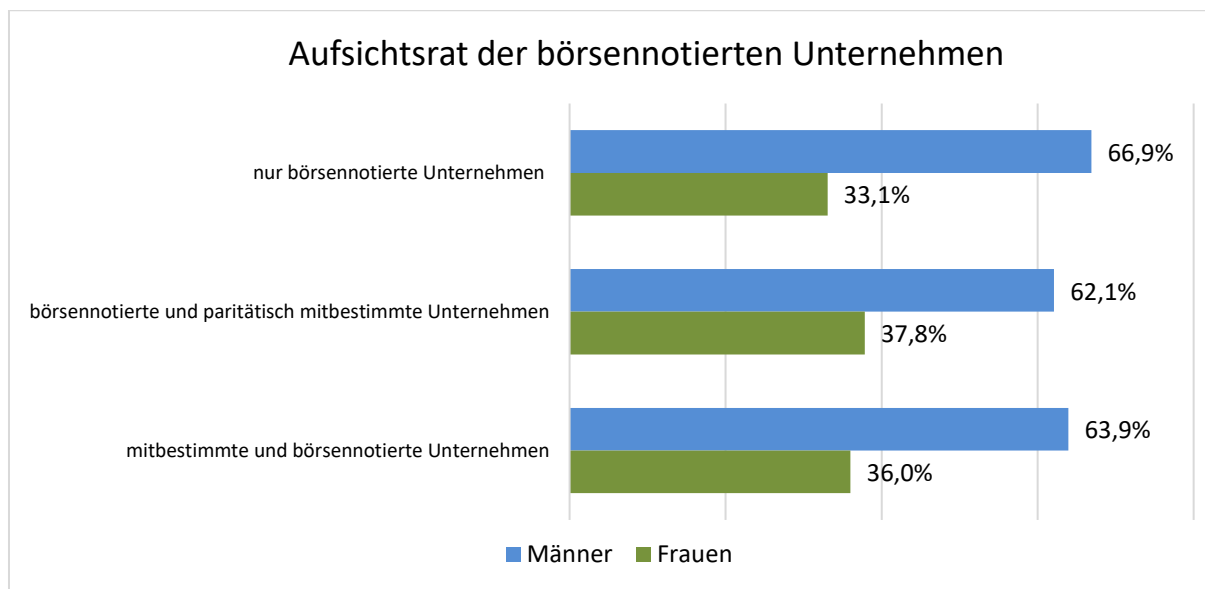


Abbildung 1 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	2.452	1.640	811	66,9%	33,1%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.536	954	581	62,1%	37,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.780	1.138	641	63,9%	36,0%

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

Tabelle 1 Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2023

4.1.1.2 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

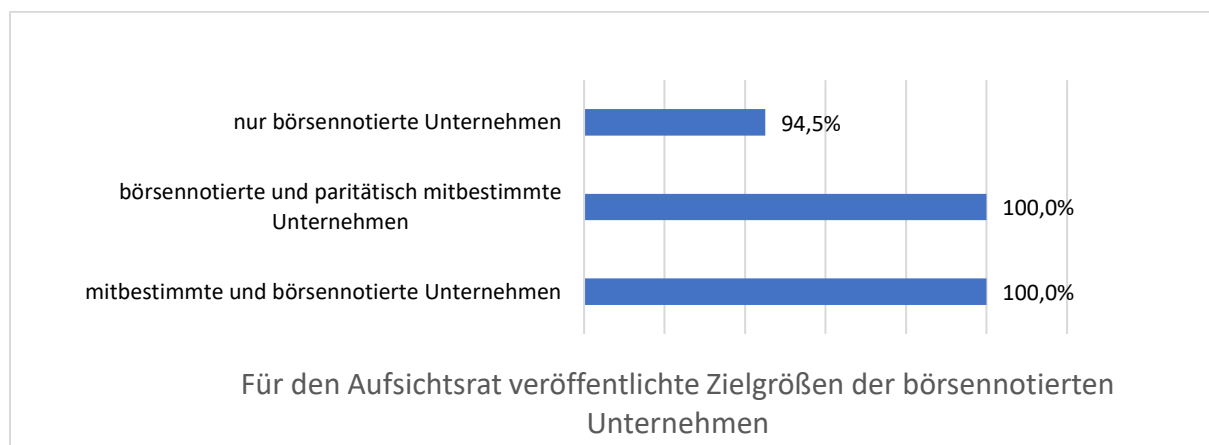


Abbildung 2 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

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

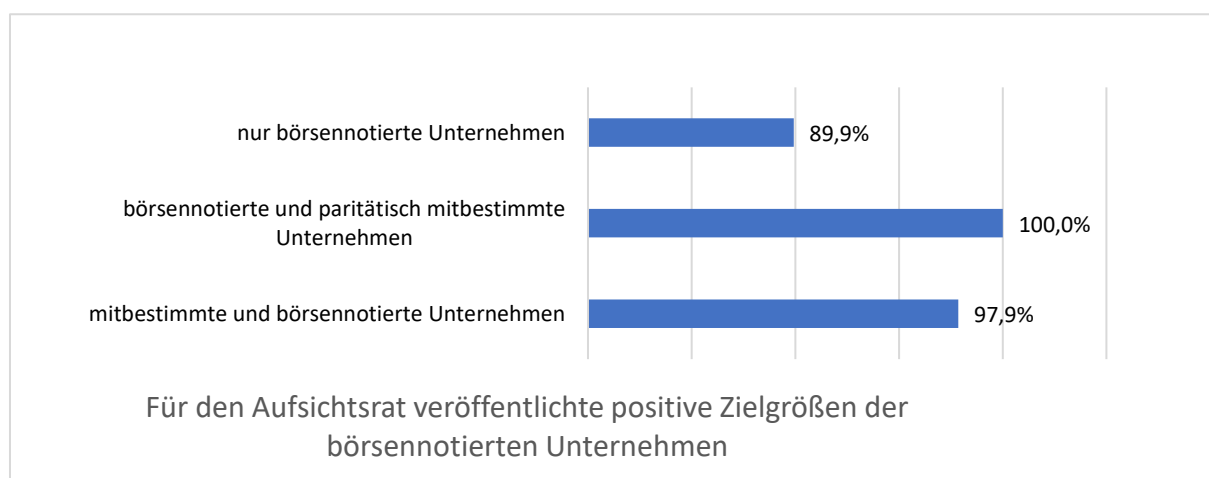


Abbildung 3 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Über alle 273 nur börsennotierte Unternehmen hinweg haben 258 Unternehmen eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 94,5 Prozent. Von diesen 258 Unternehmen legten 232 Unternehmen bzw. 89,9 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So haben 70,3 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 mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen handelt, ist der Anteil derjenigen Unternehmen, die eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt haben, mit 83,9 Prozent noch höher. Von den börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben 99,0 Prozent der Unternehmen eine Zielgröße von 30 Prozent oder höher festgelegt.

