

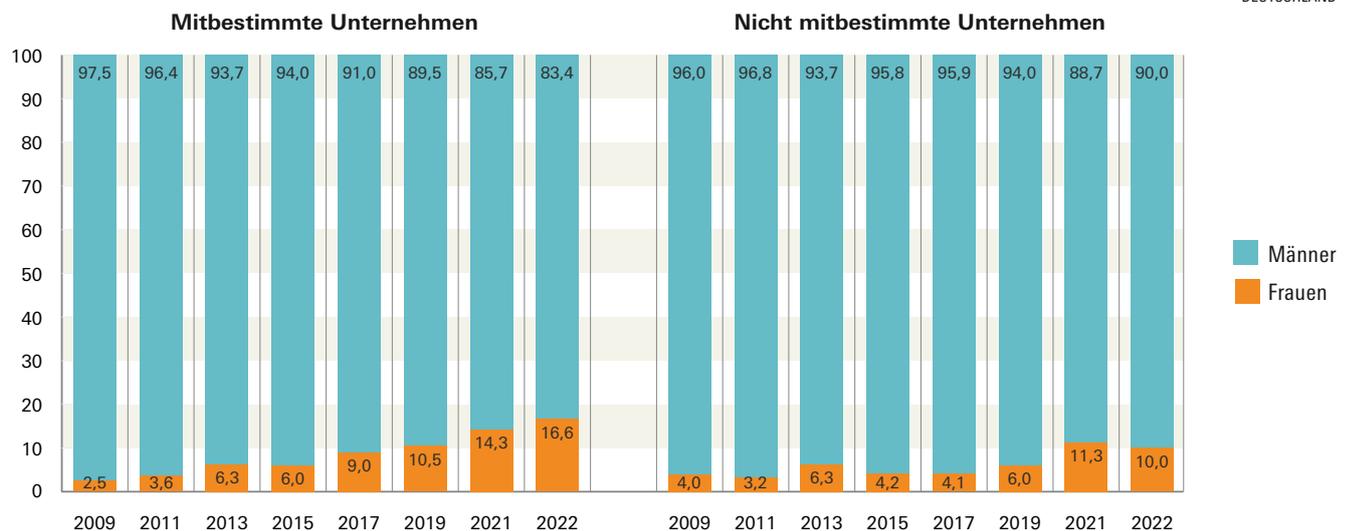
FRAUEN IN VORSTÄNDEN NACH MITBESTIMMUNG UND BÖRSENINDEX 2009–2022

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Maike Wittmann

Zunahme weiblicher Vorstände vor allem in mitbestimmten Unternehmen

Grafik Vorstand-01.1

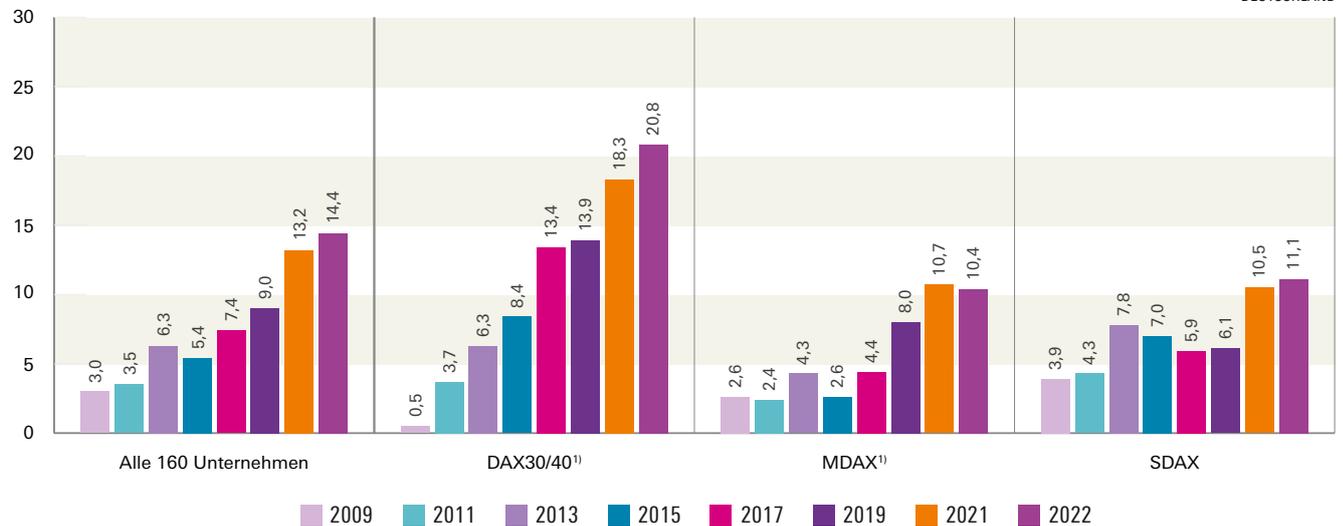
Frauen- und Männeranteil in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2009–2022), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Frauenanteil in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Börsenindex in **Deutschland** (2009–2022), in Prozent



