

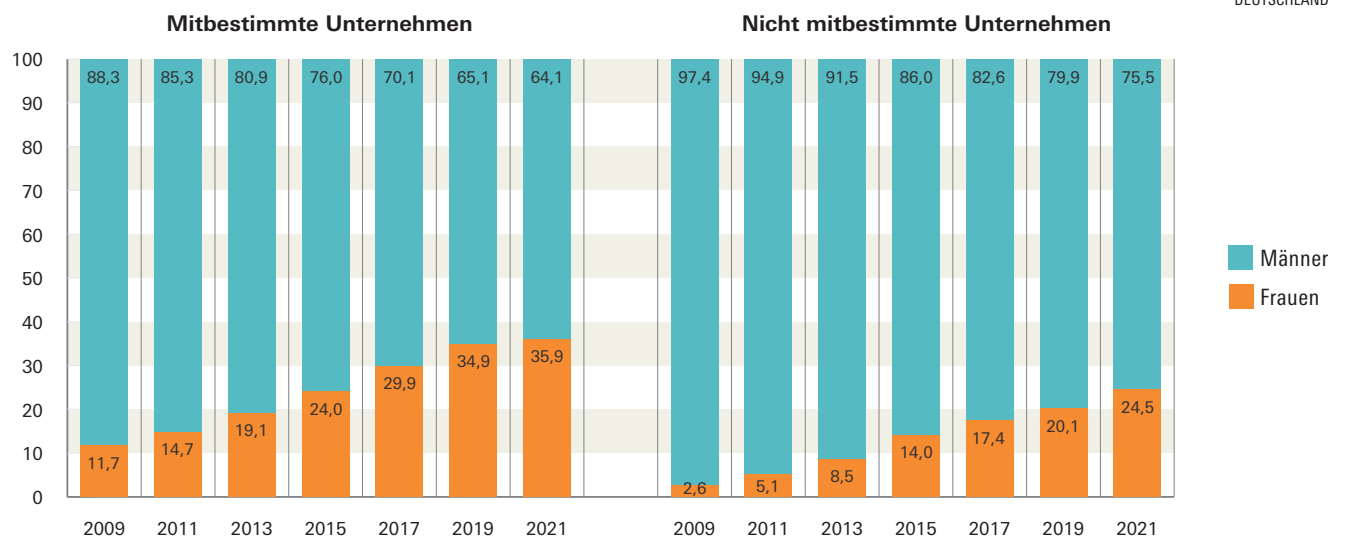
FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN NACH MITBESTIMMUNG UND BÖRSENINDEX 2009–2021

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Maike Wittmann

In mitbestimmten Unternehmen mehr Frauen in Aufsichtsräten

Grafik Aufsichtsrat-01.1

Frauen- und Männeranteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2021), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2022)

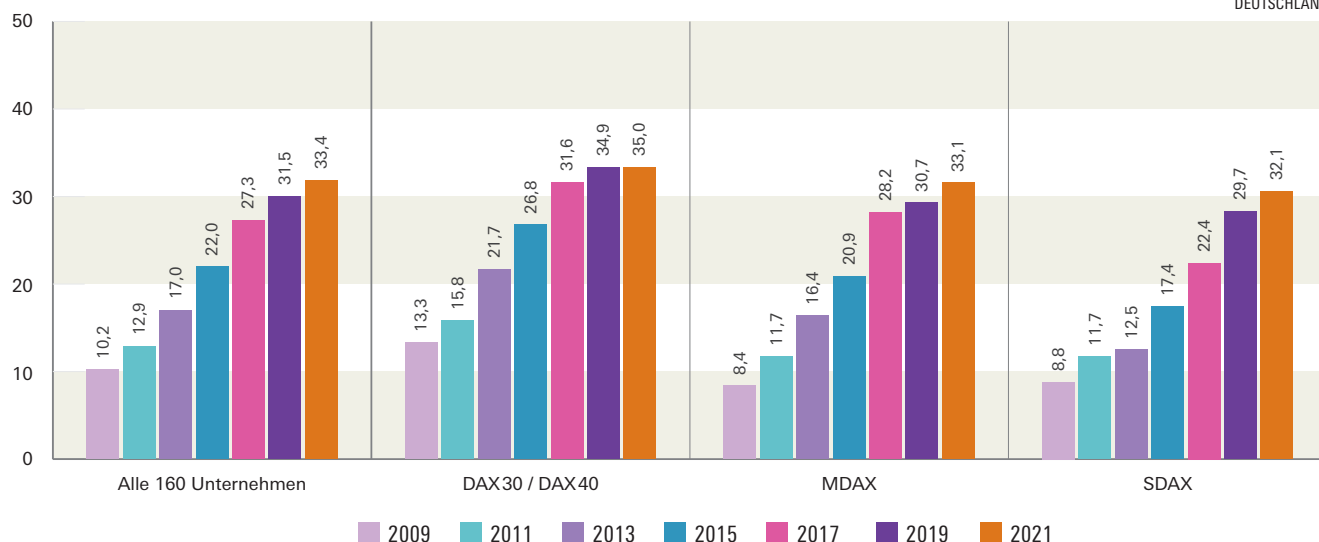
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

Frauenanteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Börsenindex in **Deutschland** (2009–2021), in Prozent



DEUTSCHLAND



Anmerkung: Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert.