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	15	5,5%	0	0,0%	0	0,0%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	258	94,5%	101	100,0%	140	100,0%
Betrachtete Unternehmen	273		101		140	
Ziel = 0 %	26	10,1%	0	0,0%	3	2,1%
Ziel > 0 %	232	89,9%	101	100,0%	137	97,9%
Unternehmen mit Zielgrößen	258		101		140	
Ziel bis 15 % incl.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	41	17,7%	0	0,0%	19	13,9%
Ziel bis 25 % incl.	24	10,3%	1	1,0%	3	2,2%
Ziel bis 30 %	4	1,7%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	163	70,3%	100	99,0%	115	83,9%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	232		101		137	

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

Tabelle 2 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

4.1.2 Vorstand

4.1.2.1 Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern

Im Geschäftsjahr 2023 lag der **Anteil der weiblichen** Vorstandsmitglieder bei den **nur börsennotierten Unternehmen** (16,0 Prozent) leicht unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (20,1 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (19,0 Prozent). In der Gruppe der 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 (von 101 Unternehmen). Innerhalb dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 21,8 Prozent gegenüber 15,3 Prozent bei den übrigen börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

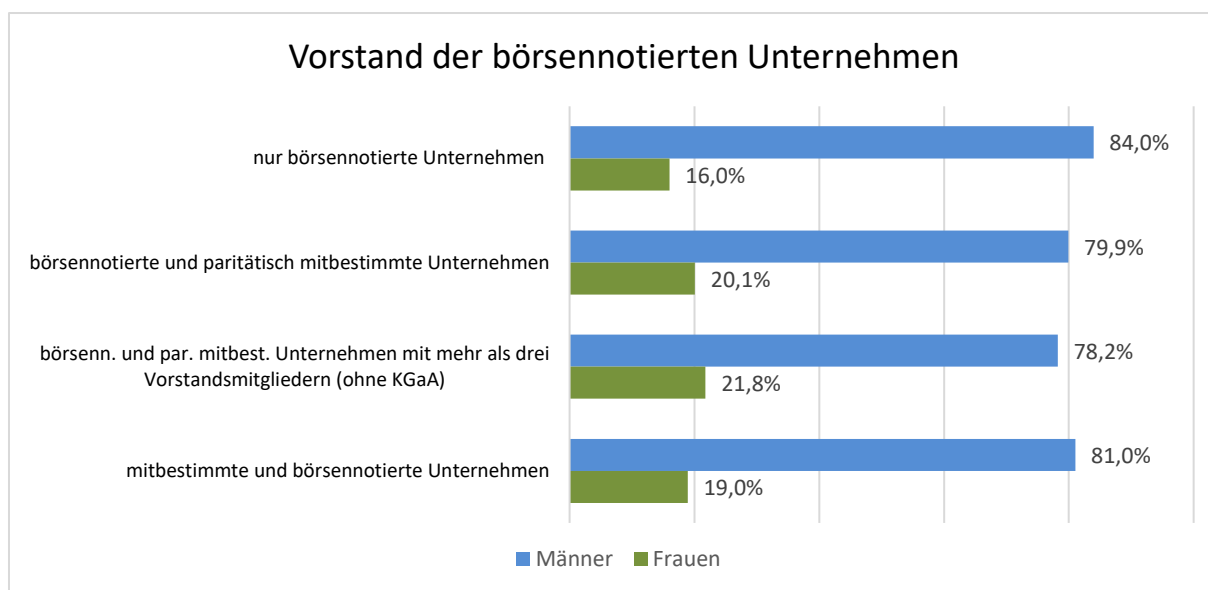


Abbildung 4 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2023

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	942	791	151	84,0%	16,0%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	473	378	95	79,9%	20,1%
börsenn. und par. mitbest. Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern (ohne KGaA)	349	273	76	78,2%	21,8%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	575	466	109	81,0%	19,0%

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

Tabelle 3 Vorstandsmitglieder nach Köpfen

4.1.2.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

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

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** (s.o. zu 4.1.2.1) 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.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

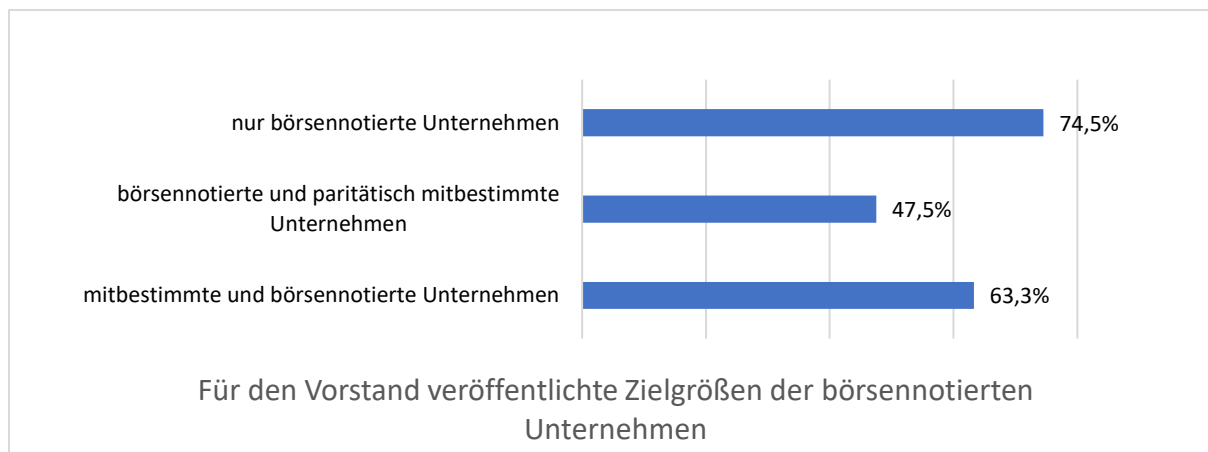


Abbildung 5 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Anders als für den Aufsichtsrat (siehe Kapitel 4.1.1.) gibt es einen hohen Anteil an Unternehmen, die für die Ebene des Vorstands eine Zielgröße Null festgelegt und veröffentlicht haben. Von den 212 nur börsennotierten Unternehmen, die nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, haben 158 Unternehmen (74,5 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 50,0 Prozent, also 79 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null (sog. positive Zielgröße) festgelegt. Die übrigen 79 Unternehmen (50,0 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 4 verwiesen.