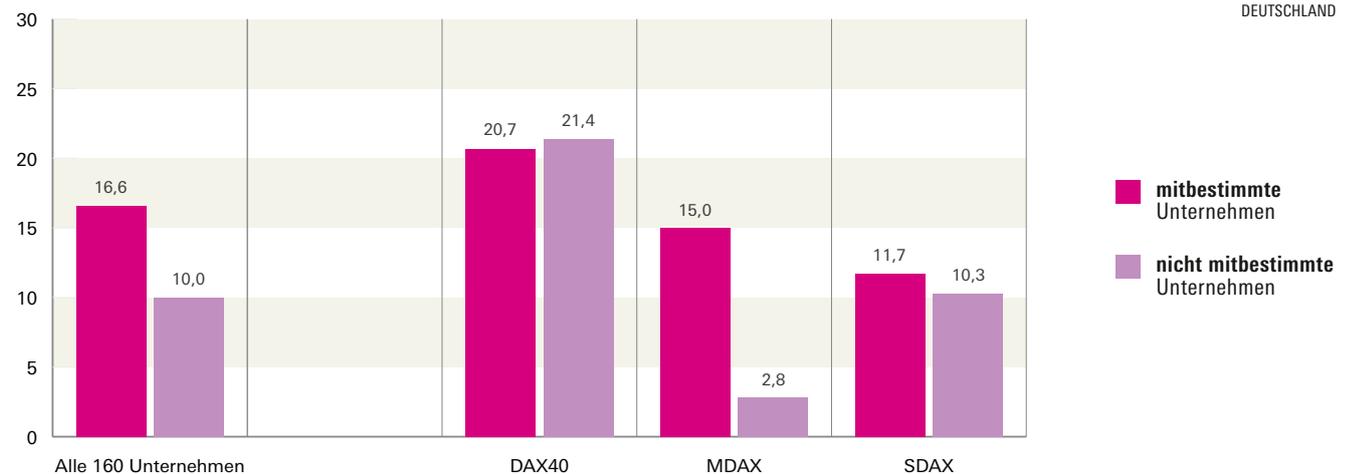
¹⁾ Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert.

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Frauenanteil in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung und Börsenindex in **Deutschland** (2022), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023



Der Frauenanteil in deutschen Vorständen hat zwischen 2020 und **2021** einen deutlichen Sprung in den zweistelligen Bereich gemacht: Rund 14 Prozent aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen werden aktuell von Frauen besetzt (vgl. Grafik 2 und Tab. 1.1).