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2022)

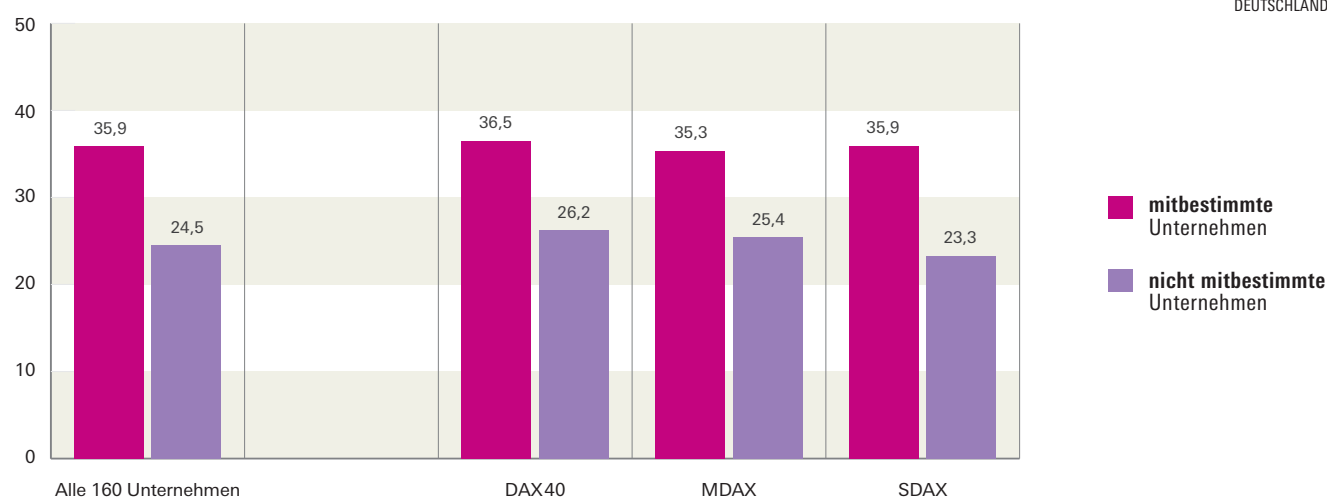
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Frauenanteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung und Börsenindex in **Deutschland** (2021), in Prozent



DEUTSCHLAND



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2022)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022



Im **Jahr 2021** sind 33 Prozent ein Drittel aller Aufsichtsratssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen weiblich besetzt, 67 Prozent sind männlich besetzt (vgl. Grafik 2).

Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten hat sich dabei innerhalb des **Beobachtungszeitraums 2008 bis 2021** mehr als verdreifacht: Er stieg von 9 Prozent (2008) auf aktuell 33 Prozent (2021, vgl. Tab. 01.1a) an. Dennoch besetzen Frauen mit einem Drittel weiterhin nur eine Minderheit der Aufsichtsratssitze. Die Gesamtzahl aller weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den 160 Unternehmen stieg dabei im Beobachtungszeitraum von 159 auf 569 Frauen an (vgl. Tab. 01.1b).

Deutliche Unterschiede innerhalb des Beobachtungszeitraums zeigen sich insbesondere zwischen **mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen**, d.h. danach, ob die Aufsichtsräte dieser Unternehmen auch aus Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen zusammengesetzt sind oder nur aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen (Grafik 1). Bis 2014 fiel der Frauenanteil in Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen stets mindestens doppelt so hoch aus wie in nicht-mitbestimmten Unternehmen. Erst seit 2015 holen die nicht-mitbestimmten Unternehmen etwas auf. Im Jahr 2021 beträgt der Vorsprung mitbestimmter Unternehmen (36 Prozent) gegenüber nicht-mitbestimmten Unternehmen (25 Prozent) jedoch immer noch 11 Prozentpunkte. Ursache dafür ist, dass auf Seiten der Arbeitnehmer*innen anteilig mehr Frauen in die Aufsichtsräte entsandt werden als auf Seiten der Anteilseigner*innen.¹

Unterschiedliche Frauenanteile ergeben sich auch je nach **Börsenindex** der Unternehmen, also danach ob die Unternehmen in den Bereich des DAX40 (bis September 2021: DAX30), des MDAX oder des SDAX fallen (vgl. Grafik 2):

