

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

INFORMATION
18/136

A03

261
2024

PUBLIC WOMEN-ON- BOARD-INDEX

Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 261 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland. Eine Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Stand: Januar 2024.



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

RECHTLICHER HINWEIS

Die in dieser Untersuchung enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und beziehen sich nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person. Obwohl sich FidAR bei der Auswahl des Informationsangebotes um größtmögliche Sorgfalt bemüht, haftet FidAR nicht für dessen Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit.

QUELENNACHWEIS

Bei den abgebildeten Diagrammen/Darstellungen in dieser Untersuchung handelt es sich ausschließlich um veranschaulichte Darstellungen von FidAR e. V., Berlin.

IMPRESSUM

Herausgeber / Bezug:
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin, Deutschland
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16
Fax: +49 (30) 887 14 47 20
info@fidar.de
www.fidar.de

PROJEKTLEITUNG UND INHALT

Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien
Gründungspräsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG, DATENERHEBUNG UND –AUSWERTUNG, REDAKTION

Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner
Wissenschaftliches Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg], Deimern

KONZEPTIONELLE UND REDAKTIONELLE BEGLEITUNG

Matthias Struwe, Eye Communications
Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Freiburg

GESTALTUNG

Walter Dombrowsky
Zech Dombrowsky Design, Berlin

WEBSITE

Falk Keller
Design Keller - Internetagentur, Berlin

Der Abdruck der Studie oder von Auszügen daraus mit Quellenangabe ist gestattet. Belegexemplare werden an die oben angegebene Adresse erbeten.

© FidAR, Berlin, September 2024

Public Women-on-Board-Index 2024

Eine Studie von
FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Stand: 1. Januar 2024

Einleitung	3
1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary	4
2. Public Women-on-Board-Index	7
Public Women-on-Board-Index I	8
Public Women-on-Board-Index II	15
3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 261 größten öffentlichen Unternehmen	16
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien	19
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite	20
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite	21
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien	22
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach beruflicher Herkunft	23
Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche	24
Übersicht der Unternehmen mit weiblichen Vorsitzenden im Aufsichtsgremium	26
Frauenanteil in den Top-Managementorganen	29
Übersicht der Unternehmen mit weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan	30
4. Public Women-on-Board-Index – 103 Bundesbeteiligungen	33
Public Women-on-Board-Index I Bund	33
Public Women-on-Board-Index II Bund	36
5. Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 103 Bundesbeteiligungen	37
Mindestbeteiligungsgebot für das Top-Managementorgan nach FöPoG II	39
Public Women-on-Board-Index V Bund – Mindestbeteiligungsgebot	40
6. Public Women-on-Board-Index – 158 Landesbeteiligungen	42
Public Women-on-Board-Index I – Ranking der Bundesländer	51
7. Public Corporate Governance Kodizes und Diversity bei Bund und Ländern	52
Ranking der Bundesländer nach Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Diversity-Aussage	55
Angaben zu Public Corporate Governance Kodizes des Bundes und der Länder	57
8. Zielgrößen zum Frauenanteil der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen	60
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen	62
Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen	63
Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen	64
Zielgrößen für die Aufsichtsgremien der 103 Bundesbeteiligungen	67
Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie die 1. und 2. Managementebene der 103 Bundesbeteiligungen	69
9. Vergütung der Aufsichtsgremienmitglieder der 261 öffentlichen Unternehmen	72
Fazit & Empfehlungen	74
Methodik	77
Glossar	81
Rechtliche Grundlagen	83
FidAR im Profil	91
Kontakt	91

Einleitung

Seit 75 Jahren steht im Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Doch bis heute sind Frauen und Männer in den Führungspositionen öffentlicher Unternehmen in Deutschland noch nicht gleichermaßen vertreten. Das verdeutlicht auch der **alte** Public Women-on-Board-Index von FidAR. Die Ergebnisse der Studie zeigen: Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 261 untersuchten öffentlichen Unternehmen in Deutschland wächst zwar, aber immer noch zu langsam. In den Aufsichtsgremien der Bundes- und Landesunternehmen ist der Frauenanteil durchschnittlich nur um 1,6 Prozentpunkte angestiegen und liegt nun bei 38,7 Prozent. Der Frauenanteil in den Top-Managementorganen legt mit 2,4 Prozentpunkten zwar stärker zu, beträgt aktuell aber auch erst 28,1 Prozent. Bis zur paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungs- und Aufsichtspositionen in den öffentlichen Unternehmen ist es also noch ein weiter Weg.

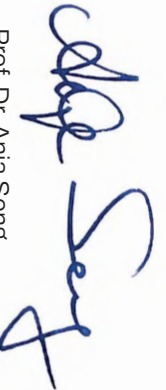
Der gesetzliche Rahmen ist in den beiden Führungspositionengesetzen FüPoG und FüPoG II vorgegeben. Die relevanten gesetzlichen Regelungen sind allerdings vorrangig für die Bundesbetrieblungen verpflichtend. Insofern ist es nicht überraschend, dass die Unternehmen des Bundes in den Aufsichtsgremien mit einem Frauenanteil von 39,6 Prozent vor den Landesunternehmen mit 37,9 Prozent liegen. Auch bei den Top-Managementorganen setzt der Bund die Benchmark mit 30,9 Prozent Frauenanteil.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den Frauenanteilen in den Beteiligungen der Bundesländer. Die Spitzenreiter Berlin und Brandenburg verfügen über Public Corporate Governance Kodizes mit expliziten Empfehlungen zur gleichberechtigten Teilhabe. Auf Platz drei vorgerückt ist in diesem Jahr Mecklenburg-Vorpommern, ein Bundesland ohne Public Corporate Governance Kodex. Das deutet darauf hin, dass Kodizes mit konkreten Formulierungen zwar am besten wirken, ähnliche Ergebnisse aber auch ohne landeseigene Kodizes erzielt werden können.

Bei den Zielgrößen gibt es hinsichtlich der Transparenz leichte Rückschritte im Vergleich zum Vorjahr. Ambitionierte Zielgrößen werden insbesondere für die 2. Managementebene unterhalb der Geschäftsführung kaum festgelegt. Mehr Unternehmen haben ihre Zielgrößen aber schon übererfüllt, deren Zielgrößen liegen daher unter dem erreichten Frauenanteil.

Der Public Women-on-Board-Index mit seinen Rankings und den Analysen zum Status quo bei den Frauenanteilen und Zielgrößen sorgt für mehr Transparenz. Die Studie zeigt, dass sich in Deutschland noch einiges tun muss, um echte Chancengerechtigkeit zu erreichen. Hier sind die öffentlichen Unternehmen sowie Bund und Länder als Anteilseigner gefordert. Es gilt, sich noch stärker für einen Wandel in der Unternehmensführung und -kultur einzusetzen, damit Frauen und Männern gleiche Karriere- und Aufstiegschancen erhalten.

Diese Studie mit ihren umfangreichen Daten können wir nur mit Hilfe der befragten Unternehmen erstellen. Unser Dank gilt den Verantwortlichen in den Unternehmen, die uns bei der Datenerhebung und Befragung unterstützt haben, Prof. Dr. Michèle Morner und ihrem Team für die Datenrecherche und wissenschaftliche Begleitung, Matthias Struwe und seinem Team für die Betreuung der Umsetzung und Kommunikation sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Förderung und Begleitung der Studie.



Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

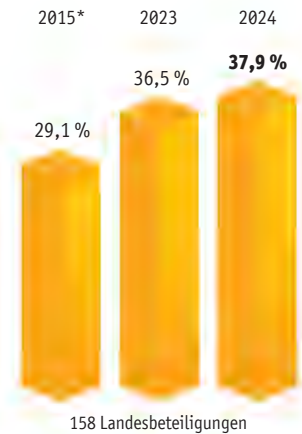
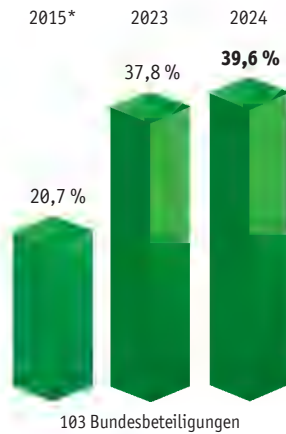
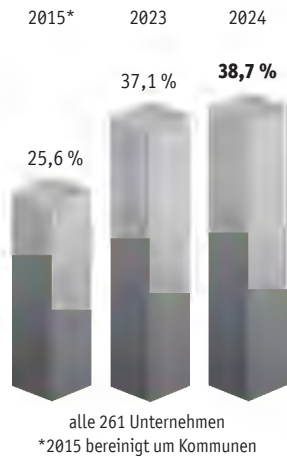


Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

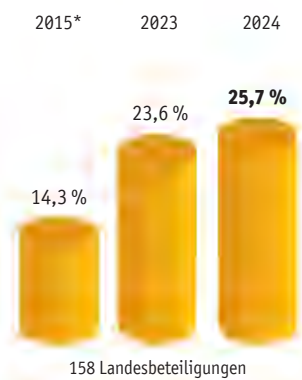
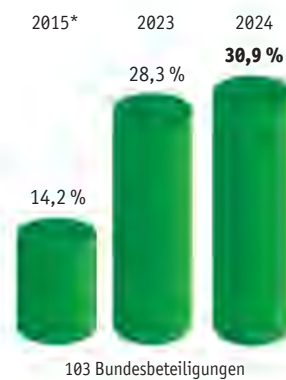
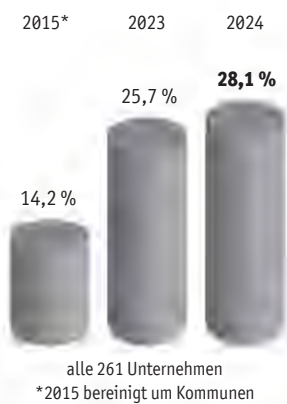
1. Wichtigste Ergebnisse / Executive Summary

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien – Entwicklung seit 2015



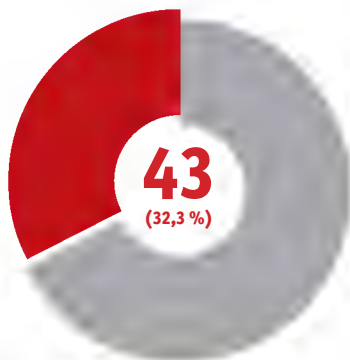
© FidAR 2024

Frauenanteil in den Top-Managementorganen – Entwicklung seit 2015

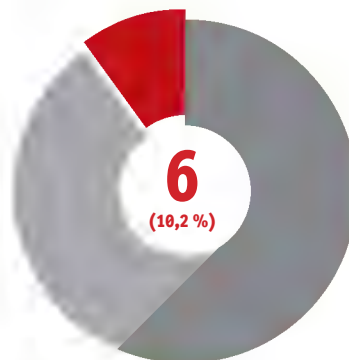


© FidAR 2024

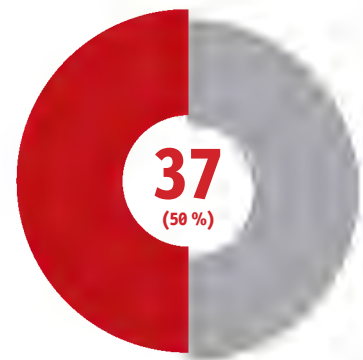
Öffentliche Unternehmen ohne Angabe zu den Zielgrößen



von 133 zielgrößenpflichtigen öffentlichen Unternehmen haben **43 keine Angaben zu Zielgrößen** gemacht



von 59 zielgrößenpflichtigen Bundesbeteiligungen haben **6 keine Angaben zu Zielgrößen** gemacht



von 74 zielgrößenpflichtigen Landesbeteiligungen haben **37 keine Angaben zu Zielgrößen** gemacht

© FidAR 2024

Ergebnisse für 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

- Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der **261** untersuchten öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder stieg auf **38,7** Prozent (2023: 37,1 %).
- **130** Unternehmen (49,8 %) erreichen im **Aufsichtsgremium** einen Frauenanteil von mindestens **40** Prozent (2023: 45,8 %), **87** Unternehmen (33,3 %) davon einen Frauenanteil von mindestens **50** Prozent (2023: 30,5 %).
- In den **wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien** (Präsidial-, Personal-, Finanz- und Prüfungsausschuss) liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei **38,9** Prozent (2023: 38,1 %).
- **5** Unternehmen (1,9 %) haben eine **komplett frauenfreie Führungsetage** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan – 2023: 9 / 3,4 %).
- Der **Frauenanteil in den Top-Managementorganen** ist auf **28,1** Prozent gestiegen (2023: 25,7 %).
- Der **Frauenanteil in der 1. Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans ist auf durchschnittlich **31,1** Prozent gestiegen (2023: 29,8 %), **in der 2. Managementebene** auf **34,3** Prozent leicht gefallen (2023: 34,7 %).
- Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten der untersuchten 261 öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder beträgt **45,6** Prozent (2023: 46,1 %).

Ergebnisse zu den Zielgrößen – alle 261 Unternehmen

- **133** der 261 untersuchten öffentlichen Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und sind verpflichtet, **Zielgrößen** für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festzulegen.
- Von diesen **133** zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben **90** (67,7 %; 2023: 70,1 %) mindestens eine Zielgröße definiert; davon **76** (57,1 %; 2023: 60,6 %) für das Aufsichtsgremium, **71** (53,4 %; 2023: 52,8 %) für das Top-Managementorgan, **69** (51,9 %; 2023: 53,5 %) für die 1. und **67** für die 2. Managementebene (50,4 %; 2023: 51,2 %).
- Von den **128** der 261 untersuchten Unternehmen, die *nicht* zielgrößenpflichtig sind, haben **30** (23,4 %; 2023: 25,9 %) freiwillig mindestens eine Zielgröße zurückgemeldet oder öffentlich angegeben, davon **19** (14,8 %) für das Aufsichtsgremium, **16** (12,5 %) für das Top-Managementorgan sowie **16** (12,5 %) für die 1. und **12** (9,4 %) für die 2. Managementebene.

Ergebnisse für die 103 Unternehmen mit Bundesbeteiligung

- Die Stichprobe umfasst insgesamt **103** (2023: 103) unmittelbare, mittelbare und gemischt-öffentliche **Bundesbeteiligungen**¹.
- Bei den untersuchten Bundesbeteiligungen ist der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** auf **39,6** Prozent gestiegen (2023: 37,8 %).
- In **55** Aufsichtsgremien (53,4 %) der 103 untersuchten Bundesbeteiligungen wird ein Frauenanteil von mindestens **40** Prozent erreicht (2023: 52 / 50 %), in **37** (35,9 %) davon liegt der Wert bei mindestens **50** Prozent (2023: 32 / 30,8 %).

¹ Die untersuchten Bundesbeteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht des Bundes 2022 übernommen – aber nur sofern der Bund bei den unmittelbaren Beteiligungen mehr als 25 Prozent und bei den mittelbaren mehr als 50 Prozent hält und wenn diese unter anderem über ein Aufsichtsgremium und einen Internetauftritt verfügen. Genossenschaften wurden ausgeschlossen.

- Bei den untersuchten **52** unmittelbaren Beteiligungen des Bundes stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf **43,4** Prozent (2023: 41 %).
- In **allen** Aufsichtsgremien der **52** unmittelbaren Beteiligungen des Bundes ist mindestens eine Frau vertreten.
- **2** Aufsichtsgremien der **51** nicht unmittelbaren Bundesbeteiligungen sind frauenfrei (2023: 3).
- Bei **44** Unternehmen kann der Bund direkt über mindestens drei Sitze im Aufsichtsgremium entscheiden. Bei **39** dieser Unternehmen (88,6 %) liegt der Frauenanteil bei mindestens **30** Prozent (2023: 84,1 %).
- Der **Frauenanteil in den Top-Managementorganen** der **103** Bundesbeteiligungen stieg auf **30,9** Prozent (2023: 28,3 %), bei den **52** unmittelbaren Beteiligungen ist er auf **35** Prozent (2023: 28,5 %) angewachsen.
- Das zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) sieht seit dem 01.08.2022 für Mehrheitsbeteiligungen des Bundes mit mehr als zwei Vorstandsmitgliedern ein **Mindestbeteiligungsgebot** vor. **43** der in dieser Studie untersuchten Bundesbeteiligungen fallen unter diese Regelung. Davon hatten zum Erhebungsstichtag **8** Unternehmen (18,6 %) kein weibliches Vorstandsmitglied (2023: 9 / 24,3 %) und diese haben Handlungsbedarf. Alle 43 Unternehmen planen jedoch mit einer Zielgröße größer Null (2023: 37).
- Der **Frauenanteil** der Bundesbeteiligungen **auf der 1. Managementebene** stieg auf **28,9** Prozent (2023: 27,4 %), **auf der 2. Managementebene** stagniert er bei **31,3** Prozent (2023: 31,4 %).
- Von den 103 untersuchten Bundesbeteiligungen, für die konkrete Angaben zur Vergütung vorliegen, erhalten **470** Aufsichtsratsmitglieder **eine Vergütung** (44,9 %), **432** Aufsichtsgremiumsmitglieder (41,3 %) werden für ihre Tätigkeit im Aufsichtsgremium **nicht vergütet**.

Ergebnisse zu den Zielgrößen – 103 Bundesbeteiligungen

- **59** der 103 untersuchten **Bundesbeteiligungen** unterliegen der Zielgrößenpflicht.
- **53** dieser 59 zielgrößenpflichtigen Bundesbeteiligungen (90 %) haben **mindestens eine Zielgröße** benannt. **45** Unternehmen haben eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium festgelegt (76,3 %), **46** für das Top-Managementorgan (78 %) sowie **40** für die erste (67,7 %) und **39** für die zweite Managementebene (66,1 %).
- **23** der **52** untersuchten unmittelbaren Beteiligungen des Bundes unterliegen der Zielgrößenpflicht.
- Von diesen **23** unmittelbaren und zielgrößenpflichtigen Beteiligungen des Bundes haben **13** für das Aufsichtsgremium (56,5 %), **15** für das Top-Managementorgan (65,2 %) sowie **19** für die erste (82,6 %) und ebenfalls **19** für die zweite Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans (82,6 %) Zielgrößen festgelegt.

2. Public Women-on-Board-Index

Gesamtrankings für 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

Der Public Women-on-Board-Index von FidAR enthält Rankings der 261 größten Bundes- und Landesbeteiligungen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit Stichtag 01.01.2024. Um eine lineare Skalierung der Unternehmen und eine visuell mühelos verstehbare Darstellung zu ermöglichen, wurden die Unternehmen im Ranking nach der Höhe des Frauenanteils sortiert. Die Studie umfasst folgende Rankings:

Public Women-on-Board-Index I Bund und Länder (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Der Public Women-on-Board-Index I setzt sich aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, zusammen.

Public Women-on-Board-Index II Bund und Länder (Frauenanteil Aufsichtsgremien / Top-Managementorgane) – Top 30

Der Public Women-on-Board-Index II ist ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und im Top-Managementorgan. Abgebildet werden in der Studie die Top-30-Unternehmen – das gesamte Ranking ist online verfügbar.

Einzelrankings für 261 Unternehmen mit Bundes- und Landesbeteiligung

Um die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) vom 1. Mai 2015 sowie des Nachfolgergesetzes FüPoG II aus dem Jahr 2021 differenziert aufzuzeigen, werden die Unternehmen des Bundes und die Unternehmen der Bundesländer getrennt voneinander analysiert. Analog zu den Gesamtrankings enthält die Studie daher gesonderte Rankings für die Bundesbeteiligungen sowie für die Beteiligungen der Länder:

Public Women-on-Board-Index I Bund (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Der Public Women-on-Board-Index I Bund wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen im Aufsichtsgremium der Unternehmen mit Bundesbeteiligung gebildet.

Public Women-on-Board-Index II Bund (Frauenanteil Aufsichtsgremien / Top-Managementorgane) – Top 30

Der Public Women-on-Board-Index II Bund ist ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils im Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan der Bundesbeteiligungen. Abgebildet werden die Top-30-Unternehmen; das gesamte Ranking ist online verfügbar.

Public Women-on-Board-Index V Bund – Mindestbeteiligungsgebot

Ranking der Bundesbeteiligungen, die dem Mindestbeteiligungsgebot gemäß FüPoG II unterliegen, nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan.

Public Women-on-Board-Index I Länder (Frauenanteil Aufsichtsgremien)

Die Rankings zum Public Women-on-Board-Index I der einzelnen Bundesländer werden aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit Landesbeteiligung, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, gebildet.

Alle oben genannten sowie weitere Rankings zum Frauenanteil im öffentlichen Sektor können im Internet unter <http://www.public-wob-index.de> eingesehen werden.

Public Women-on-Board-Index I

Bund / Länder (Frauenanteil in den Aufsichtsgremien)

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen

(Stand 01.01.2024)²

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
1	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33	83,33	gleich
2	Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	4	80,00	80,00	gleich
3	Bayern	Siedlungswerk Nürnberg GmbH	4	3	75,00	50,00	(+) 25,00
4	Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	5	71,43	71,43	gleich
5	Hessen	Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
5	Bund	BVVG Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
5	Bund	DB Systemtechnik GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
5	Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	6	66,67	66,67	gleich
5	Bund	Engagement Global gGmbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Bund	GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Rheinland-Pfalz	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Berlin	GESOBAU AG	9	6	66,67	70,00	(-) 3,33
5	Bund	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	12	8	66,67	54,55	(+) 12,12
5	Bund	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
5	Bund	Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Bund	SBG Südbadenbus GmbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Bremen	Theater Bremen GmbH	6	4	66,67	-	NEU
5	Bund	TRANSIT Film Gesellschaft mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Mecklenburg-Vorpommern	Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpommern mbH	6	4	66,67	66,67	gleich
20	Berlin	Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	16	10	62,50	56,25	(+) 6,25
20	Sachsen-Anhalt	Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	8	5	62,50	71,43	(-) 8,93
20	Berlin	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	16	10	62,50	68,75	(-) 6,25
23	Bund	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	9	60,00	53,33	(+) 6,67
23	Mecklenburg-Vorpommern	GAA - Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg-Vorpommern mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Bund	Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	10	6	60,00	55,56	(+) 4,44
23	Schleswig-Holstein	GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	5	3	60,00	75,00	(-) 15,00
23	Sachsen-Anhalt	Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Mecklenburg-Vorpommern	IAG - Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Mecklenburg-Vorpommern	Landesforst Mecklenburg-Vorpommern AöR	10	6	60,00	60,00	gleich
23	Hessen	LOTTO Hessen GmbH	5	3	60,00	28,57	(+) 31,43
23	Brandenburg	MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Bund	NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	5	3	60,00	50,00	(+) 10,00
23	Baden-Württemberg	Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie	5	3	60,00	50,00	(+) 10,00
23	Brandenburg	TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	5	3	60,00	40,00	(+) 20,00

² Die Daten entsprechen dem Stand 01.01.2024. Nachträglich mitgeteilte Veränderungen konnten nach dem Redaktionsschluss am 17.05.2024 nicht mehr berücksichtigt werden.

* Dem Hauptanteilseigner Bund wurden alle Unternehmen mit unmittelbarer Beteiligung des Bundes über 25 Prozent der Gesellschaftsanteile sowie alle vom Bund mittelbar beherrschten Unternehmen zugewiesen. Ausführliche Erläuterungen dazu finden Sie im Methodikkapitel der Studie.

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
35	Bund	Bundesdruckerei Gruppe GmbH	12	7	58,33	50,00	(+) 8,33
35	Bund	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	7	58,33	58,33	gleich
35	Bund	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	7	58,33	45,45	(+) 12,88
35	Hamburg	Stromnetz Hamburg GmbH	12	7	58,33	63,64	(-) 5,30
35	Hamburg	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts	12	7	58,33	50,00	(+) 8,33
40	Bremen	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	14	8	57,14	57,14	gleich
40	Bund	Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	7	4	57,14	57,14	gleich
40	Mecklenburg-Vorpommern	LMS Agrarberatung GmbH	7	4	57,14	42,86	(+) 14,29
40	Bremen	M3B GmbH	7	4	57,14	71,43	(-) 14,29
40	Sachsen-Anhalt	Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	7	4	57,14	57,14	gleich
45	Berlin	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	16	9	56,25	60,00	(-) 3,75
46	Bund	Deutsche Energie-Agentur GmbH	9	5	55,56	28,57	(+) 26,98
46	Bund	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	5	55,56	44,44	(+) 11,11
46	Hamburg	SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg	9	5	55,56	55,56	gleich
46	Sachsen-Anhalt	Salus Altmark Holding gGmbH	9	5	55,56	55,56	gleich
46	Berlin	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	9	5	55,56	55,56	gleich
46	Berlin	WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	9	5	55,56	55,56	gleich
52	Bund	DB Zeitarbeit GmbH	11	6	54,55	58,33	(-) 3,79
52	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	6	54,55	54,55	gleich
54	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	15	8	53,33	53,33	gleich
54	Bund	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	15	8	53,33	50,00	(+) 3,33
56	Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Bund	Bw Bekleidungsmanagement GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Bund	BwFuhrparkService GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Bund	DB Engineering & Consulting GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
56	Bund	DB Fahrwegdienste GmbH	12	6	50,00	41,67	(+) 8,33
56	Bund	DB Fernverkehr AG	20	10	50,00	45,00	(+) 5,00
56	Bund	DB Services GmbH	20	10	50,00	50,00	gleich
56	Bund	DB Station & Service AG	10	5	50,00	33,33	(+) 16,67
56	Bund	DBFZ Deutsches Biomasseforschungszentrum gGmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Bund	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	10	50,00	50,00	gleich
56	Bund	eurotrade Flughafen München Handels-GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Hamburg	F&W Fördern & Wohnen AöR	12	6	50,00	50,00	gleich
56	Bund	Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Mecklenburg-Vorpommern	Gut Dummerstorf GmbH	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56	Hamburg	Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) AöR	16	8	50,00	50,00	gleich
56	Bund	High-Tech Gründerfonds I GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56	Bund	High-Tech Gründerfonds II GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56	Bund	High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56	Bund	High-Tech Gründerfonds IV GmbH & Co. KG	4	2	50,00	50,00	gleich

Position 01.01.2024 Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
56 Schleswig-Holstein	Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR	8	4	50,00	37,50	(+) 12,50
56 Rheinland-Pfalz	Landeskrankenhaus (AöR)	6	3	50,00	50,00	gleich
56 Mecklenburg-Vorpommern	LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56 Sachsen-Anhalt	MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	8	4	50,00	50,00	gleich
56 Brandenburg	Musikkultur Rheinsberg gemeinützige GmbH	10	5	50,00	50,00	gleich
56 Sachsen	Sächsische Lotto GmbH	4	2	50,00	60,00	(-) 10,00
56 Bund	SPRIND GmbH	10	5	50,00	55,56	(-) 5,56
56 Bayern	Stadibau Gesellschaft für den Staatsbedienstetenwohnungsbau in Bayern mbH	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56 Schleswig-Holstein	Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	4	2	50,00	60,00	(-) 10,00
56 Thüringen	Thüringer Staatslotterie AöR	4	2	50,00	50,00	gleich
56 Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Halle (Saale) AöR	8	4	50,00	50,00	gleich
56 Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Tübingen	10	5	50,00	55,56	(-) 5,56
56 Bund	VEBEG GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
88 Brandenburg	ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	17	8	47,06	46,67	(+) 0,39
89 Bund	German Institute of Development and Sustainability (IDOS)	15	7	46,67	46,67	gleich
90 Bund	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45	40,00	(+) 5,45
91 Hamburg	HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	20	9	45,00	40,00	(+) 5,00
92 Schleswig-Holstein	AKN Eisenbahn GmbH	9	4	44,44	-	NEU
92 Bund	CISPA - Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit gGmbH	9	4	44,44	62,50	(-) 18,06
92 Bund	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	9	4	44,44	50,00	(-) 5,56
92 Bund	EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Bund	Futurium gGmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Hamburg	Hamburg Port Authority Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Hamburg	Hamburger Stadtentwässerung AöR	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Bund	Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Brandenburg	IHP GmbH – Leibniz Institute for High Performance Microelectronics/ Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Berlin	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Saarland	Saarländisches Staatstheater GmbH	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
92 Sachsen	Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
92 Thüringen	Thüringer Aufbaubank AöR	9	4	44,44	55,56	(-) 11,11
92 Thüringen	Thüringer Landgesellschaft mbH	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
92 Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Freiburg	9	4	44,44	42,86	(+) 1,59
92 Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Heidelberg	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
92 Schleswig-Holstein	Universitätsklinikum Schleswig-Holstein AöR	9	4	44,44	37,50	(+) 6,94
92 Bund	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	9	4	44,44	40,00	(+) 4,44
110 Bremen	Bremer Straßenbahn AG	16	7	43,75	37,50	(+) 6,25
110 Bund	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	16	7	43,75	46,67	(-) 2,92
112 Thüringen	Flughafen Erfurt GmbH	7	3	42,86	50,00	(-) 7,14
112 Bund	FMS Wertmanagement AöR	7	3	42,86	42,86	gleich

Position 01.01.2024 Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
112 Thüringen	GWB »Elstertal« Geraer Wohnungsbaugesellschaft mbH	7	3	42,86	42,86	gleich
112 Schleswig-Holstein	Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH	7	3	42,86	37,50	(+) 5,36
116 Bund	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
116 Bund	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	5	41,67	33,33	(+) 8,33
116 Hessen	HA Hessen Agentur GmbH	12	5	41,67	50,00	(-) 8,33
116 Hessen	Hessische Staatsweingüter GmbH Kloster Eberbach	12	5	41,67	41,67	gleich
116 Bund	S-Bahn Berlin GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
116 Bremen	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
122 Bund	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	8	40,00	40,00	gleich
122 Bund	Die Autobahn GmbH des Bundes	20	8	40,00	40,00	gleich
122 Saarland	Flug-Hafen-Saarland GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
122 Bremen	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	15	6	40,00	33,33	(+) 6,67
122 Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik	5	2	40,00	40,00	gleich
122 Bund	juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	5	2	40,00	40,00	gleich
122 Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
122 Bund	PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
122 Bund	Toll Collect GmbH	10	4	40,00	41,67	(-) 1,67
131 Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46	33,33	(+) 5,13
131 Bund	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
131 Bund	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
134 Bund	Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH	8	3	37,50	28,57	(+) 8,93
134 Bund	Bayreuther Festspiele GmbH	8	3	37,50	37,50	gleich
134 Bremen	Bremer Aufbau-Bank GmbH	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
134 Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	37,50	gleich
134 Thüringen	Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	8	3	37,50	37,50	gleich
134 Schleswig-Holstein	Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	8	3	37,50	37,50	gleich
140 Bund	DB InfraGO AG	19	7	36,84	35,00	(+) 1,84
141 Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	4	36,36	27,27	(+) 9,09
142 Bund	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	17	6	35,29	29,41	(+) 5,88
143 Bund	DB Regio AG	20	7	35,00	35,00	gleich
143 Bund	Deutsche Bahn AG	20	7	35,00	35,00	gleich
143 Bund	Schenker AG	20	7	35,00	35,00	gleich
146 Bund	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Autokraft GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Baden-Württemberg	Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	18	6	33,33	33,33	gleich
146 Baden-Württemberg	Badische Staatsbrauerei Rothaus AG	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Mecklenburg-Vorpommern	BFW Berufsförderungswerk Stralsund GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	12	4	33,33	33,33	gleich
146 Bund	BWI GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
146 Bund	DB Energie GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich

Position 01.01.2024 Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
146 Bund	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Bund	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße (DUSS) mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Bund	DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
146 Bund	DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Mecklenburg-Vorpommern	DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Bayern	Flughafen Nürnberg GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Berlin	Gewobag Wohnungsbau-AG	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Hamburg	Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft	12	4	33,33	33,33	gleich
146 Bund	HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
146 Hessen	HLB Hessenbahn GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Hessen	House of Logistics & Mobility (HOLM) GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Berlin	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Bund	KfW IPEX-Bank GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Sachsen	Landesbühnen Sachsen GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Baden-Württemberg	Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank - Anstalt des öffentlichen Rechts	18	6	33,33	38,89	(-) 5,56
146 Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Schleswig-Holstein	Landgesellschaft Schleswig-Holstein mbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Rheinland-Pfalz	Lotto Rheinland-Pfalz GmbH	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
146 Thüringen	Messe Erfurt GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Omnibusverkehr Franken GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	1	33,33	33,33	gleich
146 Sachsen	Sächsische Binnenhäfen Oberelbe GmbH	6	2	33,33	0,00	(+) 33,33
146 Bund	S-Bahn Hamburg GmbH	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
146 Bund	TWINCORE GmbH	6	2	33,33	42,86	(-) 9,52
146 Rheinland-Pfalz	Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
146 Bund	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146 Brandenburg	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Bund	Wismut GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
146 Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	9	3	33,33	40,00	(-) 6,67
146 Baden-Württemberg	Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	6	2	33,33	33,33	gleich
188 Baden-Württemberg	Flughafen Stuttgart GmbH	16	5	31,25	31,25	gleich
188 Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	16	5	31,25	37,50	(-) 6,25
190 Bund	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	50,00	(-) 20,00
190 Bund	Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	20	6	30,00	35,00	(-) 5,00
190 Bremen	Flughafen Bremen GmbH	10	3	30,00	30,00	gleich

Position 01.01.2024 Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
190 Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	3	30,00	40,00	(-) 10,00
194 Bund	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
194 Thüringen	IMMS Institut für Mikroelektronik- und Mechatronik-Systeme gemeinnützige GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
194 Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
194 Nordrhein-Westfalen	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbh	7	2	28,57	28,57	gleich
194 Saarland	Saarland-Sporttoto GmbH	7	2	28,57	42,86	(-) 14,29
194 Thüringen	Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
200 Bund	Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	36	10	27,78	24,24	(+) 3,54
200 Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
202 Bayern	Bayerische Landesbank	11	3	27,27	27,27	gleich
202 Bund	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	27,27	gleich
204 Bund	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	10	27,03	22,22	(+) 4,80
205 Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	19	5	26,32	29,41	(-) 3,10
206 Bayern	Bayern Kapital GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
206 Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	8	2	25,00	44,44	(-) 19,44
206 Bund	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
206 Bund	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	25,00	gleich
206 Rheinland-Pfalz	Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
206 Hamburg	Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft	16	4	25,00	25,00	gleich
206 Rheinland-Pfalz	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)	8	2	25,00	25,00	gleich
206 Sachsen	Leipziger Messe GmbH	16	4	25,00	25,00	gleich
206 Schleswig-Holstein	Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
206 Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
206 Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Magdeburg AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
206 Saarland	WOGÉ Saar, Wohnungsgesellschaft Saarland mbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
218 Sachsen	Flughafen Dresden GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
218 Sachsen	Flughafen Leipzig/Halle GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
218 Sachsen-Anhalt	Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	9	2	22,22	22,22	gleich
218 Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	22,22	gleich
218 Sachsen	Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB)	9	2	22,22	25,00	(-) 2,78
218 Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Ulm	9	2	22,22	22,22	gleich
224 Bund	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00	20,00	gleich
224 Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224 Bund	GEKA Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltslasten mbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224 Hessen	Hessische Landesbahn GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224 Hessen	Hessische Landgesellschaft mbH, Staatliche Treuhandstelle für ländliche Bodenordnung	5	1	20,00	12,50	(+) 7,50