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

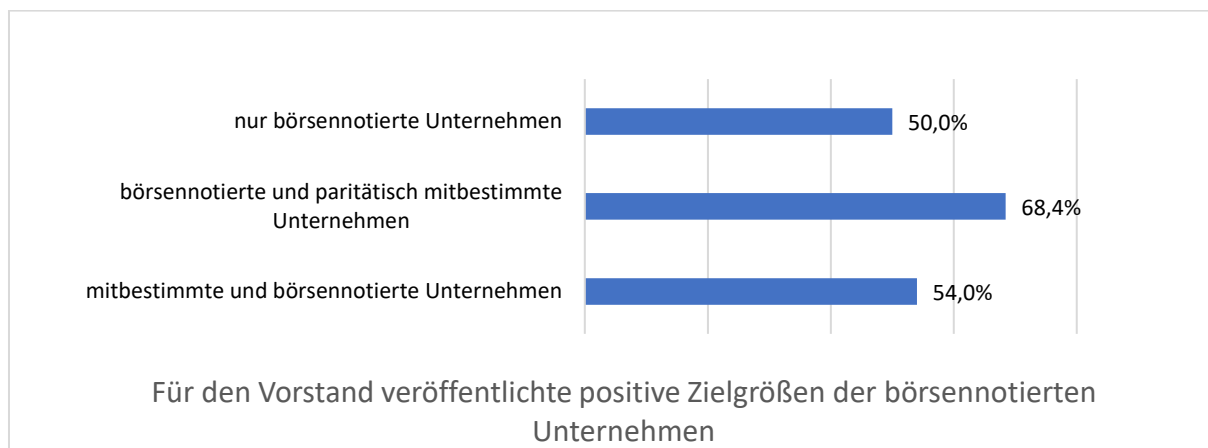


Abbildung 6 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

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	54	25,5%	21	52,5%	29	36,7%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	158	74,5%	19	47,5%	50	63,3%
betrachtete Unternehmen	212		40		79	
Ziel = 0 %	79	50,0%	6	31,6%	23	46,0%
Ziel > 0 %	79	50,0%	13	68,4%	27	54,0%
Unternehmen mit Zielgrößen	158		19		50	
Ziel bis 15 % incl.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	15	19,0%	2	15,4%	5	18,5%
Ziel bis 25 % incl.	22	27,8%	1	7,7%	3	11,1%
Ziel bis 30 %	2	2,5%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	40	50,6%	10	76,9%	19	70,4%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	79		13		27	

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

Tabelle 4 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand

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

4.2 Betrachtung nur börsennotierter Unternehmen im Geschäftsjahr 2024

Im Folgenden wird der Stand der Umsetzung des Gesetzes bei den nur börsennotierten Unternehmen betrachtet, wobei sich sämtliche Angaben auf das Geschäftsjahr 2024 beziehen. Kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der EU-Empfehlung 2003/361 (KMU) werden dabei nicht betrachtet. Die Beurteilung, ob ein Unternehmen als KMU zu betrachten ist, erfolgte in Übereinstimmung mit den Art. 3 und 6 (2) des Anhangs zur EU-Empfehlung 2003/361 bei konzernangehörigen Unternehmen anhand des Konzernabschlusses und bei Einzelunternehmen anhand des Jahresabschlusses. Es handelt sich dabei um insgesamt **270 Unternehmen**, für die zum Zeitpunkt der Berichtstellung vollständige Daten verfügbar waren. Im Vergleich zum Jahr 2023 ist in dieser Gruppe entsprechend drei Unternehmen weniger enthalten.

4.2.1 Aufsichtsrat

4.2.1.1 Ist-Besetzung von Aufsichtsräten nach Geschlechtern

Betrachtet man die Besetzung der **nur börsennotierten Unternehmen**, lag der Anteil der weiblich besetzten Aufsichtsratsposten bei 33,6 Prozent und damit leicht unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (38,4 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (36,6 Prozent).

Bezogen auf die Verteilung der Köpfe ergibt sich insgesamt für die börsennotierten Unternehmen für das Geschäftsjahr 2024 folgendes Bild:

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

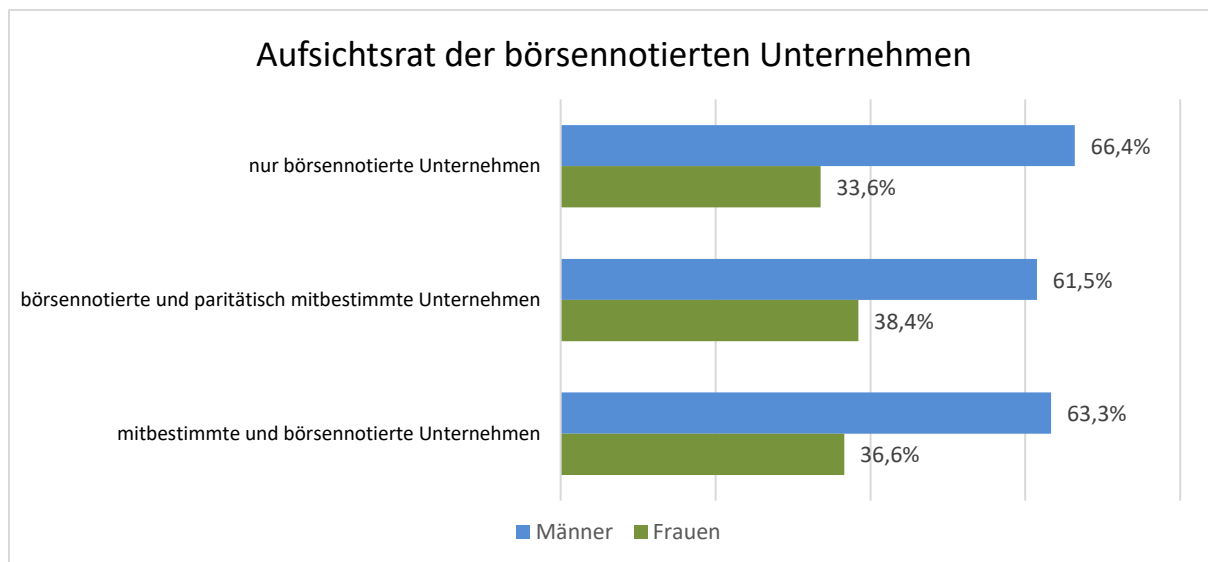


Abbildung 7 Anteile im Aufsichtsrat der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2024

Aufsichtsratsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	2.435	1.617	817	66,4%	33,6%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	1.548	952	595	61,5%	38,4%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	1.781	1.128	652	63,3%	36,6%

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

Tabelle 5 Aufsichtsratsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen nach Köpfen im Geschäftsjahr 2024

4.2.1.2 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

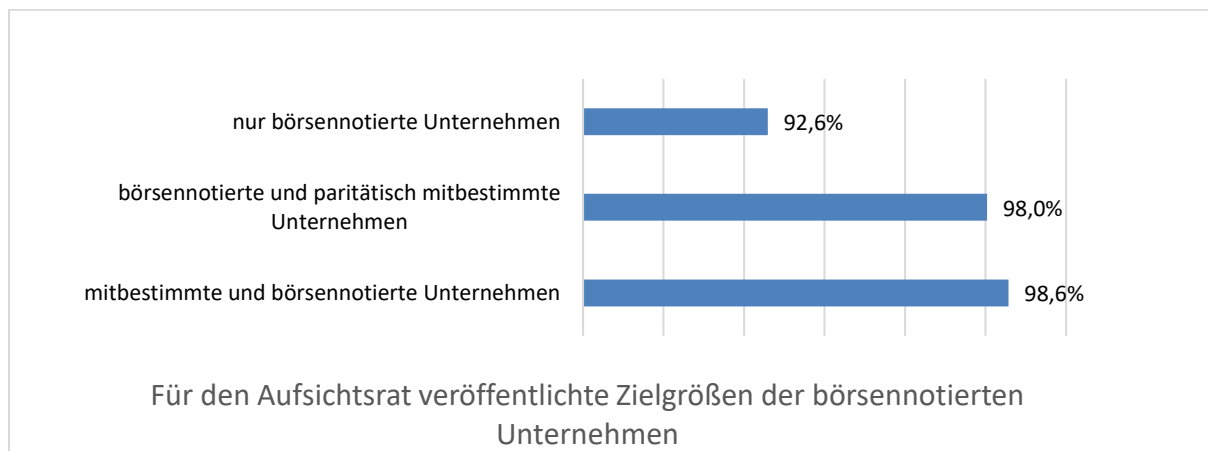


Abbildung 8 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

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

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

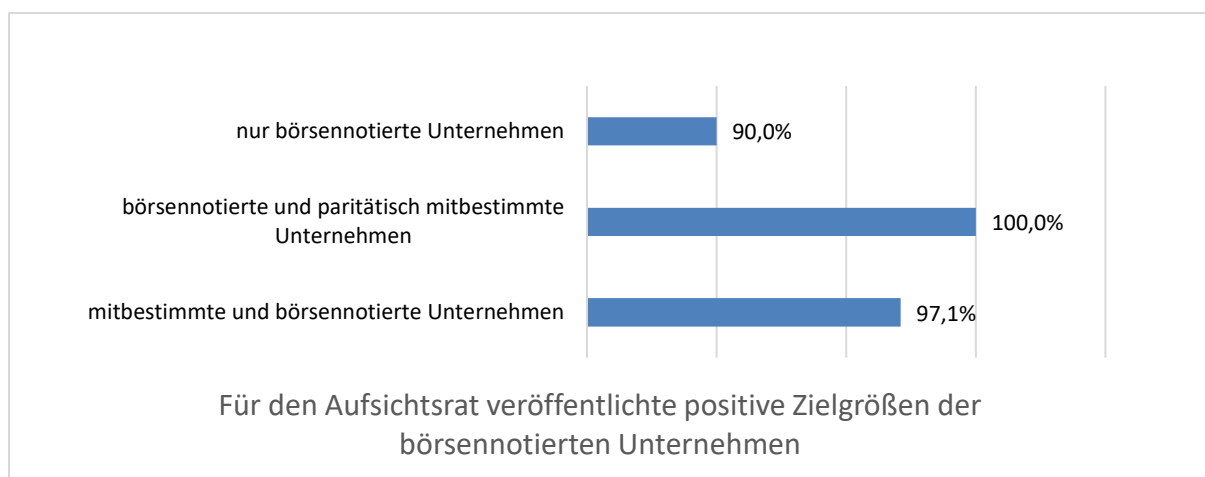


Abbildung 9 Für den Aufsichtsrat veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

Über alle 270 nur börsennotierten Unternehmen hinweg haben 250 Unternehmen eine Zielgröße für den Aufsichtsrat veröffentlicht; dies entspricht einem Anteil von 92,6 Prozent. Von diesen 250 Unternehmen legten 225 Unternehmen bzw. 90,0 Prozent auch eine Zielgröße größer Null fest.

Soweit **Zielgrößen größer Null** festgelegt wurden, fielen diese ambitioniert aus. So haben 72,0 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 98,0 Prozent bzw. 85,1 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	20	7,4%	2	2,0%	2	1,4%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	250	92,6%	100	98,0%	138	98,6%
Betrachtete Unternehmen	270		102		140	
Ziel = 0 %	25	10,0%	0	0,0%	4	2,9%
Ziel > 0 %	225	90,0%	100	100,0%	134	97,1%
Unternehmen mit Zielgrößen	250		100		138	
Ziel bis 15 % incl.	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	36	16,0%	0	0,0%	16	11,9%
Ziel bis 25 % incl.	23	10,2%	2	2,0%	4	3,0%
Ziel bis 30 %	3	1,3%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel 30 % oder mehr	162	72,0%	98	98,0%	114	85,1%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	225		100		134	

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

Tabelle 6 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Aufsichtsrat

4.2.2 Vorstand

4.2.2.1 Ist-Besetzung von Vorständen nach Geschlechtern

Im Geschäftsjahr 2024 lag der **Anteil der weiblichen** Vorstandsmitglieder bei den **nur börsennotierten Unternehmen** (16,9 Prozent) deutlich unter dem Anteil bei den **börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen** (23,0 Prozent) sowie den **börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen** (21,2 Prozent). In der Gruppe der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

sind 63 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 24,9 Prozent gegenüber 17,6 Prozent bei den übrigen börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