Zwischen 2008 und 2022 ist der Frauenanteil in den Vorstandsetagen langsam aber kontinuierlich angestiegen. Die Gesamtzahl aller weiblichen Vorstandsmitglieder stieg im Beobachtungszeitraum von 18 Frauen (2008) auf 100 Frauen (2022) an, unter den aktuell insgesamt 695 Vorstandsmitgliedern der 160 größten börsennotierten Unternehmen. Der Frauenanteil hat sich damit – ausgehend von sehr niedrigem Niveau – immerhin mehr als verfünffacht (vgl. Tab. 1.2). Nach dem recht deutlichen Anstieg des Frauenanteils zwischen 2020 und 2021 verlief die jüngste Fortentwicklung von 2021 auf 2022 allerdings wieder zögerlicher.¹

Deutlich unterschiedliche Frauenanteile in den Vorstandsgremien ergeben sich **je nach Unternehmensmitbestimmung**, d.h. danach, ob es sich um Vorstände in „mitbestimmten“ oder „nicht-mitbestimmten“ Unternehmen handelt (ob also die Aufsichtsratsgremien dieser Unternehmen, welche den Vorstand wählen, auch aus Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen zusammengesetzt sind oder ausschließlich aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen) (vgl. Grafik 1). In der Gruppe der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland fallen die Frauenanteile in mitbestimmten Vorständen (17 Prozent) um 70 Prozent höher aus als in nicht-mitbestimmten Vorständen (10 Prozent):²

- Für **mitbestimmte** Unternehmen ist über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg knapp eine Versechsfachung des Frauenanteils in den Vorständen zu konstatieren: 2009 stellten Frauen hier weniger als 3 Prozent der Vorstandsmitglieder, im Jahr 2022 sind es gut 17 Prozent.
- In **nicht-mitbestimmten** Unternehmen vollzog sich dieser Anstieg langsamer. Ausgehend von einem Anteil von 4 Prozent im Jahr 2009 hat sich der Frauenanteil innerhalb des Beobachtungszeitraums knapp verdreifacht (2022: 10 Prozent).

Unterschiedliche Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder ergeben sich **je nach Börsenindex**, zu dem ein Unternehmen gehört, also danach ob es in den Bereich des DAX40 (bis September 2021: DAX30), MDAX oder SDAX fällt (vgl. Grafik 2): Im Jahr 2022 ist insgesamt jedes fünfte Vorstandsmitglied in einem DAX40-Unternehmen weiblich (21 Prozent). Die 40 größten börsennotierten deutschen Unternehmen weisen damit anteilig gesehen im Durchschnitt doppelt so viele weibliche Vorstandsmitglieder auf wie die Unternehmen des MDAX oder SDAX (10 Prozent bzw. 11 Prozent).

Innerhalb des **Beobachtungszeitraums** lassen sich unterschiedliche Entwicklungsdynamiken der Unternehmen je nach Börsenindex beobachten: Die DAX30- bzw. in zwischen DAX40-Unternehmen haben insbesondere in den Jahren 2011 sowie 2017 große Schritte bei der Anhebung ihres Frauenanteils in Vorständen gemacht. Bei den Unternehmen aus MDAX und SDAX variiert die Entwicklung im Beobachtungszeitraum stärker, die weitere Zunahme stagniert hier zudem seit 2020 (MDAX) bzw. seit 2021 (SDAX) (vgl. auch Tab. 1.2).

1 So auch die Analyse des DIW-Managerinnen-Barometers, vgl. Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2023): Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2023, Seiten 22–33.

2 Dieser Effekt zeigt sich in ähnlicher Weise auch für die Gleichstellung in Aufsichtsräten, vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009-2022. In: WSI GenderDatenPortal.

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

- Den geringsten Unterschied zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen findet sich 2022 für die **DAX40-Unternehmen**: Der Frauenanteil im Vorstand ist hier am höchsten, dies gilt in vergleichbarem Umfang für mitbestimmte (21 Prozent) wie nicht-mitbestimmte Unternehmen (21 Prozent).
- Auch in **SDAX-Unternehmen** weisen mitbestimmte Unternehmen (12 Prozent) nur einen geringfügig höheren Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder auf als nicht-mitbestimmte Unternehmen (10 Prozent).
- Anders dagegen in **MDAX-Unternehmen**: Mitbestimmte Unternehmen weisen einen durchschnittlich fünfmal so hohen Anteil an Frauen im Vorstand auf (15 Prozent) als nicht-mitbestimmte Unternehmen (3 Prozent).