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten von **DAX30- bzw. in**zwischen **DAX40- Unternehmen** (35 Prozent) fällt in allen Jahren erkennbar höher aus als in MDAX- oder SDAX-Unternehmen.
- Gerade seit 2017 haben **MDAX-Unternehmen** ihren Rückstand bei den weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern gegenüber den DAX30- bzw. inzwischen DAX40- Unternehmen leicht abbauen können. Aktuell beträgt der Rückstand der MDAX- Unternehmen (33 Prozent) gegenüber den DAX40-Unternehmen (35 Prozent) nur noch zwei Prozentpunkte; der Rückstand der **SDAX-Unternehmen** (32 Prozent) gegenüber den DAX40-Unternehmen nur noch drei Prozentpunkte.

Einfluss auf die Höhe des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien nimmt – auch innerhalb der jeweiligen Börsenindizes – zusätzlich die **Form der Unternehmensmitbestimmung** (vgl. Grafik 3):

- Auffallend ist, dass sich der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in allen **mitbestimmten** Unternehmen – egal ob DAX40, MDAX oder SDAX – ähnlich darstellt. Er beträgt zwischen 35 und 37 Prozent.
- Deutlich abweichend ist die Situation in den **nicht-mitbestimmten** Unternehmen: Hier fällt der Frauenanteil jeweils um mindestens 10 Prozentpunkte niedriger aus als in mitbestimmten Unternehmen und beträgt nur 23 Prozent (SDAX), 25 Prozent (MDAX) oder 26 Prozent (DAX40).

¹ Vgl. Pfahl, Svenja / Wittmann, Maike (2022): Frauen in Aufsichtsräten nach Seite der Anteilseigner*- bzw. Arbeitnehmer*innen 2009-2021. In: WSI GenderDatenPortal.

Hintergrund: Bei 29 der insgesamt 40 Unternehmen des DAX40 handelt es sich um paritätisch mitbestimmte Unternehmen. Für alle börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen gilt seit 2016 eine **gesetzliche Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent im Aufsichtsrat** (vgl. Glossar) – was sich bereits seit 2015/2016 förderlich auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten von DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen auswirkt. Die Geschlechterquote gilt genauso auch für alle anderen börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, auch für diejenigen im MDAX und SDAX, allerdings ist der Kreis paritätisch-mitbestimmter Unternehmen im MDAX (Dez.2021: 24 von 50 Unternehmen) bzw. im SDAX (Dez.2021: 26 von 70 Unternehmen) deutlich kleiner. Insgesamt gilt die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote Ende 2021 für 79 paritätisch-mitbestimmte Unternehmen unter den hier betrachteten 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland.

Für die anderen 81 unter den größten 160 börsennotierten Unternehmen, die nicht paritätisch-mitbestimmt sind (Ende 2021: 65 nicht-mitbestimmte Unternehmen sowie 16 Unternehmen mit Drittel-Beteiligung) gilt die gesetzliche Geschlechterquote so nicht. Auch sie sind aber, wie alle börsennotierten Unternehmen, verpflichtet, sich selbst **verbindliche Zielgrößen** für die nächsten Jahre zu setzen und diese zu veröffentlichen, zu Gunsten einer Erhöhung ihrer Frauenanteile in Aufsichtsrat, Vorstand sowie den zwei höchsten betrieblichen Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Nicht bei allen Unternehmen führen diese Zielgrößen allerdings bisher schon zum erhofften gleichstellungspolitischen Effekt.²

Seit den – mit der Verabschiedung der gesetzlichen Geschlechterquote angestoßenen – großen Schritten bis zum Erreichen der Marge eines durchschnittlichen 30-Prozent-Anteils von Frauen in den Aufsichtsräten der 160 größten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2018 stagniert die Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten seitdem jedoch wieder deutlich³ Dabei wäre eine größere **Geschlechterdiversität in Aufsichtsräten** dringend erstrebenswert, denn sie kann u.a. dazu beitragen, die Qualität von Interaktion, Diskussionskultur und Entscheidungsfindung im Gremium zu verbessern.⁴ Vorschläge und Entscheidungen des Vorstandes werden in Aufsichtsratsgremien mit weiblichen Mitgliedern intensiver hinterfragt: „Durch besonders »beharrliches« und »investigatives Nachfragen« zwingen weibliche Aufsichtsratsmitglieder den Vorstand dazu, »sorgfältig zu arbeiten« und seine Entscheidungen »gut zu begründen«,“ so belegen Erfahrungsberichte von dazu befragten Aufsichtsratsmitgliedern.⁵

2 Vgl. Allbright Stiftung gGmbH (2018): Die Macht der Monokultur. Erst wenigen Börsenunternehmen gelingt Vielfalt in der Führung, Bericht September 2018, Berlin sowie zur Situation in Vorständen auch: Allbright Stiftung gGmbH (2021): Aufbruch oder Alibi? Viele Börsenvorstände erstmals mit einer Frau, Bericht September 2021, Berlin.