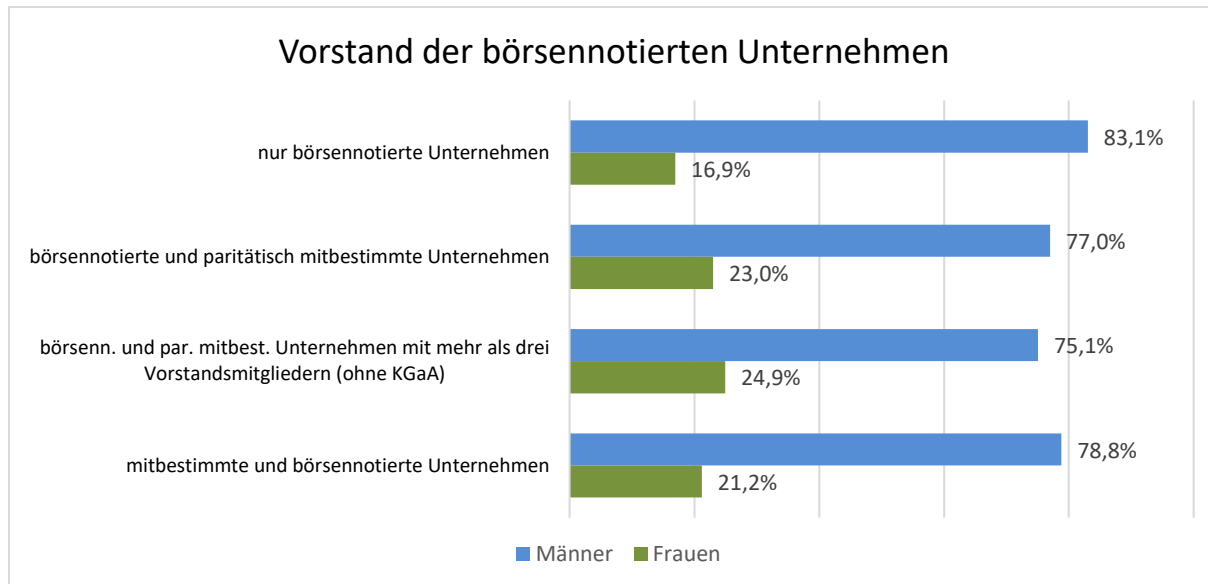


Abbildung 10 Anteile im Vorstand der börsennotierten Unternehmen im Geschäftsjahr 2024

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

Vorstandsmitglieder	insgesamt*	Mitglieder (absolut)		Mitglieder (in %)	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
nur börsennotierte Unternehmen	950	789	161	83,1%	16,9%
börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen	478	368	110	77,0%	23,0%
börsenn. und par. mitbest. Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern (ohne KGaA)	353	265	88	75,1%	24,9%
mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen	576	454	122	78,8%	21,2%

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

Tabelle 7 Vorstandsmitglieder nach Köpfen

4.2.2.2 Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand

Die betrachteten Unternehmen haben im Geschäftsjahr 2024 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.

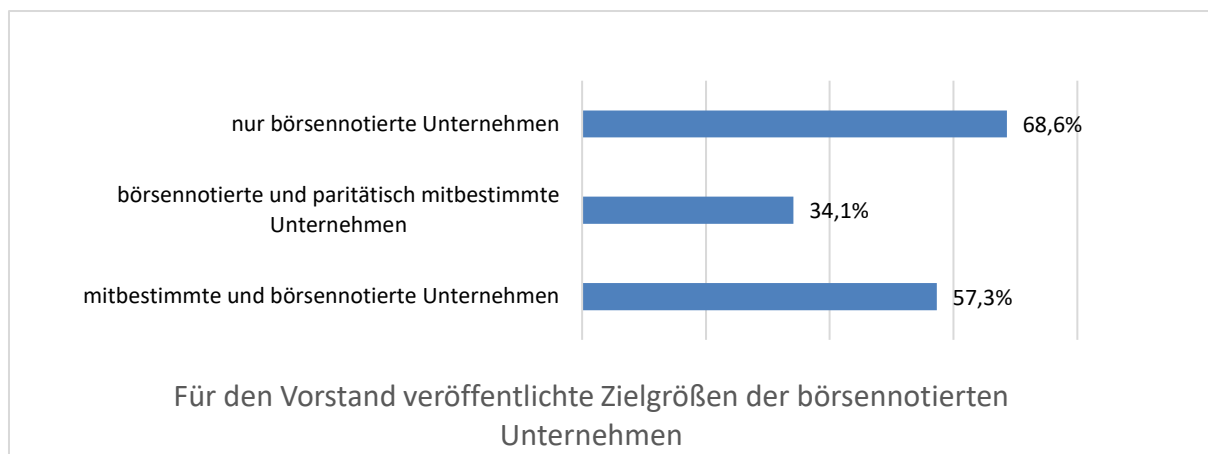


Abbildung 11 Für den Vorstand veröffentlichte Zielgrößen der betrachteten Unternehmen

Anders als für den Aufsichtsrat (siehe Kapitel 4.2.1.) gibt es einen hohen Anteil an Unternehmen, die für die Ebene des Vorstands eine Zielgröße Null festgelegt und veröffentlicht haben. Von den 207 nur börsennotierten Unternehmen, die nicht dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen, haben 142 Unternehmen (68,6 Prozent) Zielgrößen für den Vorstand festgelegt und veröffentlicht. Davon haben lediglich 47,9 Prozent, also 68 Unternehmen, eine Zielgröße größer Null (sog. positive Zielgröße) festgelegt. Die übrigen 74 Unternehmen (52,1 Prozent) haben die Zielgröße Null festgelegt. Im Detail wird auf Tabelle 8 verwiesen.

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

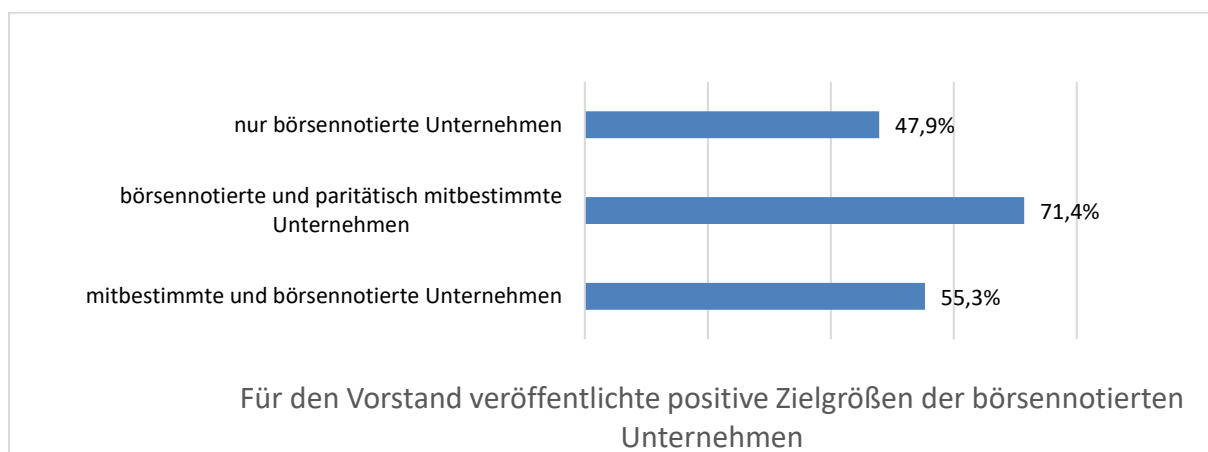


Abbildung 12 Für den Vorstand veröffentlichte positive Zielgrößen der börsennotierten Unternehmen