Hintergrund: Das nur zögerliche Anwachsen des Frauenanteils in den Vorständen galt innerhalb des Beobachtungszeitraums lange Zeit für Unternehmen aus MDAX und SDAX, aber auch für die DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen. Wichtige Ursache hierfür ist, dass es in Deutschland bis vor zwei Jahren gar keine verbindlichen Vorgaben zur Besetzung von Unternehmensvorständen nach Geschlecht gab.

Die 2015 eingeführte gesetzliche Geschlechterquote (FüPoG, vgl. Glossar) gilt weiterhin lediglich für Aufsichtsratsgremien – und dies auch nur in börsennotierten und zugleich paritätisch-mitbestimmten Unternehmen – nicht aber für Vorstände. Die darin enthaltene Verpflichtung für alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, sich selbst **Zielvorgaben für die Weiterentwicklung des Frauenanteils im Vorstand** zu setzen, hatte zunächst keinen durchschlagenden Effekt. Vielmehr hat sich eine große Zahl der Unternehmen daraufhin zunächst für die niedrigste zulässige Zielvorgabe entschieden.

- Im Jahr 2018 hatten zwei Drittel der 160 größten börsennotierten Unternehmen noch keine einzige Frau im Vorstand. Dennoch hatten sich zu diesem Zeitpunkt insgesamt 79 Unternehmen von ihnen entweder kein Ziel in Bezug auf die Frauenquote der nächsten Jahre gesetzt oder sich für die Zielgröße „Null“ entschieden.³
- Im Vergleich dazu hat sich die Situation bis zum Jahresende 2022 etwas verbessert: Mit 82 Unternehmen hat „nur“ noch gut die Hälfte der Unternehmen kein weibliches Vorstandsmitglied (darunter allerdings auch sechs DAX40-Unternehmen).⁴
- Allerdings hinaus finden sich zum Jahresende 2022 auch nur in neun der 160 Unternehmen weibliche Vorstandsvorsitzende (sechs in SDAX-Unternehmen, zwei in DAX40-Unternehmen und eine Frau in einem MDAX-Unternehmen).

Nicht zuletzt wegen dieses langsamen Fortschritts trat im August 2021 mit dem sog. **FüPoG II-Gesetz** eine Regelung zur geschlechtlichen Mindestbesetzung in Vorständen in Kraft. Sie verlangt von allen paritätisch-mitbestimmten Börsenunternehmen mit mehr als einem dreiköpfigen Vorstand – für alle Besetzungen im Vorstand ab dem 01.

³ Vgl. Albright Stiftung gGmbH (2018): Die Macht der Monokultur. Erst wenigen Börsenunternehmen gelingt Vielfalt in der Führung, Bericht September 2018, Berlin, Seite 8.

⁴ Die Albright Stiftung veröffentlicht in regelmäßigen Abständen die Namen der 160 größten börsennotierten Unternehmen mit mindestens einem 40-Prozent-Frauenanteil im Vorstand, mit mindestens einer Frau im Vorstand bzw. mit keiner einzigen Frau im Vorstand (vgl. Albright Stiftung gGmbH (2022): Kampf um die besten Köpfe. Die Konkurrenz um Vorständinnen nimmt zu, Bericht September 2022, Berlin, Seiten 13f.).

August 2022 – mindestens ein weibliches (bzw. ein männliches) Vorstandsmitglied (vgl. Glossar).