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner*	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich z. Stand 01.01.2023
224	Saarland	LEG Saar, Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Bund	Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
224	Sachsen	Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG)	15	3	20,00	20,00	gleich
224	Saarland	Saarland-Spielbank GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Saarland	SBB Saarland Bau- und Boden-Projektgesellschaft mbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
224	Rheinland-Pfalz	Trierer Hafengesellschaft mbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
235	Mecklenburg-Vorpommern	Landgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH	11	2	18,18	18,18	gleich
235	Thüringen	Thüringer Fernwasserversorgung AöR	11	2	18,18	18,18	gleich
237	Bund	ALDB GmbH	17	3	17,65	5,88	(+) 11,76
237	Hessen	Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	17	3	17,65	20,00	(-) 2,35
239	Bayern	bifa Umweltinstitut GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
239	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	8,33	(+) 8,33
239	Bund	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	6	1	16,67	28,57	(-) 11,90
239	Bayern	Lfa Förderbank Bayern AöR	6	1	16,67	16,67	gleich
239	Bund	Rundfunk-Orchester und -chöre gGmbH	12	2	16,67	27,27	(-) 10,61
239	Sachsen	Sächsische Staatsbäder GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
245	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	4,76	(+) 9,52
245	Schleswig-Holstein	Eichdirektion Nord AöR	7	1	14,29	-	NEU
245	Sachsen-Anhalt	Landesweingut Klosterpforta GmbH	7	1	14,29	0,00	(+) 14,29
248	Saarland	Saarländische Investitionskreditbank AG	15	2	13,33	6,67	(+) 6,67
249	Bremen	BREPARK GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
249	Saarland	Congress-Centrum Saar GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
249	Bremen	Eurogate GmbH & Co. KGaA	16	2	12,50	12,50	gleich
249	Bund	Flughafen München GmbH	16	2	12,50	12,50	gleich
253	Bund	Kombiverkehr Deutsche Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG	9	1	11,11	11,11	gleich
253	Bund	Regionalverkehr Sächsische Schweiz-Osterzgebirge GmbH	9	1	11,11	11,11	gleich
255	Bund	FCS Flight Calibration Services GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
255	Hessen	Flughafen-GmbH Kassel	6	0	0,00	0,00	gleich
255	Bund	FMSicherheit Flughafen München Sicherheit GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
255	Bayern	Fördergesellschaft IZB - Innovations- und Gründerzentrum Biotechnologie GmbH	9	0	0,00	0,00	gleich
255	Bayern	gsb - Sonderabfall-Entsorgung Bayern GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
255	Saarland	SHS Strukturholding Saar GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
255	Bayern	Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München mbH	2	0	0,00	33,33	(-) 33,33
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 261 Unternehmen):			2432	940	38,65	37,08	(+) 1,57

Public Women-on-Board-Index II

Bund / Länder (Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen) – Top 30

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauen im Top-Managementorgan in %	Public WoB-Index in %	Public WoB-Index in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
1	Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	4	80,00	2	2	100,00	90,00	90,00	gleich
2	Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	5	71,43	1	1	100,00	85,71	85,71	gleich
3	Bund	Deutsche Energie-Agentur GmbH	9	5	55,56	2	2	100,00	77,78	39,29	(+) 38,49
4	Bund	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	15	8	53,33	2	2	100,00	76,67	75,00	(+) 1,67
5	Schleswig-Holstein	Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	4	2	50,00	1	1	100,00	75,00	80,00	(-) 5,00
6	Bund	German Institute of Development and Sustainability (IDOS)	15	7	46,67	2	2	100,00	73,33	73,33	gleich
7	Bund	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	9	4	44,44	3	3	100,00	72,22	70,00	(+) 2,22
8	Schleswig-Holstein	Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	8	3	37,50	1	1	100,00	68,75	18,75	(+) 50,00
9	Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	4	36,36	1	1	100,00	68,18	63,64	(+) 4,55
10	Baden-Württemberg	Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	18	6	33,33	2	2	100,00	66,67	16,67	(+) 50,00
10	Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	1	33,33	1	1	100,00	66,67	66,67	gleich
10	Mecklenburg-Vorpommern	DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	9	3	33,33	1	1	100,00	66,67	16,67	(+) 50,00
10	Bund	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	2	33,33	1	1	100,00	66,67	29,17	(+) 37,50
14	Thüringen	Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	7	2	28,57	1	1	100,00	64,29	64,29	gleich
15	Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	8	2	25,00	1	1	100,00	62,50	72,22	(-) 9,72
15	Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	2	2	100,00	62,50	62,50	gleich
17	Bremen	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	14	8	57,14	3	2	66,67	61,90	61,90	gleich
18	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	1	1	100,00	61,11	61,11	gleich
19	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	6	54,55	3	2	66,67	60,61	60,61	gleich
20	Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	1	1	100,00	60,00	60,00	gleich
21	Bund	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	5	41,67	4	3	75,00	58,33	54,17	(+) 4,17
22	Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
22	Bund	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	10	50,00	3	2	66,67	58,33	50,00	(+) 8,33
22	Bund	Engagement Global gGmbH	3	2	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
22	Bund	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	12	8	66,67	2	1	50,00	58,33	52,27	(+) 6,06
22	Bund	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	6	1	16,67	1	1	100,00	58,33	39,29	(+) 19,05
22	Bund	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
22	Bremen	Theater Bremen GmbH	6	4	66,67	2	1	50,00	58,33	-	NEU
29	Bremen	BREPARK GmbH	8	1	12,50	1	1	100,00	56,25	56,25	gleich
30	Bremen	Bremer Straßenbahn AG	16	7	43,75	3	2	66,67	55,21	52,08	(+) 3,13
30	Bund	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	16	7	43,75	3	2	66,67	55,21	23,33	(+) 31,88
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 261 Unternehmen):			2432	940	38,65	580	163	28,10	33,38	31,40	(+) 1,98

Das vollständige Ranking finden Sie im Internet unter www.public-wob-index.de.

3. Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 261 größten öffentlichen Unternehmen

Die verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen ist wesentlich auf die gesetzlichen Regelungen zurückzuführen. So haben das für die Bundesunternehmen geltende „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG) und dessen Folgegesetz, das „Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG II) den Druck auf die Unternehmen erhöht. Denn mit dem FüPoG II wurde die Quote für die Aufsichtsgremien der Mehrheitsbeteiligungen des Bundes ausgeweitet und erstmals ein Mindestbeteiligungsgebot für die Top-Managementorgane dieser Unternehmen eingeführt.

Mindestens genauso wichtig wie gesetzliche Vorgaben sind der gesellschaftliche Druck und das Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz. Der öffentliche Diskurs um die Geschlechterquote im Aufsichtsrat und die Zielgrößen im Top-Managementorgan und auf den beiden Ebenen darunter hat auch dafür gesorgt, dass sich die Unternehmen aktiv um mehr Frauen bemühen. Angesichts des Fach- und Führungskräftemangels haben die Unternehmen erkannt, dass sie auch das weibliche Potenzial stärker fördern müssen. Daher setzen private und öffentliche Unternehmen auf ein faires Image, werben mit Chancengleichheit und Diversity und bieten moderne Arbeitsmodelle an, die sich auch mit Care-Arbeit vereinbaren lassen. Im Zusammenspiel mit den gesetzlichen Regelungen lässt sich ein messbarer Anstieg des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien belegen. So lag der Frauenanteil dort vor zehn Jahren noch bei 25,1 Prozent.³ Mittlerweile ist der Frauenanteil um fast 14 Prozentpunkte gestiegen und liegt bei 38,7 Prozent. Damit sind die Aufsichtsräte wesentlich weiblicher geworden und steuern auf die 40-Prozent-Marke zu. Der Weg zur Parität ist aber immer noch weit.

Im Koalitionsvertrag hat die amtierende Bundesregierung paritätische Teilhabe als Ziel formuliert. Obwohl es Positivbeispiele bei den öffentlichen Unternehmen dieser Studie gibt, setzen die meisten immer noch auf Ziele weit unterhalb der 50-Prozent-Marke.

Die gesetzlichen Regelungen haben auf die Entwicklung der Frauenanteile in den Unternehmen maßgeblichen Einfluss gehabt – in Bezug auf die Aufsichtsgremien insbesondere das FüPoG von 2015. Dessen Lücken wurden mit dem FüPoG II geschlossen, indem der Geltungsbereich ausgeweitet und Sanktionen für das Ignorieren der Zielgrößenpflicht bei Zielgrößen eingeführt wurden. Besonders wurde darauf geachtet, dass die Zielgröße Null begründet werden muss. Durch die Begründungspflicht wird erreicht, dass sich die Unternehmen bewusst mit der Zielgröße auseinandersetzen müssen.

Mit dem FüPoG II schärfte der Gesetzgeber außerdem insofern nach, dass das Gesetz explizit auch für nicht börsennotierte und nicht mitbestimmte Unternehmen greift. Auch Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes in der Rechtsform einer GmbH, einer Europäischen Gesellschaft (SE)

³ Public Women-On-Board-Index 2014, S. 5.

oder Aktiengesellschaft müssen im Aufsichtsgremium die feste Geschlechterquote von jeweils mindestens 30 Prozent Frauen und Männern seit dem 01.04.2022 umsetzen. Außerdem sind Bundesunternehmen dazu verpflichtet, Gründe für die Zielgröße Null nach § 111 Absatz 5 AktG offenzulegen. Diese Vorgaben für Mehrheitsbeteiligungen des Bundes könnten von den Ländern landesgesetzlich auf AGs, SEs und GmbHs übertragen werden, wenn eine entsprechende Mehrheitsbeteiligung des Landes besteht (§393a Abs. 3 AktG, §52a Abs. 5 SEAG, §77a Abs. 4 GmbHG).

Für die Privatwirtschaft wurde ein Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern festgeschrieben. Folglich muss bei Neubesetzungen mindestens eine Position im Vorstand dieser Unternehmen mit einer Frau oder einem Mann besetzt werden. Diese Vorschrift gilt in ähnlicher Weise auch für Mehrheitsbeteiligungen des Bundes in der Rechtsform einer AG, SE oder GmbH, unabhängig von einer Börsennotierung oder Mitbestimmung. Hier ist gemäß §4 Absatz 1 BGremBG bereits ab mehr als zwei Positionen im Top-Managementorgan mindestens eine Position mit einer Frau und einem Mann zu besetzen. Diese Form des Mindestbeteiligungsgebots gilt seit dem 01.08.2022 für 43 der 103 in dieser Studie untersuchten Bundesunternehmen.

Dass diese Bundesunternehmen bei den Frauenanteilen im Top-Managementorgan mit 36,3 Prozent inzwischen wesentlich besser abschneiden als die Landesunternehmen mit 25,7 Prozent, unterstreicht die Aussage, dass verbindliche Vorgaben wie das Mindestbeteiligungsgebot die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nachweislich fördern. Außerdem liegen sie mit ihrem durchschnittlichen Frauenanteil auch oberhalb des Gesamtschnitts aller hier untersuchten Unternehmen von 28,1 Prozent.

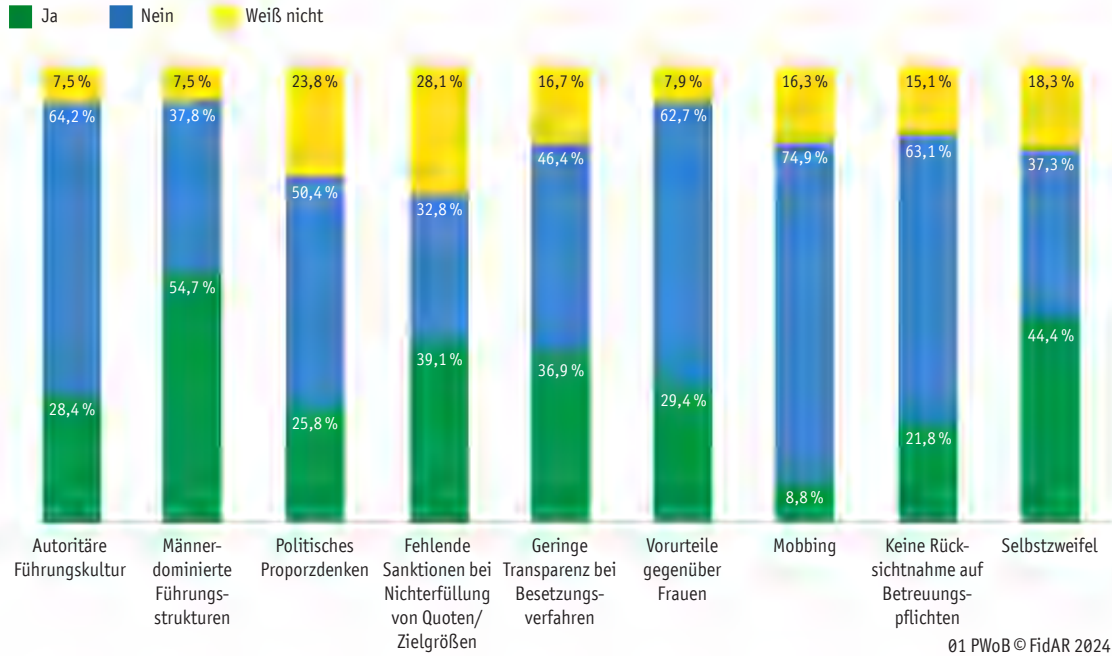
Seit 2020 ergänzen Tiefeninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern der hier untersuchten Unternehmen als qualitative Fallstudien den Public WoB-Index. Ein wesentliches Ergebnis ist dabei auch dieses Jahr, dass die Besetzung der Top-Managementorgane mit weiblichen Führungskräften in der Regel zu einer offeneren und weniger klassisch autoritär geprägten Unternehmenskultur führt. Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen zeichnen sich beispielsweise durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den jeweiligen Unternehmen aus. Weibliche Führungskräfte können darüber hinaus einer „männlich dominierten“ Unternehmenskultur mit autoritären, hierarchischen Führungsmustern entgegenwirken. Ergebnisse des von FidAR durchgeführten Forschungsprojektes zur Bedarfsermittlung für Instrumente der Frauenförderung in öffentlichen Unternehmen haben gezeigt, dass Frauen diese als größtes Hemmnis für ihre Karriere wahrnehmen, Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen zu bekleiden.⁴ Auch im Praxisleitfaden „Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft bei der Umsetzung des FÜPoG und FÜPoG II“ sprach sich die Mehrheit dafür aus, dass der Frauenanteil in den Unternehmen gesteigert werden kann, wenn rein männlich besetzte Führungsgremien vermieden werden.⁵

4 Ergebnisbericht des Forschungsprojekts „Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe in öffentlichen Unternehmen“ 2023, abrufbar unter: <https://wob-index.de/bedarfsanalyse/>.

5 Informationen und Unterstützung für die Privatwirtschaft bei der Umsetzung des FÜPoG und FÜPoG II. Praxisleitfaden. FidAR 2024, abrufbar unter: <https://wob-index.de/wirkungsanalyse/>.

01 Von weiblichen Führungskräften wahrgenommene Hemmnisse gegen eine Position im Aufsichtsgremium oder Top-Management von öffentlichen Unternehmen

„In meinem Unternehmen existieren folgende Hemmnisse, die es Frauen erschweren, Positionen in der Unternehmensführung / bzw. im Aufsichtsrat zu besetzen.“



Fallbeispiel Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH

Die **Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH** mit Sitz in Bonn, auch bekannt als Bundeskunsthalle, ist eine der bedeutenden Kulturinstitutionen in Deutschland. Ihre satzungsgemäße Aufgabe ist es, geistige und kulturelle Entwicklungen von nationaler und internationaler Bedeutung sichtbar zu machen, insbesondere durch Ausstellungen, die von der Bundeskunsthalle veranstaltet oder – auch im Austausch – übernommen werden. Die Bundeskunsthalle steht auch als Forum für Gespräche zwischen Persönlichkeiten aus Kunst, Kultur und Geistesleben sowie aus dem Bereich der Politik zur Verfügung. Mit ihrem vielseitigen Programm und ihrer modernen Architektur zieht die Bundeskunsthalle jährlich zahlreiche Besucherinnen und Besucher an und leistet einen wichtigen Beitrag zum kulturellen Leben in Deutschland.

Im Gespräch mit der Leitung der Abteilungen Recht, Personal, Transport und Versicherung wurden die Besonderheiten der Geschlechterdiversität bei der Bundeskunsthalle erörtert, die diese von den meisten im Public Women-on-Board-Index untersuchten Unternehmen unterscheidet. In der Bundeskunsthalle sind auf allen hierarchischen Ebenen Frauen stark vertreten. 70 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Dieser hohe Anteil besteht seit über 30 Jahren. Es gab stets einen Frauenüberhang, so dass sich insoweit die Frage der Benachteiligung von Frauen nicht gestellt hat. Dies liegt vorwiegend an der Thematik, mit der sich die Bundeskunsthalle als Kunst- und Kultureinrichtung befasst. Kunstgeschichte ist ein Fachbereich, der traditionell von Frauen dominiert wird. Das zeigen auch die Studierendenzahlen und ist insbesondere im Rahmen von Bewerbungsverfahren spürbar, bei denen männliche Bewerber regelmäßig in der Minderheit sind. Ausnahmen bilden lediglich Ausschreibungsverfahren für den Bereich der IT und der Gebäudetechnik. Hier sind männliche Bewerber regelmäßig in der Überzahl. Die Bundeskunsthalle ist bestrebt, gleichqualifizierte männliche Bewerber zu berücksichtigen, da diese dazu beitragen können, die Sicht in einem zuvor sehr frauenlastigen Unternehmensbereich zu erweitern. Männliche Kollegen können in einem frauendominierten Umfeld neue Ideen, Ansätze und Perspektiven einbringen.

Insbesondere in einer Kultureinrichtung wie der Bundeskunsthalle sind die Soft Skills der Bewerber entscheidend. Die männlichen Beschäftigten bringen hier eine andere Zusammensetzung an Soft Skills mit, als dies in männerdominierten Bereichen oft der Fall ist, wo Studien von FidAR häufig eine eher autoritäre Umgangsform dokumentieren.

Die Bundeskunsthalle legt Wert auf die Flexibilität der Arbeitszeit. Neben der Wahrnehmung von Gleitzeit ist hier die Betriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten von großer Bedeutung. Insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch Sonderregelungen für Eltern mit Kleinkindern Rechnung getragen.

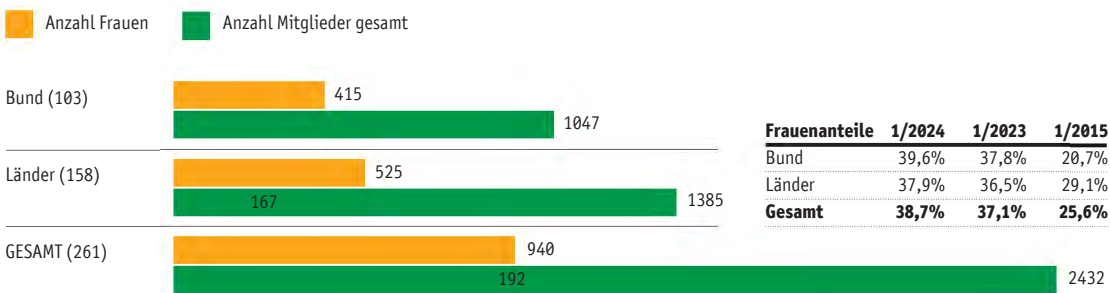
Die hohe Frauenquote und die Förderung von Diversität schaffen in der Bundeskunsthalle eine einzigartige, offene und diskursive Arbeitsatmosphäre, die kreative und innovative Lösungen begünstigt. Die flexible Arbeitszeitregelung und die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen tragen zudem zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei und machen die Bundeskunsthalle zu einem attraktiven Arbeitsplatz für alle Geschlechter.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

Der positive Trend zu mehr Frauen in den Aufsichtsgremien der in dieser Studie analysierten öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder ist seit 2019 ungebrochen und hält auch dieses Jahr weiter an. Im Vergleich zum Vorjahr legte der durchschnittliche Frauenanteil nochmals um 1,6 Prozentpunkte auf 38,7 Prozent zu (2023: 37,1 %). Das Tempo von 1,6 Prozentpunkten im Jahr erscheint jedoch mit Blick auf die großen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationen und die damit verbundene herausfordernde Suche nach Fach- und Führungskräften deutlich zu langsam. Bei dieser Geschwindigkeit würden die Unternehmen erst in sieben Jahren die 50-Prozent-Schwelle erreichen.

Der Spitzenreiter beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien sind auch 2024 wieder die Bundesbeteiligungen, die mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 39,6 Prozent fast die 40-Prozent-Marke erreichen. Innerhalb von knapp zehn Jahren wurden die Defizite erfolgreich beseitigt und das Schlusslicht in puncto Frauenanteil von 2015 hat sich zum Spitzenreiter gewandelt. Auch 2024 ist der Zuwachs des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien des Bundes immer noch größer als bei den Länderbeteiligungen. Der Bund hat sich um 1,8 Prozentpunkte gesteigert, die Länderbeteiligungen konnten ihren Frauenanteil um 1,4 Prozentpunkte erhöhen.

02 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2024)



Frauenanteile	1/2024	1/2023	1/2015
Bund	39,6%	37,8%	20,7%
Länder	37,9%	36,5%	29,1%
Gesamt	38,7%	37,1%	25,6%

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

02 PWoB © FidAR 2024

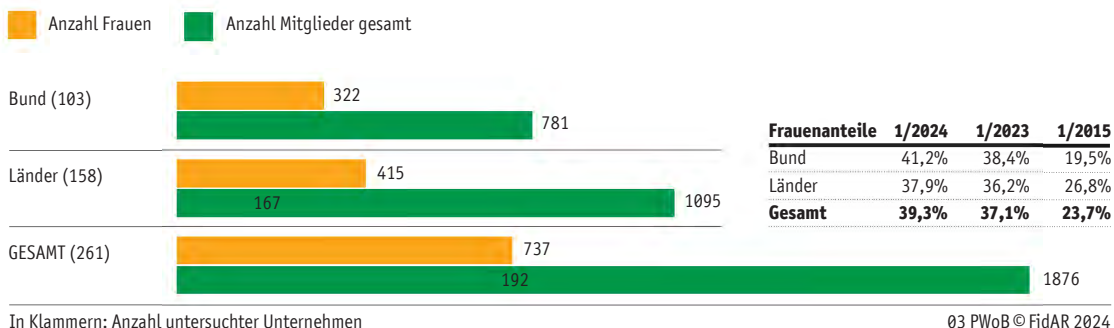
Doch auch die Landesbeteiligungen halten Kurs. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Bundesländer stieg auf 37,9 Prozent. Die Frauenanteile wachsen also bei Bund und Ländern weiter, auch wenn sich insgesamt die Entwicklung bei den Bundesländern verlangsamt.

Nachdem bereits 2019 erstmals die 30-Prozent-Schwelle in den Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen überschritten wurde, ist auf dem Weg zur Parität als nächstes die 40-Prozent-Marke zu erreichen. Die hätte eine wichtige Signalwirkung – nicht nur für die Bundesebene. Denn auch die Frauenanteile in den Länderstudien werden immer mit den Anteilen des Bundes verglichen. Es bleibt zu hoffen, dass 2025 stärkere Zuwächse erzielt werden und sich die Anteilseigner und Unternehmen verstärkt für mehr Parität in ihren Unternehmen einsetzen. Denn nur mit einer höheren Sensibilisierung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern können Ergebnisse erreicht werden.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

Die Anteilseigner von Unternehmen bestimmen maßgeblich in den Gremien über die Unternehmensausrichtung mit. Insbesondere wenn Bund, Länder oder Kommunen als Gesellschafter öffentlicher Unternehmen agieren, stehen sie unter stärkerer öffentlicher Beobachtung. Denn sie übernehmen mit der gleichberechtigten Besetzung der Aufsichtsgremien eine wesentliche Aufgabe mit Vorbildfunktion. Bei den hier untersuchten 261 Unternehmen bestehen die Aufsichtsgremien mindestens zu zwei Dritteln oder sogar komplett aus Vertreterinnen und Vertretern der Anteilseignerseite.

03 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 1/2024)



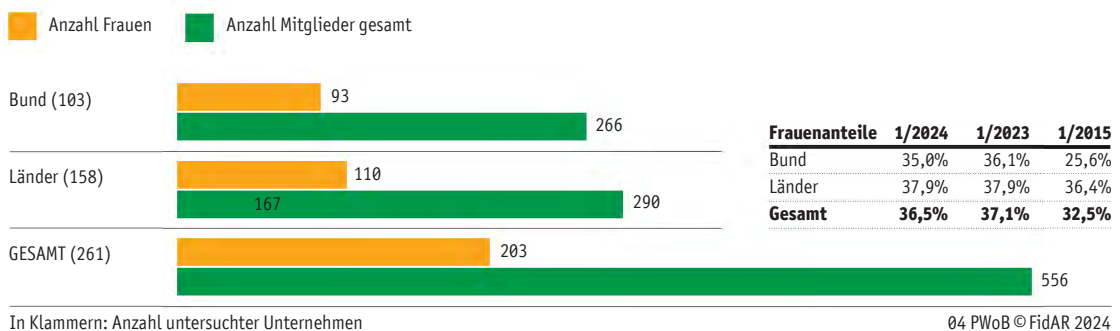
Die Frauenanteile auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien im Verhältnis zur Gesamtanteilseignerseite liegen mit durchschnittlich 39,3 Prozent insgesamt leicht oberhalb des durchschnittlichen Frauenanteils im Gesamtaufwandsrat. Der Bund schafft es auf der Anteilseignerseite sogar erstmals die 40-Prozent-Marke zu übertreffen. Mit einem Anteil von 41,2 Prozent (2023: 38,4 %) wurde der Frauenanteil von 2015 mehr als verdoppelt. Das heißt: Der Bund besetzt als Anteilseigner mehr Frauen als der Gesamtaufwandsrat. Dies könnte auf die Wirkung des FÜPoG II zurückgeführt werden. Denn ein Zuwachs von 2,8 Prozentpunkten kann als signifikant bezeichnet werden. 2023 hat der Bund nur 0,8 Prozentpunkte zugelegt.

Auch die Landesunternehmen konnten sich um 1,7 Prozentpunkte steigern. Sie erreichen nun einen Frauenanteil von 37,9 Prozent. Um ihrer Vorbildfunktion gerecht zu werden, könnten sie ihren Einfluss noch stärker nutzen, als Anteilseigner bei der Besetzung von Positionen im Aufsichtsgremium maßgeblich die Frauenanteile voranzubringen.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite

Die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, insbesondere auf der Arbeitnehmerseite, ist aus mehreren Gründen von großer Bedeutung. Erstens fördert eine höhere Beteiligung von Frauen in diesen Gremien die Geschlechtergerechtigkeit und trägt zur Reduzierung struktureller Benachteiligungen bei. Da die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in mitbestimmten Aufsichtsräten die Interessen der Belegschaft vertreten, scheint es essenziell, dass auch die Perspektiven weiblicher Arbeitnehmerinnen angemessen repräsentiert werden. Schließlich wird durch eine erhöhte Frauenrepräsentation im Aufsichtsrat zudem ein wichtiges Signal an die gesamte Belegschaft gesendet, dass das Unternehmen sich zu Vielfalt und Inklusion verpflichtet und diese umsetzt. Insgesamt ist die Förderung eines höheren Frauenanteils im Aufsichtsrat, auch bei den Arbeitnehmervertretern, ein wesentlicher Schritt zur Erreichung einer gleichberechtigteren und leistungsfähigeren Unternehmensführung und wird hier gesondert betrachtet.

04 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 1/2024)



Insgesamt ist der Frauenanteil in diesem Jahr auf 36,5 Prozent gesunken und liegt 0,6 Prozentpunkte niedriger als 2023. Grund hierfür ist der geringere Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien der Bundesbeteiligungen. Sie erreichen nur noch einen Frauenanteil von 35 Prozent auf der Arbeitnehmerbank, ein Rückgang von 1,1 Prozentpunkten. Diese Entwicklung können auch die Länder nicht ausgleichen. Konnten sie 2023 noch um 1,7 Prozentpunkte zulegen, stagniert der Frauenanteil dieses Jahr auf dem Vorjahresniveau von 37,9 Prozent. Insgesamt ist der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite auch innerhalb der vergangenen neun Jahre nur sehr langsam gestiegen. Er lag 2015 bei 32,5 Prozent. Die 36,5 Prozent von diesem Jahr entsprechen also einem äußerst langsamen Zuwachs von vier Prozentpunkten innerhalb dieses langen Zeitraums. Bei der Geschlechtergerechtigkeit der Arbeitnehmerbanken in den Aufsichtsgremien ist also noch sehr viel zu tun. Damit lässt sich auf der Arbeitnehmerseite ein Negativtrend ausmachen, der kein gutes Signal in Richtung innerbetriebliche Entwicklung aussendet.

Betriebsräte und Gewerkschaften sollten hier die Entwicklung genau verfolgen, um ihre Selbstverpflichtung zur Gleichstellung, die sie sich auferlegt haben, zu erreichen.⁶ Sie müssen sich weiter dafür einsetzen, dass die Frauenanteile steigen und nicht stagnieren oder gar weiter sinken. Dafür bleibt ein dezidiertes Empowerment von Frauen notwendig, bis Frauen und Männer gleichermaßen in den Aufsichtsgremien vertreten sind.

⁶ Siehe Geschäftsbericht Deutscher Gewerkschaftsbund 2014-2017: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/5-bilanz-chancengleichheit-chancengleichheit-auf-einem-guten-weg-732190>.

Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien

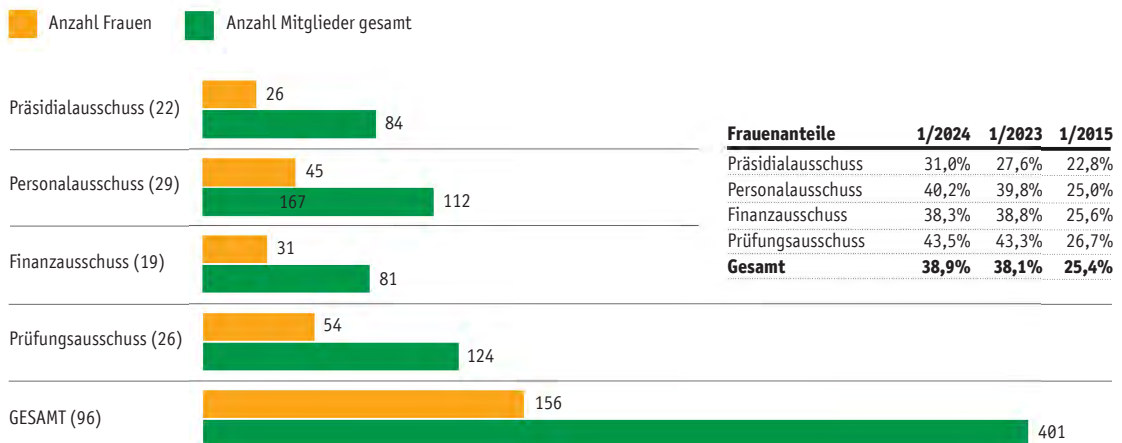
Die Entscheidung über die Einrichtung von Ausschüssen in den Aufsichtsräten treffen Unternehmen meist aufgrund der Größe des Unternehmens bzw. der Aufsichtsgremien. Die in den Ausschüssen getroffenen Entscheidungen haben in der Regel weitreichende Bedeutung für die Unternehmensentwicklung. Außerdem haben die Ausschüsse nicht zu vernachlässigende Mitspracherechte bei der Besetzung von Positionen im Top-Managementorgan, denn die Vorauswahl für diese Besetzungen findet im Ausschuss statt. Deshalb ist es wichtig, dass Frauen in den Ausschüssen paritätisch repräsentiert sind. Wenn sie Einfluss nehmen, können sie auch auf diesem Wege zu mehr gleichberechtigter Teilhabe auf Unternehmensebene hinwirken.

In den bedeutenden Ausschüssen – Präsidial-, Personal-, Finanz- sowie Prüfungsausschuss – ist der durchschnittliche Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr (38,1 %) nur minimal um 0,8 Prozentpunkte auf 38,9 Prozent gestiegen. Damit setzt sich auch in den Ausschüssen der generelle Trend der Verlangsamung bei der Zunahme der Frauenanteile fort. Frauen bleiben damit weiterhin prozentual in den Ausschüssen stärker vertreten als in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen insgesamt. Seit 2015 ist der durchschnittliche Frauenanteil in den Ausschüssen um 13,5 Prozentpunkte gewachsen.⁷ 2024 konnten drei der vier Ausschüsse ihren Frauenanteil steigern, auch wenn unterschiedlich starke Zuwächse erzielt wurden.

Während der Frauenanteil für den Präsidialausschuss von 27,6 auf 31 Prozent überproportional stieg, ist der Frauenanteil im Personalausschuss nur um 0,4 Prozentpunkte auf 40,2 Prozent gestiegen, erreicht aber noch nicht den Wert von 2022 (40,5 %). Gesunken ist der Frauenanteil im Finanzausschuss um 0,5 Prozentpunkte auf 38,3 Prozent und liegt damit auch unter dem Wert von 2022. Die unauffälligste Entwicklung verzeichnen die Prüfungsausschüsse. Hier stagniert der Frauenanteil nun bei 43,5 Prozent – im Vorjahr waren es 43,3 Prozent, nach einer deutlichen Zunahme von 2,5 Prozentpunkten im Jahr 2022.

Die hier untersuchten öffentlichen Unternehmen liegen mit dem Frauenanteil in den jeweiligen Ausschüssen nach wie vor deutlich vor den im Women-on-Board-Index 185 untersuchten Unternehmen der Privatwirtschaft, die aktuell einen Frauenanteil zwischen 20,9 Prozent im Präsidialausschuss und 32,1 Prozent im Prüfungsausschuss aufweisen.⁸

05 Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2024)



Frauenanteile	1/2024	1/2023	1/2015
Präsidialausschuss	31,0%	27,6%	22,8%
Personalausschuss	40,2%	39,8%	25,0%
Finanzausschuss	38,3%	38,8%	25,6%
Prüfungsausschuss	43,5%	43,3%	26,7%
Gesamt	38,9%	38,1%	25,4%

In Klammern: Anzahl der Unternehmen mit Angabe zum jeweiligen Ausschuss

05 PWoB © FidAR 2024

⁷ Die Zahlen von 2015 sind hier an die neue Methodik des Public WoB-Index angepasst, der seit 2018 allein die vier wichtigsten Ausschüsse betrachtet.

⁸ Siehe Studie zum WoB-Index 185 2024 (www.wob-index.de), S. 24.