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	65	31,4%	27	65,9%	35	42,7%
mit ablehnender Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
mit Angaben	142	68,6%	14	34,1%	47	57,3%
betrachtete Unternehmen	207		41		82	
Ziel = 0 %	74	52,1%	4	28,6%	21	44,7%
Ziel > 0 %	68	47,9%	10	71,4%	26	55,3%
Unternehmen mit Zielgrößen	142		14		47	
Ziel bis 15 % incl.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ziel bis 20 % incl.	12	17,6%	0	0,0%	3	11,5%
Ziel bis 25 % incl.	22	32,4%	2	20,0%	3	11,5%
Ziel bis 30 %	0	0,0%	1	10,0%	4	15,4%
Ziel 30 % oder mehr	34	50,0%	7	70,0%	16	61,5%
Unternehmen mit einem Ziel > 0 %	68		10		26	

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

Tabelle 8 Niveau der aktuell festgelegten Zielvorgaben für den Vorstand

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

5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen börsennotierter Unternehmen

5.1 Aufklärung über die gesetzlichen Regelungen

Der Bundesregierung ist die gezielte Ansprache der Unternehmen, die unter die innerstaatlichen Führungspositionen-Gesetze fallen sowie die Vermittlung der Inhalte der Gesetze sehr wichtig. In diesem Zusammenhang veröffentlicht das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelmäßig aktuelle Informationen auf der Website⁴. Dort sind unter anderem sämtliche von der Bundesregierung geförderten Publikationen veröffentlicht, Role-Models-Videos und ein Erklärvideo in dem die gesetzlichen Regelungen praxisnah erläutert werden.

5.2 Jährliche Information der Bundesregierung

Gemäß Art. 26 Abs. 1 FöPoG II informiert die Bundesregierung die Öffentlichkeit jährlich 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. Die Jährlichen Informationen der Bundesregierung werden auf der Webseite des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht, die letzte Veröffentlichung erfolgte am 15.10.2025⁵.

5.3 Gezielte Ansprache der Unternehmen

Im Sommer 2024 hat das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend an alle rund 2000 Unternehmen, die unter die Führungspositionen-Gesetze (FöPoG und FöPoG II) fallen, einen Praxisleitfaden „Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft bei der Umsetzung des

⁴ <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>.

⁵ <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen>.

FüPoG und FüPoG II“ nebst einer Aufforderung der Bundesgleichstellungsministerin zur Einhaltung der Gesetze versendet. Im versendeten Praxisleitfaden werden die Führungspositionen-Gesetze samt ihren dazugehörigen gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft praxisnah erläutert und wertvolle Empfehlungen für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gegeben. Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat den Praxisleitfaden zudem gefördert.

5.4 Förderung von Veröffentlichungen, Analysen und Fachveranstaltungen der Zivilgesellschaft

Die Bundesregierung fördert verschiedene Veröffentlichungen, Analysen und Fachveranstaltungen der Zivilgesellschaft zum Thema Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen der Privatwirtschaft. Ziel der Förderungen ist es, den öffentlichen Diskurs voranzutreiben, über die gesetzlichen Regelungen zu informieren und die Privatwirtschaft bei der Umsetzung der Gesetze zu unterstützen, siehe z.B.:

- Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert den jährlich erscheinenden Women-on-Board-Index von FidAR e. V. (Frauen in die Aufsichtsräte). Der Verein zeigt mit dem jährlichen Ranking des Women-on-Bord-Index (WoB-Index) die aktuellen Entwicklungen des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen der großen Unternehmen. Der seit 2017 veröffentlichte WoB-Index 185 umfasst die 160 im DAX, MDAX und SDAX sowie die aktuell 19 im regulierten Markt notierten, voll mitbestimmten Unternehmen. Die Studie ermöglicht einen Vergleich der Entwicklung zwischen den der festen Quote unterliegenden Unternehmen mit den nicht unter die Quote fallenden, im DAX notierten Konzernen.
- Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert das FidAR-Forum, eine von FidAR e. V. (Frauen in die Aufsichtsräte) organisierte jährliche Fachveranstaltung zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Die seit 2009 stattfindende erfolgreiche Foren-Reihe und deren Ergebnisse leisten einen wichtigen Beitrag zur weiteren Gestaltung aktiver Frauenförderung. Ziel der FidAR-Foren ist es, die Wahrnehmung und Akzeptanz der gesetzlichen Regelungen in der Öffentlichkeit zu erhöhen, das Thema voranzubringen sowie den Frauenanteil in den Führungsebenen der Privatwirtschaft weiter zu steigern. Die bisherigen 15 FidAR-Foren haben die Debatte über Frauen in Aufsichtsräten und in Führungspositionen in öffentlichen und privaten Unternehmen maßgeblich vorangebracht, zu einer Versachlichung des Diskurses beigetragen und diesem zugleich neue Impulse sowie die erforderliche öffentliche Aufmerksamkeit verliehen.
- Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Jahr 2025 die dritte veröffentlichte Investorenstudie „Diversität in deutschen Aufsichtsräten und Vorständen unter geänderten Vorzeichen – Die Relevanz von und für Investoren“ (Trendanalyse 2020-2024) gefördert. Hierbei handelt es sich um eine vertiefte Analyse, inwieweit institutionelle Investoren ihren Einfluss nutzen, um die Diversität in deutschen börsennotierten Unternehmen zu steigern. Investoren und Aktionären kommt für die Erhöhung der Diversität eine bedeutende Hebelwirkung zu. Diesen Einfluss untersuchten die letzten dritte Investorenstudien.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

6. Annex: Gesetzliche Grundlagen

Aktiengesetz – AktG

§ 76 Abs. 3a und 4 AktG

...