- 11 der hier betrachteten 160 Unternehmen können zum 31.12.2021 die neue gesetzliche Vorgabe gemäß FöPoG II nicht erfüllen, da keins ihrer Vorstandsmitglieder eine Frau ist, obwohl sie alle paritätisch-mitbestimmt sind und einen Vorstand mit mindestens vier Sitzen aufweisen (und sie damit zum Kreis der 59 Unternehmen gehören, die den Bestimmungen des FöPoGII unterliegen).
- Es handelt sich dabei um sechs SDAX-Unternehmen, drei MDAX-Unternehmen und zwei Unternehmen aus dem DAX40.

Problematisch bleibt, dass das FöPoG II-Gesetz nur für paritätisch-mitbestimmte Unternehmen gilt, nicht jedoch für drittelmitbestimmte oder nicht-mitbestimmte Unternehmen.

- So weisen zum Jahresende 2022 insgesamt 19 Unternehmen (eins aus dem DAX40 und je neun aus dem MDAX und SDAX) ebenfalls einen mindestens vierköpfigen Vorstand ohne weibliches Mitglied auf – da sie aber nicht paritätisch mitbestimmt sind, unterliegen sie jedoch nicht dem FöPoGII-Gesetz.

Gerade auch im Fall der nicht paritätisch-mitbestimmten Unternehmen besteht weiter politischer Handlungsbedarf. Denn: „Ähnlich wie bei der Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeichnet sich auch mit Blick auf die Vorstände ab, dass gesetzliche Vorgaben ein effektives Instrument sind, um den Frauenanteil in Spitzengremien zu erhöhen....“⁵

Glossar

Vorstand

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.“⁶

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.

⁵ Vgl. Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2022, Seite 22.

⁶ Vgl. BMAS (2021): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn, Seite 65.

„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.“⁷

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.⁸ 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.

Die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen-Bank 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.“⁹

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:

7 Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (o. J.): Basisinformationen zu Aufsichtsräten.

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

9 Vgl. BMAS (2021): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn, Seite 67.

- 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.¹⁰

Im Jahr 2022 (Stichtag 31. Dezember) weisen von den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland 79 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. In insgesamt 64 der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland sind gar keine Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat vertreten.

Zum Jahresende 2022 sind damit 60 Prozent der 160 größten börsennotierten Unternehmen „mitbestimmt“ (96 Unternehmen) und 40 Prozent „nicht-mitbestimmt“ (64 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:¹¹

- 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 DAX40-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.

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.

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

¹¹ Vgl. Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, Einträge zu den Begriffen „Index“, „DAX“, „SDAX“, „MDAX“.

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:¹²

- Demnach gilt für börsennotierte und paritätisch-mitbestimmungspflichtige Unternehmen (gemäß Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das 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)
- Für alle börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen gilt zudem, dass sie bis zum 30.09.2015 erstmals 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 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 der anderen 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. Eine zentrale Neuerung darin: Ein **Mindestbeteiligungsgebot von mindestens einer Frau** (bzw. einem Mann) in börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, deren Vorstände sich aus mindestens vier Mitgliedern zusammensetzen.

- Unter den 160 größten börsennotierten Unternehmen befinden sich 59 paritätisch-mitbestimmte Unternehmen, die einen mindestens vierköpfigen Vorstand aufweisen (Stand: Jahresende 2022). Für diese 59 Unternehmen gilt das Mindestbeteiligungsgebot aus dem FüPoG II. Von ihnen können elf zum 31.12.2022 allerdings kein einziges weibliches Vorstandsmitglied aufweisen, die anderen 48 Unternehmen erfüllen diese Anforderung bereits.

¹² Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen Geschlechterquote.