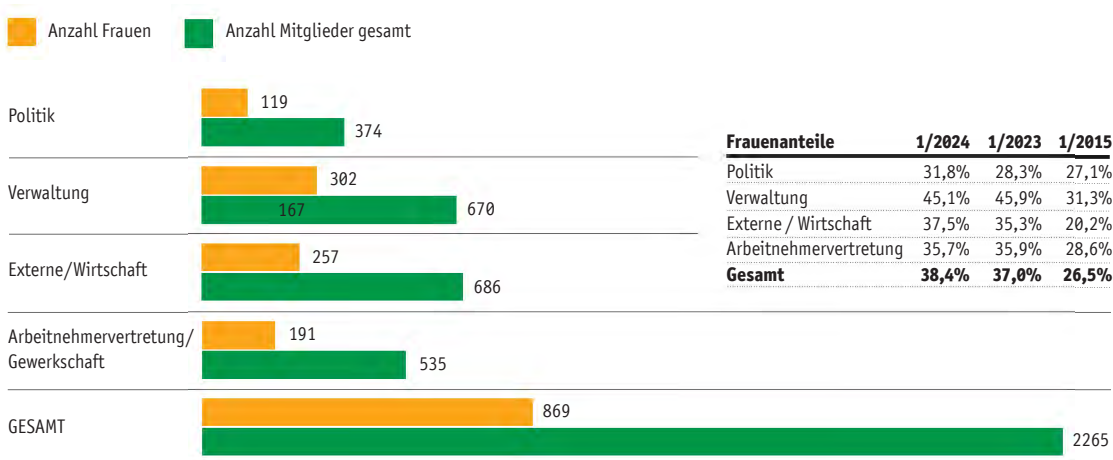
Insgesamt nähern sich die Frauenanteile in den Ausschüssen mehr und mehr der 40-Prozent-Marke: Zwei Ausschüsse haben die wichtige Schwelle übertroffen. Das Schlusslicht bilden weiterhin die Präsidialausschüsse, die allerdings 2024 die 30-Prozent-Hürde erstmals geschafft haben. Aufgrund der hohen Bedeutung für die Unternehmen sind aber weitere Anstrengungen nötig, um zumindest den Gesamtfrauenanteil in den Aufsichtsgremien zu erreichen. Auch auf den beispielhaften Werten in den Prüfungsausschüssen (43,5 %) dürfen sich die Unternehmen nicht ausruhen. Einmal erreichte Frauenanteile gilt es zu halten und weiter auszubauen.

Zudem besteht bei den Ausschüssen weiterhin ein deutliches Transparenzdefizit. Lediglich 96 der untersuchten 261 Unternehmen (36,8 %) veröffentlichen die Ausschusszusammensetzung oder machen hierzu Angaben in der Befragung. Das sind drei Unternehmen weniger als 2023. Um Aussagen über die Frauenanteile in den Ausschüssen öffentlicher Unternehmen treffen zu können und gesellschaftlichen Druck aufzubauen, ist Transparenz in den Unternehmen unabdingbar. Diese Studie und auch die Beschäftigten in den Unternehmen sind auf verfügbare Daten angewiesen.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach beruflicher Herkunft

Wird der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach der beruflichen Herkunft der Gremienmitglieder⁹ betrachtet, kommt das Gros der Mitglieder (686) der Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen aus der Wirtschaft oder sind externe Aufsichtsratsmitglieder. Das macht deutlich, dass externe Kompetenz bzw. Wirtschaftserfahrung mittlerweile einen hohen Stellenwert bei der Besetzung einnimmt. Der Frauenanteil bei dieser Gruppe beträgt 37,5 Prozent und ist zum Vorjahr nochmals um 2,2 Prozentpunkte gestiegen (2023: 35,3 %); seit 2015 beträgt der Zuwachs 17,5 Prozentpunkte. Anders ist es bei den Gremienmitgliedern aus der Verwaltung, die 670 Mitglieder einbringt. Der Frauenanteil ist hier gesunken. Mit 45,1 Prozent bleibt er trotzdem auf hohem Niveau. Unter den aus der Verwaltung stammenden Aufsichtsratsmitgliedern ist der Frauenanteil am höchsten. Damit bleibt die öffentliche Verwaltung in Deutschland auch in den Aufsichtsräten Vorreiterin auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern und wird damit ihrer herausgehobenen Vorbildfunktion gerecht. Ihr Frauenanteil übertrifft den Gesamtdurchschnitt der Unternehmen, die Angaben zur beruflichen Herkunft der Gremienmitglieder gemacht haben, mit 38,4 Prozent deutlich.

06 Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen nach beruflicher Herkunft (Stand 1/2024)



06 PWoB © FidAR 2024

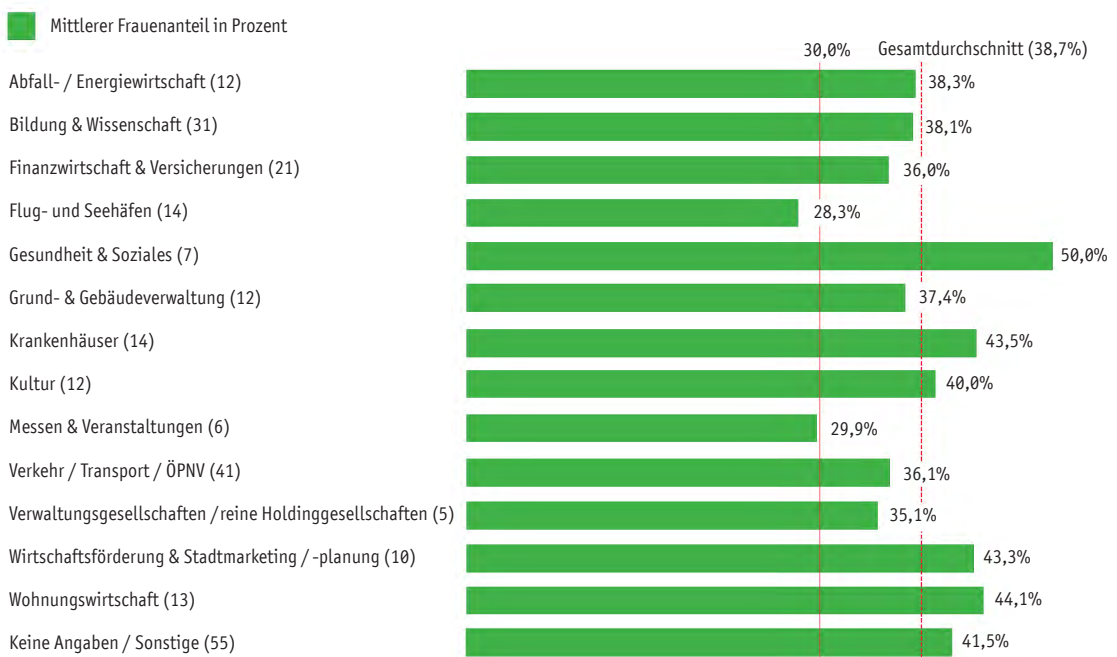
⁹ Untersucht werden hier ausschließlich Unternehmen, für die Informationen zur beruflichen Herkunft der Aufsichtsräte vorliegen. Insgesamt liegen von 2265 Aufsichtsratsmitgliedern (93,1 %) hierzu Informationen vor.

Die Beschäftigtenvertretung bzw. die Gewerkschaften präsentieren die drittgrößte berufliche Gruppe. Hier ist der Frauenanteil minimal gesunken und liegt aktuell bei 35,7 Prozent (2023: 35,9 %). Politikerinnen und Politiker bilden die kleinste berufliche Gruppe. Diese Gruppe konnte in diesem Jahr ihre besten Ergebnisse erzielen – liegt aber dennoch weit zurück. Der Frauenanteil stieg deutlich um 3,5 Prozentpunkte auf 31,8 Prozent und zeigt, dass mehr Frauen Funktionsträgerinnen geworden sind.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche

Seit 2019 analysiert der Public Women-on-Board-Index, wie die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen nach Branche voneinander abweichen. Denn in Branchen, in denen Frauen den Großteil der Beschäftigten stellen, sollten diese eigentlich auch entsprechend in den Aufsichtsgremien vertreten sein.

Ø7 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 261 untersuchten öffentlichen Unternehmen sortiert nach Branche (Stand 1/2024)



In Klammern: Anzahl der Unternehmen pro Branche

Ø7 PWoB © FidAR 2024

Der Frauenanteil beträgt in fast allen Branchen mindestens 30 Prozent. Unter dieser Marke befinden sich nur noch die Branchen Messe & Veranstaltungen mit 29,9 Prozent und Flug- & Seehäfen mit 28,3 Prozent. Im Vorjahresvergleich konnten sich diese beiden Branchen aber deutlich steigern und nähern sich der 30 Prozentmarke. Besonders ragt die Branche Gesundheit & Soziales heraus, die mit exakt 50 Prozent den höchsten durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien aufweist – und damit als einzige über echte Geschlechterparität verfügt. Im Vergleich mit dem Vorjahr hat sie jedoch fast drei Prozentpunkte eingebüßt (2023: 52,9 %).

Bei mindestens 40 Prozent liegen die Branchen Kultur (40 %), Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing/-planung (43,3 %), Krankenhäuser (43,5 %) sowie die Wohnungswirtschaft (44,1 %). Die Branchen Abfall- und Energiewirtschaft (38,3 %) und Bildung & Wissenschaft (38,1 %) erreichen ebenfalls gute Werte – sie liegen nah unter dem Gesamtdurchschnitt von 38,7 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien.¹⁰

In der Krankenhausbranche stellen besonders viele Frauen tagtäglich die Patientenversorgung sicher. Bei den hier vertretenen Unternehmen liegt der Frauenanteil in der Belegschaft durchgehend bei mindestens 70 Prozent. Sie sollten dementsprechend auch in den Aufsichts- und Führungsgremien vertreten sein. Ein Frauenanteil von 43,5 Prozent in den Aufsichtsgremien der Krankenhäuser bildet den Frauenanteil der Gesamtbelegschaft allerdings nicht ausreichend ab. Anders das **Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf**: Hier sind von zwölf Mitgliedern des Aufsichtsgremiums sieben weiblich (Frauenanteil: 58,3 %) und damit wird ein Sitz mehr mit einer Frau besetzt als 2023. Mit **Katharina Fegebank**, der zuständigen Senatorin für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke in Hamburg, hat außerdem eine Frau den Aufsichtsratsvorsitz inne.¹¹ Darüber hinaus hat nur ein Unternehmen der Krankenhausgruppe einen Frauenanteil von 60 Prozent im Aufsichtsgremium, die **Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie**.

Die Branche der Flug- und Seehäfen hat überwiegend männliche Beschäftigte und liegt mit 28,3 Prozent auch unterhalb der 30 Prozentmarke im Branchenvergleich. Sie zeigt aber auch, dass einzelne Unternehmen einen deutlich höheren Frauenanteil haben. So erreicht etwa die **Flughafen Erfurt GmbH** einen Frauenanteil von 42,9 Prozent im Aufsichtsgremium. Mit **Bettina Haase** sitzt zudem eine Frau dem Aufsichtsgremium vor. Hier wird deutlich, dass auch eher männerdominierte Branchen in den Aufsichtsgremien Frauenanteile erreichen können, die oberhalb des durchschnittlichen Frauenanteils in den Aufsichtsgremien aller 261 Unternehmen des Public WoB-Index liegen.

Insgesamt unterscheidet sich der Frauenanteil im Aufsichtsgremium in Unternehmen mit nur wenigen weiblichen Beschäftigten kaum von dem in Unternehmen mit gleich vielen Frauen und Männern. Aufgrund der relativ kleinen Anzahl untersuchter Unternehmen in diesen Branchen sind die Ergebnisse statistisch jedoch nicht aussagekräftig. Sie machen aber deutlich, dass der Vorwand, es sei geradezu unmöglich, genug geeignete Frauen für das Aufsichtsgremium und die Führungsetage in „männerdominierten“ Branchen zu finden, nicht allgemeingültig sein kann.

08 Beziehung zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und dem Frauenanteil in der Führungsebene bei den 261 untersuchten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2024)

Frauenanteil an allen Beschäftigten in %	Zahl der Unternehmen	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Top-Managementorgan
0 - 19,9	11	42,0 %	31,3 %
20 - 39,9	56	38,2 %	26,2 %
40 - 59,9	69	40,1 %	28,5 %
60 - 79,9	38	46,2 %	39,8 %
80 - 100	1	13,3 %	50,0 %
keine Angabe	86	34,1 %	22,4 %

08 PWoB © FidAR 2024

¹⁰ Branchen, die nur mit vier oder weniger Unternehmen in dieser Studie vertreten sind, werden der Kategorie „Keine Angabe / Sonstige“ zugeordnet. Hier können aufgrund der geringen Fallzahl keine Rückschlüsse für die Branche insgesamt gezogen werden. Hierin vertreten ist z. B. die Branche Zoologische Gärten, Landschaftspflege und Naturschutz mit einem Unternehmen, in welchem der Frauenanteil im Aufsichtsgremium mit 66,7 Prozent fast doppelt so hoch ist wie der Durchschnitt für alle 261 untersuchten Unternehmen (38,7 %). Aber auch der Bereich Wasserversorgung/Abwasserentsorgung fällt dieses Jahr in die Gruppe „Keine Angabe / Sonstige“. Hier liegt der Frauenanteil im Mittel bei 42,5 Prozent und stieg zum Vorjahr nochmals (2023: 41,3 %).

¹¹ Fegebank ist Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt Hamburg und als Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung Mitglied des Aufsichtsrats des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf.

Wie die Tabelle offenlegt, besteht ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und dem Frauenanteil in der Führungsebene. Wenn mindestens 60 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, ist die Geschäftsführung ebenfalls weiblicher und kommt durchschnittlich auf einen Frauenanteil von fast 40 Prozent. Bei einer zwischen 80 und 100 Prozent weiblichen Belegschaft ist das Top-Management paritätisch aufgestellt.

Insgesamt zeigt sich über alle Kategorien hinweg, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien oberhalb von 30 Prozent liegt. Eine Ausnahme bildet lediglich die Spitzengruppe (80-100 Prozent Frauenanteil an allen Beschäftigten); diese ist jedoch wegen der Rückmeldung eines Unternehmens nicht als typisch für Unternehmen mit hohem Frauenanteil unter den Beschäftigten anzusehen. Damit bleibt die Gruppe, die keine Rückmeldung zu ihrem Frauenanteil an allen Beschäftigten gemacht hat bzw. für die kein Wert in öffentlich zugänglichen Dokumenten recherchierbar war, als Schlusslicht im Frauenanteil sowohl bei Aufsichtsgremien als auch Top-Managementorganen. Es scheint also ein Zusammenhang zwischen der Transparenz zu der Anzahl der Beschäftigten und der Diversität zu bestehen, denn diese Gruppe ohne Angaben schneidet durchweg schlechter ab.

Übersicht der Unternehmen mit weiblichen Vorsitzenden im Aufsichtsgremium

Beim Vorsitz der Aufsichtsgremien hält der positive Trend an. So hatten zum Stichtag 1. Januar 2024 die Aufsichtsgremien von 75 Unternehmen eine Frau als Vorsitzende (2023: 68 Unternehmen). Das entspricht einem Anteil von 28,7 Prozent und einer Steigerung von 2,7 Prozentpunkten zum Vorjahr. Die größten öffentlichen Unternehmen lassen die im WoB-Index untersuchten 180 privatwirtschaftlichen Unternehmen deutlich hinter sich, bei denen nur 5,5 Prozent eine Aufsichtsratsvorsitzende haben (10 von 180). Jedoch gilt auch für die öffentlichen Unternehmen, dass Mehrfachbesetzungen möglich sind – d. h. eine Person kann bei mehreren Aufsichtsgremien den Vorsitz innehaben. Das kommt auch bei den hier ausgewählten Unternehmen mehrfach vor. Der Grund dafür liegt darin, dass die Besetzung des Vorsitzes teilweise durch die jeweiligen Statuten der Bundesländer bzw. des Bundes geregelt ist. Die Vorsitzenden der Aufsichtsgremien sind häufig Funktionsträger aus den Ministerien oder Senatsverwaltungen. Von einer bewussten Entscheidung für die gleichberechtigte Teilhabe kann deshalb nicht pauschal ausgegangen werden.

Übersicht der 75 Unternehmen mit weiblichen Aufsichtsratsvorsitzenden

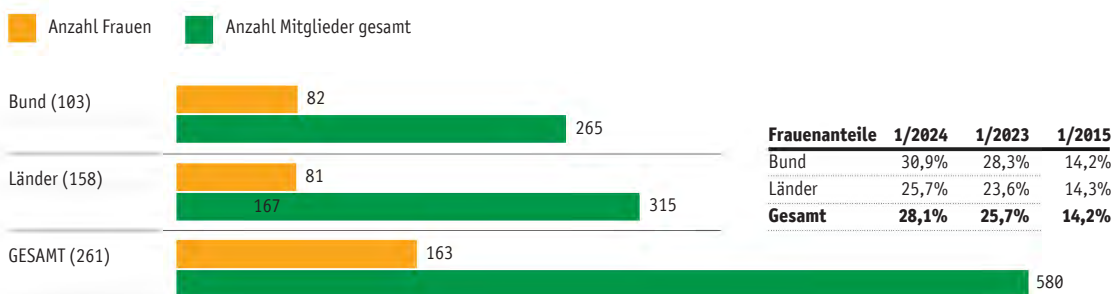
Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen AR-Vorsitzenden
AKN Eisenbahn GmbH	Schleswig-Holstein	Karin Druba
Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	Berlin	Franziska Giffey
Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	Berlin	Franziska Giffey
Bremer Aufbau-Bank GmbH	Bremen	Maïke Frese
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	Bund	Dr. Daniela Gerd tom Markotten
DB Systemtechnik GmbH	Bund	Dr. Daniela Gerd tom Markotten
DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	Bund	Tatjana Tegtbauer
degewo Aktiengesellschaft	Bund	Dorette König
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	Bund	Antje Geese
DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH	Bund	Dr. Milena Brütting
DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Ina-Maria Ulbrich
F&W Fördern & Wohnen AöR	Hamburg	Petra Lotzkat
Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	Bund	Catarina Stahlberg
Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	Bund	Marion Zekorn
FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	Bund	Marion Steinberger
Flughafen Erfurt GmbH	Thüringen	Bettina Haase
Futurium gGmbH	Bund	Prof. Dr. Sabine Döring
GAA - Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg-Vorpommern mbH	Mecklenburg-Vorpommern	Elisabeth Aßmann
Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	Bund	Dr. Franziska Brantner
GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	Bund	Sabine Lorscheid
GESOBAU AG	Berlin	Birgit Benz
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	Bremen	Claudia Bernhard
GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	Bremen	Özlem Ünsal
Gewobag Wohnungsbau-AG	Berlin	Anke Brummer-Kohler
GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	Schleswig-Holstein	Dr. Anika Luch
Gut Dummerstorf GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Ute Piper
GWB »Elstertal« Geraer Wohnungsbaugesellschaft mbH	Thüringen	Professorin Dr.-Ing. Barbara Schönig
Hamburg Port Authority Anstalt des öffentlichen Rechts	Hamburg	Dr. Melanie Leonhard
Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) AöR	Hamburg	Karen Pein
Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	Bund	Prof. Dr. Veronika von Messling
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Bund	Prof. Dr. Veronika von Messling
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	Bund	Oda Keppler
IAG - Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	Mecklenburg-Vorpommern	Elisabeth Aßmann
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	Sachsen-Anhalt	Dr. Stefanie Pöttsch
IHP GmbH – Leibniz Institute for High Performance Microelectronics/ Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	Brandenburg	Dr. Inge Schlotzhauer
ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	Brandenburg	Katrin Lange
Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR	Schleswig-Holstein	Dr. Silke Torp

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen AR-Vorsitzenden
juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	Bund	Susanne Bunke
KfW IPEX-Bank GmbH	Bund	Christiane Laibach
Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	Bund	Claudia Roth
Land Brandenburg Lotto GmbH	Brandenburg	Anette Wagner
Landesforstanstalt Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern	Elisabeth Aßmann
Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH	Bund	Heike Große-Wilde
LEG Saar, Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH	Saarland	Elena Yorgova-Ramanauskas
LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Ina Maria Ulbrich
LMS Agrarberatung GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Dr. Elisabeth Aßmann
LOTTO Hessen GmbH	Hessen	Sigrid Erfurth
MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	Brandenburg	Jacqueline Tag
Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG)	Sachsen	Hiltrud Dorothea Werner
Musikkultur Rheinsberg gemeinützige GmbH	Brandenburg	Brigitte Faber-Schmidt
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Anka Dobsław
Niedersächsische Landesforsten AöR	Niedersachsen	Miriam Staudte
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	Niedersachsen	Miriam Staudte
NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellen-technologie	Bund	Heike Seefried
NRW.BANK	Nordrhein-Westfalen	Mona Neubaur
Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	Bund	Christine Singer
Saarländische Investitionskreditbank AG	Saarland	Elena Yorgova-Ramanauskas
Saarländisches Staatstheater GmbH	Saarland	Christine Streichert-Clivot
Saarland-Spielbank GmbH	Saarland	Petra Berg
Saarland-Sporttoto GmbH	Saarland	Petra Berg
SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg	Hamburg	Dr. Dorothee Stapelfeldt
S-Bahn Berlin GmbH	Bund	Dr. Evelyn Palla
SBB Saarland Bau- und Boden-Projektgesellschaft mbH	Saarland	Elena Yorgova-Ramanauskas
SBG Südbadenbus GmbH	Bund	Christine Singer
Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	Schleswig-Holstein	Dr. Anne Bennet-Sturies
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	Schleswig-Holstein	Dr. Maike Steenbock
Theater Bremen GmbH	Bremen	Carmen Emigholz
Thüringer Landgesellschaft mbH	Thüringen	Susanna Karawanskij
TRANSIT Film Gesellschaft mbH	Bund	Ulrike Schauz
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts	Hamburg	Katharina Fegebank
Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpommern mbH	Mecklenburg-Vorpommern	Dr. Carola Voß
WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	Bremen	Kristina Vogt
Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH	Schleswig-Holstein	Julia Carstens
Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Silke Krebs
Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	Bund	Dr. Anna Lührmann

Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Der Frauenanteil in den Top-Managementorganen steigt weiterhin und beträgt nun insgesamt 28,1 Prozent (2023: 25,7 %). Das größte Wachstum erzielten die Bundesunternehmen, die um 2,6 Prozentpunkte zulegen. Hier liegt der Frauenanteil in Vorständen und Geschäftsführungen nun erstmals oberhalb der 30-Prozent-Schwelle bei 30,9 Prozent. Die Länder steigern sich um 2,1 Prozentpunkte auf einen Frauenanteil von 25,7 Prozent, was dafür spricht, dass der Rückgang des Frauenanteils von 2021 überwunden ist.¹² Trotzdem ist besondere Aufmerksamkeit geboten, wie die Wachstumsgeschwindigkeit sich weiterentwickelt.

09 Frauenanteil in Top-Managementorganen der 261 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2024)



Frauenanteile	1/2024	1/2023	1/2015
Bund	30,9%	28,3%	14,2%
Länder	25,7%	23,6%	14,3%
Gesamt	28,1%	25,7%	14,2%

In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

09 PWoB © FidAR 2024

Die Steigerung auf durchschnittlich 28,1 Prozent darf nicht vergessen lassen, dass im Vergleich zur Zusammensetzung der Aufsichtsgremien der Frauenanteil im Top-Management deutlich geringer ist. Bei den Aufsichtsgremien ist mittlerweile deutlich mehr als jeder dritte Sitz mit einer Frau besetzt (38,7 %), wohingegen in den Top-Managementorganen noch deutlich größerer Handlungsbedarf besteht. Doch auch auf die geringere Anzahl der Vorstandsmitglieder ist bei dem Vergleich zu achten.

Die Bundesbeteiligungen haben einen großen Vorsprung auf die Unternehmen der Länder. Mit 30,9 Prozent Frauenanteil ist bei den Bundesunternehmen fast jeder dritte Sitz in der obersten Führungsetage mit einer Frau besetzt. Das mit dem FüPoG II eingeführte Mindestbeteiligungsgebot für Bundesunternehmen, das seit 01. August 2022 gilt, zeigt Wirkung. Es sieht bei Geschäftsführungen mit mehr als zwei Personen im Top-Managementorgan bei Neubesetzungen mindestens eine Frau vor. Für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt das Mindestbeteiligungsgebot dagegen erst ab mehr als drei Vorstandsmitgliedern. Dort ist der Frauenanteil in den Vorständen der betroffenen Unternehmen der Privatwirtschaft schon seit dem Bekanntwerden der Gesetzespläne im Oktober 2020 signifikant gestiegen – liegt jedoch mit 19,3 Prozent weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der öffentlichen Unternehmen.¹³

Fallbeispiel Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH

Die **Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH** (Cyberagentur) wurde im Jahr 2020 als Beteiligungsgesellschaft des Bundes gegründet. Sie ist ein wesentlicher Baustein der Bundesregierung zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger, kritischer Infrastrukturen und Unternehmen innerhalb des Cyberraums und initiiert, finanziert und steuert bahnbrechende und zukunftsgestaltende Forschungsprogramme und -projekte im Bereich der Cybersicherheit.

¹² Von 2020 auf 2021 ist der Frauenanteil in den Top-Managementorganen der Länderbeteiligungen von 21,5 Prozent auf 20,3 Prozent gesunken.

¹³ Studie zum WoB-Index 185 2024 (www.wob-index.de), S. 27 ff.

Die Cyberagentur arbeitet eng mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Industrie zusammen.

Die Abteilungsleiterin des Zentralbereichs informierte umfassend über geschlechtergerechte Teilhabe und Diversität. Bei der Cyberagentur konnte bereits ein bemerkenswerter Frauenanteil erzielt werden, was auf eine Vielzahl strategischer Maßnahmen zurückzuführen ist, die seit geraumer Zeit implementiert werden. Cybersecurity ist ein Fachgebiet, in dem Frauen häufig unterrepräsentiert sind. Gerade in Phasen des organisatorischen Wandels eröffnen sich jedoch zahlreiche Möglichkeiten, durch gezielte Stellenbesetzungen die Diversität auf den Hierarchieebenen unterhalb des Top-Managements zu erhöhen, auch wenn die oberste Führungsebene noch vorwiegend männlich besetzt ist. Die Cyberagentur strebt die Kooperation mit verschiedenen Initiativen an, die Frauen eine Plattform zur Vernetzung bieten.

Der Frauenanteil in der Cyberagentur variiert erheblich zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen und Forschungsthemen, wobei die Anteile von 66 Prozent bis 10 Prozent reichen. Besonders in Bereichen mit medialer oder kommunikativer Ausrichtung ist der Frauenanteil häufig höher.

Die Cyberagentur zeichnet sich durch ein äußerst familienfreundliches Arbeitszeitmodell aus und bietet Führungspositionen auch in Teilzeit an. Vertrauensarbeitszeit und mobiles Arbeiten werden großzügig gewährt und rege genutzt. Diese Angebote werden aktiv beworben und sollten noch intensiver kommuniziert werden, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Die Unternehmenskultur ist zudem schriftlich fixiert, wobei die gemeinsamen Unternehmenswerte definiert sind. Dazu gehören gegenseitige Wertschätzung und die Einhaltung von Gesprächsregeln in Meetings, die im Alltag tatsächlich gelebt werden. Die Hierarchien innerhalb der Organisation sind bewusst flach gehalten.

Der Erfolg bei der Erhöhung des Frauenanteils lässt sich selten auf eine einzelne Maßnahme zurückführen, sondern erfordert ein umfassendes Umdenken. Dies kann sich in verschiedenen Bereichen manifestieren, wobei insbesondere die direkte Ansprache von weiblichen Fachkräften entscheidend sein kann. Es ist nicht mehr ausreichend, lediglich in traditionellen Medien zu inserieren und allgemein darauf hinzuweisen, dass weibliche Bewerbungen willkommen sind. Vielmehr müssen Netzwerke gezielt genutzt und weitere differenzierte Maßnahmen ergriffen werden. Denn selbst umfassende Maßnahmenpakete bleiben wirkungslos, wenn der grundlegende Wille fehlt, diese auch konsequent umzusetzen.

Übersicht der Unternehmen mit weiblichen Vorsitzenden im Top-Managementorgan

Bei den öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder ist die Zahl der weiblichen Vorsitzenden in den Top-Managementorganen weiter gestiegen. Während im vergangenen Jahr 42 Frauen den Vorständen bzw. Geschäftsführungen der untersuchten 262 öffentlichen Unternehmen vorstanden (11 %), wurden zum Stand 01.01.2024 bei den hier untersuchten 261 Unternehmen 47 (18 %) Frauen erfasst.

Folglich legt mittlerweile fast jedes fünfte Unternehmen die Unternehmensführung in Frauenhände.¹⁴

Dabei werden große Unterschiede zu den im WoB-Index 185 analysierten Unternehmen der Privatwirtschaft deutlich. Hier haben nur zehn der 180 Unternehmen (5,6 %) eine Frau als Vorstandsvorsitzende.¹⁵ Bei den öffentlichen Unternehmen und vor allem bei den zuständigen Ministerien und Anteilseignern scheint die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe im Top-Management erster genommen zu werden.

Übersicht der 47 Unternehmen mit weiblichem Vorsitz im Top-Managementorgan

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstandsvorsitzenden/Geschäftsführerinnen
Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	Baden-Württemberg	Annekatrien Schmidt-Liedl (Vorsitz/Sprecherin)
BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Nicole Hagemann-Marré (Vorsitz/Sprecherin)
Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	Brandenburg	Katja Melzer (Vorsitz/Sprecherin)
BREPARK GmbH	Bremen	Katja Krause (Vorsitz/Sprecherin)
Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	BMU	Iris Graffunder (Vorsitz/Sprecherin)
DB Cargo Aktiengesellschaft	BMDV	Dr. Sigrid Nikutta (Vorsitz/Sprecherin)
DB Engineering & Consulting GmbH	BMVI	Andrea Bertallot (Vorsitz/Sprecherin)
DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	BMVI	Nicole Friedrich (Vorsitz/Sprecherin)
DB Regio AG	BMDV	Evelyn Palla (Vorsitz/Sprecherin)
DB Services GmbH	BMVI	Dr. Cornelia Krause (Vorsitz/Sprecherin)
DB Systemtechnik GmbH	BMVI	Dr. Hiie-Mai Unger (Vorsitz)
Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	Rheinland-Pfalz	Rita Steuter-Hoppe (Geschäftsführerin)
Deutsche Energie-Agentur GmbH	BMWi	Corinna Enders (Vorsitz/Sprecherin)
DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Uta Knöchel (Geschäftsführerin)
Engagement Global gGmbH	BMZ	Ingrid Arenz (Geschäftsführung)
Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	BMDV	Aletta von Massenbach (Vorsitz/Sprecherin)
Forschungsinstitut für Glas - Keramik GmbH	Rheinland-Pfalz	Dr. Nadja Kratz (Vorsitz/Sprecherin)
Forschungszentrum Jülich GmbH	BMBF	Prof. Dr. Astrid Lambrecht (Vorsitz/Sprecherin)
German Institute of Development and Sustainability (IDOS)	BMZ	Prof. Dr. Anna-Katharina Horndidge (Vorsitz/Sprecherin)
Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	BMWi	Julia Braune (Geschäftsführerin/Sprecherin der Geschäftsführung)

14 Unternehmen können in dieser Liste mehrfach aufgeführt sein, wenn nicht eindeutig feststellbar ist, wer den Vorsitz des Top-Managementorgans innehat, oder wenn das Top-Managementorgan von zwei gleichberechtigten Vorsitzenden, Sprechern oder Geschäftsführern geleitet wird. Dies betrifft beispielsweise Unternehmen mit zwei gleichberechtigten Vorstandssprechern oder wissenschaftliche Institute, bei denen unterschiedliche Personen für wissenschaftliche und kaufmännische Belange verantwortlich sind.