(3a) Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung – Montan-Mitbestimmungsgesetz – oder das 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 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung – Mitbestimmungsergänzungsgesetz – gilt, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig.

(4) Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Legt der Vorstand für den Frauenanteil auf einer der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

§ 96 Abs. 2 und 3 AktG

...

(2) Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Der Mindestanteil ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Widerspricht die Seite der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter auf Grund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses vor der Wahl der Gesamterfüllung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden, so ist der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Es ist in allen Fällen auf volle Personenzahlen mathematisch auf- beziehungsweise abzurunden. Verringert sich bei Gesamterfüllung der höhere Frauenanteil einer Seite nachträglich und widerspricht sie nun der Gesamterfüllung, so wird dadurch die Besetzung auf der anderen Seite nicht unwirksam. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das Mindestanteilsgebot ist nichtig. Ist eine Wahl aus anderen Gründen für nichtig erklärt, so verstoßen zwischenzeitlich erfolgte Wahlen insoweit nicht gegen das Mindestanteilsgebot. Auf die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer sind die in Satz 1 genannten Gesetze zur Mitbestimmung anzuwenden.

(3) Bei börsennotierten Gesellschaften, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgegangen sind und bei denen nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung oder nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, müssen in dem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Absatz 2 Satz 2, 4, 6 und 7 gilt entsprechend.

...

§ 111 Abs. 5 AktG

...

(5) Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Legt der Aufsichtsrat für den Aufsichtsrat oder den Vorstand die Zielgröße Null fest, so hat er diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Wenn für den Aufsichtsrat bereits das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 oder 3 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. Gilt für den Vorstand das Beteiligungsgebot nach § 76 Absatz 3a, entfällt auch die Pflicht zur Zielgrößensetzung für den Vorstand.

...

§ 393 a Abs. 2 AktG

...

(2) Für Aktiengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten

1.

§ 76 Absatz 3a unabhängig von einer Börsennotierung und einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, wenn der Vorstand aus mehr als zwei Personen besteht, sowie

2.

§ 96 Absatz 2 unabhängig von einer Börsennotierung und einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.

...

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) – SEAG**§ 16 Abs. 2 SEAG**

...

(2) Besteht das Leitungsorgan einer börsennotierten Gesellschaft, deren Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, aus mehr als drei Personen, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Leitungsorgans sein. Eine Bestellung eines Mitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig. Die Sätze 1 und 2 sind bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Mitglieder ab dem 1. August 2022 zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Die Sätze 1 und 2 sowie § 52a Absatz 2 Nummer 1 finden auf Bestellungen während des Zeitraums nach § 84 Absatz 3 Satz 2 oder 3 des Aktiengesetzes keine Anwendung, wenn das Beteiligungsgebot ohne den Widerruf eingehalten wäre.

§ 17 Abs. 2 SEAG

....

(2) Besteht bei einer börsennotierten SE das Aufsichtsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, müssen in dem Aufsichtsorgan Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Aufsichtsorgan ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze im Aufsichtsorgan zu beachten. Reicht die Zahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden.

....

§ 24 Abs. 3 SEAG

...

(3) Besteht bei einer börsennotierten SE der Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, müssen in dem Verwaltungsrat Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein. Der Mindestanteil von jeweils 30 Prozent an Frauen und Männern im Verwaltungsrat ist bei erforderlich werdenden Neubesetzungen einzelner oder mehrerer Sitze im Verwaltungsrat zu beachten. Reicht die Zahl der neu zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind die Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem regulären Ende wahrgenommen werden. § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes gelten entsprechend.

§ 40 Abs. 1a SEAG

...

(1a) Sind in einer börsennotierten Gesellschaft, deren Verwaltungsrat aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern besteht, mehr als drei geschäftsführende Direktoren bestellt, so muss mindestens eine Frau und mindestens ein Mann geschäftsführender Direktor sein. Eine Bestellung eines geschäftsführenden Direktors unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig. Die

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Sätze 1 und 2 sind bei der Bestellung einzelner oder mehrerer geschäftsführender Direktoren ab dem 1. August 2022 zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

...

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung – GmbH

§ 36 GmbHG

Die Geschäftsführer einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, legen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführer Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil an der jeweiligen Führungsebene beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Legen die Geschäftsführer für den Frauenanteil auf einer der Führungsebenen die Zielgröße Null fest, so haben sie diesen Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

§ 52 Abs. 2 GmbHG

...

(2) Ist nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt die Gesellschafterversammlung für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest, es sei denn, sie hat dem Aufsichtsrat diese Aufgabe übertragen. Ist nach dem Mitbestimmungsgesetz, dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz ein Aufsichtsrat zu bestellen, so legt der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführern Zielgrößen fest. Die Zielgrößen müssen den angestrebten Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium beschreiben und bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entsprechen. Wird für den Aufsichtsrat oder unter den Geschäftsführern die Zielgröße Null festgelegt, so ist dieser Beschluss klar und verständlich zu begründen. Die Begründung muss ausführlich die Erwägungen darlegen, die der Entscheidung zugrunde liegen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

...

§ 77 a Abs. 2 und 3 GmbHG

...

(2) Hat eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mehr als zwei Geschäftsführer, muss mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein. Eine Bestellung eines Geschäftsführers unter Verstoß gegen das Beteiligungsgebot ist nichtig. Gilt das Beteiligungsgebot nach Satz 1, entfällt eine Pflicht zur Zielgrößensetzung für die Geschäftsführung.

(3) Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt unabhängig von einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes § 96 Absatz 2 des Aktiengesetzes entsprechend. Eine Pflicht zur Zielgrößensetzung besteht insoweit nicht.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Handelsgesetzbuch – HGB**§ 289f Abs. 2 Nr. 4-6, Abs. 3 und 4 HGB**

...

(2) In die Erklärung zur Unternehmensführung sind aufzunehmen

...