- Für die anderen 101 größten börsennotierten Unternehmen gilt das Mindestbeteiligungsgebot aus dem FÜPoG II nicht, da sie nicht paritätisch-mitbestimmt sind (80 Unternehmen) und/oder weil sich ihr Vorstand aus maximal 3 Mitgliedern zusammensetzt (52 Unternehmen).
- Ergebnis: Insgesamt weisen 82 der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland zum Jahresende 2022 kein einziges weibliches Vorstandsmitglied auf.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Vorstand-01.1

Frauen- und Männeranteil in Vorständen börsennotierter Unternehmen nach **Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2008-2022)**, in Prozent

Jahr	Frauenanteil an allen Vorstandsmitgliedern			Männeranteil an allen Vorstandsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen
	in Prozent					
2008	2,5	1,4	4,9	97,5	98,6	95,1
2009	3,0	2,5	4,0	97,0	97,5	96,0
2010	3,0	2,7	3,6	97,0	97,3	96,4
2011	3,5	3,6	3,2	96,5	96,4	96,8
2012	5,5	5,5	5,4	94,5	94,5	94,6
2013	6,3	6,3	6,3	93,7	93,7	93,7
2014	5,5	5,9	4,5	94,5	94,1	95,5
2015	5,4	6,0	4,2	94,6	94,0	95,8
2016	6,5	7,5	4,6	93,5	92,5	95,4
2017	7,4	9,0	4,1	92,6	91,0	95,9
2018	8,0	9,1	5,8	92,0	90,9	94,2
2019	9,0	10,5	6,0	91,0	89,5	94,0
2020	10,6	11,8	8,3	89,4	88,2	91,7
2021	13,2	14,3	11,3	86,8	85,7	88,7
2022	14,4	16,6	10,0	85,6	83,4	90,0

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

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.

Frauen und Männer in Vorständen börsennotierter Unternehmen
in **Deutschland** nach Börsenindex¹⁾ (2008 - 2022),
in absoluten Zahlen und Prozent

Jahr	Alle Vorstands- mitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
Alle 160 börsennotierten Unternehmen					
2008	712	18	694	2,5	97,5
2009	711	21	690	3,0	97,0
2010	704	21	683	3,0	97,0
2011	660	23	637	3,5	96,5
2012	675	37	638	5,5	94,5
2013	668	42	626	6,3	93,7
2014	657	36	621	5,5	94,5
2015	663	36	627	5,4	94,6
2016	675	44	631	6,5	93,5
2017	690	51	639	7,4	92,6
2018	702	56	646	8,0	92,0
2019	690	62	628	9,0	91,0
2020	691	73	618	10,6	89,4
2021	703	93	610	13,2	86,8
2022	695	100	595	14,4	85,6
DAX30					
2008	190	1	189	0,5	99,5
2009	182	1	181	0,5	99,5
2010	186	1	185	0,5	99,5
2011	187	7	180	3,7	96,3
2012	197	15	182	7,6	92,4
2013	190	12	178	6,3	93,7
2014	188	14	174	7,5	92,5
2015	190	16	174	8,4	91,6
2016	196	21	175	10,7	89,3
2017	202	27	175	13,4	86,6
2018	188	26	162	13,8	86,2
2019	194	27	167	13,9	86,1
2020	185	27	158	14,6	85,4
DAX40					
2021	240	44	196	18,3	81,7
2022	250	52	198	20,8	79,2
MDAX					
2008	224	4	220	1,8	98,2
2009	230	6	224	2,6	97,4
2010	222	4	218	1,8	98,2
2011	205	5	200	2,4	97,6
2012	209	5	204	2,4	97,6
2013	208	9	199	4,3	95,7
2014	199	5	194	2,5	97,5
2015	196	5	191	2,6	97,4
2016	210	9	201	4,3	95,7
2017	206	9	197	4,4	95,6
2018	247	17	230	6,9	93,1
2019	250	20	230	8,0	92,0
2020	249	25	224	10,0	90,0
2021 ²⁾	196	21	175	10,7	89,3
2022	192	20	172	10,4	89,6
SDAX					
2008	180	7	173	3,9	96,1
2009	180	7	173	3,9	96,1
2010	173	9	164	5,2	94,8
2011	162	7	155	4,3	95,7
2012	164	12	152	7,3	92,7
2013	167	13	154	7,8	92,2
2014	167	11	156	6,6	93,4
2015	172	12	160	7,0	93,0
2016	166	10	156	6,0	94,0
2017	169	10	159	5,9	94,1
2018	267	13	254	4,9	95,1
2019	246	15	231	6,1	93,9
2020	257	21	236	8,2	91,8
2021	267	28	239	10,5	89,5
2022	253	28	225	11,1	88,9

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

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) 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.

2) Die Verkleinerung des MDAX von 60 auf 50 Unternehmen schränkt die Vergleichbarkeit der Werte vor 2021 bzw. ab 2021 ein.

Frauen- und Männeranteil in Vorständen börsennotierter Unternehmen
nach Börsenindex¹⁾ und Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland (2022)**, in Prozent

Börsenindex	Frauenanteil an allen Vorstandsmitgliedern			Männeranteil an allen Vorstandsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen
DAX40	20,8	20,7	21,4	79,2	79,3	78,6
MDAX	10,4	15,0	2,8	89,6	85,0	97,2
SDAX	11,1	11,7	10,3	88,9	88,3	89,7
Alle 160 Unternehmen	14,4	16,6	10,0	85,6	83,4	90,0

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2023)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Anmerkungen: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Stichtag für die Erhebung ist der 31. Dezember 2022.

1) 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.

Methodische Anmerkungen

Der Analyse liegen die Daten zu Vorständen und Aufsichtsratsmitgliedern zu Grunde, die die Abteilung Mitbestimmung 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.¹³

Die Daten für den Zeitraum 2008 bis 2022 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.

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

¹³ Vgl. methodische Erläuterungen in Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax30, MDax, SDax, TecDax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung.

Literatur

Allbright Stiftung gGmbH (2022): Kampf um die besten Köpfe. Die Konkurrenz um Vorständinnen nimmt zu, Bericht September 2022, Berlin, <https://www.allbright-stiftung.de/berichte>, letzter Zugriff 25.09.2023.

Allbright Stiftung gGmbH (2021): Aufbruch oder Alibi? Viele Börsenvorstände erstmals mit einer Frau, Bericht September 2021, Berlin, www.allbright-stiftung.de/berichte, letzter Zugriff 25.09.2023.

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 25.09.2023.

BMAS (2021): 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 25.09.2023.

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 25.09.2023.

Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, www.boerse-frankfurt.de/wissen/dictionary, letzter Zugriff 25.09.2023.

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungsportal, Ressourcen & Tools für den Aufsichtsrat, <https://www.mitbestimmung.de/html/aufsichtsrat-15505.html>, letzter Zugriff 25.09.2023.

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungsportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen: Geschlechterquote, <https://www.mitbestimmung.de/html/geschlechterquote-1189.html>, letzter Zugriff 25.09.2023.

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: 25.09.2023.

Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2023): Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2023, S.22–33, https://www.diw.de/de/diw_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html, letzter Zugriff 25.09.2023

Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2022, S.22-33, https://www.diw.de/de/diw_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html, letzter Zugriff 25.09.2023

Kirsch, Anja/Wrohlich, Katharina (2020): Mehr Frauen in Aufsichtsräten: Hinweise für Strahlkraft der Geschlechterquote auf Vorstände verdichten sich. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 04/2020, S.50-55, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.703380.de/20-4-3.pdf, letzter Zugriff 25.09.2023.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009-2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Frauen in Aufsichtsräten nach Seite der Anteilseigner- bzw. Arbeitnehmer/innen-Seite 2009-2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. In: DIW Aktuell Nr. 65/2021, S.1–7, www.diw.de/de/diw_01.c.620241.de/publikationen/diw_aktuell.html, letzter Zugriff 25.09.2023.

Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Report Nr. 48, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007123, letzter Zugriff 25.09.2023.

Weckes, Marion (2015): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report Nr. 10, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7275, letzter Zugriff 25.09.2023.

Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax30, MDax, SDax, TecDax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf.

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 25.09.2023.

www.wsi.de/genderdatenportal