3 Dies konstatiert auch die Allbright Stiftung und fordert weiterhin ein konsequentes Sich-Einsetzen für die Transformation in deutschen Aufsichtsräten „... bis dort ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht ist“ (vgl. Allbright Stiftung GmbH, 2021, Aufbruch oder Alibi? Viele Börsenvorstände erstmals mit einer Frau, Bericht September 2021, Berlin S. 12).

4 Vgl. Wrohlich, Katharina (2021): „Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist wichtiges gleichstellungspolitisches Signal“ (Interview). In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 43.

5 Vgl. Kirsch, Anja / Wrohlich, Katharina (2021): Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 40.

Glossar

Aufsichtsrat

Deutsche Aktiengesellschaften (AG) sind gesetzlich verpflichtet, einen Aufsichtsrat einzusetzen. Dieser überwacht die Geschäftsführung und vertritt die AG gegenüber dem Vorstand. Die Größe des Aufsichtsrats hängt vom Grundkapital des Unternehmens und der Art der Unternehmensmitbestimmung ab. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von den Aktionär*innen während der Haupt- oder Gesellschafterversammlung gewählt.

„Die wichtigste Funktion des Aufsichtsrats besteht in der Überwachung des Vorstands. Zu den gesetzlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören unter anderem die Feststellung des Jahresabschlusses gemeinsam mit dem Vorstand, die Mitentscheidung in Angelegenheiten, die er oder die Satzung seiner Zustimmung unterworfen hat, etwa über Rationalisierungsmaßnahmen oder Betriebsstilllegungen, die Bestellung oder die Abberufung der Vorstandsmitglieder. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat umfassende Informationsrechte. Das Gesetz schreibt für börsennotierte vier und für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften mindestens zwei Aufsichtsratssitzungen im Jahr vor.“⁶

Rangliste der 160 größten Börsenunternehmen

Die Kriterien für die Aufnahme in die Rangliste der 160 größten deutschen Börsenunternehmen sind der Börsenumsatz und die Marktkapitalisierung auf Basis des „Freefloats“ (d.h. solcher Aktien, die nicht dauerhaft in Besitz einer*s Eigentümer*in sind, der bzw. die über 5 Prozent der Aktien besitzt) sowie die Branchenrepräsentativität eines Unternehmens. Die Deutsche Börse überprüft die Zusammensetzung der Rangliste in der Regel halbjährlich.⁷ Da die Zusammensetzung nicht fix ist, kann insbesondere bei zeitversetzten Erhebungszeitpunkten die Gesamtgruppe leicht variieren. Jedoch gilt auch bei festem jährlichem Stichtag der Auswertung: Mit Neuaufnahmen und dem Herausfallen von Unternehmen aus der Rangliste der größten 160 Börsenunternehmen von Jahr zu Jahr, verändert sich jeweils auch der Männer- und Frauenanteil in der Gesamtgruppe geringfügig.

Mitbestimmte und nicht-mitbestimmte Unternehmen

Börsenunternehmen lassen sich nach der Form der Unternehmensmitbestimmung unterscheiden:

- Aufsichtsräte in nicht-mitbestimmten Unternehmen bestehen lediglich aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen.
- In mitbestimmten Unternehmen setzt sich der Aufsichtsrat einerseits aus Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innenseite sowie andererseits aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innenseite, d.h. der Aktionär*innen, zusammen.

6 BMAS (2019): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn, S.61.

7 Vgl. Frankfurter Börse (o.J.): Börsenlexikon.

Die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen-Bank im Aufsichtsratsgremium werden auf der Hauptversammlung der Aktionär*innen gewählt. Die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen-Bank werden von den Arbeitnehmer*innen gewählt. „Gleich, ob Arbeitnehmer- oder Anteilseignervertreter – alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind nicht an Aufträge oder Weisungen gebunden, haben gleiches Recht auf Information und Mitwirkung. Die Aufsichtsratsmitglieder, die Beschäftigte des Unternehmens sind, dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.“⁸

Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat sind gesetzlich nicht vorgeschrieben für Belegschaftsgrößen unter 500 Arbeitnehmer*innen sowie Unternehmen mit weniger als 2000 Arbeitnehmer*innen, bei denen die Konzernobergesellschaft weniger als 500 Beschäftigte hat. Des Weiteren lassen sich drei gesetzliche Formen der Unternehmensmitbestimmung unterscheiden:⁹

- Gemäß dem Montan-Mitbestimmungsgesetz sind Arbeitnehmer*innen und Anteilseigner*innen paritätisch im Aufsichtsrat vertreten.
- Gemäß dem Mitbestimmungsgesetz von 1976, welches für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten gilt, wird der Aufsichtsrat paritätisch besetzt.
- Für kleine Kapitalgesellschaften zwischen 500 und 2000 Beschäftigten gilt das Drittelbeteiligungsgesetz von 2004. Hier entfallen zwei Drittel der Sitze im Aufsichtsrat auf die Anteilseigner*innen und nur ein Drittel auf die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen.