15 Studie zum WoB-Index 185 2024 (www.wob-index.de), S. 35 ff.

Unternehmen	Gebietskörperschaft	Namen der weiblichen Vorstandsvorsitzenden/Geschäftsführerinnen
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	Bremen	Dr. Dorothea Dreizehnter (Vorsitzende der Geschäftsführung)
GWB »Elstertal« Geraer Wohnungsbaugesellschaft mbH	Thüringen	Martina Schramm (Geschäftsführerin)
Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft	Hamburg	Angela Titzrath (Vorsitz/Sprecherin)
Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	BMBF	Dr. Sabine König (Administrative Geschäftsführerin)
HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	Hamburg	Dr. Isabella Niklas (Sprecherin)
HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	Berlin	Katharina Greis (Kaufmännische Geschäftsführung)
IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	Sachsen-Anhalt	Dr. Andrea Helzel (Vorsitz/Sprecherin)
JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	BMF	Dipl.-Ing. Beate Kallenbach-Herbert (Vorsitzende/Technische Geschäftsführerin)
KfW IPEX-Bank GmbH	BMF	Belgin Rudack (Vorsitz/Sprecherin)
Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	Nordrhein-Westfalen	Dr. Karin Overlack (Geschäftsführerin)
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	BKM	Dr. Eva Kraus (Intendantin)
Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank - Anstalt des öffentlichen Rechts	Baden-Württemberg	Edith Weymayr (Vorsitz/Sprecherin)
LMS Agrarberatung GmbH	Mecklenburg-Vorpommern	Dr. Sandra Hoedtke (Vorsitz/Sprecherin)
MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	Brandenburg	Dr. Silvia Niessing (Technische Geschäftsführung)
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Niedersachsen	Dr. Bettina Schmidt-Kopp (Vorsitz/Sprecherin)
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	Niedersachsen	Sonja Anders (Intendantin)
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	Niedersachsen	Laura Berman (Intendantin)
NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	BMVI	Alina Hain (Geschäftsführerin)
Saarländische Investitionskreditbank AG	Saarland	Doris Woll (Vorsitz/Sprecherin)
Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB)	Sachsen	Dr. Katrin Leonhardt (Vorsitzende des Vorstands)
SPRIND GmbH	Bund	Berit Dannenberg (kaufmännische Geschäftsführerin)
Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	Rheinland-Pfalz	Sandra Reichenbacher (Geschäftsführerin)
Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	Schleswig-Holstein	Renate Cohrs (Vorsitz/Sprecherin)
Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	Thüringen	Kerstin Laue (Vorsitz/Sprecherin)
WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	BMWi	Dr. Cara Schwarz-Schilling (Vorsitz/Sprecherin)
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	BMBF	Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger (Präsidentin)
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	BMBF	Ursula Noack (Administrative Geschäftsführung)
Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	Auswärtiges Amt	Dr. Astrid Irrgang (Geschäftsführerin)
Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	Baden-Württemberg	Anett Rose-Losert (Vorsitz/Sprecherin)

4. Public Women-on-Board-Index – 103 Bundesbeteiligungen

Public Women-on-Board-Index I Bund

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 Unternehmen mit Bundesbeteiligung

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024 Hauptanteilsseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt-öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
1 Bund (1)	BVVG Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
1 Bund (1)	DB Systemtechnik GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
1 Bund (0)	Engagement Global gGmbH	3	2	66,67	66,67	gleich
1 Bund (1)	GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
1 Bund (0)	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	12	8	66,67	54,55	(+) 12,12
1 Bund (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	66,67	gleich
1 Bund (1)	Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	2	66,67	66,67	gleich
1 Bund (1)	SBG Südbadenbus GmbH	3	2	66,67	66,67	gleich
1 Bund (0)	TRANSIT Film Gesellschaft mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
10 Bund (1)	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	9	60,00	53,33	(+) 6,67
10 Bund (0)	Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	10	6	60,00	55,56	(+) 4,44
10 Bund (0)	NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	5	3	60,00	50,00	(+) 10,00
13 Bund (0)	Bundesdruckerei Gruppe GmbH	12	7	58,33	50,00	(+) 8,33
13 Bund (1)	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	7	58,33	58,33	gleich
13 Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	7	58,33	45,45	(+) 12,88
16 Bund (0)	Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	7	4	57,14	57,14	gleich
17 Bund (0)	Deutsche Energie-Agentur GmbH	9	5	55,56	28,57	(+) 26,98
17 Bund (0)	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	5	55,56	44,44	(+) 11,11
19 Bund (1)	DB Zeitarbeit GmbH	11	6	54,55	58,33	(-) 3,79
20 Bund (0)	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	15	8	53,33	50,00	(+) 3,33
21 Bund (0)	Bw Bekleidungsmanagement GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
21 Bund (0)	BwFuhrparkService GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
21 Bund (1)	DB Engineering & Consulting GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
21 Bund (1)	DB Fahrwegdienste GmbH	12	6	50,00	41,67	(+) 8,33
21 Bund (1)	DB Fernverkehr AG	20	10	50,00	45,00	(+) 5,00
21 Bund (1)	DB Services GmbH	20	10	50,00	50,00	gleich
21 Bund (1)	DB Station & Service AG	10	5	50,00	33,33	(+) 16,67
21 Bund (0)	DBFZ Deutsches Biomasseforschungszentrum gGmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
21 Bund (0)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	10	50,00	50,00	gleich
21 Bund, Bayern (2)	eurotrade Flughafen München Handels-GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
21 Bund (0)	Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	6	3	50,00	50,00	gleich
21 Bund (0)	High-Tech Gründerfonds I GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
21 Bund (0)	High-Tech Gründerfonds II GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
21 Bund (0)	High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
21 Bund (0)	High-Tech Gründerfonds IV GmbH & Co. KG	4	2	50,00	50,00	gleich

Position 01.01.2024	Hauptanteilseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt-öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
21	Bund (0)	SPRIND GmbH	10	5	50,00	55,56	(-) 5,56
21	Bund (0)	VEBEG GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
38	Bund (0)	German Institute of Development and Sustainability (IDOS)	15	7	46,67	46,67	gleich
39	Bund (0)	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45	40,00	(+) 5,45
40	Bund (0)	CISPA - Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit gGmbH	9	4	44,44	62,50	(-) 18,06
40	Bund (2)	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	9	4	44,44	50,00	(-) 5,56
40	Bund (0)	EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
40	Bund (0)	Futurium gGmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
40	Bund (0)	Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
40	Bund (0)	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	9	4	44,44	40,00	(+) 4,44
46	Bund (0)	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	16	7	43,75	46,67	(-) 2,92
47	Bund (0)	FMS Wertmanagement AöR	7	3	42,86	42,86	gleich
48	Bund (1)	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
48	Bund (1)	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	5	41,67	33,33	(+) 8,33
48	Bund (1)	S-Bahn Berlin GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
51	Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	8	40,00	40,00	gleich
51	Bund (0)	Die Autobahn GmbH des Bundes	20	8	40,00	40,00	gleich
51	Bund (0)	juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	5	2	40,00	40,00	gleich
51	Bund (0)	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	15	6	40,00	40,00	gleich
51	Bund (0)	Toll Collect GmbH	10	4	40,00	41,67	(-) 1,67
56	Bund (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
56	Bund (0)	Helmholtz-Zentrum hereon GmbH	13	5	38,46	38,46	gleich
58	Bund (0)	Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH	8	3	37,50	28,57	(+) 8,93
58	Bund, Bayern (2)	Bayreuther Festspiele GmbH	8	3	37,50	37,50	gleich
60	Bund (1)	DB InfraGO AG	19	7	36,84	35,00	(+) 1,84
61	Bund (2)	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	17	6	35,29	29,41	(+) 5,88
62	Bund (1)	DB Regio AG	20	7	35,00	35,00	gleich
62	Bund (0)	Deutsche Bahn AG	20	7	35,00	35,00	gleich
62	Bund (1)	Schenker AG	20	7	35,00	35,00	gleich
65	Bund, Bayern (2)	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	Autokraft GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	12	4	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	BWI GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	DB Energie GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße (DUSS) mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich

Position 01.01.2024	Hauptanteilsseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt-öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
65	Bund (1)	KfW IPEX-Bank GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	Omnibusverkehr Franken GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	1	33,33	33,33	gleich
65	Bund (1)	S-Bahn Hamburg GmbH	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
65	Bund (1)	TWINCORE GmbH	6	2	33,33	42,86	(-) 9,52
65	Bund (0)	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
65	Bund (0)	Wismut GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
85	Bund (0)	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	50,00	(-) 20,00
85	Bund, Berlin, Brandenburg (2)	Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	20	6	30,00	35,00	(-) 5,00
87	Bund (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
88	Bund (1)	Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	36	10	27,78	24,24	(+) 3,54
89	Bund (2)	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	27,27	gleich
90	Bund (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	10	27,03	22,22	(+) 4,80
91	Bund (1)	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
91	Bund (0)	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	2	25,00	25,00	gleich
93	Bund, NRW (2)	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	3	20,00	20,00	gleich
93	Bund (0)	GEKA Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungssaltlasten mbH	5	1	20,00	20,00	gleich
93	Bund (1)	Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
96	Bund (1)	ALDB GmbH	17	3	17,65	5,88	(+) 11,76
97	Bund (1)	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	6	1	16,67	28,57	(-) 11,90
97	Bund, Berlin (2)	Rundfunk-Orchester und -chöre gGmbH	12	2	16,67	27,27	(-) 10,61
99	Bund, Bayern (2)	Flughafen München GmbH	16	2	12,50	12,50	gleich
100	Bund (1)	Kombiverkehr Deutsche Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG	9	1	11,11	11,11	gleich
100	Bund (1)	Regionalverkehr Sächsische Schweiz-Osterzgebirge GmbH	9	1	11,11	11,11	gleich
102	Bund (1)	FCS Flight Calibration Services GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
102	Bund, Bayern (2)	FMSicherheit Flughafen München Sicherheit GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Bundesunternehmen):			1047	415	39,64	37,79	(+) 1,85

Public Women-on-Board-Index II Bund

Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der

103 Unternehmen mit Bundesbeteiligung – Top 30

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	Hauptanteilsgeber 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt-öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top- Managementorgan	Frauenanteil im Top- Managementorgan in %	Public WoB-Index in %	Public WoB-Index in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
1	Bund (0)	Deutsche Energie-Agentur GmbH	9	5	55,56	2	2	100,00	77,78	39,29	(+) 38,49
2	Bund (0)	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	15	8	53,33	2	2	100,00	76,67	75,00	(+) 1,67
3	Bund (0)	German Institute of Development and Sustaina- bility (IDOS)	15	7	46,67	2	2	100,00	73,33	73,33	gleich
4	Bund (0)	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	9	4	44,44	3	3	100,00	72,22	70,00	(+) 2,22
5	Bund (0)	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	2	33,33	1	1	100,00	66,67	29,17	(+) 37,50
6	Bund (1)	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	5	41,67	4	3	75,00	58,33	54,17	(+) 4,17
7	Bund (0)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusam- menarbeit GmbH	20	10	50,00	3	2	66,67	58,33	50,00	(+) 8,33
7	Bund (0)	Engagement Global gGmbH	3	2	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
7	Bund (0)	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	12	8	66,67	2	1	50,00	58,33	52,27	(+) 6,06
7	Bund (1)	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklear- anlagen mbH	6	1	16,67	1	1	100,00	58,33	39,29	(+) 19,05
7	Bund (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	6	66,67	2	1	50,00	58,33	58,33	gleich
12	Bund (0)	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	16	7	43,75	3	2	66,67	55,21	23,33	(+) 31,88
13	Bund (0)	Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	10	6	60,00	2	1	50,00	55,00	52,78	(+) 2,22
13	Bund (0)	NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	5	3	60,00	2	1	50,00	55,00	50,00	(+) 5,00
15	Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	7	58,33	4	2	50,00	54,17	47,73	(+) 6,44
16	Bund (1)	DB Zeitarbeit GmbH	11	6	54,55	2	1	50,00	52,27	79,17	(-) 26,89
17	Bund (1)	DB Engineering & Consulting GmbH	12	6	50,00	4	2	50,00	50,00	55,00	(-) 5,00
17	Bund (1)	DB Station & Service AG	10	5	50,00	4	2	50,00	50,00	41,67	(+) 8,33
17	Bund (0)	SPRIND GmbH	10	5	50,00	2	1	50,00	50,00	52,78	(-) 2,78
17	Bund (0)	VEBEG GmbH	6	3	50,00	2	1	50,00	50,00	25,00	(+) 25,00
21	Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67	50,00	50,00	gleich
21	Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67	50,00	50,00	gleich
23	Bund (0)	Futurium gGmbH	9	4	44,44	2	1	50,00	47,22	47,22	gleich
24	Bund (1)	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungs- gesellschaft mbH („DEG“)	15	9	60,00	3	1	33,33	46,67	43,33	(+) 3,33
25	Bund (0)	FMS Wertmanagement AöR	7	3	42,86	2	1	50,00	46,43	46,43	gleich
26	Bund (1)	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	7	58,33	3	1	33,33	45,83	45,83	gleich
26	Bund (1)	DB Systemtechnik GmbH	6	4	66,67	4	1	25,00	45,83	33,33	(+) 12,50
28	Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	8	40,00	6	3	50,00	45,00	45,00	gleich
28	Bund (1)	DB Fernverkehr AG	20	10	50,00	5	2	40,00	45,00	42,50	(+) 2,50
28	Bund (0)	juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	5	2	40,00	2	1	50,00	45,00	20,00	(+) 25,00
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 103 Bundesunternehmen):			1047	415	39,64	265	82	30,94	35,29	33,02	(+) 2,27

Das vollständige Ranking finden Sie im Internet unter www.public-wob-index.de.

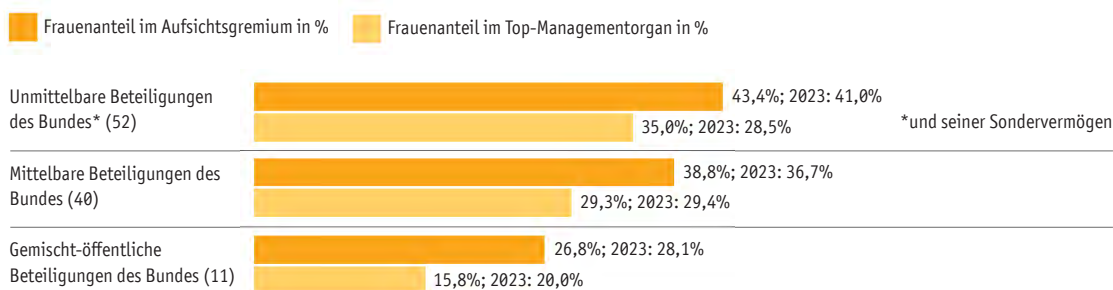
5. Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 103 Bundesbeteiligungen

Die Bundesunternehmen stehen im besonderen Interesse der Öffentlichkeit – vor allem die unmittelbaren Beteiligungen des Bundes. Hier hat der Bund als Kapitalgeber besondere Rechte und Pflichten und sollte auch der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern entsprechend Rechnung tragen. Dabei unterstützen gesetzliche Regelungen, die verstärkt auch für die Bundesbeteiligungen gelten. So greift das Bundesgremienbesetzungsgesetz bereits ab zwei vom Bund zu besetzenden Aufsichtsratspositionen. Des Weiteren gilt bei Mehrheitsbeteiligungen des Bundes für die Top-Managementebene das Mindestbeteiligungsgebot von mindestens einer Frau und einem Mann, wenn das Top-Management aus mehr als zwei Mitgliedern besteht. Damit hat der Bund den Druck auf die Bundesunternehmen massiv erhöht, für eine paritätische Teilhabe bei der Besetzung der Führungsgremien zu sorgen.

Seit der Einführung des FÜPoG II vom 11.08.2021 gilt das verschärfte Bundesgremienbesetzungsgesetz. Bei den Mitgliedern in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien, die vom Bund bestimmt werden, sehen die Regelungen bereits ab zwei Mitgliedern des Bundes die Parität bezüglich der vom Bund zu bestimmenden Mitglieder vor. Somit sind die Bundesministerien verpflichtet, bei den von ihnen zu bestimmenden Mitgliedern in den Aufsichtsräten der Bundesunternehmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen.

Insgesamt wirken die Regelungen des FÜPoG II bei den Bundesunternehmen. So haben die unmittelbaren Beteiligungen des Bundes den Frauenanteil in den Aufsichtsgremien im Vergleich zu 2023 um 2,4 Prozentpunkte auf 43,4 Prozent (2023: 41 %) gesteigert. Die unmittelbaren Bundesbeteiligungen erreichen damit einen neuen Höchststand und bleiben mit den aktuellen Werten auch weiterhin die Spitzenreiter bei der gleichberechtigten Teilhabe in den Aufsichtsgremien im Durchschnitt aller hier analysierten öffentlichen Unternehmen.

10 Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 103 Beteiligungen des Bundes (Stand 1/2024)



In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

10 PWoB © FidAR 2024

Auch im Top-Managementorgan stehen die unmittelbaren Bundesbeteiligungen wieder an der Spitze vor den mittelbaren, die letztes Jahr die Spitzenposition eingenommen hatten. Die unmittelbaren Bundesunternehmen erzielen einen Frauenanteil von 35 Prozent, bei einem starken Anstieg um 6,5 Prozentpunkte (2023: 28,5 %). Auch mit diesem hohen Wert sind die unmittelbaren Bundesbeteiligungen der unangefochtene Spitzenreiter aller in dieser Studie untersuchten Gruppierungen.

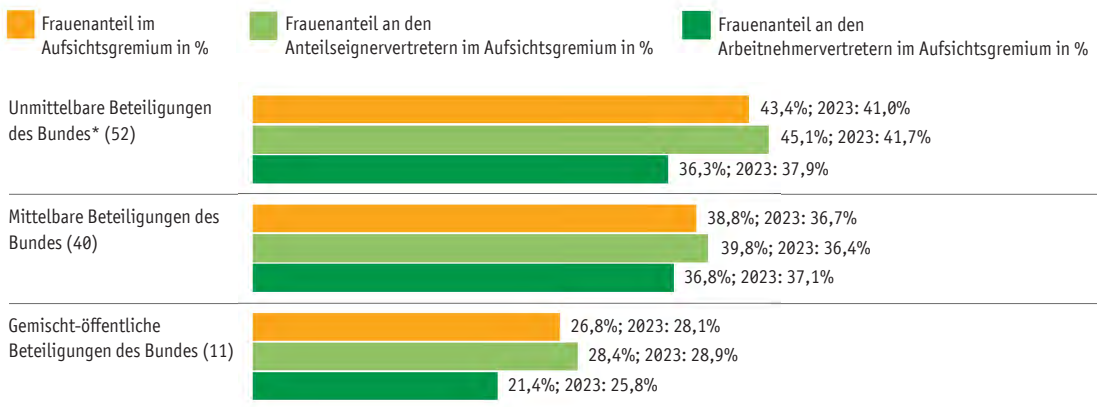
Die mittelbaren Bundesbeteiligungen halten mit einem Verlust von 0,1 Prozentpunkten ihr Vorjahresniveau im Top-Managementorgan. Sie haben einen Frauenanteil von 29,3 Prozent und liegen somit deutlich hinter den unmittelbaren Bundesbeteiligungen. Im Aufsichtsgremium konnten sie aber ihre Frauenanteile weiter ausbauen und verzeichnen nun einen Anteil von 38,8 Prozent (2023: 36,7 %).

Dahingegen sind die gemischt-öffentlichen Beteiligungen des Bundes auf beiden Ebenen deutlich eingebrochen. So ist der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der gemischt-öffentlichen Beteiligungen des Bundes um 1,3 Prozentpunkte auf 26,8 Prozent gesunken. Beim Top-Managementorgan sind noch deutlichere Rückschritte zu verzeichnen. Der Frauenanteil von 2023 mit 20 Prozent wurde nicht gehalten. Stattdessen nähern sich die gemischt-öffentlichen Beteiligungen wieder ihrem Wert von 15-Prozent von 2022 an. 2024 verzeichnen sie einen Frauenanteil von 15,8 Prozent in den Geschäftsführungen – ein Minus von 4,2 Prozentpunkten.

Es ist zu hinterfragen, warum der Frauenanteil im Top-Managementorgan der gemischt-öffentlichen Beteiligungen des Bundes deutlich unter dem der anderen Beteiligungsformen liegt. Nach wie vor scheinen die differenzierte Struktur und die unterschiedlichen Präferenzen der Anteilseigner das Erzielen von gleichberechtigter Teilhabe zu erschweren.¹⁶

Für die Bundesbeteiligungen kann damit festgestellt werden, dass im Top-Management mittlerweile fast jede dritte Position mit einer Frau besetzt ist (30,9 %). Dieser Wert liegt über dem Gesamtschnitt von 28,1 Prozent. Für die Aufsichtsgremien liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei den Bundesunternehmen bei 39,6 Prozent und damit ebenfalls um 0,9 Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt aller hier untersuchten 261 öffentlichen Unternehmen.

11 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 103 Beteiligungen des Bundes nach Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite (Stand 1/2024)



*und seiner Sondervermögen In Klammern: Anzahl der in die Studie einbezogenen Unternehmen

11 PWoB © FidAR 2024

¹⁶ Zu dieser Einschätzung kamen in den vergangenen Jahren auch Interviewpartnerinnen, mit denen im Rahmen der vertiefenden Fallstudien Gespräche zur Situation in ihren Unternehmen geführt wurden.

Die Aufgliederung nach Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite in die einzelnen Beteiligungsformen mit Partizipation des Bundes legt offen, dass in allen Beteiligungen der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsgremium im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Außerdem sind die Frauenanteile auf der Arbeitnehmerseite deutlich geringer als auf der Anteilseignerseite. Daher werden im Folgenden nochmals genauer die einzelnen Beteiligungsformen untersucht.

Bei den unmittelbaren Bundesbeteiligungen wurden auf der Seite der Anteilseigner mehr Frauen in die Aufsichtsgremien berufen. Der Frauenanteil stieg um 3,4 Prozentpunkte auf 45,1 Prozent. Dieser Zuwachs ist so groß, dass sogar der Verlust auf der Arbeitnehmerseite von 1,6 Prozentpunkten ausgeglichen werden kann. Denn insgesamt ist der Frauenanteil gestiegen. Denn auf der Arbeitnehmerseite ist der Frauenanteil erneut gesunken. 2023 lag er noch bei 37,9 Prozent, 2022 sogar bei 40,2 Prozent. Der anhaltende Negativtrend ist ein Alarmsignal und könnte mit den fehlenden Regelungen für Frauenanteile auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien erklärt werden. Denn es gibt in diesem Bereich kein Äquivalent zu den Regelungen mit dem Bund als Anteilseigner.

Auch bei den mittelbaren Beteiligungen des Bundes wächst der Frauenanteil durch die Steigerungen auf der Anteilseignerseite. Hier haben sich die Unternehmen von 36,4 Prozent Frauen im Jahr 2023 auf 39,8 Prozent Frauen auf Seite der Anteilseigner gesteigert. Im Gegensatz zu den unmittelbaren Beteiligungen können die mittelbaren ihr Niveau auf der Arbeitnehmerseite fast halten. Sie verlieren allerdings 0,3 Prozentpunkte und verzeichnen nun einen Frauenanteil von 36,8 Prozent.

Am weitesten abgeschlagen sind die Werte auf der Arbeitnehmerseite der gemischt-öffentlichen Beteiligungen. Der überwunden geglaubte Negativtrend von 2021 stellt sich leider auch 2024 wieder ein. Diese Beteiligungsform ist die einzige, bei der auch der Gesamtfrauenanteil sinkt. Konnte letztes Jahr noch ein Wert von 28,1 Prozent erreicht werden, werden 2024 nur noch 26,8 Prozent Frauenanteil erzielt. Der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien ist deutlich eingebrochen und liegt nun bei 21,4 Prozent (2023: 25,8 Prozent), sodass mittlerweile nur noch etwas mehr als jeder fünfte Sitz von einer Frau besetzt wird. Die Betriebsräte und Gewerkschaften müssen also maßgeblich daran arbeiten, dass der jeweilige Frauenanteil wieder steigt und sich dem Niveau der anderen Bundesbeteiligungen annähert. Aber auch die Anteilseigner müssen ihre Anstrengungen erhöhen. Sie haben bei ihren Sitzen ebenfalls wieder mehr Männer und 0,5 Prozentpunkte beim Frauenanteil eingebüßt, sodass sie jetzt bei 28,4 Prozent Frauen auf Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien liegen.

Mindestbeteiligungsgebot für das Top-Managementorgan nach FÜPoG II

Das zweite Führungspositionengesetz (FÜPoG II) ist seit drei Jahren in Kraft. Seit August 2022 gelten die verschärften Regelungen des Mindestbeteiligungsgebots für Vorstände börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie für viele öffentliche Unternehmen mit Bundesbeteiligung. Damit werden Mehrheitsbeteiligungen des Bundes mit mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan in die Pflicht genommen, eine Mindestbeteiligung von einer Frau bzw. von einem Mann sicherzustellen. Bei 43 der 103 hier vertretenen Bundesbeteiligungen greift das Mindestbeteiligungsgebot.¹⁷ Das nachfolgende Ranking umfasst die Unternehmen, die unter diese Regelung fallen.

¹⁷ Die Werte für das Top-Managementorgan der betroffenen Unternehmen beziehen sich auf den Stichtag der Untersuchung (01.01.2024).

Public Women-on-Board-Index V Bund – Mindestbeteiligungsgebot

Ranking der 43 Bundesbeteiligungen, die dem Mindestbeteiligungsgebot unterliegen,

nach dem Frauenanteil im Top-Managementorgan

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	Hauptanteilsseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top- Managementorgan	Anzahl Frauen im Top- Managementorgan	Frauenanteil im Top- Managementorgan in %
1	Bund (0)	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH	9	4	44,44	3	3	100,00
2	Bund (1)	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	5	41,67	4	3	75,00
3	Bund (0)	Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	16	7	43,75	3	2	66,67
3	Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67
3	Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67
3	Bund (0)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	10	50,00	3	2	66,67
7	Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	8	40,00	6	3	50,00
7	Bund (1)	DB Engineering & Consulting GmbH	12	6	50,00	4	2	50,00
7	Bund (1)	DB Station & Service AG	10	5	50,00	4	2	50,00
7	Bund (1)	KfW IPEX-Bank GmbH	9	3	33,33	4	2	50,00
7	Bund (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	10	27,03	6	3	50,00
7	Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	7	58,33	4	2	50,00
13	Bund (1)	DB Fernverkehr AG	20	10	50,00	5	2	40,00
14	Bund (0)	Deutsche Bahn AG	20	7	35,00	8	3	37,50
15	Bund (0)	BWI GmbH	12	4	33,33	3	1	33,33
15	Bund (1)	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	5	41,67	3	1	33,33
15	Bund (1)	DB Fahrwegdienste GmbH	12	6	50,00	3	1	33,33
15	Bund (1)	DB InfraGO AG	19	7	36,84	6	2	33,33
15	Bund (1)	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	7	58,33	3	1	33,33
15	Bund (1)	DB Regio AG	20	7	35,00	6	2	33,33
15	Bund (1)	DB Services GmbH	20	10	50,00	3	1	33,33
15	Bund (1)	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	9	60,00	3	1	33,33
15	Bund (1)	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	2	25,00	3	1	33,33
15	Bund (0)	Forschungszentrum Jülich GmbH	11	5	45,45	3	1	33,33
15	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds I GmbH & Co. KG	4	2	50,00	3	1	33,33
15	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds II GmbH & Co. KG	4	2	50,00	3	1	33,33
15	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG	4	2	50,00	3	1	33,33
15	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds IV GmbH & Co. KG	4	2	50,00	3	1	33,33
15	Bund (0)	HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	12	4	33,33	3	1	33,33
30	Bund (1)	Schenker AG	20	7	35,00	7	2	28,57
31	Bund (1)	DB Energie GmbH	6	2	33,33	4	1	25,00
31	Bund (1)	DB Systemtechnik GmbH	6	4	66,67	4	1	25,00
31	Bund (0)	DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	4	33,33	4	1	25,00
31	Bund (1)	S-Bahn Berlin GmbH	12	5	41,67	4	1	25,00
31	Bund (1)	S-Bahn Hamburg GmbH	6	2	33,33	4	1	25,00
36	Bund (0)	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	12	4	33,33	3	0	0,00
36	Bund (0)	Die Autobahn GmbH des Bundes	20	8	40,00	2	0	0,00
36	Bund (1)	Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	36	10	27,78	2	0	0,00
36	Bund (0)	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	5	55,56	2	0	0,00
36	Bund (1)	Omnibusverkehr Franken GmbH	3	1	33,33	2	0	0,00
36	Bund (1)	Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	2	66,67	3	0	0,00
36	Bund (1)	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	1	33,33	2	0	0,00
36	Bund (1)	SBG Südbadenbus GmbH	3	2	66,67	3	0	0,00
		Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 43 Unternehmen):	523	215	41,11	157	57	36,31

In die Liste aufgenommen wurden auch Unternehmen, die zum Stichtag der Befragung oder bei der Überprüfung der Daten im Frühjahr weniger als drei Mitglieder in der Geschäftsführung aufwiesen, aber im vergangenen Jahr unter das Mindestbeteiligungsgebot fielen und in der Liste geführt wurden. Dabei kann es sich um Unternehmen handeln, die nur eine vorübergehende Vakanz in der Geschäftsführung zum Zeitpunkt der Erhebung hatten. Um die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren sicherzustellen, werden diese weiterhin in der Liste geführt. Bei der Neubesetzung der Geschäftsführung dieser Unternehmen steigt die Zahl wieder auf drei Mitglieder, und das Unternehmen fällt somit wieder unter das Mindestbeteiligungsgebot. Bei einer bisher frauenfreien Geschäftsleitung sind diese Unternehmen verpflichtet, eine Frau in das Top-Managementorgan zu bestellen.

Von den 43 gerankten Unternehmen, die unter das Mindestbeteiligungsgebot fallen, erfüllten zum Erhebungszeitpunkt der Studie am 01.01.2024 insgesamt 35 Unternehmen die Vorgaben. Das sind sieben Unternehmen mehr als im Vorjahr. Zwölf dieser 35 Unternehmen erreichen im Top-Managementorgan einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent.

Die **Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH** führt das Ranking mit einem Top-Managementorgan an, das vollständig mit Frauen besetzt ist. Doch auch andere Unternehmen haben teils einen hohen Frauenanteil in der Geschäftsführung. So sind bei der **DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH** drei von vier Vorstandsmitgliedern weiblich, bei der **DB RegioNetz Infrastruktur GmbH** sind es 66,67 Prozent. Auch die **Bundesgesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)** erreicht einen Frauenanteil von zwei Dritteln bei der obersten Führungsebene.

Mit Stand 01.01.2024 hatten noch acht Unternehmen eine frauenfreie Top-Managementebene, von diesen haben drei in diesem Jahr eine Frau in die Geschäftsführung berufen: **Dr. Katharina Stummeyer** ist seit 1. Juni 2024 Geschäftsführerin bei **Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)** und beim **GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH**, **Sabine Kohler** wurde am 9. April 2024 zur Geschäftsführerin der **Regionalverkehr Alb-Bo-densee GmbH (RAB)** bestellt. Bei fünf Unternehmen besteht dagegen weiterhin Handlungsbedarf: **Bundesanstalt für Immobilienaufgaben**, **Die Autobahn GmbH** des Bundes, **Omnibusverkehr Franken GmbH**, **Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung** und **SBG Südbadenbus GmbH**. Sie haben noch ein großes Steigerungspotenzial und müssen sich darum bemühen, bei der nächsten Besetzung der Führungsgremien mindestens eine Frau in das Top-Managementorgan zu berufen.

6. Public Women-on-Board-Index – 158 Landesbeteiligungen

Public Women-on-Board-Index I – Rankings der Landesbeteiligungen je Bundesland¹⁸

(Stand 01.01.2024)

Baden-Württemberg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichts- gremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
23	Baden-Württemberg	Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie	5	3	60,00	50,00	(+) 10,00
56	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Tübingen	10	5	50,00	55,56	(-) 5,56
92	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Freiburg	9	4	44,44	42,86	(+) 1,59
92	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Heidelberg	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
146	Baden-Württemberg	Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	18	6	33,33	33,33	gleich
146	Baden-Württemberg	Badische Staatsbrauerei Rothaus AG	9	3	33,33	33,33	gleich
146	Baden-Württemberg	Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank - Anstalt des öffentlichen Rechts	18	6	33,33	38,89	(-) 5,56
146	Baden-Württemberg	Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	6	2	33,33	33,33	gleich
188	Baden-Württemberg	Flughafen Stuttgart GmbH	16	5	31,25	31,25	gleich
218	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Ulm	9	2	22,22	22,22	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			109	40	36,70	35,51	(+) 1,18

¹⁸ Zu den Rankings der einzelnen Bundesländer werden im Folgekapitel die Bundesländer verglichen. Außerdem werden die Effekte von Public Corporate Governance Kodizes auf die gleichberechtigte Teilhabe in den Aufsichtsgremien und im Top-Management untersucht.