4. bei Aktiengesellschaften im Sinne des Absatzes 1, die nach § 76 Absatz 4 und § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen, die vorgeschriebenen Festlegungen und Begründungen und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und, wenn nicht, Angaben zu den Gründen;

5. bei börsennotierten Aktiengesellschaften, die nach § 96 Absatz 2 und 3 des Aktiengesetzes bei der Besetzung des Aufsichtsrats jeweils einen Mindestanteil an Frauen und Männern einzuhalten haben, die Angabe, ob die Gesellschaft im Bezugszeitraum den Mindestanteil eingehalten hat, und, wenn nicht, Angaben zu den Gründen; bei börsennotierten Europäischen Gesellschaften (SE) tritt an die Stelle des § 96 Absatz 2 und 3 des Aktiengesetzes § 17 Absatz 2 oder § 24 Absatz 3 des SE-Ausführungsgesetzes;

5a. bei börsennotierten Aktiengesellschaften, die nach § 76 Absatz 3a des Aktiengesetzes mindestens eine Frau und mindestens einen Mann als Vorstandsmitglied bestellen müssen, die Angabe, ob die Gesellschaft im Bezugszeitraum diese Vorgabe eingehalten hat, und, wenn nicht, Angaben zu den Gründen; bei börsennotierten Europäischen Gesellschaften (SE) tritt an die Stelle des § 76 Absatz 3a des Aktiengesetzes § 16 Absatz 2 oder § 40 Absatz 1a des SE-Ausführungsgesetzes;

6. bei Aktiengesellschaften im Sinne des Absatzes 1, die nach § 267 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 bis 5 große Kapitalgesellschaften sind, eine Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund verfolgt wird, sowie der Ziele dieses Diversitätskonzepts, der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse.

(3) Auf börsennotierte Kommanditgesellschaften auf Aktien sind die Absätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Andere Kapitalgesellschaften haben in ihren Lagebericht als gesonderten Abschnitt eine Erklärung zur Unternehmensführung mit den Festlegungen, Begründungen und Angaben nach Absatz 2 Nummer 4 aufzunehmen, wenn sie nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes oder nach § 36 oder § 52 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung verpflichtet sind, Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung festzulegen und die Festlegung der Zielgröße Null zu begründen. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Kapitalgesellschaften, die nicht zur Aufstellung eines Lageberichts verpflichtet sind, haben eine Erklärung mit den Festlegungen, Begründungen und Angaben des Satzes 1 zu erstellen und auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen. Sie können diese Pflicht auch durch Offenlegung eines unter Berücksichtigung von Satz 1 aufgestellten Lageberichts erfüllen.

§ 334 Abs. 1 Nr. 3a HGB

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Mitglied des vertretungsberechtigten Organs oder des Aufsichtsrats einer Kapitalgesellschaft

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

...

3.

bei der Aufstellung des Lageberichts oder der Erstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts einer Vorschrift der §§ 289 bis 289b Absatz 1, §§ 289c, 289d, 289e Absatz 2, auch in Verbindung mit § 289b Absatz 2 oder 3, oder des § 289f über den Inhalt des Lageberichts oder des gesonderten nichtfinanziellen Berichts,

3a.

bei der Erstellung einer Erklärung zur Unternehmensführung einer Vorschrift des § 289f Absatz 4 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 und Absatz 2 Nummer 4 über den Inhalt,

...

zuwiderhandelt. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 3a wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 289f Absatz 2 Nummer 4, auch in Verbindung mit Absatz 3 oder 4, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes oder nach § 36 oder § 52 Absatz 2 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung ganz oder zum Teil unterblieben sind. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 4 wird eine Zuwiderhandlung gegen eine Vorschrift des § 315d in Verbindung mit § 289f Absatz 2 Nummer 4 nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Festlegungen oder Begründungen nach § 76 Absatz 4 oder § 111 Absatz 5 des Aktiengesetzes ganz oder zum Teil unterblieben sind.

...

§ 335 Abs. 1 und 1a HGB

(1) Gegen die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs einer Kapitalgesellschaft, die

1.

§ 325 über die Pflicht zur Offenlegung des Jahresabschlusses, des Lageberichts, des Konzernabschlusses, des Konzernlageberichts und anderer Unterlagen der Rechnungslegung oder

2.

§ 325a über die Pflicht zur Offenlegung der Rechnungslegungsunterlagen der Hauptniederlassung

nicht befolgen, ist wegen des pflichtwidrigen Unterlassens der rechtzeitigen Offenlegung vom Bundesamt für Justiz (Bundesamt) ein Ordnungsgeldverfahren nach den Absätzen 2 bis 6 durchzuführen; im Fall der Nummer 2 treten die in § 13e Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 genannten angemeldeten Personen, sobald sie angemeldet sind, an die Stelle der Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs der Kapitalgesellschaft. Das Ordnungsgeldverfahren kann auch gegen die Kapitalgesellschaft durchgeführt werden, für die die Mitglieder des vertretungsberechtigten Organs die in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Pflichten zu erfüllen haben. Dem Verfahren steht nicht entgegen, dass eine der Offenlegung vorausgehende Pflicht, insbesondere die Aufstellung des Jahres- oder Konzernabschlusses oder die unverzügliche Erteilung des Prüfauftrags, noch nicht erfüllt ist. Das Ordnungsgeld beträgt mindestens zweitausendfünfhundert und höchstens fünfundzwanzigtausend Euro. Eingenommene Ordnungsgelder fließen dem Bundesamt zu.

(1a) Ist die Kapitalgesellschaft kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d, beträgt das Ordnungsgeld höchstens den höheren der folgenden Beträge:

1.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

zehn Millionen Euro,

2.

5 Prozent des jährlichen Gesamtumsatzes, den die Kapitalgesellschaft im der Behördenentscheidung vorausgegangenem Geschäftsjahr erzielt hat, oder

3.

das Zweifache des aus der unterlassenen Offenlegung gezogenen wirtschaftlichen Vorteils; der wirtschaftliche Vorteil umfasst erzielte Gewinne und vermiedene Verluste und kann geschätzt werden.

Wird das Ordnungsgeld einem Mitglied des gesetzlichen Vertretungsorgans der Kapitalgesellschaft angedroht, beträgt das Ordnungsgeld abweichend von Satz 1 höchstens den höheren der folgenden Beträge:

1.

zwei Millionen Euro oder

2.

das Zweifache des aus der unterlassenen Offenlegung gezogenen Vorteils; der wirtschaftliche Vorteil umfasst erzielte Gewinne und vermiedene Verluste und kann geschätzt werden.

...

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst – FüPoG II

Art. 26 Abs. 1 FüPoG II

(1) Die Bundesregierung informiert die Öffentlichkeit jährlich 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. Grundlage der Berichterstattung sind

1. die Daten nach § 5 des Bundesgremienbesetzungsgesetzes,

2. die Daten nach § 38 des Bundesgleichstellungsgesetzes,

3. die Daten nach den §§ 315d und 289f des Handelsgesetzbuchs, letzterer auch in Verbindung mit § 336

Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 des Handelsgesetzbuchs oder mit § 172 Satz 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes sowie

4. der Beteiligungsbericht des Bundes.

...

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.