Im Jahr 2021 (Stichtag 31. Dezember) weisen von den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland 78 Unternehmen einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 auf, ein weiteres Unternehmen hat einen paritätischen Aufsichtsrat nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz. In 16 Unternehmen gilt die Drittelbeteiligung nach dem Gesetz von 2004. Insgesamt 65 Unternehmen haben gar keine Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat.

Damit sind im Jahr 2021 knapp 60 Prozent der 160 größten börsennotierten Unternehmen „mitbestimmt“ (95 Unternehmen) und gut 40 Prozent „nicht-mitbestimmt“ (65 Unternehmen).

Unternehmen nach Börsenindex

Die Deutsche Börse AG berechnet über 3.000 Indizes. Der bekannteste Aktienindex darunter ist der Deutsche Aktienindex (DAX). Hier werden die 160 größten börsennotierten Unternehmen betrachtet, die zu den drei wichtigen Börsenindizes gehören.¹⁰

- Der **DAX40** stellt den Leitindex der Deutschen Börse dar und beinhaltet die 40 größten und umsatzstärksten deutschen Börsenunternehmen. Er ist der meist beachtete Indikator für die Entwicklung des deutschen Marktes.
- Der **MDAX** umfasst die nächstgrößten 50 Börsenunternehmen der klassischen Branchen, die den DAX30-Unternehmen folgen. Er umfasst eher mittelgroße deutsche Unternehmen der Ränge 41-90 der deutschen Börsenrangliste.
- Beim **SDAX** handelt es sich um den Index der nächstkleineren 70 Unternehmen, der klassischen Branchen, die auf den MDAX folgen.

8 Vgl. BMAS (2019): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, S. 63.

9 Vgl. Weckes, Marion (2015): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report Nr. 10, Hans-Böckler-Stiftung, S. 4.

10 Vgl. Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, Einträge zu den Begriffen „Index“, „DAX“, „SDAX“, „MDAX“.

Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX von 30 auf 40 Werte aufgestockt, zugleich wurde der MDAX von vormals 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Die Erweiterung des DAX bildet den Abschluss eines umfassenden Reformprozesses, der im Sommer 2020 seinen Anfang genommen hatte. Bereits zum September 2018 wurde der TecDAX in seiner bisherigen Form aufgelöst, in ihm waren früher die 30 größten Unternehmen der Technologiebranche vertreten. Er ist daher seit 2018 nicht mehr Teil der hier vorliegenden Betrachtung.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)

Zum 1. Mai 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (FüPoG) in Deutschland in Kraft getreten. Es regelt gesetzliche Geschlechterquoten für Aufsichtsratsgremien und verlangt die Festlegung von Zielgrößen für Vorstände, Aufsichtsratsgremien und oberste Führungsebenen im Unternehmen:¹¹

- Demnach gilt für börsennotierte und paritätisch-mitbestimmungspflichtige Unternehmen (gemäß Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz oder Mitbestimmungsergänzungsgesetz) seit dem 1. Januar 2016: Der **Aufsichtsrat** setzt sich zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen (Art. 3, Nr. 4b).
- Zudem gilt für alle börsennotierten sowie für alle paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, dass sie **verbindliche Zielgrößen** für ihr Unternehmen festlegen müssen, mit dem Ziel, den Anteil des bisherigen Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie in den zwei obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung zu erhöhen (es sei denn, es gilt für ihren Aufsichtsrat ohnehin bereits die gesetzliche 30%-Geschlechterquote). Es sind Fristen für die Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen, die maximal 5 Jahre betragen dürfen (Art. 3, Nr. 6a sowie Art. 15, Nr. 2 und Nr. 3). Für den Fall der Nichterfüllung dieser Zielgrößen sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen, zudem ist die Zielgröße Null zulässig.
- Unternehmen, die von der gesetzlichen 30-Prozent-Geschlechterquote betroffen sind, müssen ab 2016 in ihren **jährlichen Lageberichten** bekanntgeben, ob sie die Geschlechterquote im Aufsichtsrat einhalten. Gegebenenfalls sind Gründe dafür zu benennen, warum die gesetzliche 30-Prozent-Geschlechterquote nicht eingehalten wurde. Auch die festgelegten Zielgrößen aller börsennotierten bzw. mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sind jährlich zu veröffentlichen. Die Unternehmensführung informiert darüber in ihrem jährlichen Lagebericht. Zum Ende der jeweils gesetzten Frist ist anzugeben, ob die Zielgrößen erreicht wurden – falls nicht, ist dies zu begründen.

Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

Darüber hinaus trat im August 2021 das „Zweite Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG II)“ in Kraft, mit dem das bereits bestehende Gesetz (FüPoG) weiterentwickelt wird und bestehende Lücken geschlossen werden sollen. Zentrale Neuerung darin: Ein **Mindestbeteiligungsgebot von mindestens einer Frau** (bzw. einem Mann) in börsennotierten und

¹¹ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2015): Mitbestimmungsportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen Geschlechterquote.

paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, deren Vorstände sich aus mindestens vier Mitgliedern zusammensetzen.

Unter den 160 größten börsennotierten Unternehmen befinden sich 58 paritätisch-mitbestimmte Unternehmen, die einen mindestens vierköpfigen Vorstand aufweisen (Stand: Jahresende 2021). 16 von ihnen können zum 31.12.2021 allerdings kein weibliches Vorstandsmitglied aufweisen, obwohl sie – für alle Besetzungen im Vorstand ab dem 01. August 2022 – dem Mindestbeteiligungsgebot aus dem FÜPoG II unterliegen (die anderen 42 Unternehmen erfüllen diese Anforderung bereits).

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Aufsichtsrat-01.1a

Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsräten¹ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Unternehmensmitbestimmung (2008–2021), in Prozent

Jahr	Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern			Männeranteil an den Aufsichtsratsmitgliedern		
	insgesamt	darunter		insgesamt	darunter	
		in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen		in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
2008	9,3	10,5	2,9	90,7	89,5	97,1
2009	10,2	11,7	2,6	89,8	88,3	97,4
2010	9,7	11,2	1,1	90,3	88,8	98,9
2011	12,9	14,7	5,1	87,1	85,3	94,9
2012	15,4	17,5	6,9	84,6	82,5	93,1
2013	17,0	19,1	8,5	83,0	80,9	91,5
2014	18,8	20,8	9,9	81,2	79,2	90,1
2015	22,0	24,0	14,0	78,0	76,0	86,0
2016	25,7	28,0	17,4	74,3	72,0	82,6
2017	27,3	29,9	17,4	72,7	70,1	82,6
2018	30,4	33,3	19,8	69,6	66,7	80,2
2019	31,5	34,9	20,1	68,5	65,1	79,9
2020	31,9	35,0	21,5	68,1	65,0	78,5
2021	33,4	35,9	24,5	66,6	64,1	75,5

Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Als Stichtag für die jährliche Erhebung wird seit 2011 der 31. Dezember des jeweiligen Jahres genutzt. Davon abweichend galten in den Jahren davor andere Stichtage: 2008: 29. Februar, 2009: 03. Februar, 2010: nicht angegeben.

1) Hier nur stimmberechtigte Mitglieder aus den Aufsichtsräten (ohne Ehrenvorsitzende und ohne neutrale Mitglieder).

Frauen und Männer in den Aufsichtsräten¹ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Unternehmensmitbestimmung (2008–2021), in absoluten Zahlen

Jahr	Frauen			Männer			Alle Aufsichtsratsmitglieder		
	in allen Aufsichtsräten	davon		in allen Aufsichtsräten	davon		in allen Aufsichtsräten	davon	
		in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen		in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen		in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
2008	159	151	8	1.550	1.281	269	1.709	1.432	277
2009	168	161	7	1.478	1.216	262	1.646	1.377	269
2010	157	150	3	1.463	1.192	260	1.620	1.342	263
2011	211	195	16	1.426	1.130	296	1.637	1.325	312
2012	250	228	22	1.371	1.076	295	1.621	1.304	317
2013	284	257	27	1.382	1.090	292	1.666	1.347	319
2014	315	284	31	1.362	1.079	283	1.677	1.363	314
2015	368	321	47	1.306	1.017	289	1.674	1.338	336
2016	442	379	63	1.275	976	299	1.717	1.355	362
2017	469	406	63	1.251	951	300	1.720	1.357	363
2018	513	440	73	1.175	880	295	1.688	1.320	368
2019	533	457	76	1.157	854	303	1.690	1.311	379
2020	544	459	85	1.164	854	310	1.708	1.313	395
2021	569	474	95	1.137	845	292	1.706	1.319	387

Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Als Stichtag für die jährliche Erhebung wird seit 2011 der 31. Dezember des jeweiligen Jahres genutzt. Davon abweichend galten in den Jahren davor andere Stichtage: 2008: 29. Februar, 2009: 03. Februar, 2010: nicht angegeben.

1) Hier nur stimmberechtigte Mitglieder aus den Aufsichtsräten (ohne Ehrenvorsitzende und ohne neutrale Mitglieder).