Bayern: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
3	Bayern	Siedlungswerk Nürnberg GmbH	4	3	75,00	50,00	(+) 25,00
56	Bayern	Stadibau Gesellschaft für den Staatsbedienstetenwohnungsbau in Bayern mbH	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
146	Bayern	Flughafen Nürnberg GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
202	Bayern	Bayerische Landesbank	11	3	27,27	27,27	gleich
206	Bayern	Bayern Kapital GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
239	Bayern	bifa Umweltinstitut GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
239	Bayern	LfA Förderbank Bayern AöR	6	1	16,67	16,67	gleich
255	Bayern	Fördergesellschaft IZB - Innovations- und Gründerzentrum Biotechnologie GmbH	9	0	0,00	0,00	gleich
255	Bayern	gsb – Sonderabfall-Entsorgung Bayern GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
255	Bayern	Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München mbH	2	0	0,00	33,33	(-) 33,33
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			59	14	23,73	21,67	(+) 2,06

Berlin: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
5	Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	6	66,67	66,67	gleich
5	Berlin	GESOBAU AG	9	6	66,67	70,00	(-) 3,33
20	Berlin	Berliner Wasserbetriebe (BWB) AöR	16	10	62,50	56,25	(+) 6,25
20	Berlin	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	16	10	62,50	68,75	(-) 6,25
45	Berlin	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	16	9	56,25	60,00	(-) 3,75
46	Berlin	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	9	5	55,56	55,56	gleich
46	Berlin	WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	9	5	55,56	55,56	gleich
92	Berlin	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
146	Berlin	Gewobag Wohnungsbau-AG	9	3	33,33	33,33	gleich
146	Berlin	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			111	61	54,95	55,86	(-) 0,90

Brandenburg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
2	Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	4	80,00	80,00	gleich
23	Brandenburg	MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Brandenburg	TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	5	3	60,00	40,00	(+) 20,00
56	Brandenburg	Musikkultur Rheinsberg gemeinützige GmbH	10	5	50,00	50,00	gleich
88	Brandenburg	ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	17	8	47,06	46,67	(+) 0,39
92	Brandenburg	IHP GmbH – Leibniz Institute for High Performance Microelectronics/ Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	9	4	44,44	44,44	gleich
146	Brandenburg	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
206	Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	8	2	25,00	44,44	(-) 19,44
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 8 Unternehmen):			68	32	47,06	47,76	(-) 0,70

Bremen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
5	Bremen	Theater Bremen GmbH	6	4	66,67	-	NEU
40	Bremen	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	14	8	57,14	57,14	gleich
40	Bremen	M3B GmbH	7	4	57,14	71,43	(-) 14,29
110	Bremen	Bremer Straßenbahn AG	16	7	43,75	37,50	(+) 6,25
116	Bremen	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
122	Bremen	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	15	6	40,00	33,33	(+) 6,67
134	Bremen	Bremer Aufbau-Bank GmbH	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
190	Bremen	Flughafen Bremen GmbH	10	3	30,00	30,00	gleich
249	Bremen	BREPARK GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
249	Bremen	Eurogate GmbH & Co. KGaA	16	2	12,50	12,50	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			112	43	38,39	31,09	(+) 7,30

Hamburg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
35	Hamburg	Stromnetz Hamburg GmbH	12	7	58,33	63,64	(-) 5,30
35	Hamburg	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts	12	7	58,33	50,00	(+) 8,33
46	Hamburg	SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg	9	5	55,56	55,56	gleich
56	Hamburg	F&W Fördern & Wohnen AöR	12	6	50,00	50,00	gleich
56	Hamburg	Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) AöR	16	8	50,00	50,00	gleich
91	Hamburg	HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	20	9	45,00	40,00	(+) 5,00
92	Hamburg	Hamburg Port Authority Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
92	Hamburg	Hamburger Stadtentwässerung AöR	9	4	44,44	44,44	gleich
146	Hamburg	Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft	12	4	33,33	33,33	gleich
206	Hamburg	Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft	16	4	25,00	25,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			127	58	45,67	44,44	(+) 1,22

Hessen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
5	Hessen	Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
23	Hessen	LOTTO Hessen GmbH	5	3	60,00	28,57	(+) 31,43
116	Hessen	HA Hessen Agentur GmbH	12	5	41,67	50,00	(-) 8,33
116	Hessen	Hessische Staatsweingüter GmbH Kloster Eberbach	12	5	41,67	41,67	gleich
146	Hessen	HLB Hessenbahn GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146	Hessen	House of Logistics & Mobility (HOLM) GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
224	Hessen	Hessische Landesbahn GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Hessen	Hessische Landgesellschaft mbH, Staatliche Treuhandstelle für ländliche Bodenordnung	5	1	20,00	12,50	(+) 7,50
237	Hessen	Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	17	3	17,65	20,00	(-) 2,35
255	Hessen	Flughafen-GmbH Kassel	6	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			77	25	32,47	30,68	(+) 1,79

Mecklenburg-Vorpommern: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
5	Mecklenburg-Vorpommern	Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpommern mbH	6	4	66,67	66,67	gleich
23	Mecklenburg-Vorpommern	GAA - Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg-Vorpommern mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Mecklenburg-Vorpommern	IAG - Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	5	3	60,00	60,00	gleich
23	Mecklenburg-Vorpommern	Landesforst Mecklenburg-Vorpommern AöR	10	6	60,00	60,00	gleich
40	Mecklenburg-Vorpommern	LMS Agrarberatung GmbH	7	4	57,14	42,86	(+) 14,29
56	Mecklenburg-Vorpommern	Gut Dummerstorf GmbH	4	2	50,00	25,00	(+) 25,00
56	Mecklenburg-Vorpommern	LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
146	Mecklenburg-Vorpommern	BFW Berufsförderungswerk Stralsund GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146	Mecklenburg-Vorpommern	DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
235	Mecklenburg-Vorpommern	Landgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH	11	2	18,18	18,18	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			69	32	46,38	43,48	(+) 2,90

Niedersachsen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
52	Niedersachsen	Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	6	54,55	54,55	gleich
134	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	3	37,50	37,50	gleich
146	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
190	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	3	30,00	40,00	(-) 10,00
194	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
200	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	5	27,78	27,78	gleich
205	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	19	5	26,32	29,41	(-) 3,10
218	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	22,22	22,22	gleich
239	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	2	16,67	8,33	(+) 8,33
245	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	3	14,29	4,76	(+) 9,52
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			121	33	27,27	26,05	(+) 1,22

Nordrhein-Westfalen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking Hauptanteilseigner		Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
1	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33	83,33	gleich
54	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	15	8	53,33	53,33	gleich
56	Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
122	Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik	5	2	40,00	40,00	gleich
122	Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
131	Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	5	38,46	33,33	(+) 5,13
141	Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	4	36,36	27,27	(+) 9,09
146	Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	9	3	33,33	40,00	(-) 6,67
188	Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	16	5	31,25	37,50	(-) 6,25
194	Nordrhein-Westfalen	Krankenhausbetriebsgesellschaft Bad Oeynhausen mbH	7	2	28,57	28,57	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			93	39	41,94	41,94	gleich

Rheinland-Pfalz: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking Hauptanteilseigner		Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
5	Rheinland-Pfalz	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
56	Rheinland-Pfalz	Landeskrankenhaus (AöR)	6	3	50,00	50,00	gleich
146	Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	1	33,33	33,33	gleich
146	Rheinland-Pfalz	Lotto Rheinland-Pfalz GmbH	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
146	Rheinland-Pfalz	Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
206	Rheinland-Pfalz	Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
206	Rheinland-Pfalz	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)	8	2	25,00	25,00	gleich
206	Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
224	Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Rheinland-Pfalz	Trierer Hafengesellschaft mbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			62	20	32,26	31,67	(+) 0,59

Saarland: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
92	Saarland	Saarländisches Staatstheater GmbH	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
122	Saarland	Flug-Hafen-Saarland GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
194	Saarland	Saarland-Sporttoto GmbH	7	2	28,57	42,86	(-) 14,29
206	Saarland	WOGÉ Saar, Wohnungsgesellschaft Saarland mbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
224	Saarland	LEG Saar, Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Saarland	Saarland-Spielbank GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
224	Saarland	SBB Saarland Bau- und Boden-Projektgesellschaft mbH	5	1	20,00	0,00	(+) 20,00
248	Saarland	Saarländische Investitionskreditbank AG	15	2	13,33	6,67	(+) 6,67
249	Saarland	Congress-Centrum Saar GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
255	Saarland	SHS Strukturholding Saar GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			73	16	21,92	16,22	(+) 5,70

Sachsen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
56	Sachsen	Sächsische Lotto GmbH	4	2	50,00	60,00	(-) 10,00
92	Sachsen	Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
146	Sachsen	Landesbühnen Sachsen GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
146	Sachsen	Sächsische Binnenhäfen Oberelbe GmbH	6	2	33,33	0,00	(+) 33,33
206	Sachsen	Leipziger Messe GmbH	16	4	25,00	25,00	gleich
218	Sachsen	Flughafen Dresden GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
218	Sachsen	Flughafen Leipzig/Halle GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
218	Sachsen	Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB)	9	2	22,22	25,00	(-) 2,78
224	Sachsen	Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG)	15	3	20,00	20,00	gleich
239	Sachsen	Sächsische Staatsbäder GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			89	24	26,97	25,29	(+) 1,68

Sachsen-Anhalt: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
4	Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	5	71,43	71,43	gleich
20	Sachsen-Anhalt	Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	8	5	62,50	71,43	(-) 8,93
23	Sachsen-Anhalt	Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	5	3	60,00	60,00	gleich
40	Sachsen-Anhalt	Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	7	4	57,14	57,14	gleich
46	Sachsen-Anhalt	Salus Altmark Holding gGmbH	9	5	55,56	55,56	gleich
56	Sachsen-Anhalt	MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	8	4	50,00	50,00	gleich
56	Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Halle (Saale) AöR	8	4	50,00	50,00	gleich
206	Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Magdeburg AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
218	Sachsen-Anhalt	Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	9	2	22,22	22,22	gleich
245	Sachsen-Anhalt	Landesweingut Klosterpforta GmbH	7	1	14,29	0,00	(+) 14,29
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			76	35	46,05	45,33	(+) 0,72

Schleswig-Holstein: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamtranking	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
23	Schleswig-Holstein	GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	5	3	60,00	75,00	(-) 15,00
56	Schleswig-Holstein	Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR	8	4	50,00	37,50	(+) 12,50
56	Schleswig-Holstein	Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	4	2	50,00	60,00	(-) 10,00
92	Schleswig-Holstein	AKN Eisenbahn GmbH	9	4	44,44	-	NEU
92	Schleswig-Holstein	Universitätsklinikum Schleswig-Holstein AöR	9	4	44,44	37,50	(+) 6,94
112	Schleswig-Holstein	Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH	7	3	42,86	37,50	(+) 5,36
134	Schleswig-Holstein	Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	8	3	37,50	37,50	gleich
146	Schleswig-Holstein	Landgesellschaft Schleswig-Holstein mbH	3	1	33,33	33,33	gleich
206	Schleswig-Holstein	Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
245	Schleswig-Holstein	Eichdirektion Nord AöR	7	1	14,29	-	NEU
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			64	26	40,63	47,46	(-) 6,83

Thüringen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2024 im Gesamt ranking	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
56	Thüringen	Thüringer Staatslotterie AöR	4	2	50,00	50,00	gleich
92	Thüringen	Thüringer Aufbaubank AöR	9	4	44,44	55,56	(-) 11,11
92	Thüringen	Thüringer Landgesellschaft mbH	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
112	Thüringen	Flughafen Erfurt GmbH	7	3	42,86	50,00	(-) 7,14
112	Thüringen	GWB »Elstertal« Geraer Wohnungsbaugesellschaft mbH	7	3	42,86	42,86	gleich
134	Thüringen	Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	8	3	37,50	37,50	gleich
146	Thüringen	Messe Erfurt GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
194	Thüringen	IMMS Institut für Mikroelektronik- und Mechatronik-Systeme gemeinnützige GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
194	Thüringen	Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
235	Thüringen	Thüringer Fernwasserversorgung AöR	11	2	18,18	18,18	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			75	27	36,00	36,84	(-) 0,84

Nachfolgend wird in dem Ranking der Bundesländer aufgezeigt, wie sich der Frauenanteil in den Bundesländern im Vergleich zum letzten Jahr verändert hat.

Public Women-on-Board-Index I – Ranking der Bundesländer

(Stand 01.01.2024)

Position 01.01.2024	Bundesland	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023	Veränderung
1	Berlin	111	61	54,95	55,86	(-) 0,90	↓
2	Brandenburg	68	32	47,06	47,76	(-) 0,70	↓
3	Mecklenburg-Vorpommern	69	32	46,38	43,48	(+) 2,90	↑
4	Sachsen-Anhalt	76	35	46,05	45,33	(+) 0,72	↑
5	Hamburg	127	58	45,67	44,44	(+) 1,22	↑
6	Nordrhein-Westfalen	93	39	41,94	41,94	gleich	→
7	Schleswig-Holstein	64	26	40,63	47,46	(-) 6,83	↓
8	Bremen	112	43	38,39	31,09	(+) 7,30	↑
9	Baden-Württemberg	109	40	36,70	35,51	(+) 1,18	↑
10	Thüringen	75	27	36,00	36,84	(-) 0,84	↓
11	Hessen	77	25	32,47	30,68	(+) 1,79	↑
12	Rheinland-Pfalz	62	20	32,26	31,67	(+) 0,59	↑
13	Niedersachsen	121	33	27,27	26,05	(+) 1,22	↑
14	Sachsen	89	24	26,97	25,29	(+) 1,68	↑
15	Bayern	59	14	23,73	21,67	(+) 2,06	↑
16	Saarland	73	16	21,92	16,22	(+) 5,70	↑
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 16 Länder):		1385	525	37,91	36,55	(+) 1,36	↑

7. Public Corporate Governance Kodizes und Diversity bei Bund und Ländern

Die Kodizes zur guten Unternehmensführung bei Beteiligungen der öffentlichen Hand, die sogenannten Public Corporate Governance Kodizes (PCGK), beinhalten auch gleichstellungsrelevante Empfehlungen, etwa, wie Stellen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen zu besetzen sind. Für die öffentlichen Unternehmen sind die PCGKs besonders wichtig. Gesetzlich bindend sind die Empfehlungen darin zwar nicht, aber die Unternehmen sind verpflichtet, die Einhaltung oder Abweichungen zu den Empfehlungen schriftlich zu erklären und zu begründen. Außerdem weist das Vorliegen eines PCGKs darauf hin, wie es um das Bewusstsein für geschlechtergerechte Teilhabe an Führungspositionen bei den Entscheidern in den Bundesländern bestellt ist. Der Bundesländervergleich offenbart: Je spezifischer und genauer die Vorgaben in den PCGKs, desto höher sind in der Regel die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien.

Der **Public Corporate Governance Kodex des Bundes**¹⁹ gilt für alle Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Überwiegend agieren diese Bundesbeteiligungen in der Form einer GmbH. Als Beispiele können die hier vertretene **Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH**, die **Bundesdruckerei GmbH** oder die **Autobahn GmbH** des Bundes angeführt werden. Nur wenige Gesellschaften, wie die **Deutsche Bahn AG**, werden in der Rechtsform der Aktiengesellschaft geführt.

Bereits in der Präambel des Public Corporate Governance Kodex des Bundes steht, dass zu einer guten Corporate Governance des Unternehmens auch eine „qualifizierte und diverse Besetzung von Führungspositionen und Aufsichtsgremien“ gehört. Diversität umfasst demnach nicht nur „den Gleichstellungsgedanken im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, sondern auch eine gleichstellungsfördernde Kultur im Unternehmen mit gleichen Zugangs- und Entwicklungschancen“.

Gezielt empfiehlt der Public Corporate Governance Kodex des Bundes den Bundesbeteiligungen hinsichtlich der Zusammensetzung des **Top-Managementorgans**, „... auf Diversität, insbesondere auf das Erreichen der ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter zu achten“ (Ziff. 5.2.2). Für das **Kontrollorgan** gilt die ähnlich lautende Forderung, dass „... die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter, erreicht werden“ (Ziff. 6.2.1).

Die **nachhaltige Unternehmensführung** nimmt auch die Geschäftsführung in die Verantwortung. Ihr obliegt es, auf „... eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen [...] ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ zu achten (Ziff. 5.5.2). Ferner soll die Geschäftsführung für ein „... ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung [...] sorgen“ (Ziff. 5.5.2).

¹⁹ Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes ist Teil der „Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes“, die in ihrer Neufassung am 13. Dezember 2023 von der Bundesregierung verabschiedet wurden. Er kann hier online eingesehen werden: https://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwwvbund_13122023_VIII1FB0203210002010.htm (abgerufen am 21.06.2024).

Neu hinzugekommen ist in der Fassung vom Dezember 2023 auch, dass die Mitglieder des Top-Managementorgans nicht nur über Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, sondern auch über Empathie verfügen sollen.

Auch im aktuellen Beteiligungsbericht 2023 (Stichtag 31.12.2022) des Bundes wird betont, dass zu einer verantwortungsvollen und modernen Unternehmensführung entlang der Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört. Daher habe der Bund sich konsequent dafür eingesetzt, das Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung von Positionen in Unternehmensführungen und Aufsichtsorganen bei Bundesunternehmen zu erreichen. Für Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt seit dem 1. April 2022 ein fester Frauenanteil von 30 Prozent bei Aufsichtsgremien. Dieses Ziel wurde insgesamt erreicht. „Zum 31.12.2022 entsprach der Frauenanteil an allen vom Bund besetzten Mandaten in den Überwachungsorganen seiner unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen 50,7 Prozent“.²⁰ Die Geschlechterparität bei den Mandaten des Bundes wurde sichergestellt.

Im Public Women-on-Board-Index und den Länderindizes von FidAR wird seit Jahren die fehlende Transparenz bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern konstatiert. Mit dieser Erkenntnis sind die Studien aber nicht allein. Auch in der Präambel des PCGK des Bundes wird die Forderung zu mehr Transparenz direkt an die Bundesbeteiligungen adressiert. Sie werden dazu aufgerufen, ihre Transparenzverpflichtungen einzuhalten.

Mit einem jährlichen Corporate Governance Bericht, der u. a. eine Entsprechenserklärung zum Gegenstand hat, sollen die Unternehmen erklären, ob sie den Empfehlungen des PCGK folgen. Er soll zudem „eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan“ beinhalten (Ziff. 7.1).

Der PCGK des Bundes trägt durch seine Regelungen maßgeblich zu einem weitergehenden Umdenken in Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter in den Führungsebenen der Bundesunternehmen bei. Einerseits verpflichtet er die Unternehmen zu mehr gleichberechtigter Teilhabe, andererseits ist er für die Öffentlichkeit eine wichtige Referenz. Denn er legt offen, welche Maßnahmen die Unternehmen in die Wege leiten sollen oder bereits eingeleitet haben. Somit kann zwischen dem jetzigen Zustand und den Zielvorgaben verglichen werden. Die Erkenntnisse daraus können beispielsweise Gewerkschaften als Nachweis nutzen, um bei der Wahl von Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern mehr Druck für höhere Frauenanteile zu generieren.

Die Länder unterscheiden sich stark darin, ob ein PCGK für das jeweilige Bundesland überhaupt vorliegt und wie dieser ausgestaltet ist.²¹ Die Varianz ist bei der Formulierung von klaren Vorgaben für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Aufsichtsgremien, Führungspositionen und Top-Managementorganen hoch.

Einige exemplarische Unterschiede zwischen den Bundesländern:

- » Der Public Corporate Governance Kodex des Landes **Sachsen-Anhalt** ist der **weitestreichende in Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe**.
- » Die Kodizes in **Sachsen-Anhalt** und dem **Saarland** sind erst fünf Jahre alt. Während das Saarland beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auch 2024 das Schlusslicht im Bundesländervergleich

²⁰ Beteiligungsbericht des Bundes 2023 (Stichtag 31.12.2022), aufgerufen am 26.07.2024.

²¹ Einen Überblick der Public Corporate Governance Kodizes von Bund und Ländern befindet sich im Anhang der Studie.

ist, übersteigt Sachsen-Anhalt erneut deutlich die 40-Prozent-Marke und steuert auf 50 Prozent Frauen in den Aufsichtsgremien zu.

» Die Public Corporate Governance Kodizes der anderen Bundesländer beinhalten Empfehlungen zu Diversität, Frauenförderung und/oder Gleichberechtigung, meist bezogen auf die Zusammensetzung von Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Führungspositionen in den Landesbeteiligungen. Oder sie verweisen auf das jeweils gültige Landesgleichstellungsgesetz wie beispielsweise die Kodizes von **Thüringen** und **Berlin**.

» Der **Freistaat Sachsen** konnte seit der Verabschiedung seines Kodex aus dem Jahr 2022 deutliche Zuwächse erzielen. Der Frauenanteil steigt auch 2024 weiter und liegt nun bei 27 Prozent. Die anhaltenden Zuwächse seit der Verabschiedung des Kodex signalisieren eine messbare Wirkung des landeseigenen Public Corporate Governance Kodex.

» **Bayern, Mecklenburg-Vorpommern** und **Niedersachsen**²² verfügen weiterhin nicht über einen Public Corporate Governance Kodex.

Bemerkenswert ist die Entwicklung in Sachsen, da der dortige PCGK wenig konkrete Regelungen formuliert. So wird lediglich vorgeschrieben, dass der PCGK-Bericht „... auch eine Darstellung zum Anteil von Frauen in Führungspositionen und Überwachungsorganen“ enthalten soll (Rn. 14) und „... die Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten und anderen Überwachungsorganen zu erhöhen“ ist. Auch ein „... Nachwuchs- und Führungskräfteförderprogramm“ soll aufgebaut werden (Rn. 54). Empfehlungen zum Top-Managementorgan fehlen hingegen.

Eine generelle Problematik der Kodizes ist, dass die Forderungen selten spezifisch und an konkrete Frauenanteile gekoppelt sind. Stattdessen werden eher allgemeine und individuell interpretierbare Formulierungen gewählt. So empfiehlt der **rheinland-pfälzische** Kodex, „in diesem Rahmen auf eine Beteiligung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen (...) hinzuwirken“ (S. 16). In **Brandenburg** ist laut Kodex „auf Vielfalt (Diversity) und dabei insbesondere auf eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen“ zu achten (S. 22), ähnlich ist die Formulierung in **Bremen** (S. 13). Im Public Corporate Governance Kodex von **Hessen** wird für den Aufsichtsrat gefordert, dass „... auch auf eine gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern hingewirkt werden“ soll (S. 12). Zugleich wird sowohl für das Aufsichtsgremium, das Top-Managementorgan und die ersten beiden Managementebenen darunter der Querbezug zum FüPoG hergestellt: „Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist zu beachten, sofern das Unternehmen in dessen Anwendungsbereich fällt“ (S. 10 f.).

Es gibt aber auch Bundesländer mit Kodizes, die konkrete Vorgaben in ihre Empfehlungen aufnehmen. Im **nordrhein-westfälischen** Public Corporate Governance Kodex wird beispielsweise gefordert, dass sich „... das Überwachungsorgan, vorbehaltlich weitergehender Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), zu jeweils mindestens 40 Prozent aus Angehörigen beider Geschlechter“ zusammensetzen soll (S. 14). In **Sachsen-Anhalt** sieht der Kodex für die Geschäftsführung „... eine paritätische Besetzung (mindestens 40 v. H.) von Frauen in Führungspositionen“ vor (S. 31). In **Schleswig-Holstein** lautet die Formulierung des Kodex für das Top-Managementorgan, dass „... bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung [...] die paritätische Besetzung von Frauen und Männern“ zu beachten ist (S. 11). Der **Berliner** Corporate Governance Kodex verweist bezüglich der Besetzung der Geschäftsleitungen in den Landesbeteiligungen auf das Landesgleichstellungsgesetz,

²² In Niedersachsen wird zumindest auf den PCGK des Bundes Bezug genommen (Beteiligungsbericht von Niedersachsen 2019, S.23). Außerdem gibt es hier ein Beteiligungshandbuch, dessen Ziel es ist, „eine Verwaltung der Beteiligungen nach einheitlichen Kriterien zu erreichen“ (<https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/beteiligungen/beteiligungshinweise/beteiligungen-des-landes-niedersachsen-an-unternehmen-196602.html>, abgerufen am 05.05.2021).

hier insbesondere „auf die Erstellung eines Frauenförderplans für Stellenbesetzungsverfahren sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen“ (S. 2). Gemäß § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin gilt, dass „Gremien [...] geschlechtersparitätisch zu besetzen [sind], soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.“ Damit wird der Berliner Kodex sehr konkret. Entsprechend ist die Spitzenplatzierung Berlins bei den Frauenanteilen nicht verwunderlich. **Baden-Württemberg** fordert von den Landesunternehmen, „...eine angemessene, d. h. in der Regel eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen, anzustreben“ (S. 23).

Bei den Kodizes handelt es sich aber keinesfalls um starre Empfehlungen, sondern um anpassungsfähige Regelwerke. Dies belegt die Neuauflage des PCGK von **Hamburg** aus dem Jahr 2020. Die 40-prozentige Frauenquote im Aufsichtsrat wurde zurückgenommen – stattdessen wird nun auf die Vorgaben des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes sowie auf das FÜPoG verwiesen.²³ Ferner wurde bei der Ziffer zur Frauenquote in der Geschäftsleitung die Formulierung „Frauen und Männer“ durch den inklusiven Ausdruck „alle Geschlechter“ substituiert (S. 3).

Ranking der Bundesländer nach Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Diversity-Aussage

Die Beteiligungen der Länder **Berlin** und **Brandenburg** bleiben trotz leichter Verluste unangefochten an der Spitze des Rankings nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. In Berlin sank der durchschnittliche Frauenanteil um 0,9 Prozentpunkte auf 55 Prozent. Auch Brandenburg hat 0,7 Prozentpunkte eingebüßt, liegt mit einem Frauenanteil von 47,1 Prozent aber weiterhin auf Platz zwei. **Mecklenburg-Vorpommern** konnte sich um einige Plätze verbessern und mit 46,4 Prozent auf den dritten Platz klettern, obwohl das Land keinen eigenen Kodex hat. Nur 0,3 Prozentpunkte dahinter folgt **Sachsen-Anhalt** auf Platz vier.

Hamburg konnte den fünften Platz verteidigen und den Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte steigern. Damit fällt auf, dass vier der fünf Bundesländer, die im Ranking die ersten fünf Plätze belegen, über einen Public-Corporate-Governance-Kodex mit Diversity-Aussage verfügen. Das Mittelfeld wird angeführt von **Nordrhein-Westfalen** und **Schleswig-Holstein**, die beide noch über der 40-Prozent-Marke liegen. Dicht darauf folgen **Bremen** und **Baden-Württemberg** mit Frauenanteilen im oberen 30-Prozent-Bereich und PCGKs mit Diversity-Aussage.

Danach erreicht **Thüringen** Platz zehn als zweites Bundesland mit einem Kodex ohne Diversity-Aussage. Im Vergleich zum letzten Jahr hat Thüringen eine um zwei Plätze schlechtere Platzierung und mit 36 Prozent auch einen etwas niedrigeren Frauenanteil. **Hessen** und **Rheinland-Pfalz** folgen anschließend mit Frauenanteilen, die noch oberhalb der 30-Prozent-Marke liegen. Beide Länder haben einen PCGK mit Diversity-Aussage. Hessen konnte seine Platzierung vom letzten Jahr halten, wohingegen Rheinland-Pfalz einen Platz eingebüßt hat.

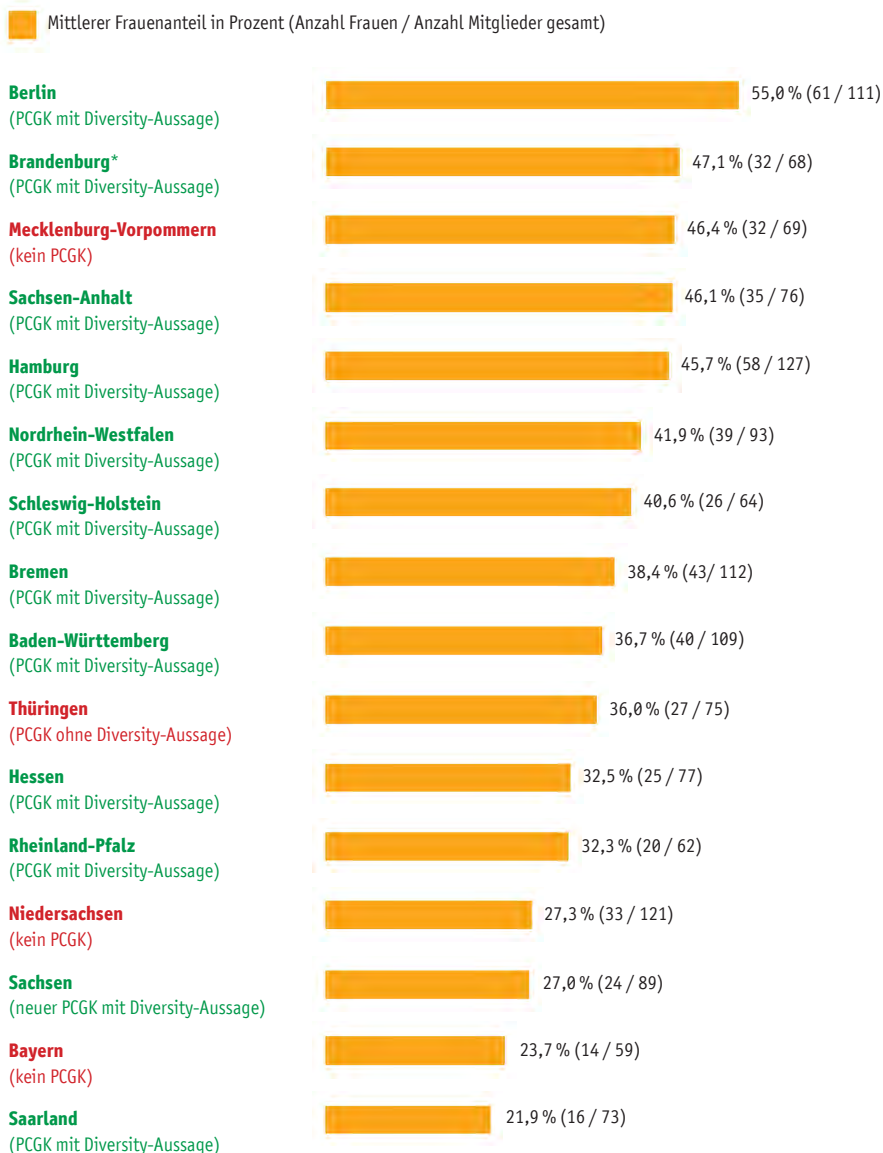
Sachsen, **Bayern** und das **Saarland** stehen, wie in den letzten Jahren, auf den letzten Plätzen im Bundesländervergleich. **Sachsen** konnte an die Vorjahreserfolge mit dem neuen PCGK anknüpfen und den Frauenanteil auf 27 Prozent (2023: 25,3 %) weiter steigern. **Bayern** landet ohne einen PCGK mit 23,7 Prozent (2023: 21,7 %) wieder auf dem vorletzten Platz. Das **Saarland** belegt trotz PCGK den letzten Rang, konnte aber dieses Jahr immerhin die 20-Prozent-Schwelle überwinden: Die Landesbeteiligungen kommen auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 21,9 Prozent

²³ Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG) sieht für alle durch die Freie Hansestadt Hamburg zu benennenden Mitglieder ab einer Gremiengröße von neun und mehr Personen eine Mindestzahl weiblicher bzw. männlicher Vertreter/innen von 40 v. H. vor (2-4 Personen: mind. 1; 5-6 Personen mind. 2; 7-8 Personen mind. 3; siehe HmbGremBG § 3).

(2023: 16,2 %). Der starke Zuwachs von 5,7 Prozentpunkten deutet darauf hin, dass der landeseigene PCGK mit Diversity-Aussage langsam beginnt zu wirken.

Das Land **Niedersachsen** bleibt weiter auf dem viertletzten Platz. Hier hat sich die Entwicklung der Frauenanteile deutlich verlangsamt. 2023 konnte Niedersachsen zum Vorjahr noch vier Prozentpunkte zulegen, dieses Jahr ist das Wachstum mit 1,2 Prozentpunkten nur moderat ausgefallen. Diese Entwicklung deckt sich auch mit den Erkenntnissen des landeseigenen Women-on-Board-Index Niedersachsen 2024.²⁴ Eine Landesstudie erhöht die Transparenz innerhalb des Bundeslandes und vermittelt eine konkrete Standortbestimmung. Dem Beispiel von Niedersachsen ist das Bundesland Nordrhein-Westfalen gefolgt, da hier die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ansteht und aktuelle, belastbare Zahlen sehr hilfreich sind für die weitere Entwicklung.

12 Ranking der Bundesländer nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 10 größten Länderbeteiligungen in Prozent (Stand 1/2024)



*Für Brandenburg wurden nur 8 Länderbeteiligungen einbezogen

12 PWoB © FidAR 2024

²⁴ Siehe dazu die entsprechende Studie zum Women-on-Board-Index Niedersachsen unter <https://wob-index.de/niedersachsen/>.

Die Top Ten der Landesbeteiligungen nach dem Frauenanteil im Aufsichtsgremium mit über 60 Prozent kommen aus **Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Bayern, Sachsen-Anhalt, Hessen, Berlin, Rheinland-Pfalz, Bremen** und **Mecklenburg-Vorpommern**.

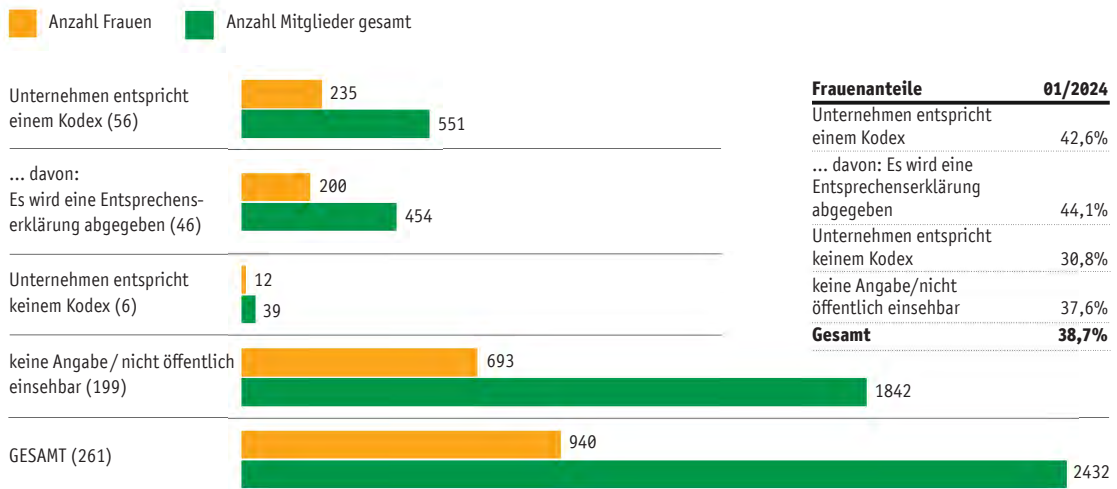
Landesbeteiligungen nach Frauenanteil im Aufsichtsgremium – Top Ten Unternehmen

Position 01.01.2024 im Gesamt ranking	Hauptanteilsseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2023)	Vergleich zum Stand 01.01.2023
1	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	5	83,33	83,33	gleich
2	Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	4	80,00	80,00	gleich
3	Bayern	Siedlungswerk Nürnberg GmbH	4	3	75,00	50,00	(+) 25,00
4	Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	7	5	71,43	71,43	gleich
5	Hessen	Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
5	Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	6	66,67	66,67	gleich
5	Rheinland-Pfalz	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
5	Berlin	GESOBAU AG	9	6	66,67	70,00	(-) 3,33
5	Bremen	Theater Bremen GmbH	6	4	66,67	-	NEU
5	Mecklenburg-Vorpommern	Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpommern mbH	6	4	66,67	66,67	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 158 Unternehmen):			1385	525	37,91	36,55	(+) 1,36

Angaben zu Public Corporate Governance Kodizes des Bundes und der Länder

Die 261 in dieser Studie untersuchten Unternehmen wurden in diesem Jahr erstmals gefragt, ob sie einem Public Corporate Governance Kodex entsprechen. Frühere Befragungen haben gezeigt, dass insbesondere für öffentliche Unternehmen aufgrund ihrer teilweise komplexen Gesellschafterstrukturen unterschiedliche Kodizes gelten können. Dies kann der Public Corporate Governance Kodex des Bundes sein, der des am Unternehmen jeweils meistbeteiligten Landes oder der Deutsche Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen, aber auch spezifische konzerneigene Verhaltenskodizes, wie etwa der Code of Conduct des **Flughafen München**. Analysiert wurde der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen, um dabei den Einfluss der Einhaltung eines Public Corporate Governance Kodex sowie die Abgabe von Entsprechenserklärungen zu bewerten.

13 Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Kodexentsprechung (Stand 1/2024)



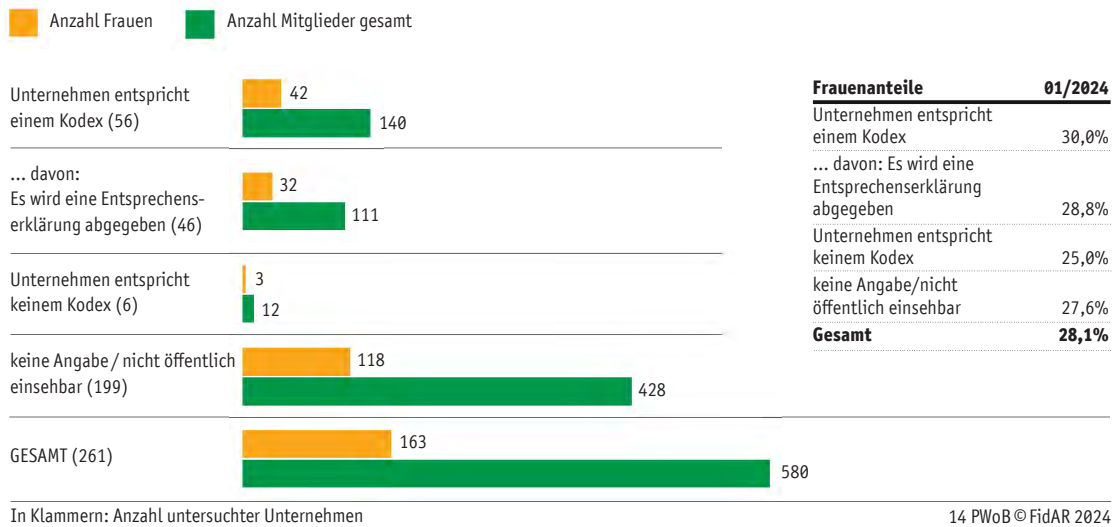
In Klammern: Anzahl untersuchter Unternehmen

13 PWoB © FidAR 2024

56 Unternehmen gaben an, einem Kodex zu entsprechen (21,5 %) und davon geben 46 Unternehmen an, auch eine Entsprechenserklärung abzugeben (82,1 %). Sechs Unternehmen gaben an, keinem Kodex zu entsprechen (2,3 %). Da insgesamt an der Befragung für diese Studie 103 Unternehmen teilnahmen, liegen somit von 60,2 Prozent der teilnehmenden Unternehmen konkrete Antworten dazu vor, ob sie einem Kodex entsprechen.

Es zeigt sich, dass die Unternehmen, die einem Kodex entsprechen, mit einem Frauenanteil von 42,6 Prozent weit über den Gesamtdurchschnitt aller Unternehmen liegen (38,7 %). Sie werden von der Gruppe der Unternehmen, die auch eine Entsprechenserklärung abgibt, noch leicht übertroffen, welche einen durchschnittlichen Frauenanteil von 44,1 Prozent erreichen. Unternehmen, die angaben, keinem Kodex zu entsprechen, liegen mit 30,8 Prozent deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt. Allerdings ist die Gruppe aufgrund ihrer geringen Anzahl von sechs Unternehmen nur bedingt repräsentativ. Als Vergleichsgruppe können wir in diesem Fall jene Unternehmen ansehen, zu denen keine Antworten zum Kodex vorliegen, bei denen mit 37,6 Prozent auch ein leicht unterdurchschnittlicher Frauenanteil erreicht wird. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen, die einem Kodex entsprechen oder sogar eine Entsprechenserklärung dazu abgegeben, sich deutlicher der paritätischen Teilhabe beider Geschlechter in den Aufsichtsgremien nähern.

14 Frauenanteil in den Top-Managementorganen nach Kodexentsprechung (Stand 1/2024)



Bei den Top-Managementorganen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie bei den Aufsichtsgremien, wobei die Unterschiede weniger stark ausgeprägt sind. Die Unternehmen, die einem Kodex entsprechen, liegen mit einem Frauenanteil im Top-Managementorgan von 30 Prozent leicht über dem Gesamtdurchschnitt aller Unternehmen (28,1 %). Betrachtet man nur die 46 Unternehmen, die zusätzlich eine Entsprechenserklärung abgeben, sinkt dieser Frauenanteil allerdings auf 28,8 Prozent. Unternehmen die angaben, keinem Kodex zu entsprechen, liegen mit 25 Prozent klar unter dem Gesamtdurchschnitt. Die Vergleichsgruppe der Unternehmen, zu denen keine Antworten zum Kodex vorliegen, liegt mit 27,6 Prozent erneut leicht unter dem gesamtdurchschnittlichen Frauenanteil. Wie bei den Aufsichtsgremien zeigt sich, dass die Unternehmen, die einem Kodex entsprechen, näher an eine geschlechtergerechte Teilhabe herankommen. Die Spanne zwischen den Unternehmen mit Kodex und ohne Kodex ist jedoch deutlich kleiner als bei den Aufsichtsgremien, was vermutlich auch mit der geringeren Größe von Top-Managementorganen zu tun hat und dem geringeren Spielraum für Einstellungsentscheidungen.

8. Zielgrößen zum Frauenanteil der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

Das Führungspositionengesetz (FüPoG) brachte für börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen die Pflicht, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsgremien, Top-Managementorganen sowie den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Top-Managements festzulegen und zu veröffentlichen. Zugleich wurde festgelegt, dass die der Zielgrößenpflicht unterliegenden Unternehmen transparent machen müssen, ob sie die selbst gewählten Zielgrößen erfüllt haben. Die vielen fehlenden Angaben zu Zielgrößen und die häufig gewählte Zielgröße Null führten zu einer Nachschärfung der Regelungen im FüPoG II. Seitdem können Unternehmen mit Zielgrößenpflicht, die keine Zielgröße melden oder die Zielgröße Null nicht begründen, mit Sanktionen belegt werden.

133 der hier untersuchten 261 öffentlichen Unternehmen (51 %) geben an, börsennotiert oder mitbestimmt zu sein und der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen zu unterliegen (2023: 127; 48,5 %). Von diesen haben nur 90 Unternehmen (67,7 %) mindestens eine konkrete Zielgröße festgelegt. Das entspricht exakt dem Wert von 2022 (2023: 89; 66,9 %). Obwohl seit August 2022 verschärfte Sanktionsoptionen gelten, geben nicht mehr Unternehmen Zielgrößen an. Eine Offenlegung von weniger als 70 Prozent ist immer noch zu wenig und sorgt für ein Transparenzdefizit. Denn die Veröffentlichung von Zielgrößen bringt Unternehmensentscheidungen zu Personalentwicklungen an die Öffentlichkeit. Damit entsteht Raum für Diskussion, der beim Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit unabdingbar ist.

Für die Zielgrößenfestlegung gelten bei den Unternehmen bestimmte Anforderungen. So darf die Frist nicht länger als fünf Jahre sein. Zudem dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten, wenn der Frauenanteil bei der Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent liegt. Damit fallen die Unternehmen unter das Verschlechterungsverbot, das gleichermaßen mit Sanktionen belegt ist.

Insgesamt definieren weniger öffentliche Unternehmen konkrete Zielgrößen für das Aufsichtsgremium. 2022 legten noch 63 Prozent der Unternehmen Zielgrößen für das wichtige und einflussreiche Kontrollgremium fest, 2023 waren es noch 60,6 Prozent und 2024 wird ein neuer Tiefstwert erreicht. Nur noch 57,1 Prozent legen eine konkrete Zielgröße für das Aufsichtsgremium vor. Damit hat sich der Wert binnen eines Jahres um 3,5 Prozentpunkte verschlechtert.

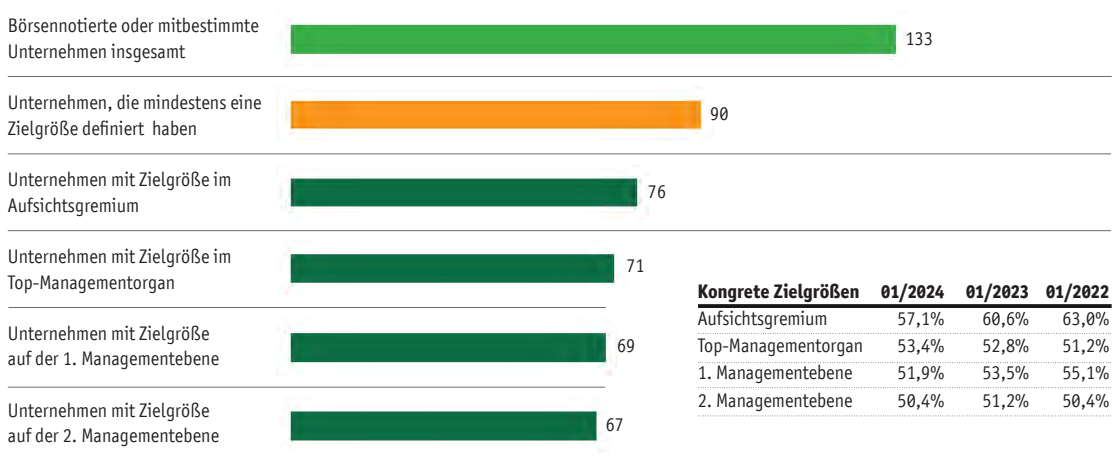
Beim Top-Managementorgan konnten sich die Unternehmen etwas steigern, wobei hier anzumerken ist, dass die minimalen Zuwächse nur 0,6 Prozentpunkte betragen. Hier wurde von 53,4 Prozent der Unternehmen eine konkrete Zielgröße benannt (2023: 52,8 %). Jedoch legen drei Unternehmen mehr als noch 2023 die Zielgröße Null für das Top-Managementorgan fest. Dass 17 Unternehmen für das Top-Managementorgan mit Zielgröße Null planen, ist nicht mit dem Ziel der besseren gleichberechtigten Teilhabe vereinbar. Es bleibt zu hoffen, dass die Begründungspflicht des FüPoG II Veränderungen auslöst, indem die Unternehmen durch ihre Begründungen über die Zielgröße Null reflektieren. Manche Begründungen für die Zielgröße Null, die die Unternehmen im Rahmen dieser Studie angegeben haben, bezweifeln die Sinnhaftigkeit der Zielgrößen grundsätzlich. Andere Unternehmen argumentieren mit der Anzahl der Personen im Vorstand oder dass in der Geschäftsführung keine absehbaren Personalwechsel anstehen.

Insbesondere die Zielgrößen für die 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Top-Managementorgans springen ins Auge. Die erfreulichen Anstiege bei den Unternehmen, die sich 2022 abzeichneten, durchlaufen eine Gegenbewegung. Schon letztes Jahr sanken die Anteile der Unternehmen mit Zielgrößen für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Leider setzt sich dieser Trend auch 2024 fort. Die Anzahl der Unternehmen mit konkreten Zielgrößen

für die 1. Managementebene liegt nun bei 51,9 Prozent (2023: 53,5 %). Bei der 2. Managementebene ist der Anteil ebenfalls gesunken und beträgt nun 50,4 Prozent (2023: 51,2 %). Dieser Wert entspricht dem Wert von 2022, sodass der Anstieg aus dem letzten Jahr revidiert wird.

Das insgesamt gleich gebliebene Niveau der Anzahl von festgelegten Zielgrößen demonstriert, dass nach wie vor zu viele öffentliche Unternehmen keinen Mehrwert in der Festlegung von Zielgrößen zu erkennen scheinen. Denn Zielgrößen könnten Transparenz schaffen und zu einem geschlechtergerechten Image der Unternehmen beitragen, den Wandel in der Unternehmenskultur verdeutlichen und damit als Arbeitgeber für mehr Frauen interessant sein.

15 Anzahl der von den 133 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen definierten Zielgrößen (Stand 1/2024)



15 PWoB © FidAR 2024

Es gibt aber auch Positivbeispiele. Einige Unternehmen sind überzeugt von den Zielgrößen. Sie legen freiwillig Zielgrößen fest, ohne der gesetzlichen Zielgrößenpflicht zu unterliegen. 128 der in dieser Studie analysierten Unternehmen sind aufgrund einer fehlenden Börsennotierung oder Mitbestimmung von der Pflicht ausgenommen, Zielgrößen festzulegen. Hiervon haben 30 Unternehmen (2023: 35) freiwillig mindestens eine Zielgröße zurückgemeldet oder veröffentlicht.

Differenziert nach den einzelnen Führungsebenen wurden von diesen 30 Unternehmen für folgende Geschäftsbereiche Zielgrößen festgelegt:

- 19 (14,8 %) für das Aufsichtsgremium (2023: 25; 18,5 %)
- 16 (12,5 %) für das Top-Managementorgan (2023: 17; 12,6 %)
- 16 (12,5 %) für die 1. Managementebene (2023: 16; 11,9 %)
- 12 (9,4 %) für die 2. Managementebene (2023: 13; 9,6 %)

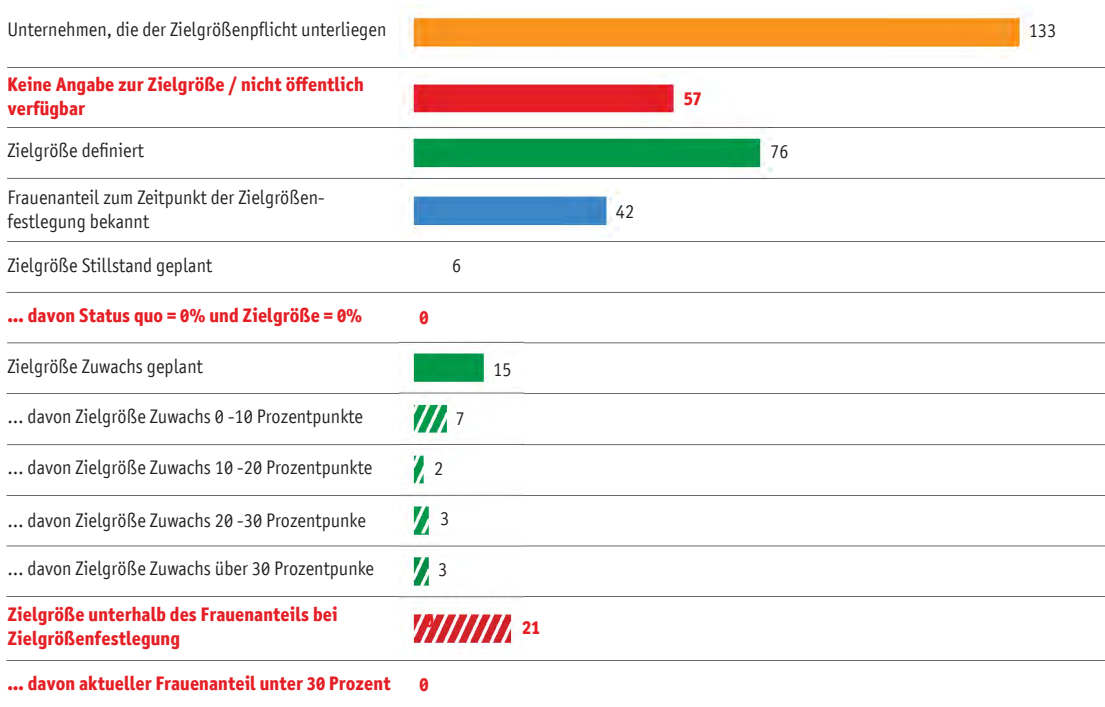
Zu diesen Unternehmen mit freiwilliger Angabe einer Zielgröße gehören unter anderem das **Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH**, die **JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH**, die **Hessische Landesbahn GmbH**, die **Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)** sowie die **SPRIND GmbH**.

In den folgenden Abschnitten werden die 133 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen analysiert, die gesetzlich verpflichtet sind, Zielgrößen festzulegen. Begründungen zur Erreichung oder Verfehlung der definierten Zielgrößen liegen nur stichprobenartig durch eigene Recherchen vor. Repräsentative Aussagen können aufgrund der unzureichenden Datenlage und der fehlenden Angaben somit nicht getroffen werden.

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

Von den insgesamt 133 untersuchten mitbestimmten oder börsennotierten öffentlichen Beteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen und diese im Lagebericht des Jahresabschlusses veröffentlichen müssen, haben bei der diesjährigen Studie 76 (57,1 %) Angaben zur Zielgröße für das Aufsichtsgremium gemacht. Das ist ein Unternehmen weniger als 2023 (2023: 77; 60,6 %).

16 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 133 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2024)



16 PWoB © FidAR 2024

15 Unternehmen (19,7 %), die eine Zielgröße benannt haben, sehen im Aufsichtsgremium eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Damit ist der Anteil zum Vorjahr deutlich zurückgegangen (2023: 27,6 %), denn sechs Unternehmen weniger als 2023 streben höhere Frauenanteile an. Ambitionierte Angaben machen sechs Unternehmen: Bei ihnen liegt die geplante Zielgröße bei mindestens 20 Prozentpunkten über dem Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder bei Zielgrößenfestlegung. Sechs weitere Unternehmen legen die Zielgröße auf der Höhe des erreichten Frauenanteils fest. Hier ist also weder eine Erhöhung noch eine Absenkung des Frauenanteils beabsichtigt.

Das FüPoG zielt darauf ab, dass Unternehmen mit entsprechend höheren Zielgrößen planen – laut Verschlechterungsverbot dürfen sie einmal erreichte Frauenanteile in Spitzenpositionen nicht mehr unterbieten, solange sie nicht einen Frauenanteil von 30 Prozent erreicht haben. Nur bei einem

tatsächlichen Frauenanteil von über 30 Prozent ist eine Zielgröße unterhalb des erreichten Frauenanteils zulässig.

Die Ergebnisse in Bezug auf die Zielgrößen in den Aufsichtsgremien sind nicht eindeutig. Einerseits haben viele Unternehmen ihre festgelegten Zielgrößen bereits übertroffen, andererseits könnten sie dennoch höhere Zielgrößen definieren, um ehrgeizigere Ergebnisse für eine ausgewogenere Besetzung im Aufsichtsgremium zu erzielen. Einige Unternehmen, die bereits einen überproportional hohen Frauenanteil erreicht haben, planen keine weitere Erhöhung des Frauenanteils. Zu diesen 21 Unternehmen zählt zum Beispiel die **Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt**, bei der im Aufsichtsgremium bereits 62,5 Prozent Frauen vertreten sind. Das Unternehmen plant mit einer Zielgröße von 50 Prozent, die damit unterhalb des aktuellen Frauenanteils liegt. Das Unternehmen erfüllt aber weiterhin das Ziel der paritätischen Besetzung des Aufsichtsratsgremiums.

Insgesamt haben elf Unternehmen in dieser Kategorie einen Frauenanteil von über 50 Prozent, planen aber weiterhin mit einem Frauenanteil von 40 bis 50 Prozent. So etwa auch die **DEG – Deutsche Investitions und Entwicklungsgesellschaft mbH**, die einen Frauenanteil von 60 Prozent aufweist, aber weiterhin mit einer Zielgröße von 40 Prozent plant (Zielgrößenfestlegung 2022).

Zielgrößen für das Top-Managementorgan der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

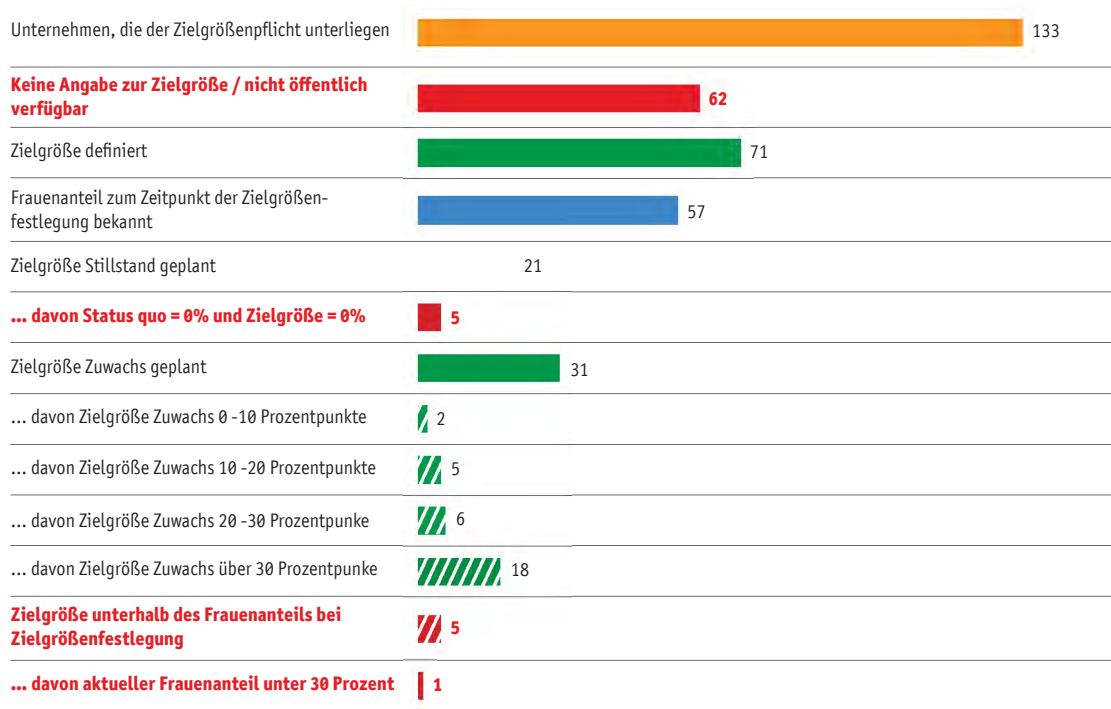
71 (53,4 %) der 133 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Beteiligungen von Bund und Ländern, die der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen unterliegen, haben im Rahmen der diesjährigen Befragung Zielgrößen für das Top-Managementorgan definiert. Das stellt im Vergleich zu den Vorjahren (2023: 67; 2022: 65) eine leichte Zunahme dar. Trotzdem machen immer noch 62 Unternehmen (46,6 %) keine Angaben, obwohl sie der Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen unterliegen.

Viele der in den Vorjahren gesetzten Zielgrößen wurden mittlerweile erreicht. Denn nur so lässt sich erklären, warum nur noch 31 Unternehmen (43,7 %) mit einem Zuwachs beim Frauenanteil planen. 2023 gab noch ein Unternehmen mehr an (2023: 32, 47,8 %), eine Steigerung vorzusehen. 2022 waren es 53 Unternehmen (81,5 %). Sechs Unternehmen (8,5 %) sehen einen Zuwachs von 20 bis zu 30 Prozentpunkten vor, wohingegen 18 (25,4 %) Unternehmen einen Zuwachs von mindestens 30 Prozentpunkten anstreben.

Die Anzahl der Unternehmen, die eine Zielgröße unterhalb des aktuellen Frauenanteils festgelegt haben, liegt bei fünf Unternehmen (7 %). Dies verstärkt die Vermutung, dass die bisherigen Ziele schon erreicht wurden. Denn 21 Unternehmen (29,6 %) sehen einen Stillstand vor, legen also die Zielgröße auf der Höhe des bereits erreichten Frauenanteils fest und dokumentieren damit einen geringen Veränderungswillen bei den Zielgrößen und fehlende ambitionierte Ziele für das Top-Management.

Fünf Unternehmen haben für das Top-Managementorgan die Zielgröße Null festgelegt, planen also weiterhin mit einer frauenfreien Geschäftsführung. Der Anteil von sieben Prozent liegt zwar beinahe zwei Drittel unter dem des Vorjahres, ist aber trotzdem noch zu hoch (2023: 14 Unternehmen, 20,9 %). Begründet wird die Zielgröße Null auch bei dieser Befragung mit der Größe der obersten Managementebene. Weniger aussagekräftig erscheint eine andere Begründung: So erklärt die **Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH**, die in der Geschäftsführung keine Position mit einer Frau besetzt hat, die Zielgröße Null mit der nicht absehbaren Fluktuation und der fehlenden zu besetzenden Position.

17 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Management der 133 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2024)



17 PWoB © FidAR 2024

Zudem hat ein Unternehmen eine Zielgröße unterhalb des Frauenanteils bei der Festlegung gesetzt, dessen aktueller Frauenanteil ebenfalls unter 30 Prozent liegt.

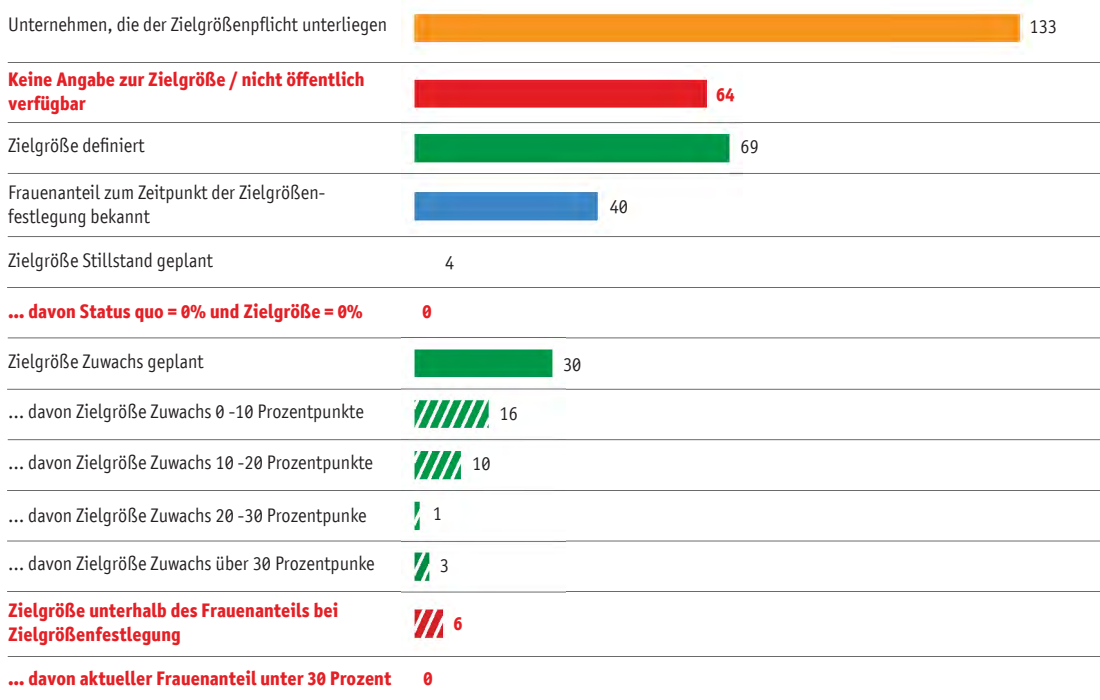
Im FÜPoG II wird explizit vorgeschrieben, dass die Zielgröße Null im Top-Managementorgan plausibel zu begründen ist und die Erwägungen, die der Entscheidung zugrunde liegen, offengelegt werden müssen (§ 76 Abs. 4 Satz 4 AktG). Die häufig angegebenen klassischen Begründungen – es gäbe zu wenige Bewerberinnen oder Frauen würden lieber berufliche Einbußen zum Wohl ihrer Familie akzeptieren – werden daher mittlerweile seltener genutzt. Vorbildliche Unternehmen demonstrieren, dass diese zweifelhaften Begründungen durch moderne Konzepte wie Führen in Teilzeit sowie eine mütter- bzw. väterbewusste Unternehmenskultur nicht mehr gelten.

Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene der 261 Bundes- und Landesbeteiligungen

Von den 133 zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben 69 für die 1. Managementebene (51,9 %) und 67 für die 2. Managementebene (50,4 %) Zielgrößen festgelegt. Dies sind im Vorjahresvergleich kaum nennenswerte Steigerungen.

Erschwert wird die Auswertung und Beurteilung der Antworten durch Datenlücken. Diese kommen dadurch zustande, dass die Unternehmen entweder in der Befragung nicht geantwortet haben und/oder sich ihre Zielgrößen und Frauenanteile auch nicht durch Nachrecherchen ermitteln lassen. So liegen für die 1. Managementebene nur von 40 Unternehmen die aktuellen Frauenanteile vor. Damit sind auch nur für diese Unternehmen Rückschlüsse darüber möglich, ob eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird. Hiervon planen 30 Unternehmen (75 %) mit einem Zuwachs, davon vier Unternehmen mit ambitionierten Zielgrößen von über 20 Prozentpunkten über dem aktuellen Frauenanteil.

18 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 133 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2024)

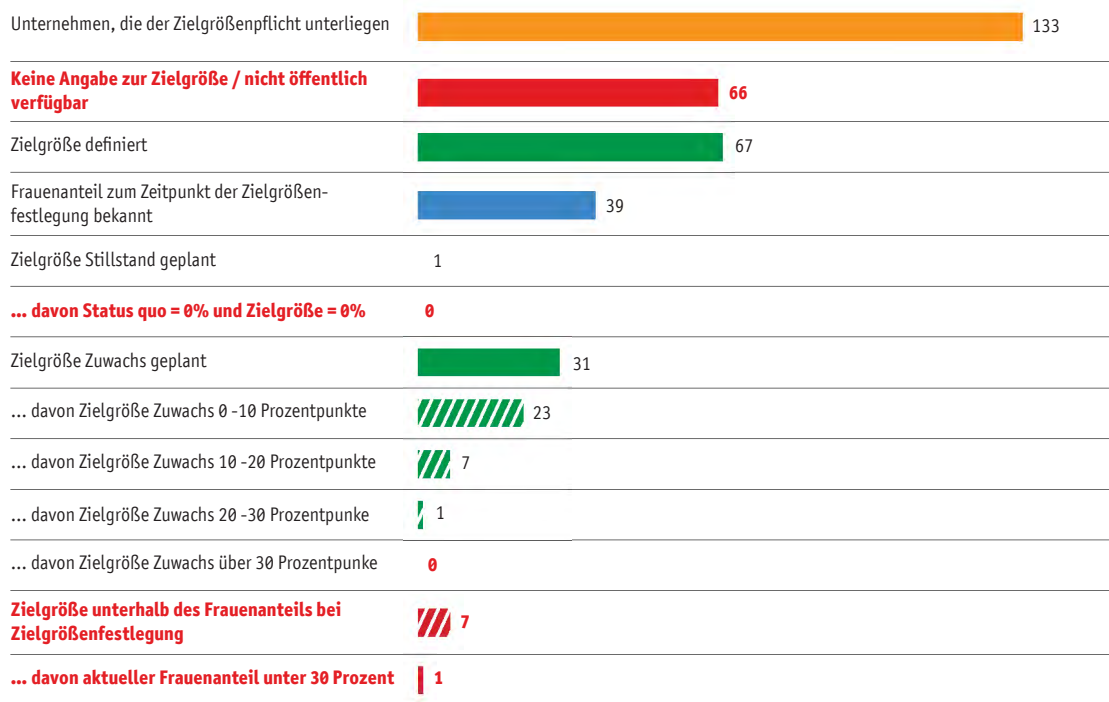


18 PWoB © FidAR 2024

Sechs (15 %) Unternehmen definieren die Zielgrößen für die 1. Managementebene unterhalb des Frauenanteils bei der Festlegung der Zielgröße. Diese Unternehmen haben alle einen aktuellen Frauenanteil gleich oder über 30 Prozent, womit die Unternehmen auch nicht unter das Verschlechterungsverbot fallen. Vier Unternehmen (10 %) haben ihre Zielgrößen auf der Höhe des erreichten Status quo festgelegt und planen nicht, den Frauenanteil zu ändern.

67 Unternehmen haben für die 2. Managementebene Zielgrößen angegeben. Doch nur von 39 Unternehmen ist auch der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt, sodass auch nur bei diesen 39 Unternehmen eine Einordnung erfolgen kann. Von diesen Unternehmen planen 31 (79,5 %) einen Zuwachs des Frauenanteils, davon beschränken sich mit 23 Unternehmen über 70 Prozent (74,2 %) auf eine minimale Steigerung von lediglich 0 bis zehn Prozentpunkten. Sieben Unternehmen sehen eine Zielgröße vor, die zehn bis 20 Prozentpunkte über dem aktuellen Frauenanteil liegt. Nur ein Unternehmen kalkuliert mit mindestens 20 Prozentpunkten Steigerung. Sieben (22,6 %) Unternehmen haben außerdem eine Zielgröße für die 2. Managementebene gewählt, die unter dem Frauenanteil bei Zielgrößenfestlegung liegt. Dies sind deutlich weniger als im letzten Jahr. Von diesen sieben Unternehmen hat ein Unternehmen, die **BWI GmbH**, mit 20,3 Prozent einen aktuellen Frauenanteil unter 30 Prozent. Falls das Unternehmen vorher 30 Prozent Frauen oder mehr auf der 2. Managementebene hatte, würde es damit unter das Verschlechterungsverbot fallen.

19 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 133 zielgrößenpflichtigen, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2024)



19 PWoB © FidAR 2024

Nicht nur in der Privatwirtschaft sind Frauen mit entsprechender Führungs- und Managementenerfahrung geeignete Kandidatinnen für höhere Positionen. Auch in den öffentlichen Unternehmen sind die Managementebenen unterhalb der Geschäftsführung relevant für die internen Besetzungen höherer Führungsebenen. Deswegen sollten die Unternehmen darauf fokussieren, den Frauenanteil auf der 1. und 2. Managementebene nachhaltig zu entwickeln, auszubauen und aus dem vorhandenen Talentpool bei der Neubesetzung der darüber liegenden Ebenen zu schöpfen. Hierfür sind aber ambitioniertere Zielgrößen – vor allem für die 2. Managementebene – sowie passende Rahmenbedingungen wie die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit entscheidend. Dies belegen auch die Ergebnisse der von FidAR durchgeführten Studie zur Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe. Eine zentrale Erkenntnis darin lautet, dass genau die Frauen aus den Managementebenen unterhalb des Top-Managementorgans – im Rahmen einer gleichberechtigten Führung – geeignete Kandidatinnen zur Rekrutierung für Führungspositionen sind.²⁵ Deshalb ist es wichtig, gerade auf diese Managementebene ein großes Augenmerk zu legen.











Auch wenn weiterhin viele Unternehmen auf Angaben zu Zielgrößen und zum Frauenanteil auf der 1. und 2. Führungsebene verzichten, ist der Anteil der Unternehmen, die bei diesen wichtigen Ebenen Zielgrößen festlegen und den Frauenanteil kommunizieren weiter gestiegen. Zudem wird die Zielgröße Null – auch im Top-Managementorgan – seltener festgelegt, was mit den durch das FüPoG II verschärften Sanktionen erklärt werden kann. Trotzdem sind die Unternehmen noch weit davon entfernt zu echten Role Models zu werden. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen sie auf Transparenz setzen und deutlich machen, welche strategische Bedeutung sie der ausgewogenen Besetzung der Führungsgremien beimessen. Dafür sind die Zielgrößen ein geeignetes Mittel.

²⁵ Ergebnisbericht des Forschungsprojekts „Bedarfsermittlung von Instrumenten zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe in öffentlichen Unternehmen“ (noch nicht veröffentlicht).

Zielgrößen für die Aufsichtsgremien der 103 Bundesbeteiligungen

Bei den 103 untersuchten Beteiligungen des Bundes geben 59 an, mitbestimmt oder börsennotiert zu sein, und sind somit verpflichtet, Zielgrößen zu definieren. Davon haben 45 Unternehmen Zielgrößen für das Aufsichtsgremium definiert (76,3 % / 2023: 57; 96,6 %). Im Vergleich zum Vorjahr haben deutlich weniger Unternehmen Angaben gemacht.

20 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 103 Bundesbeteiligungen (Stand 1/2024)

Bundesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	 59
Keine Angabe zur Zielgröße / nicht öffentlich verfügbar	 14
Zielgröße definiert	 45
Frauenanteil zum Zeitpunkt der Zielgrößenfestlegung bekannt	 31
Zielgröße Stillstand geplant	6
... davon Status quo = 0% und Zielgröße = 0%	0
Zielgröße Zuwachs geplant	 8
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte	 3
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte	 2
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte	 1
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	 2
Zielgröße unterhalb des Frauenanteils bei Zielgrößenfestlegung	 17
... davon aktueller Frauenanteil unter 30 Prozent	0

20 PWoB © FidAR 2024

Ihre Ambitionen auf Erhöhung des Frauenanteils haben die Bundesbeteiligungen im Vorjahresvergleich halbiert. Nur noch acht Bundesunternehmen streben einen Zuwachs im Aufsichtsgremium an (2023: 16). Das entspricht einem Anteil von 17,8 Prozent. Zudem planen fünf davon nur moderate Zuwächse, drei Unternehmen setzen sich mindestens 20 Prozentpunkte mehr als Ziel. Sechs Unternehmen (13,3 %) beabsichtigen einen Stillstand der Zielgröße. Kein Unternehmen kalkuliert mit der Zielgröße Null. Das ist positiv zu werten, da im Vorjahr noch drei Unternehmen Zielgröße Null für das Aufsichtsgremium festlegten.

Dagegen legen 17 Unternehmen, welche die gesetzliche Zielgröße von min. 30 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten erfüllt haben, eine Zielgröße unterhalb des erreichten Frauenanteils fest. Das Planungsziel dieser Unternehmen liegt jedoch weiterhin bei 30 Prozent. Dies planen mehrere Unternehmen aus der Verkehrsbranche, darunter einige DB-Tochterunternehmen wie die **DB Cargo Aktiengesellschaft**, die **DB Fahrwegdienste GmbH** (schon in 2017 gesetztes Ziel), die **DB Fernverkehr Aktiengesellschaft**, die **DB RegioNetz Verkehrs GmbH**, die **DB Services GmbH**, die **DB Zeitarbeit GmbH**, die **DB Station & Service Aktiengesellschaft** sowie die **Autokraft GmbH**, die **Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße mbH**, die **Omni-busverkehr Franken GmbH**, die **Regionalverkehr Oberbayern GmbH**, die **S-Bahn Hamburg GmbH**, die **Südbadenbus GmbH** und die **Autobahn GmbH** des Bundes. Aber auch die **Wismut GmbH**, die **BWI GmbH** sowie die **PD-Berater der öffentlichen Hand** zählen dazu.