Zusammensetzung von Aufsichtsräten¹ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Börsenindex² und Geschlecht (2008–2021), in absoluten Zahlen und in Prozent

Jahr	Alle Aufsichtsratsmitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
		absolute Zahlen		Prozent	
Alle 160 börsennotierten Unternehmen					
2008	1.709	159	1.550	9,3	90,7
2009	1.646	168	1.478	10,2	89,8
2010	1.620	157	1.463	9,7	90,3
2011	1.637	211	1.426	12,9	87,1
2012	1.621	250	1.371	15,4	84,6
2013	1.666	284	1.382	17,0	83,0
2014	1.677	315	1.362	18,8	81,2
2015	1.674	368	1.306	22,0	78,0
2016	1.717	442	1.275	25,7	74,3
2017	1.720	469	1.251	27,3	72,7
2018	1.688	513	1.175	30,4	69,6
2019	1.690	533	1.157	31,5	68,5
2020	1.708	544	1.164	31,9	68,1
2021	1.706	569	1.137	33,4	66,6
nur DAX30					
2008	526	63	463	12,0	88,0
2009	526	70	456	13,3	86,7
2010	516	69	447	13,4	86,6
2011	500	79	421	15,8	84,2
2012	488	97	391	19,9	80,1
2013	488	106	382	21,7	78,3
2014	489	121	368	24,7	75,3
2015	488	131	357	26,8	73,2
2016	490	147	343	30,0	70,0
2017	491	155	336	31,6	68,4
2018	473	156	317	33,0	67,0
2019	478	167	311	34,9	65,1
2020	463	165	298	35,6	64,4
nur DAX40					
2021	568	199	369	35,0	65,0

Fortsetzung nächste Seite

Jahr	Alle Aufsichtsratsmitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	absolute Zahlen			Prozent	
nur MDAX					
2008	635	49	586	7,7	92,3
2009	608	51	557	8,4	91,6
2010	594	47	547	7,9	92,1
2011	592	69	523	11,7	88,3
2012	582	80	502	13,7	86,3
2013	592	97	495	16,4	83,6
2014	604	103	501	17,1	82,9
2015	585	122	463	20,9	79,1
2016	601	155	446	25,8	74,2
2017	611	172	439	28,2	71,8
2018	649	201	448	31,0	69,0
2019	586	180	406	30,7	69,3
2020	634	203	431	32,0	68,0
2021 ³	511	169	342	33,1	66,9
nur SDAX					
2008	368	34	334	9,2	90,8
2009	342	30	312	8,8	91,2
2010	340	24	316	7,1	92,9
2011	351	41	310	11,7	88,3
2012	356	44	312	12,4	87,6
2013	375	47	328	12,5	87,5
2014	371	50	321	13,5	86,5
2015	386	67	319	17,4	82,6
2016	412	88	324	21,4	78,6
2017	397	89	308	22,4	77,6
2018	566	156	410	27,6	72,4
2019	626	186	440	29,7	70,3
2020	611	176	435	28,8	71,2
2021	627	201	426	32,1	67,9

Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Als Stichtag für die jährliche Erhebung wird seit 2011 der 31. Dezember des jeweiligen Jahres genutzt. Davon abweichend galten in den Jahren davor andere Stichtage: 2008: 29. Februar, 2009: 03. Februar, 2010: nicht angegeben.

- 1) Hier nur stimmberechtigte Mitglieder aus den Aufsichtsräten (ohne Ehrenglieder und ohne neutrale Mitglieder).
- 2) Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Der TecDAX wurde bereits zum September 2018 in seiner bisherigen Form aufgelöst.
- 3) Die Verkleinerung des MDAX von 60 auf 50 Unternehmen schränkt die Vergleichbarkeit der Werte vor 2021 bzw. ab 2021 ein.

Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsräten¹ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Unternehmensmitbestimmung und Börsenindex² (2021), in Prozent

Börsenindex	Frauenanteil an den Aufsichtsratsmitgliedern			Männeranteil an den Aufsichtsratsmitgliedern		
	gesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	gesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
DAX40	35,0	36,5	26,2	65,0	63,5	73,8
MDAX	33,1	35,3	25,4	66,9	64,7	74,6
SDAX	32,1	35,9	23,3	67,9	64,1	76,7
Alle 160 Unternehmen	33,4	35,9	24,5	66,6	64,1	75,5

Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland (Stichtag: 31.12.2018).

1) Hier nur stimmberechtigte Mitglieder aus den Aufsichtsräten (ohne Ehrenvorsitzende und ohne neutrale Mitglieder).

2) Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Der TecDAX wurde bereits zum September 2018 in seiner bisherigen Form aufgelöst.

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2022)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

Methodische Anmerkungen

Der Analyse liegen die Daten zu Vorständen und Aufsichtsratsmitgliedern zu Grunde, die das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung) der Hans-Böckler-Stiftung jährlich auswertet. Betrachtet werden die 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen, d.h. Unternehmen aus dem DAX30 bzw. inzwischen DAX40, dem MDAX und dem SDAX mit ihren rund 700 Vorstands- und 1.700 Aufsichtsratsmitgliedern.¹²

Die Daten für den Zeitraum 2008 bis 2021 wurden anhand von Geschäfts- und Quartalsberichten der Unternehmen, ausgewählten Presseartikeln (inkl. Pressemeldungen), Selbstauskünften sowie Einzelanfragen bei den Unternehmen durch die Hans-Böckler-Stiftung gesammelt.

Für den Zeitraum 2008 bis 2010 erfolgte die von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Auszählung zu unterschiedlichen Stichtagen jeweils zu Beginn des Kalenderjahres (Januar oder Februar). Seit Ende 2011 wurde die jährliche Auszählung auf den letzten Tag des Kalenderjahres (31.12.) verlegt, um die Vergleichbarkeit der Daten über die Kalenderjahre zu verbessern. Aufgrund vereinzelter Ein- und Austritte von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern innerhalb eines Kalenderjahres können sich kleine Datenabweichungen im Zeitverlauf ergeben.

Die Darstellung der Aufsichtsratsmitglieder beschränkt sich auf die gewählten, stimmberechtigten Mitglieder in den Aufsichtsratsgremien. Unberücksichtigt bleiben dabei insgesamt 10 nicht stimmberechtigte Mitglieder, sog. „Ehrenvorsitzende“, die sich auf insgesamt 10 der 160 Unternehmen verteilen (Stand: 31.12.2021).

In der Erhebung der persönlichen Angaben wird das Geschlecht binär erfasst. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekategorie erhoben werden.

¹² Vgl. methodische Erläuterungen in Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax30, M-Dax, SDax, TecDax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung.

Literatur

- Allbright Stiftung gGmbH (2018): Die Macht der Monokultur. Erst wenigen Börsenunternehmen gelingt Vielfalt in der Führung, Bericht September 2018, Berlin, www.allbright-stiftung.de/berichte, letzter Zugriff 01.09.2022.
- Allbright Stiftung gGmbH (2021): Aufbruch oder Alibi? Viele Börsenvorstände erstmals mit einer Frau, Bericht September 2021, Berlin, www.allbright-stiftung.de/berichte, letzter Zugriff 01.09.2022
- BMAS (2019): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a741-mitbestimmung-ein-gutes-unternehmen.html, letzter Zugriff 01.09.2022.
- DGB Bundesvorstand (2015): Offensive Mitbestimmung. Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Reihe: diskurs, Berlin, <https://www.dgb.de/themen/++co++d8aae784-7cbb-11e5-88f9-52540023ef1a>, letzter Zugriff 01.09.2022.
- Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, www.boerse-frankfurt.de/wissen/dictionary, letzter Zugriff: 01.09.2022.
- Hans-Böckler-Stiftung (2021): Mitbestimmungsportal, Ressourcen & Tools für den Aufsichtsrat, <https://www.mitbestimmung.de/html/aufsichtsrat-15505.html>, letzter Zugriff 01.09.2022.
- Hans-Böckler-Stiftung (2018): Mehr Quote wagen. In: Böckler Impuls, 04/2018, S. 1, https://www.boeckler.de/data/impuls_2018_04_1.pdf, letzter Zugriff: 01.09.2022.
- Hans-Böckler-Stiftung (2015): Mitbestimmungsportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen: Geschlechterquote, <https://www.mitbestimmung.de/html/fur-welche-unternehmen-gilt-die-1190.html>, letzter Zugriff 01.09.2022.
- Kirsch, Anja / Wrohlich, Katharina (2021): Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 36–42, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808778.de/21-3.pdf, letzter Zugriff 01.09.2022.
- Pfahl, Svenja / Wittmann, Maike (2022): Frauen in Aufsichtsräten nach Seite Anteilseigner*- bzw. Arbeitnehmer*innen 2009–2022. In: WSI GenderDatenPortal.
- Pfahl, Svenja / Wittmann, Maike (2022): Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2021. In: WSI GenderDatenPortal.

Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Report Nr. 48, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_48.pdf, letzter Zugriff 01.09.2022.

Weckes, Marion (2015): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report Nr. 10, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_10.pdf, letzter Zugriff 01.09.2022.

Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax-30, M-Dax, S-Dax, TecDax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, www.boeckler.de/pdf/mbf_gender_2011.pdf, letzter Zugriff 01.09.2022.

Wrohlich, Katharina (2021): „Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist wichtiges gleichstellungspolitisches Signal“ (Interview). In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 43, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808778.de/21-3.pdf, letzter Zugriff 01.09.2022.

www.wsi.de/genderdatenportal