Beispielsweise hatte die **DB Cargo AG** bei der Zielgrößenfestlegung einen Frauenanteil von 35 Prozent, dennoch aber eine Zielgröße von 30 Prozent Frauen für das Aufsichtsgremium festgelegt, die bis Ende 2024 erreicht werden soll. Derzeit hat das Unternehmen sogar einen aktuellen Frauenanteil von 40 Prozent, sodass die Zielgröße von 30 Prozent deutlich darunter liegt. Auch die **Wismut GmbH** erreicht derzeit einen Frauenanteil von 33,3 Prozent, den sie auch bei der Festlegung der Zielgröße 2022 bereits erreicht hatte. Als offizielle Zielgröße hat sie sich aber dazu entschieden, bei 30 Prozent zu bleiben. Diese Beispiele stehen exemplarisch für zahlreiche Unternehmen, die mit Zielgrößen unterhalb des aktuellen Frauenanteils planen, aber bereits mindestens 30 Prozent Frauen in ihren Überwachungsorganen vorweisen.

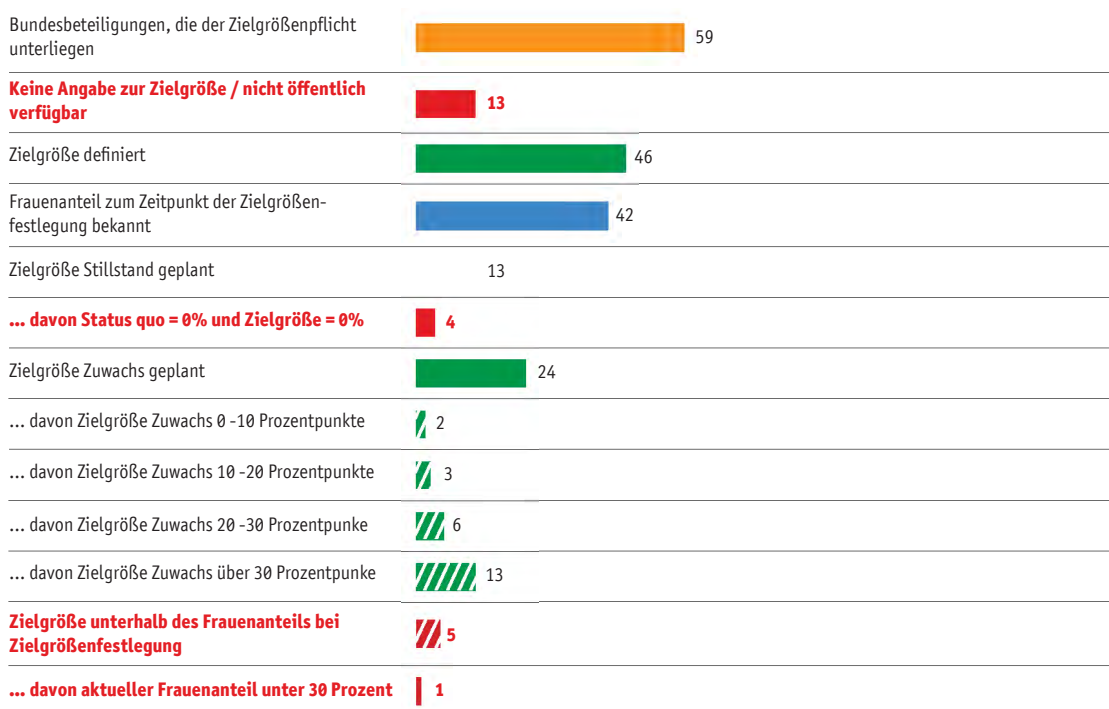
Die Zielgröße von 30 Prozent scheint für die Unternehmen eine Sicherheitsstrategie zu sein. Unternehmen, die die Geschlechterquote von 30 Prozent überschreiten, bleiben häufig mit ihren Zielgrößen bei diesem Wert stehen. Die Unternehmen signalisieren mit diesem Vorgehen auch die geringe Motivation, Zielgrößen als wirksames Instrument der Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat zu nutzen. Neben der zahlenmäßigen Erfüllung der Vorgaben sollten Veränderungen in der Beteiligungs- und Unternehmenskultur, in denen mehr gleichberechtigte Teilhabe im Aufsichtsgremium als Chance begriffen wird, das Ziel sein. Dabei bedeutet gleichberechtigt dann am Ende ja auch 50 Prozent. Das ist der eigentliche Anspruch der Führungspositionengesetze.

Die jeweiligen beteiligungsführenden Bundesministerien sollten dazu anhalten, von den Unternehmen eine ernsthafte Festlegung von Zielgrößen einzufordern. Als Erfolg können sie jedoch verbuchen, dass keines ihrer Unternehmen für das Aufsichtsgremium die Zielgröße Null festgelegt hat. Dies zeigt, dass keine der Bundesbeteiligungen ein Kontrollorgan ohne Frauen vorsieht.

Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie die 1. und 2. Managementebene der 103 Bundesbeteiligungen

Die vorbildliche Transparenz zu den Zielgrößen der Bundesbeteiligungen im Vorjahr kann 2024 so nicht mehr bestätigt werden. Letztes Jahr haben 54 der 59 Bundesunternehmen (91,5 %) mit Zielgrößenpflicht Angaben zum Top-Managementorgan gemacht. 2024 sind es mit 46 (78 %) der zielgrößenpflichtigen Bundesunternehmen deutlich weniger. Der Unterschied von 13,5 Prozentpunkten fällt gravierend aus und wirft die Frage auf, warum nun 13 Unternehmen keine Angaben mehr machen oder diese nicht öffentlich auffindbar sind.

21 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 103 Bundesbeteiligungen (Stand 1/2024)



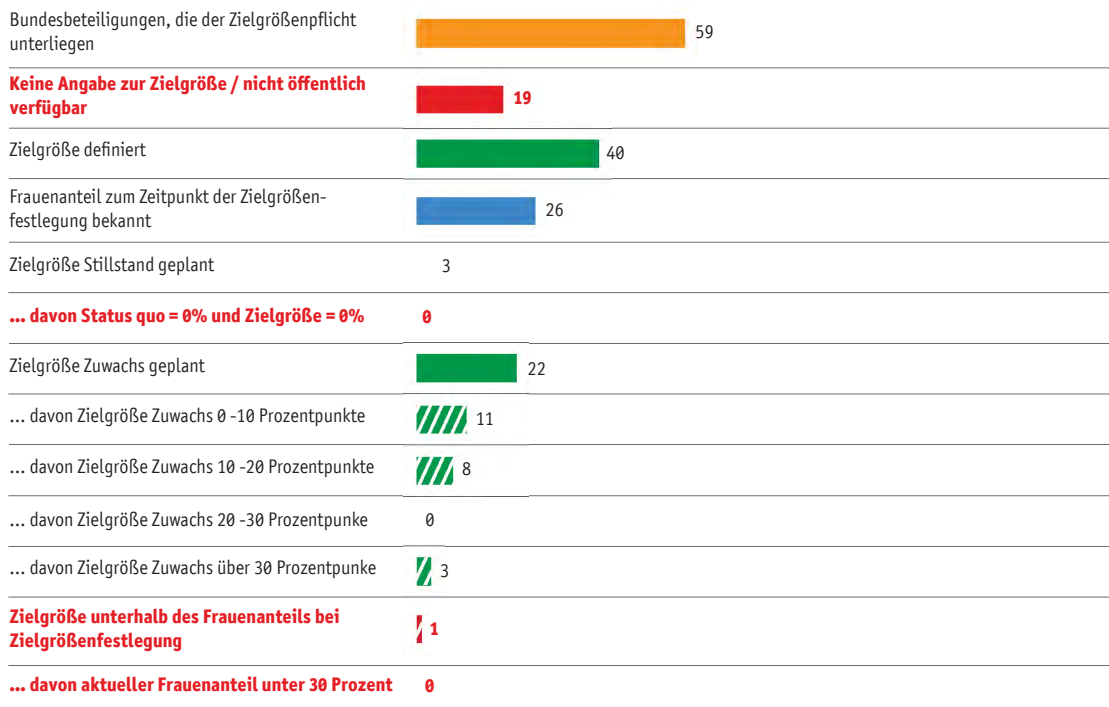
21 PwOB © FidAR 2024

Positiv ist, dass 24 Bundesbeteiligungen (52,2 %) weitere Zuwächse planen, davon neun Unternehmen mit einer Steigerung von bis zu 30 Prozentpunkten. Und die Mehrheit der Unternehmen bekundet Steigerungsabsichten, sie planen, den Frauenanteil um über 30 Prozentpunkte zu erhöhen.

Weniger positiv fallen fünf Unternehmen auf, die mit einer Zielgröße planen, die unterhalb des Frauenanteils bei Festlegung der Zielgröße liegt. Es handelt sich um die **BWI GmbH**, die **DB Regio-Netz Infrastruktur GmbH**, die **DB Regio-Netz Verkehrs GmbH**, die **DB Fernverkehr AG** und das **Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH**. Darunter sticht besonders das **Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH** hervor, das derzeit mit einem Frauenanteil von Null im doppelköpfigen Vorstand definitiv unter der 30 Prozentmarke liegt und mit Zielgröße Null plant. Bemerkenswert ist in diesem Fall auch, dass der Frauenanteil bei Zielgrößenfestlegung bei 50 Prozent lag. Die Zielgrößen wurden zuletzt 2020 festgelegt mit einer Befristung bis 2025. Insofern steht zu hoffen, dass das Unternehmen sich im kommenden Jahr ehrgeizigere Ziele setzt.

Außerdem haben vier Unternehmen die Zielgröße Null angegeben. Diese Unternehmen hatten bereits letztes Jahr die Zielgröße Null festgelegt, die also weiterhin von der **Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH**, der **eurotrade Flughafen München Handels-GmbH**, der **FM Sicherheit Flughafen München Sicherheit GmbH** sowie der **Toll Collect GmbH** festgelegt wurden. Alle vier Bundesbeteiligungen haben keine Frauen im Vorstand und keine Begründung für die Zielgröße Null zurückgemeldet.

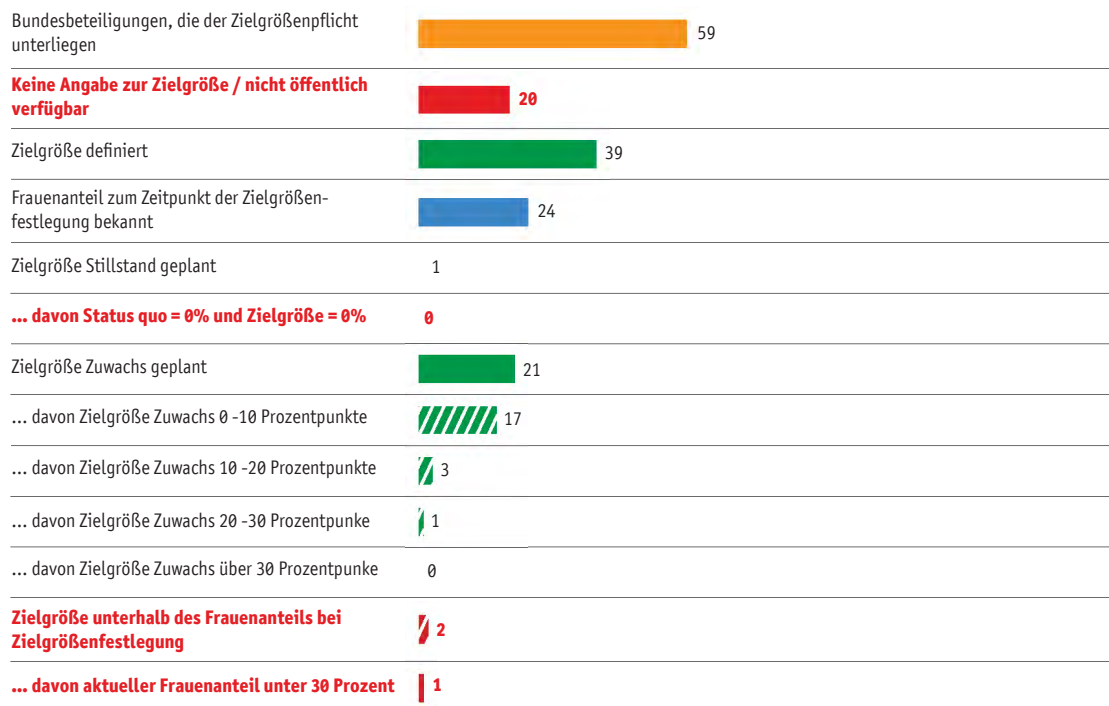
22 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. Managementebene der 103 Bundesbeteiligungen (Stand 1/2024)



22 PWoB © FidAR 2024

Etwas weniger Antworten liegen für die 1. und 2. Managementebene vor. Der Anteil der Bundesbeteiligungen, die Angaben hierzu machen, ist um drei Unternehmen für die erste Führungsebene unter dem Vorstand und um zwei Unternehmen für die zweite Ebene gestiegen. Dies könnte eine stärkere Sensibilisierung für die Bedeutung der 1. und 2. Managementebene bei der strategischen Personalentwicklung signalisieren. Für eine belastbare Aussage liegen zu wenige verwertbare Daten vor, da für die 1. Managementebene nur von 26 der 40 Unternehmen mit Zielgrößenangabe der aktuelle Frauenanteil bekannt ist. Hiervon planen 22 Unternehmen mit höheren Zielgrößen für die 1. Managementebene. Acht Unternehmen veranschlagen 10 bis 20 Prozentpunkte Zuwachs und drei Unternehmen planen mit mehr als 30 Prozentpunkten Steigerung. Nur bei einem Unternehmen liegt die Zielgrößenplanung für die 1. Managementebene unter dem Frauenanteil bei Zielgrößenfestlegung, aber oberhalb der 30 Prozentmarke.

23 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 2. Managementebene der 103 Bundesbeteiligungen (Stand 1/2024)



23 PWoB © FidAR 2024

Für die 2. Managementebene liegen weniger Rückmeldungen vor. 39 Unternehmen haben Zielgrößen formuliert (66,1 %), 2023 waren es 46 (78 %). Hier kommt die fehlende Transparenz besonders deutlich zum Tragen. Denn nur für 24 der 39 Unternehmen mit Zielgröße ist der Frauenanteil bei der Zielgrößenfestlegung bekannt. Zwar sehen 21 Unternehmen eine Steigerung des Frauenanteils vor, doch 17 davon minimieren den Erfüllungsaufwand mit einer Zielgröße im Bereich von null bis zehn Prozentpunkten. Drei Unternehmen trauen sich mit bis zu 20 Prozentpunkten etwas mehr Steigerung zu. Nur ein Unternehmen setzt sich 20-30 Prozentpunkte Zuwachs als Ziel. Außerdem planen zwei Unternehmen mit einer Zielgröße, die unterhalb des Frauenanteils bei Zielgrößenfestlegung liegt: Die **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH** und die **BWI GmbH**. Die erstgenannte hatte bei Festlegung einen Frauenanteil von 51,7 Prozent bei der 2. Managementebene und strebt mit der Zielgröße 48 Prozent an. Die **BWI GmbH** hingegen hat mit einer Zielgröße von 17,5 Prozent geplant, bei einem Frauenanteil von 20,3 Prozent in der zweiten Führungsebene bei Zielgrößenfestlegung, und fällt damit unter das Verschlechterungsverbot.

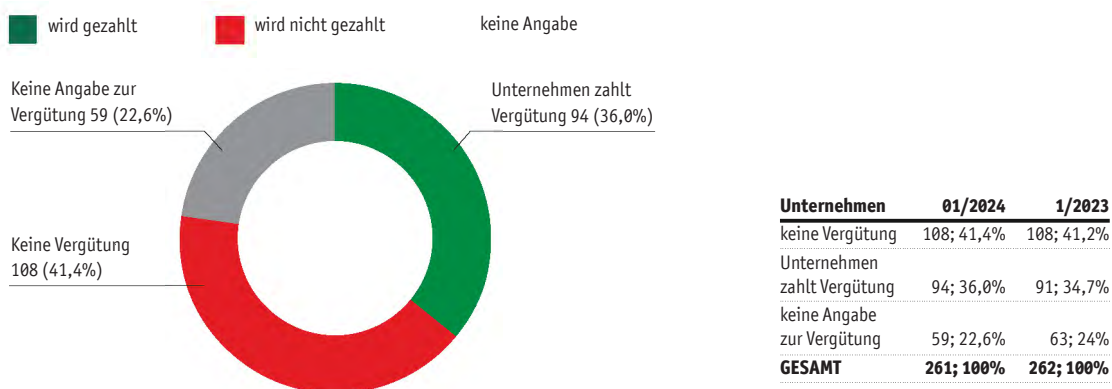
Wie bereits dargelegt, sind die beiden Führungsebenen unter der Top-Managementebene wichtige Rekrutierungsquellen für weibliche Führungskräfte, die für höhere Führungspositionen geeignet sind. Daher müssen die Bundesunternehmen hier ihre Anstrengungen intensivieren, beispielsweise indem sie ernsthafte und ehrgeizige Zielgrößen für diese relevanten Ebenen festlegen, diese auch umsetzen und die Daten und Zielgrößen offenlegen, um mehr Transparenz nach innen und außen zu schaffen.

9. Vergütung der Aufsichtsgremienmitglieder der 261 öffentlichen Unternehmen

Gute Aufsichtsratsarbeit zeichnet sich durch qualifizierte Mitglieder aus, die durch ihre Expertise und Erfahrung in der Lage sind, die Arbeit der Geschäftsführungen öffentlicher Unternehmen zu kontrollieren. Indem man externe Expertinnen und Experten hinzuzieht, die die Aufsichtsratsarbeit der Mitglieder vorrangig mit Verwaltungs- oder Politikhintergrund verstärken, kann damit erforderliche Professionalität eingekauft werden.²⁶ Um die notwendige Mischung aus Fachwissen, Erfahrung und Unabhängigkeit der Mitglieder der Kontrollgremien zu garantieren, sind Vergütungen für professionelle Aufsichtsratsarbeit eine wesentliche Voraussetzung. Diese entschädigt nicht nur für den über ehrenamtlichem Engagement liegenden Mehraufwand, sondern kann auch Anreize setzen, mehr qualifizierte Mitglieder für die Aufsichtsgremien zu gewinnen.

Auf die Frage nach der Vergütung haben von den 261 in dieser Studie vertretenen Unternehmen 202 (77,4 %) geantwortet. Wie im Vorjahr verzichteten 108 Unternehmen (41,4 %) auf eine Vergütung für die Mitglieder im Aufsichtsgremium. 94 Unternehmen (36 %) vergüteten die Arbeit ihrer Aufsichtsratsmitglieder. 59 Unternehmen (22,6 %) haben keine Angaben zur Vergütung gemacht.

24 Vergütung in Aufsichtsgremien der 261 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2024)

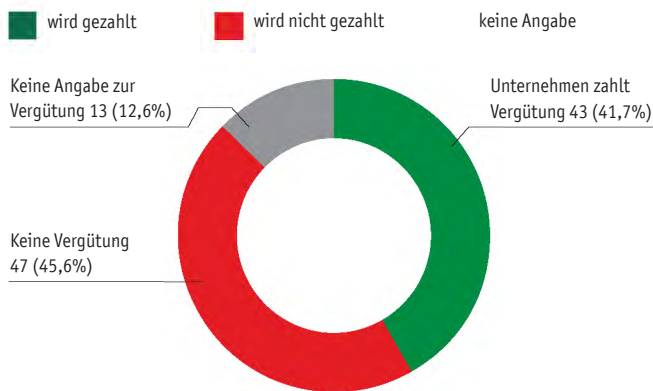


24 PWoB © FidAR 2024

²⁶ Entscheidend für eine effektive Aufsichtsratsarbeit ist eine Mischung verschiedener Kompetenzen, die sich gegenseitig ergänzen können. Hierbei ist es zum einen wichtig, dass alle Mitglieder im Aufsichtsrat über grundlegende Kenntnisse bzgl. der Aufsichtsratsarbeit verfügen, zum anderen, dass jedes Mitglied vertiefte Expertise in einem Gebiet aufweist. Dies führt zu einem sog. „T-Shaped-Knowledge“, das dabei helfen kann, ein für die Aufsichtsratsarbeit optimales Maß an kognitiver Nähe und Distanz zu erreichen.

Die Bundesbeteiligungen sind auch bei finanziellen Fragen transparenter als die Gesamtheit der Landesbeteiligungen dieser Studie. Denn nur 13 Unternehmen (12,6 %) der Bundesbeteiligungen haben nicht auf die Frage der Vergütung geantwortet. Trotzdem ist die Rücklaufquote etwas geringer als 2023, da nur noch 90 Unternehmen Angaben machen (2023: 91). 47 Bundesunternehmen (45,6 %) zahlen ihren Aufsichtsratsmitgliedern keine Vergütung, wohingegen bei 43 Unternehmen des Bundes (41,7 %) die Mitglieder der Aufsichtsgremien für ihre Tätigkeit eine Vergütung erhalten, die in der Höhe nicht vergleichbar ist mit Vergütungen in der Privatwirtschaft.

25 Vergütung in Aufsichtsgremien der 103 Beteiligungen des Bundes (Stand 1/2024)



Unternehmen	01/2024	1/2023
keine Vergütung	47; 45,6%	49; 41,0%
Unternehmen zahlt Vergütung	43; 41,7%	42; 45,7%
keine Angabe zur Vergütung	13; 12,6%	13; 13,3%
GESAMT	103; 100%	104; 100%

Fazit & Empfehlungen

Weiterer Anstieg bei Frauenanteil in Führungsgremien

Der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der größten öffentlichen Unternehmen auf Bundes- und Länderebene in Deutschland steigt weiter, wenn auch deutlich langsamer als in den Jahren zuvor. Dabei gestaltet sich die Entwicklung in den Top-Managementorganen dynamischer als in den Aufsichtsgremien. In letzteren nähert sich der Frauenanteil bereits der 40-Prozent-Marke, die Top-Managementebene liegt dagegen weiter unterhalb der 30-Prozent-Schwelle. In beiden Bereichen erzielen die Bundesbeteiligungen höhere Frauenanteile als die Landesbeteiligungen. Das illustriert, dass das FÜPoG II durch die strengeren Vorgaben bei den Bundesunternehmen für Aufsichtsräte und Vorstände offensichtlich am meisten Wirkung erzeugt.

Keine Steigerung auf der 2. Managementebene

Das Wachstum der Frauenanteile beschränkt sich bei Bundes- und Landesunternehmen auf die Kontrollgremien und das Top-Managementorgan sowie die 1. Managementebene darunter. In der für die weitere Rekrutierung von Führungskräften besonders wichtigen 2. Managementebene sinkt dagegen der Frauenanteil. Sollen langfristig höhere Frauenanteile in Aufsichtsgremien und Top-Management auch intern in den Unternehmen entwickelt werden, muss gerade hier eine Trendwende erreicht werden.

Arbeitnehmerseite mit höherem Nachholbedarf bei Frauenanteilen in den Aufsichtsgremien

Auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien ist in den Bundesunternehmen der Frauenanteil deutlich höher als auf der Arbeitnehmerseite. Und auch bei den Landesunternehmen stagniert der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien. Dabei wäre gerade bei ausgeglichenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Geschlechtern davon auszugehen, dass sich auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Personal- und Betriebsräte dafür einsetzen, dass Frauen und Männer gleichermaßen in den Aufsichtsgremien mitbestimmen. Hier müssen die Anstrengungen intensiviert werden, damit mehr Parität in den Aufsichtsgremien insgesamt herrscht.

Weniger Ehrgeiz bei der Festlegung und Kommunikation von Zielgrößen

Die Rückmeldungen der untersuchten öffentlichen Unternehmen zu den von ihnen gesetzten Zielgrößen sind deutlich zurückgegangen. Zielgröße Null wurde zwar seltener festgelegt, jedoch sind die Begründungen dafür entweder nicht auffindbar, nicht plausibel oder wenig überzeugend. Die Unternehmen scheinen einer begründeten Reflexion ihrer Anstrengungen zur Geschlechterparität im Management wenig Bedeutung beizumessen. Dies äußert sich auch bei den von ihnen gewählten Zielgrößen. Immer mehr Unternehmen sind zufrieden mit dem Status quo – und planen mit einem Stillstand. Andere legen Zielgrößen fest, die unter dem Frauenanteil bei der Zielgrößenfestlegung liegen. Ein Grund für diesen geringen Ehrgeiz könnte sein, dass die Unternehmen niedrig planen und dann ihre so gesetzten Zielgrößen übererfüllen, anstatt ein Nichterreichen zu begründen. Hinzu kommt, dass einige zielgrößenpflichtige Unternehmen von Bund und Ländern die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen schlichtweg ignorieren. Denn immer noch geben etwa ein Drittel der zielgrößenpflichtigen Unternehmen in dieser Studie keine Zielgröße an und es lässt sich auch keine in öffentlich zugänglichen Dokumenten finden, darunter das **Universitätsklinikum Tübingen**, die **Engagement Global gGmbH** und die **Rundfunk-Orchester und -chöre gGmbH**. Eine Verhaltensänderung und das Ende des Transparenzdefizits würden durch die Umsetzung der im FÜPoG II aufgeführten Sanktionen erreicht. Diese müssten auch bei Missachtung des Verschlechterungsverbots umgesetzt werden, um der gezielten Reduktion vom erreichten Frauenanteil vorzubeugen.

Mindestbeteiligungsgebot wirkt – Geltungsbereich ist aber beschränkt

Die Regelungen des FÜPoG II für die Top-Managementebene wirken für die unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes. Bei 43 der hier untersuchten 103 Mehrheitsbeteiligungen greift das Mindestbeteiligungsgebot. Wo es gilt, führt es im Top-Managementorgan zu höheren Frauenanteilen. Daher führen die unmittelbaren Bundesbeteiligungen das Ranking nach dem Frauenanteil im Top-Management an, die mittelbaren und gemischt-öffentlichen Bundesbeteiligungen (für die das Mindestbeteiligungsgebot nicht gilt) liegen deutlich zurück. Insgesamt haben die Unternehmen des Bundes höhere Frauenanteile in den Top-Managementorganen als die Landesbeteiligungen.

Mehr Transparenz bei Zielgrößen erforderlich

Die Unternehmen müssen ihre Transparenz bezüglich der Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen deutlich erhöhen. Diese Informationen sind entscheidend, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des Führungspositionen-Gesetzes nachzuvollziehen und Fortschritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit bewerten zu können. Der Bund als Gesellschafter sollte stärkere Kontrollen und Sanktionen einführen, um die Einhaltung der Berichtspflichten zu gewährleisten. Darüber hinaus könnten Anreize geschaffen werden, die Unternehmen motivieren, ihre Zielgrößen klar zu definieren und öffentlich zugänglich zu machen. Nur durch erhöhte Transparenz kann eine echte Veränderung hin zu paritätischer Teilhabe erreicht werden.

Landesgleichstellungsgesetze optimieren

Da die Bundesgesetze nur bedingt für die öffentlichen Unternehmen auf Landesebene gelten, gewinnen die Landesgleichstellungsgesetze zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen große Bedeutung. Daher wäre es wichtig, dass die Länder ihre Landesgleichstellungsgesetze überprüfen und nachschärfen. Einige Länder haben klar definierte Vorgaben, wie Berlin und Sachsen-Anhalt, andere Länder sind in ambitionierten Novellierungsprozessen wie Nordrhein-Westfalen, wiederum andere haben nur sehr allgemeine Vorgaben in ihren LGGs und liegen im Ranking der Bundesländer auch eher im hinteren Drittel. Da aber die gesetzliche Lage für Länderbeteiligungen in puncto Chancengerechtigkeit in Aufsichts- und Führungspositionen im Vergleich zu den Bundesunternehmen noch dürrig ist, sind die Landesgleichstellungsgesetze hier wichtige Hebel.

Public Corporate Governance Kodizes müssen gelebt werden, um zu wirken

Die Untersuchung zeigt, dass Unternehmen, die einen Public Corporate Governance Kodex umsetzen, höhere Frauenanteile in ihren Aufsichtsgremien und Geschäftsführungen aufweisen als diejenigen, die keinem Kodex folgen. Besonders hohe Frauenanteile werden in Unternehmen beobachtet, die eine Entsprechenserklärung zu einem Kodex abgeben. Unternehmen ohne Kodex haben hingegen deutlich geringere Frauenanteile in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Einhaltung eines Kodex positiv mit der geschlechtergerechten Teilhabe in Führungspositionen korreliert.

Insbesondere im Hinblick auf den PCGK des Bundes kann von einer besonders positiven Wirkung ausgegangen werden, denn die Beteiligungen des Bundes stehen im Hinblick auf die geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen durchweg besser da als die Länder. Jedoch auch außerhalb des PCGK gelten für viele Bundesbeteiligungen rechtlich bindende Vorgaben, etwa aus dem Mindestbeteiligungsgebot. Hier können die Länder vom Bund lernen und mit ähnlichen Bestimmungen die Entwicklung hin zur Parität dynamisieren.

Die unterschiedliche Ausgestaltung der Kodizes erklärt auch die großen Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Spitzenreiter Berlin und Brandenburg haben ihre Kodizes mit expliziter Diversity-Aussage schon fast zehn Jahre und diese zeigen entsprechend positive Wirkung. Auch andere Bundesländer konnten mit der Einführung eines Kodex ihre Frauenanteile in den öffentlichen Unternehmen nachhaltig steigern. Für hohe Frauenanteile ist ein landeseigener Kodex aber nicht

zwingend nötig. Das zeigt Mecklenburg-Vorpommern, die ohne eigenen PCGK die dritthöchsten Frauenanteile erzielen und von Platz 6 im Vorjahr aufgestiegen sind. Das deutet darauf hin, dass Kodizes mit konkreten Formulierungen am besten wirken, aber mit genügend Transparenz, Ausdauer und Nachdruck ähnliche Ergebnisse auch ohne landeseigene Kodizes erzielt werden können.

FidAR wird die Entwicklung der gleichberechtigten Teilhabe in den öffentlichen Unternehmen weiterhin kritisch begleiten und sich auch im 11. Jahr nach Erscheinen des ersten Public WoB-Index für mehr Transparenz einsetzen.

Methodik

Seit 2019 konzentriert sich die Studie zum Public Women-on-Board-Index auf die größten Beteiligungen des Bundes und der Länder – die Beteiligungen der Stadtstaaten werden denen der Bundesländer zugeordnet. Dabei wird ein Augenmerk daraufgelegt, eine größtmögliche Vergleichbarkeit mit zurückliegenden Studien zu ermöglichen. Seit 2018 enthält die Stichprobe keine kommunalen Unternehmen mehr. Die Stadtstaaten waren seinerzeit bei den Kommunen eingeordnet, seit 2018 zählen sie zu den Bundesländern. Entsprechend wurden die Zahlen von 2015 seitdem an die neue Methodik des Public Wob-Index angepasst; die Zahlen aus den Studien von 2015 und davor entsprechen folglich nicht den hier dargestellten Zahlen aus 2015, die auf die neue Stichprobe zugeschnitten und um die Kommunen bereinigt wurden.

Eine Konsolidierung der Unternehmensauswahl auf Bundes- und Länderebene wird dabei angestrebt, um die Entwicklung des Frauenanteils der größten öffentlichen Beteiligungen in Deutschland möglichst verzerrungsfrei darzustellen. Veränderungen an der Unternehmensauswahl ergeben sich dann, wenn sich Unternehmen in Liquidation befinden oder die weiter unten definierten Kriterien nicht mehr erfüllen.

Demnach ist auf Landesebene die **GBS Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH** als Beteiligung des Landes Schleswig-Holstein aus der Studie ausgeschieden, da diese zum 15.05.2023 ihr Aufsichtsgremium aufgelöst hat. Ersetzt wurde diese durch die **Eichdirektion Nord AÖR**. Auch die **hsh portfoliomanagement AÖR**, die in der Studie bisher als Beteiligung des Landes Schleswig-Holstein vertreten war, beendete ihre Geschäftstätigkeit zum 30. Juni 2023. An ihrer Stelle ist die **AKN Eisenbahn GmbH** als Beteiligung des Landes Schleswig-Holstein nachgerückt. Die **Immobilien Bremen AÖR** wurde von einer Anstalt des öffentlichen Rechts in einen Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen umgewandelt und in unserer Studie durch die **Theater Bremen GmbH** ersetzt. Die **TRANSIT Film Gesellschaft mbH** hat zum 31.12.2023 ihren Geschäftsbetrieb eingestellt und fällt somit als Beteiligung des Bundes weg. Schließlich wurden im Zuge der Restrukturierung bei der **Deutschen Bahn AG** die **DB Netz AG** in die **DB InfraGO AG** umfirmiert.

Die Zahl der untersuchten Unternehmen hat sich so im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um ein Unternehmen reduziert und beträgt in diesem Jahr 261.

Datenbasis

- Definition der zu untersuchenden Unternehmen anhand transparenter und nachvollziehbarer methodischer Kriterien.
- Einbezug von Unternehmen der oberen föderalen Ebenen: Bund und Länder (inkl. Stadtstaaten).
- Identifizierung der Unternehmen anhand der Beteiligungsberichte des Bundes und der Länder und Absicherung durch das jeweils zuständige Beteiligungsmanagement; Erhebung der unmittelbaren Gesellschaftsanteile sowie Berechnung der mittelbaren Beherrschungsquoten.
- Parallele Überprüfung der Angaben auf den Homepages der Unternehmen sowie in den Jahresabschlüssen aus dem Bundesanzeiger.

Unternehmensauswahl im Überblick

- **Bund (103 Unternehmen):** Alle Unternehmen mit unmittelbarer Beteiligung des Bundes über 25 Prozent der Gesellschaftsanteile sowie alle vom Bund mittelbar beherrschten Unternehmen (über 50 Prozent) mit eigenem Aufsichtsgremium und Internetauftritt.
- **Bundesländer (158 Unternehmen):** Jeweils die gemessen an der Bilanzsumme zehn größten Unternehmen, an denen das Bundesland bzw. der Stadtstaat unmittelbar oder mittelbar (1. Stufe) mit mindestens 50 Prozent beteiligt ist, und die über einen eigenen Geschäftsbetrieb, ein Aufsichtsgremium und einen eigenen Internetauftritt verfügen (im Bundesland Brandenburg entsprechen nur acht Unternehmen den Kriterien).

Unternehmen auf Bundesebene (103)

■ Basis: 506 unmittelbare und bedeutende mittelbare Beteiligungen laut Beteiligungsbericht 2022.²⁷ Von diesen wurden in die Studie aufgenommen:

- **52 unmittelbare Beteiligungen:** Von den insgesamt **117 unmittelbaren Beteiligungen des Bundes** an privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen wurden die 52 aufgenommen, die über eine Geschäftstätigkeit, einen Bundesanteil in Höhe von mehr als 25 Prozent der Gesellschaftsanteile und ein Aufsichtsgremium verfügen und weitere Kriterien erfüllen. Mitgliedschaften in Genossenschaften wurden nicht berücksichtigt.
 - **40 mittelbare Beteiligungen:** Von den insgesamt **389 mittelbaren Beteiligungen des Bundes** wurden die 40 aufgenommen, die über eine Beteiligung von mindestens 50 Prozent und ein Aufsichtsgremium verfügen sowie weitere Kriterien erfüllen. Es wurden nur Beteiligungen berücksichtigt, die im Beteiligungsbericht des Bundes als wesentlich eingestuft werden (d. h. im Beteiligungsbericht, Abschnitte B-P, gesondert genannt).
 - **11 gemischt-öffentliche Beteiligungen:** Von diesen werden acht den unmittelbaren und drei den mittelbaren Beteiligungen des Bundes im Beteiligungsbericht zugeordnet (d. h. im Beteiligungsbericht, Abschnitte B-P, gesondert genannt). Diese Kategorie der gemischt-öffentlichen Beteiligungen ist so nicht im Beteiligungsbericht des Bundes aufgeführt.
- Es wurden alle inländischen Rechtsformen in den drei oben definierten Gruppen einbezogen.
 - Sondervermögen wurden für die Frage der Beherrschung nicht als getrennt vom restlichen Haushalt betrachtet, d. h. die Anteile wurden mit den regulären Anteilen des Bundes zusammengerechnet (z. B. ERP Sondervermögen bei der **KfW**).
 - Finanzmarktstabilisierungsfonds und Restrukturierungsfonds für Kreditinstitute wurden nicht berücksichtigt, weil sie eher den Charakter eines Sondervermögens des Bundes und nicht eines Unternehmens besitzen; aber ihre Tochterunternehmen wurden in die Studie mit einbezogen.
 - Einbezogen wurden nur Unternehmen mit eigenem Aufsichtsgremium (sofern recherchierbar) und eigener Homepage. Als Aufsichtsgremium werden auch Verwaltungsräte, Kuratorien oder Beiräte gewertet, wenn diese nach den Angaben die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums erfüllen.

²⁷ Zum Zeitpunkt der Unternehmensauswahl lag der aktuelle Beteiligungsbericht des Bundes (Beteiligungsbericht des Bundes 2022) noch nicht vor. Auf Grundlage einer vorab vom Bundesfinanzministerium zur Verfügung gestellten Liste der im neuen Beteiligungsbericht vertretenen unmittelbaren Bundesbeteiligungen wurde - wie weiter oben beschrieben - die Unternehmensauswahl entsprechend angepasst.

Unternehmen der Bundesländer und Stadtstaaten

- Bundesländer: Jeweils die zehn größten **unmittelbaren** Unternehmen bzw. **mittelbaren** Unternehmen der 1. Ebene, an welchen das jeweilige Bundesland mindestens 50 Prozent der Gesellschaftsanteile direkt bzw. indirekt hält, und die über einen eigenen Geschäftsbetrieb (mehr als zwei hauptamtliche Mitarbeitende), ein Aufsichtsgremium sowie eine eigene Unternehmens-Homepage verfügen.
- War ein Unternehmen bereits im Public WoB-Index 2023 berücksichtigt, hatte es Vorrang bei der Unternehmensauswahl, um einen Jahresvergleich zu ermöglichen.
- Die Unternehmensgröße wurde anhand der Bilanzsumme gemessen.
- Beschränkung auf die Rechtsformen AG, GmbH, gGmbH, Anstalt des öffentlichen Rechts sowie Körperschaft des öffentlichen Rechts, aufgrund der Relevanz der Unternehmen nach Größe, der Vergleichbarkeit der Organstrukturen und des Studienrahmens.
- Nicht aufgenommen wurden nach Ausschlusskriterien: Stiftungen, GmbH & Co. KG, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie Unternehmen, welche sich in Gründung oder in Liquidation befinden.
- Zur Vergleichbarkeit der Strukturen wurden Unternehmen der 2. mittelbaren Ebene ebenfalls bei der Auswahl berücksichtigt, wenn diese direkt unter einer speziell für die Steuerung und Verwaltung von öffentlichen Beteiligungen zuständigen Beteiligungsmanagementgesellschaft angesiedelt sind, welche sich zu mindestens 90 Prozent im Besitz der Gebietskörperschaft befindet.
- In einigen Bundesländern sind alle großen Beteiligungen direkt unter dem Beteiligungsmanagement angesiedelt, in anderen direkt an die Gebietskörperschaft angeschlossen. Durch die oben beschriebene Vorgehensweise ist nach klaren und transparenten Kriterien sichergestellt, dass jeweils die größten Unternehmen mit Aufsichtsgremium in die Auswahl aufgenommen wurden.
- Öffentliche Banken wurden in der Untersuchung berücksichtigt, wenn die aufgeführten Kriterien erfüllt sind.
- Im Fall von Bremen werden zur besseren Vergleichbarkeit für die Frage der Beherrschung die Anteile von Land und Stadtgemeinde zusammengelegt.
- Mit Ausnahme von Brandenburg konnte für alle Gebietskörperschaften die erforderliche Anzahl von Unternehmen ermittelt werden.

Qualitative Fallstudien

Zusätzlich zur quantitativen Erhebung der statistisch relevanten Kennzahlen wurden dieses Jahr zum dritten Mal qualitative Fallstudien durchgeführt. Dies erfolgte in Form von offenen Leitfadenterviews mit je einer bis maximal zwei Vertreterinnen des Unternehmens (beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte, Leiterin der Personalabteilung und/oder Aufsichtsrätin). Ziel war es, ein besseres Verständnis für das Thema gleichberechtigte Teilhabe und Diversität aus der Perspektive der öffentlichen Unternehmen zu entwickeln und Hintergründe zu den quantitativen Daten zu verstehen. Diese Interviews wurden geführt mit der Leitung der Abteilungen Recht, Personal, Transport und Versicherung der **Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH** sowie der Abteilungsleiterin des Zentralbereichs der **Agentur für Innovation in der Cybersicherheit GmbH**.

Vorgehensweise Datenerhebung

- Auswahl der Unternehmen, welche in dieser Studie befragt wurden, basierend auf der Datengrundlage des Vorjahres und Überprüfung der Bilanzsumme.
- Anschreiben des jeweiligen Beteiligungsmanagements zur Prüfung und gegebenenfalls Korrektur der Unternehmensauswahl sowie zur Ermittlung der Zusammensetzung der Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane.
- Zusätzliche Recherche anhand aktueller Beteiligungsberichte des Bundes und der Länder.
- Anschreiben der Unternehmen, die Daten auf Aktualität zu prüfen und zu ergänzen. Stichtag für die Zusammensetzung der Organe war **1. Januar 2024**.
- Insgesamt haben sich 103 Unternehmen (39,5 %) an der Prüfung ihrer Daten beteiligt. Die Rücklaufquote ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (2023: 34 %). Einreichungsfrist für die Rückmeldung war der **26. April 2024**. Darüber hinaus konnten letzte Rückmeldungen bis zum **24. Mai 2024** berücksichtigt werden.
- Recherche über die Zusammensetzung der Unternehmensorgane parallel zur Abfrage anhand aktueller, öffentlich verfügbarer Daten (Internetseiten der Unternehmen, Jahresabschlüsse, Beteiligungsberichte).

Für die Auswertung wurden die jeweils neuesten verfügbaren Datenquellen genutzt. Neben der Meldung der Unternehmen selbst sind dies insbesondere die Angaben des Beteiligungsmanagements (Meldung Anteilseigner) sowie die Internetseiten der Unternehmen, die weitgehend den aktuellen Stand widerspiegeln. Für das Top-Managementorgan konnte auf Grundlage dieser Datenquellen für alle Unternehmen die aktuelle Zusammensetzung ermittelt werden.

Von allen Unternehmen in dieser Studie gab es entweder eine Rückmeldung oder die relevanten Informationen wurden über öffentlich zugängliche Quellen recherchiert. Bei der Nachrecherche kann es vorkommen, dass Datenquellen, die sich widersprechen, konsolidiert werden müssen. Die dabei zu treffenden Entscheidungen zwischen den Quellen können zu Diskrepanzen führen. Wenn eine Recherche der aktuellen Einzelangaben nicht möglich war, wurden die Daten aus dem Vorjahr übertragen.

Die sich bei der Berechnung der Steigerungswerte zum Vorjahr ergebenden Rundungsdifferenzen wurden in den Rankings nicht bereinigt. In Überblicksgrafiken wurden dagegen bei Steigerungswerten die Nachkommastellen angepasst.

Die Datenerhebung und Datenauswertung erfolgte durch die von FidAR beauftragte Kooperationspartnerin, Prof. Dr. Michèle Morner und das Team vom Wissenschaftlichen Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg].

Die Daten wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erhoben und dokumentiert. FidAR e. V. schließt jedoch jede Haftung für unrichtige oder unvollständige Daten aus.

Weitere Details zur Methodik finden Sie im Internet unter www.public-wob-index.de.

Glossar

- » **Berichtspflicht:** Die Berichtspflicht verpflichtet Unternehmen zur Berichterstattung über deren Maßnahmen und Aktivitäten in den vorgeschriebenen Bereichen (zu Geschlechterquote, Zielgrößen und/oder Mindestbeteiligungsgebot). Die Berichte müssen öffentlich gemacht werden.
- » **Bundesgremienbesetzungsgesetz:** Seit der Einführung des FÜPoG II vom 11.08.2021 gilt das verschärfte Bundesgremienbesetzungsgesetz. Bei den Mitgliedern in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien, die vom Bund bestimmt werden, sehen die Regelungen bereits ab zwei Mitgliedern des Bundes Parität vor. Somit sind die Bundesministerien verpflichtet, bei den von ihnen zu bestimmenden Mitgliedern in den Aufsichtsräten der Bundesunternehmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu sorgen.
- » **Corporate Governance:** Corporate Governance wird im Deutschen übersetzt mit den Grundsätzen guter Unternehmensführung und bezeichnet alle Regeln, Verfahren oder Gesetze, nach denen ein Unternehmen geführt wird. Dabei spielen sowohl interne Faktoren, wie bspw. Mitarbeitende, als auch externe Faktoren, wie Investoren und die Kundschaft, eine wichtige Rolle.
- » **Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK):** Der DCGK ist ein Regelwerk, das Empfehlungen und Anregungen für börsennotierte Unternehmen zur guten Unternehmensführung enthält. Er macht die in Deutschland geltenden Regeln für Unternehmensleitung und -überwachung sowohl für nationale als auch für internationale Investoren verständlich und transparent. Damit soll das Vertrauen in die Unternehmensführung deutscher Gesellschaften und so in den deutschen Kapitalmarkt gestärkt werden.
- » **Entsprechenserklärung:** Einmal im Jahr müssen börsennotierte Unternehmen laut § 161 AktG erklären, dass sie den Empfehlungen des DCGK entsprechen bzw. inwieweit letztere eingehalten wurden. Diese Erklärung nennt man Entsprechenserklärung. Wird von den Empfehlungen abgewichen, ist dies zu begründen (comply or explain). Die Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen.
- » **(Feste) Quote:** Eine feste Quote bedeutet, dass ein bestimmter Anteil gesetzlich festgeschrieben wird. So bestimmen die Führungspositionengesetze, dass in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ein fester Anteil (auch als **Quote** bezeichnet) von mindestens 30 Prozent an Frauen im Aufsichtsrat vertreten sein muss.
- » **(Flexible) Quote:** Eine flexible Quote (auch als **Zielgröße** bezeichnet) meint, dass kein bestimmter Anteil verbindlich einzuhalten ist, sondern unternehmensindividuell festgelegt werden kann. Je nach Unternehmensform werden Zielgrößen für Aufsichtsrat, Geschäftsleitung und die darunterliegende 1. und 2. Führungsebene festgelegt.
- » **Mindestbeteiligungsgebot:** Das Mindestbeteiligungsgebot wurde im FÜPoG II verankert. Es gilt für Vorstände von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern. Hier muss mindestens eine Frau bzw. ein Mann in den Vorstand berufen, d. h. beteiligt werden. Des Weiteren gilt bei Mehrheitsbeteiligungen des Bundes für die Top-Managementebene das Mindestbeteiligungsgebot von mindestens einer Frau und einem Mann, wenn das Top-Management aus mehr als zwei Mitgliedern besteht.
- » **Public Corporate Governance Kodex (PCGK):** Vergleichbar dem DCGK repräsentiert ein PCGK ein Regelwerk, das Empfehlungen und Anregungen für öffentliche Unternehmen zur guten Unternehmensführung enthält. Es gibt einen Public Corporate Governance Kodex vom Bund für seine Bundesbeteiligungen. Auch viele Bundesländer haben Public Corporate Governance Kodizes für ihre Landesbeteiligungen oder Kommunen für die kommunalen Unternehmen.

» **Public Corporate Governance Kodex des Bundes:** Der PCGK des Bundes ist Herzstück der Grundsätze guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes für seine Beteiligungen. Der Kodex wurde in seiner aktualisierten Fassung am 13. Dezember 2023 von der Bundesregierung verabschiedet und enthält vorrangig Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeit des Top-Managements und der Aufsichtsgremien. Der PCGK gilt unmittelbar für Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist und die nicht börsennotiert sind. Darunter fallen vor allem GmbHs, zum Beispiel die **Bundesdruckerei GmbH**, die **DFS Deutsche Flugsicherung GmbH** oder die **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH**. Aber auch einige Aktiengesellschaften wie die **Deutsche Bahn AG** gehören dazu. Unternehmen, an denen der Bund Minderheitsgesellschafter ist, wird seine Anwendung empfohlen.

» **Quote:** siehe unter *feste Quote* und *flexible Quote*.

» **Verschlechterungsverbot:** Erreichte Frauenanteile in den für FÜPoG und FÜPoG II relevanten Führungsebenen müssen gehalten, d. h. dürfen nicht unterschritten werden. Selbst gesetzte Zielgrößen dürfen das erreichte Niveau grundsätzlich nicht unterschreiten, solange der Frauenanteil auf der jeweiligen Ebene unter 30 Prozent liegt.

» **Zielgröße Null:** Zielgröße Null liegt vor, wenn Unternehmen nicht gezielt planen, in einem bestimmten Zeitraum Frauen in die obersten Führungspositionen zu bringen. Dann entspricht der gewünschte Frauenanteil Null. Die Zielgröße Null ist begründungspflichtig. Ein Missachten der Berichts- und/oder Begründungspflicht kann mit einem Bußgeld belegt werden.

Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Artikel 3, Absatz 2

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Zweites 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 Dienst²⁸

Mit dem FÜPoG II wurden zahlreiche Gesetze in Bezug auf die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe novelliert und das zugrundeliegende FÜPoG geändert bzw. ergänzt. Für die hier untersuchten öffentlichen Unternehmen sind die nachfolgenden gesetzlichen Regelungen von besonderer Bedeutung.

Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz - BGremBG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann.

§ 4 Besetzung der Aufsichtsgremien und der wesentlichen Gremien

(1) In jedem Aufsichtsgremium mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern sollen unter den vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sein. Steht dem Bund eine ungerade Anzahl an Sitzen zu, so darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen. Bei jedem wesentlichen Gremium haben die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern nach den Sätzen 1 und 2 geschaffen oder erhalten wird.

Aktiengesetz (AktG)

§ 76 Leitung der Aktiengesellschaft

(3a) Besteht der Vorstand bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz [...] 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

²⁸ Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 51, ausgegeben zu Bonn am 11. August 2021.

Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten.²⁹ Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

§ 111 Aufgaben und Rechte des Aufsichtsrats

(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.

§ 393a Besetzung von Organen bei Aktiengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(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 [...].

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG)

Abschnitt 6 - Sondervorschriften bei Beteiligung des Bundes

§ 77a Besetzung von Organen bei Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

(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. [...]

Public Corporate Governance Kodex des Bundes vom 13. Dezember 2023

5.2.2: [...] Das für die Bestellung der Geschäftsführung zuständige Unternehmensorgan soll bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung auf Diversität, insbesondere auf das Erreichen der ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter achten. Die Auswahlentscheidung soll zusammen mit den dafür maßgeblichen Erwägungen nachvollziehbar dokumentiert werden.

5.5.2: Die Geschäftsführung soll eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gewährleisten. Insbesondere soll sie - für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung,

²⁹ Diese Klausel wird als das sog. Verschlechterungsverbot bezeichnet.

insbesondere das Erreichen der freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele für den Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Führungsebenen [...] sorgen.

6.2.1: Das Überwachungsorgan soll so zusammengesetzt sein, [...] dass die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter erreicht werden.

7.1: Geschäftsführung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Corporate Governance Bericht). [...] Der Corporate Governance Bericht soll auch eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan umfassen.

Übersicht Landesgleichstellungsgesetze der Bundesländer

Land	Name Gesetz	Vorgaben fürs Aufsichtsgremium (Öffentl. Unternehmen)	Vorgaben fürs Aufsichtsgremium (Private Unternehmen)	Vorgaben fürs Top-Management (Öffentl. Unternehmen)	Vorgaben fürs Top-Management (Private Unternehmen)
Baden-Württemberg	Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG)	Vorgaben vorhanden	Vorgaben zur Entsendung/Besetzung vorhanden	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert
Bayern	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGLG)	Keine explizite Vorgabe vorhanden	Keine explizite Vorgabe vorhanden	Keine explizite Vorgabe vorhanden	Keine explizite Vorgabe vorhanden
Berlin	Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst (LGG)	Vorgaben vorhanden	Vorgaben zur Entsendung/Besetzung vorhanden	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert
Brandenburg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg	Vorgaben vorhanden	Vorgaben zur Entsendung/Besetzung vorhanden	Vorgaben vorhanden	Nicht klar definiert
Bremen	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert
Hamburg	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (HmbGleIG)	Keine Vorgaben vorhanden	Keine Vorgaben vorhanden	Keine Vorgaben vorhanden	Keine Vorgaben vorhanden
Hessen	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGLG)	Vorgabe zur Besetzung/Entsendung vorhanden	Vorgabe zur Besetzung/Entsendung vorhanden	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GLG M-V)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden, sofern Mehrheitsbeteiligung, ansonsten Vorgabe zur Entsendung vorhanden	Nicht klar definiert	Nicht klar definiert
Niedersachsen	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Keine Vorgabe vorhanden

Land	Geltungsbereich Unternehmensbeteiligungen	Ausgestaltung Aufsichtsgremium	Ausgestaltung Top-Management
Baden-Württemberg	Das ChancenG gilt grds. für juristische Personen des öffentlichen Rechts mit zahlreichen Ausnahmen (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG). Bei Gründungen von und Privatisierungen zu privatrechtlichen Unternehmen soll das Gesetz in der Satzung verankert werden. Bei Minderheitsbeteiligungen soll das Land darauf hinwirken, dass das Gesetz entsprechend Anwendung findet (§ 3 Abs. 3 ChancenG).	In Gremien, in denen das Land ein Berufungs-, Entsende- und Vorschlagsrecht zusteht, muss der Frauenanteil min. 40 Prozent betragen (§ 13 Abs. 1 ChancenG).	Vorstände sind nicht explizit im Wortlaut § 13 Abs. 4 ChancenG genannt. Es ist somit unklar, ob sie von § 13 ChancenG erfasst sind.
Bayern	Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen unter Landesaufsicht gilt das BayGLG. Bei privatrechtlichen Unternehmen müssen nur die Ziele des Gesetzes berücksichtigt werden (Art. 1 Abs. 1 BayGLG)	Bei Besetzungsverfahren von Verwaltungs- und Aufsichtsräten soll auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hingewirkt werden . Ein explizit benannter Frauenanteil existiert nicht (Art. 3 Abs. 3, 21 BayGLG).	Bei Besetzungsverfahren von Vorständen soll auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hingewirkt werden. Ein explizit benannter Frauenanteil existiert nicht (Art. 3 Abs. 3, 21 BayGLG).
Berlin	Bei Mehrheitsbeteiligungen hat das Land für die Umsetzung Sorge zu tragen, ansonsten darauf hinzuwirken (§ 1a LGG)	Bei der Besetzung in Aufsichtsräten und Gremien außerhalb der Verwaltung ist die Geschlechterparität (50%) einzuhalten (§ 15 Abs. 2, 3 LGG)	Vorstände und Geschäftsführungspositionen sind nicht explizit genannt. Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen Geschlechterparität (§ 15 Abs. 1 LGG).
Brandenburg	Öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen unter Landesaufsicht sind in den Geltungsbereich eingeschlossen (§ 2 Abs. 1 LGG). Bei Mehrheitsbeteiligungen des Landes muss es dafür Sorge tragen, dass die Regelungen des Gesetzes auch dort gelten. Bei Minderheitsbeteiligungen muss das Land darauf hinwirken (§ 2 Abs. 3 LGG).	Die Hälfte von Gremien (50%) ist mit Frauen zu besetzen. Mitglieder kraft Amtes sind ausgenommen (§ 12 Abs. 1 LGG). Dies gilt auch für Gremien außerhalb der Landesverwaltung (§ 12 Abs. 3 LGG).	Vorstände und Geschäftsführungspositionen sind nicht explizit im Wortlaut genannt. Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen Geschlechterparität (§ 12 Abs. 1 LGG).
Bremen	Gesetz gilt nicht für privatrechtliche Beteiligungen, sondern nur für die Landesverwaltung und juristische Personen des öffentlichen Rechts (§ 2 LGG)	Frauen sind bei der Benennung und Entsendung in Gremien zur Hälfte (50%) zu berücksichtigen (§ 5 LGG). Aufsichts- und Verwaltungsräte werden nicht explizit genannt.	
Hamburg	Städte beziehungsweise Hochschulen stellen sicher, dass das Gesetz für Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen juristischen Personen und Personenvereinigungen angewendet wird. Bei Aktiengesellschaften wirken sie darauf hin (§ 2 Abs. 2 HmbGLEiG)	Es gibt keine Normen, die die Besetzung und Entsendung von und in Gremien regeln.	Es gibt keine Normen, die die Besetzung und Entsendung von und in Gremien regeln.
Hessen	Gesetz gilt nur für juristische Personen des öffentlichen Rechts, nicht aber für privatrechtliche Unternehmen. Juristische Personen des öffentlichen Rechts sind erst ab 50 Beschäftigten betroffen (§ 2 Abs. 1, 3 HGLG)	Verwaltungs- und Aufsichtsräte sollen mindestens zur Hälfte (mind. 50%) mit Frauen besetzt werden (§ 13 HGLG)	In § 13 HGLG sind Vorstände und Geschäftsführungen nicht genannt. Es ist unklar, ob die Norm für das Leitungsorgan gilt.
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz gilt unmittelbar für landesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 GIG M-V). Bei Unternehmen, die sonst unter Landesaufsicht stehen und Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtliche Unternehmen soll darauf hingewirkt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 1, 2 GIG M-V)	Verwaltungs- und Aufsichtsräte sind geschlechterparitätisch (50%) zu besetzen (§ 17 Abs. 1 GIG M-V)	Keine explizite Nennung von Vorständen in § 17 Abs. 1 GIG M-V.
Niedersachsen	Gesetz gilt nicht für Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen (§ 2 NGG). Öffentlich-rechtliche Unternehmen sind ab 30 oder mehr Beschäftigten betroffen, sofern sie auf Landesrecht beruhen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 NGG)	In Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung, die durch die Verwaltung besetzt werden, ist auf eine hälftige Besetzung (50%) der Gremien mit Frauen und Männern „hinzuwirken“ (§ 8 Abs. 2 NGG). Ansonsten sollen sie zur Hälfte besetzt sein (§ 8 Abs. 1 NGG).	Vorstände bei öffentlich-rechtlich organisierten Unternehmen sollen je zur Hälfte mit Frauen und Männer besetzt sein (§ 8 Abs. 1 NGG). Für Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen gilt die Bestimmung nicht.

Land	Name Gesetz	Vorgaben fürs Aufsichtsgremium (Öffentl. Unternehmen)	Vorgaben fürs Aufsichtsgremium (Private Unternehmen)	Vorgaben fürs Top-Management (Öffentl. Unternehmen)	Vorgaben fürs Top-Management (Private Unternehmen)
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe zur Entsendung vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden, Anwendung abhängig von Unternehmenssatzung
Rheinland-Pfalz	Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe zur Entsendung/Besetzung vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden
Saarland	Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden
Sachsen	Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe vorhanden	Keine Vorgabe vorhanden
Sachsen-Anhalt	Frauenfördergesetz (FrFG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe für die Besetzung/Entsendung vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe für die Besetzung/Entsendung in Dienststellen vorhanden
Schleswig-Holstein	Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG)	Vorgabe vorhanden	Nicht klar definiert	Vorgabe vorhanden	Nicht klar definiert
Thüringen	Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)	Vorgabe vorhanden	Vorgabe für die Besetzung/Entsendung vorhanden	Vorgabe vorhanden	Vorgabe für die Besetzung/Entsendung vorhanden

Land	Geltungsbereich Unternehmensbeteiligungen	Ausgestaltung Aufsichtsgremium	Ausgestaltung Top-Management
Nordrhein-Westfalen	Das Gesetz gilt für Sparkassen, LBS Westdeutsche Bausparkasse und NRW.Bank (§ 2 Abs. 1 LGG). Bei privatrechtlichen Unternehmen müssen Land und Kommunen bei der Gründung dafür Sorge tragen, dass die Anwendung in der Unternehmenssatzung verankert wird. Bei Mehrheitsbeteiligungen wirken das Land und Kommunen auf die Beachtung der Gesetzesziele hin (§ 2 Abs. 2 LGG).	Bei privatrechtl. Unternehmen gleich viele (50%) Frauen und Männer in Verwaltungs- und Aufsichtsrat. Wird nur eine Person benannt, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden (§ 12 Abs. 8 LGG). Bei öffentlich-rechtl. Unternehmen müssen Frauen mit min. 40 Prozent vertreten sein (§ 12 Abs. 1 LGG)	Leitungsorgane, wie Vorstände, sind im Gesetz nicht explizit genannt, sind aber durch § 12 Abs. 2 LGG erfasst.
Rheinland-Pfalz	Das LGG gilt nur für öffentlich-rechtliche Unternehmen (§ 2 Abs. 1 LGG). Bei privatrechtlichen Unternehmensbeteiligungen erhält das Gesetz eine eigene Bestimmung (§ 32 LGG).	Bei öffentlich-rechtl. Unternehmen Verwaltungs- und Aufsichtsräte geschlechterparitätisch (50%) (§ 31 Abs. 1, 2 LGG). Bei privatrechtlichen Unternehmen gleich viele Männer und Frauen (50%) (§ 31 Abs. 6 LGG). Abweichung ist z.B. bei geborenen Mitgliedern und Wahlen möglich (§ 31 Abs. 7 LGG).	Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen müssen Vorstände und sonstige kollegiale Organe geschlechterparitätisch besetzt sein (§ 31 Abs. 1, 2 LGG). Bei privatrechtlichen Unternehmen ist auf die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien hinzuwirken (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 LGG).
Saarland	Das Gesetz gilt für öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen (§ 2 LGG). Länder und Kommunen müssen bei Mehrheitsbeteiligungen die Umsetzung des Gesetzes sicherstellen, bei Minderheitsbeteiligungen darauf hinwirken (§ 2a LGG).	Unternehmen haben auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Verwaltungs- und Aufsichtsräte hinzuwirken. Bei der Entsendung müssen jeweils Frauen und Männer hälftig (50%) vorgeschlagen und benannt werden (§ 29 LGG).	Unternehmen haben auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Vorstände hinzuwirken . Bei der Entsendung müssen jeweils Frauen und Männer hälftig vorgeschlagen und benannt werden (§ 29 LGG)
Sachsen	Das Gesetz gilt grundsätzlich nur für öffentlich-rechtliche Unternehmen (§ 2 S. 1 SächsGleiG). Für privatrechtliche Unternehmen erhält das Gesetz eine eigene Bestimmung (§§ 2 S. 2, 27 SächsGleiG).	In den Überwachungsorganen von privatrechtlichen Unternehmen Frauen und Männer mit jeweils min. 30 Prozent (§ 27 SächsGleiG). Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen Aufsichts- und Verwaltungsräte geschlechterparitätisch (50%) (§§ 4 Abs. 7, 26 Abs. 1 SächsGleiG)	Bei öffentlich-rechtlichen Unternehmen sind Vorstände ebenfalls geschlechter-paritätisch zu besetzen (§§ 4 Abs. 7, 26 Abs. 1 SächsGleiG).
Sachsen-Anhalt	Das FrFG gilt grundsätzlich nur für öffentlich-rechtliche Unternehmen (§ 2 FrFG)	Dienststellen und Einrichtungen haben in Aufsichts- und Verwaltungsräten auf paritätische Besetzung (50%) hinzuwirken (§ 10 FrFG). Bei Gremien „außerhalb des Landes“ paritätische Besetzung (50%) ; sofern nur für eine Person Ernennungsrechte, sollen beide Geschlechter alternierend berücksichtigt werden (§ 12 Abs. 1 FrFG)	Dienststellen und Einrichtungen haben eine jeweils hälftige Besetzung (50%) hinzuwirken (§ 10 FrFG). Bei Gremien „außerhalb des Landes“ soll eine paritätische Besetzung geschaffen werden; sofern nur für eine Person Ernennungsrechte bestehen, sollen beide Geschlechter alternierend berücksichtigt werden (§ 12 Abs. 1 FrFG)
Schleswig-Holstein	GstG gilt grundsätzlich nur für öffentlich-rechtliche Unternehmen, nicht aber für privatrechtliche in Landesbesitz (§ 2 Abs. 1 GstG).	Verwaltungs- und Aufsichtsräte jeweils hälftig mit Männern und Frauen (50%) (§ 15 Abs. 1 GstG). Es ist nicht explizit normiert, ob die Regelung auch für Gremien von privatrechtl. Unternehmen gilt.	Vorstände sollen jeweils hälftig mit Männern und Frauen (50%) besetzt werden (§ 15 Abs. 1 GstG). Es ist nicht explizit normiert, ob die Regelung auch für Gremien von privatrechtl. Unternehmen gilt.
Thüringen	Gesetz gilt grds. nur für öffentlich-rechtliche Unternehmen unter Landesaufsicht (§ 1 S. 2 ThürGleichG). Auf privatrechtliche Unternehmen ist nur die „tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu gewährleisten (§ 2 Abs. 3 ThürGleichG). Die Normen zur Besetzung von Gremien gelten entsprechend für Dienststellen, die Personen in privatrechtliche Unternehmen entsenden.	Bei der Besetzung von Gremien Männer und Frauen zu gleichen Teilen (50%) berücksichtigen (§ 13 S. 1 ThürGleichG). Gremien sind auch Verwaltungs-, Stiftungs- und Aufsichtsräte (§ 3 Abs. 6 ThürGleichG)	Sofern es sich um einen Vorstand handelt, müssen Dienststellen bei der Besetzung ebenfalls Männer und Frauen zu gleichen Teilen (50%) berücksichtigen (§§ 3 Abs. 6, 13 S. 1 ThürGleichG)

Anhang

Die nachfolgende Liste bietet einen Überblick über die aktuell vorhandenen Kodizes von Bund und Ländern mit Link zum Bezug der elektronischen Version.

Bundesland	Name PCGK	Stand	Link	zuletzt aufgerufen am
Baden-Württemberg	Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg	2024	https://fm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-fm/intern/Publikationen/Public_Corporate_Governance_Kodex_BW_-_Fassung_Januar2024.pdf	01.07.24
Berlin	Berliner Corporate Governance Kodex	2015	https://www.berlin.de/sen/finanzen/vermoegen/downloads/beteiligungshinweise-dezember-2015-aenderungen-06-01-2022.pdf	01.07.24
Brandenburg	Corporate Governance Kodex für die Beteiligungen des Landes Brandenburg an privatrechtlichen Unternehmen	2016	https://mdfe.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/CGK_Brandenburg_2016.pdf	01.07.24
Bremen	Public Corporate Governance Kodex der Freien Hansestadt Bremen	2018	https://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/PCGK_2.Auflage.pdf	01.07.24
Hamburg	Hamburger Corporate Governance Kodex	2024	https://www.hamburg.de/content-blob/18321328/7956682455b13a2b28fd59d76df4fe6f/data/hamburg-corporate-governance-kodex%C2%A0guel-tig-ab-01-maerz-2024.pdf	01.07.24
Hessen	Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung im Bereich des Landes Hessen	2015	https://publicgovernance.de/media/PCGK_Hessen.pdf	01.07.24
Nordrhein-Westfalen	Public Corporate Governance Kodex des Landes Nordrhein-Westfalen	2013	https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/corporate-governance_kodex.pdf	01.07.24
Rheinland-Pfalz	Public Corporate Governance Kodex des Landes Rheinland-Pfalz	2015	https://fm.rlp.de/fileadmin/fm/PDF-Datei/Finanzen/Beteiligungen_des_Landes/PCGK_-_Neufassung_2015.pdf	01.07.24
Saarland	Public Corporate Governance Kodex des Saarlandes	2023	https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mfe/Beteiligungen/PCGK_2023.pdf?__blob=publicationFile&v=1	01.07.24
Sachsen (neu)	Public Corporate Governance Kodex des Freistaates Sachsen	2022	https://www.finanzen.sachsen.de/download/PCGK_Sachsen_April_2022_bf.pdf	01.07.24
Sachsen-Anhalt	Handbuch für das Teilnehmungsmanagement	2019	https://mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Zentrales_Beteiligungsmanagement_Internetauftritt/Beteiligungsmanagement_2019-01-14_BHB_2019_LSA_veroeffentlicht_-_Handbuch_Beteiligungsmanagement.pdf	01.07.24
Schleswig-Holstein	Corporate Governance Kodex - Schleswig-Holstein	2021	https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/B/beteiligungendeslandes/Downloads/corporateGovernanceKodex.pdf?__blob=publicationFile&v=1	01.07.24
Thüringen	Grundsätze der guten Unternehmens- und Beteiligungsführung des Freistaats Thüringen (Kodex)	2023	https://finanzen.thueringen.de/fileadmin/user_upload/Kodex_27.02.2023_Druckversion.pdf	01.07.24
Bund	Public Corporate Governance Kodex des Bundes	2023	https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_BestellService/grundsaeetze-beteiligungsfuehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=5	01.07.24

FidAR im Profil

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. ist eine überparteiliche, unabhängige, gemeinnützige und überregionale Initiative, die 2006 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen wurde. FidAR strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen und die Verbesserung der Unternehmenskontrolle an. Ziel der Initiative ist die paritätische Besetzung aller Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. FidAR verfolgt diese Ziele im engen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und in Kooperation mit den relevanten Wirtschafts- und Frauenverbänden. FidAR ist ein Netzwerk für Frauen und Männer und hat über 1.450 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Kontakt

Prof. Dr. Anja Seng
Präsidentin
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16
E-Mail: anja.seng@fidar.de

Monika Schulz-Strelow
Projektleitung Studien, Gründungspräsidentin
Tel.: +49 (30) 887 14 47 13
E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

Elisabeth Kern
Geschäftsführerin
Tel.: +49 (30) 887 14 47 16
E-Mail: elisabeth.kern@fidar.de

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Kurfürstendamm 61
10707 Berlin
Tel.: +49 (30) 887 14 47 0
E-Mail: geschaeftsstelle@fidar.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend