

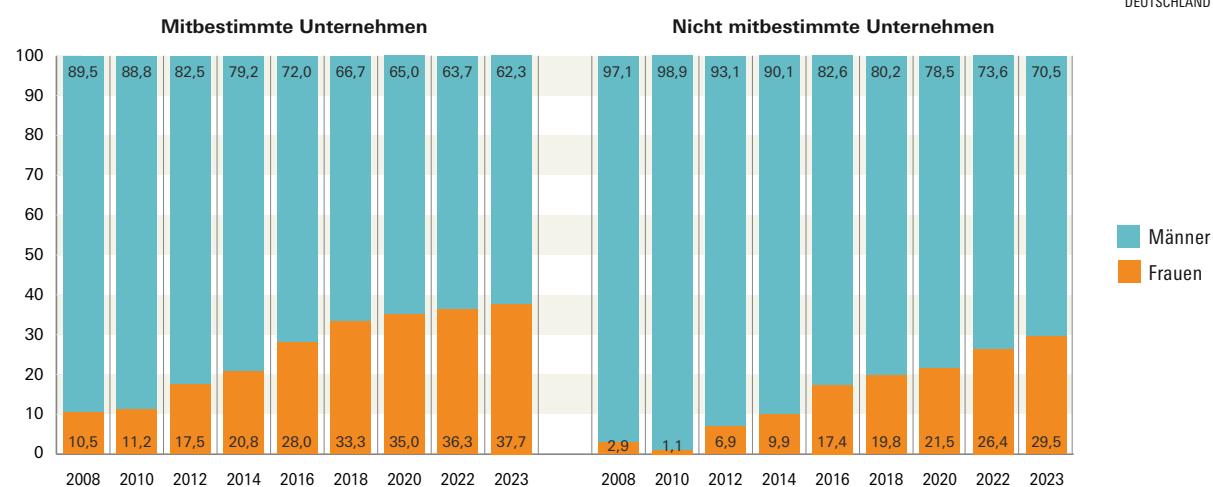
FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN NACH MITBESTIMMUNG UND BÖRSENINDEX 2009-2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

In mitbestimmten Unternehmen mehr Frauen in Aufsichtsräten

Grafik Aufsichtsrat-01.1

Frauen- und Männeranteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in **Deutschland** (2008–2023), in Prozent

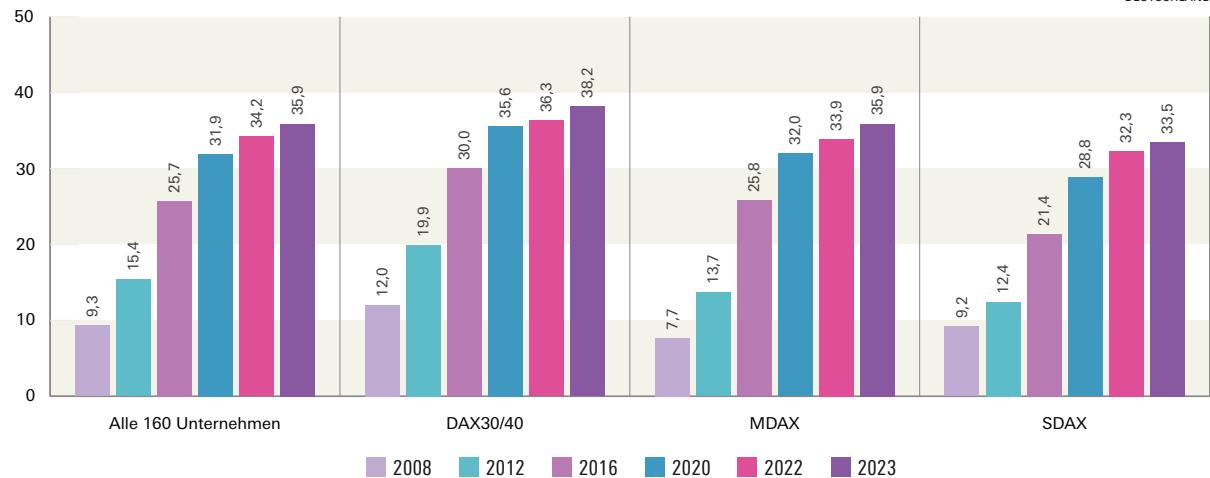


Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Grafik Aufsichtsrat-01.2

Frauenanteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Börsenindex in **Deutschland** (2008–2023), in Prozent



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

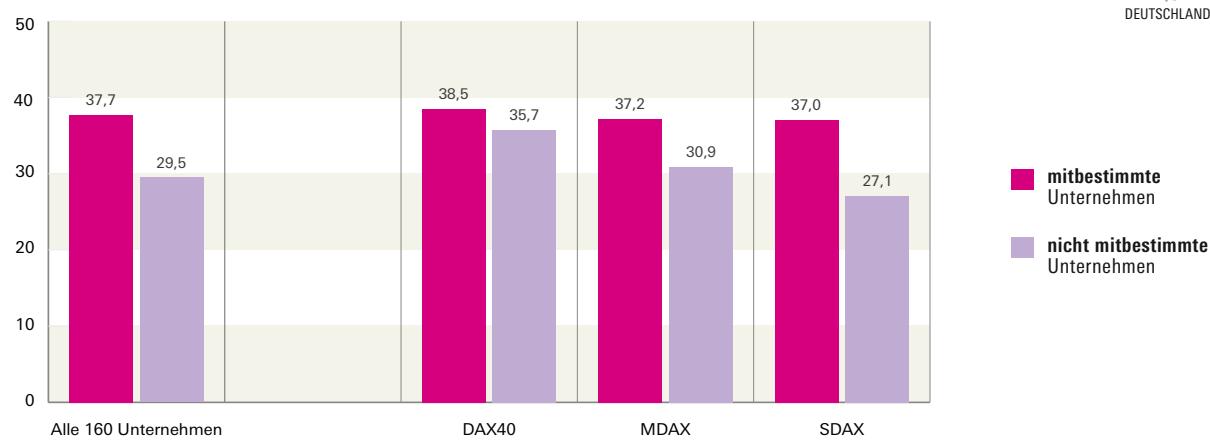
Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Grafik Aufsichtsrat-01.3

Frauenanteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung und Börsenindex in **Deutschland** (2023), in Prozent



Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Im **Jahr 2023** sind mit 36 Prozent ein gutes Drittel aller Aufsichtsratssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen weiblich besetzt, 64 Prozent sind männlich besetzt (vgl. Grafik 2).

Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten hat sich dabei innerhalb des **Beobachtungszeitraums 2008 bis 2023** mehr als verdreifacht: Er stieg von 9 Prozent (2008) auf aktuell 36 Prozent (2023). Dennoch stellen Frauen auch mit einem guten Drittel aller Sitze weiterhin nur eine Minderheit in den Aufsichtsratsgremien. Die Gesamtzahl aller weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in den 160 Unternehmen stieg dabei innerhalb des Beobachtungszeitraums von 159 auf 628 Frauen, bei 1.750 Aufsichtsratssitzen insgesamt im Jahr 2023 (vgl. Tab. 01.1b). Allerdings fielen die Zuwächse in den letzten Jahren eher gering aus.¹

Deutliche Unterschiede innerhalb des Beobachtungszeitraums zeigen sich insbesondere zwischen **mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen**, d.h. danach, ob die Aufsichtsräte dieser Unternehmen auch aus Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen zusammengesetzt sind oder nur aus Vertreter*innen der Anteilseigner*innen (Grafik 1). Bis 2014 fiel der Frauenanteil in Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen stets mindestens doppelt so hoch aus wie in nicht-mitbestimmten Unternehmen. Erst seit 2015 holen die nicht-mitbestimmten Unternehmen etwas auf. Im Jahr 2023 beträgt der Vorsprung mitbestimmter Unternehmen (38 Prozent Frauen) gegenüber nicht-mitbestimmten Unternehmen (30 Prozent Frauen) immerhin noch 8 Prozentpunkte. Ursache dafür ist, dass auf Arbeitnehmer*innen-Seite anteilig mehr Frauen in die Aufsichtsräte entsandt werden als auf Anteilseigner*innen-Seite.²

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

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der **DAX40-Unternehmen** (38 Prozent) fällt in allen Jahren des Beobachtungszeitraums erkennbar höher aus als in MDAX- oder SDAX-Unternehmen. Allerdings ist dieser Vorsprung spätestens seit 2020 deutlich geschrumpft.
- Bereits seit 2016 haben **MDAX-Unternehmen** ihren Rückstand bei den weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern gegenüber den DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen abbauen können (vgl. Tab. 01.2). Aktuell beträgt der Rückstand der MDAX-Unternehmen (36 Prozent Frauen) gegenüber den DAX40-Unternehmen (38 Prozent) nur noch zwei Prozentpunkte.
- Auch der Rückstand der **SDAX-Unternehmen** (34 Prozent Frauen) gegenüber den DAX40-Unternehmen beträgt – nach deutlichem Zuwachs des Frauenanteils spätestens seit 2016 – nur noch vier Prozentpunkte. Einfluss auf die Höhe des Frauenanteils in den Aufsichtsratsgremien nimmt – auch innerhalb der jeweiligen Börsenindizes – zusätzlich die **Form der Unternehmensmitbestimmung** (vgl. Grafik 3):
- Auffallend ist, dass sich der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in allen **mitbestimmten** Unternehmen – egal ob DAX40, MDAX oder SDAX – ähnlich darstellt. Er beträgt zwischen 37 und 39 Prozent.

1 So auch Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2023): Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2023, S. 24.

2 Von den insgesamt 70 SDAX-Unternehmen sind 21 Unternehmen paritätisch mitbestimmt, ein weiteres Unternehmen unterliegt der Montan-Mitbestimmung, nach welcher sich die stimmberechtigten Mitglieder des Aufsichtsrates jedoch ebenfalls paritätisch aus Anteilseigner*innen und Arbeitnehmer*innen zusammensetzen. Daher werden die 22 Unternehmen hier zu einer Gruppe zusammengefasst.

- Deutlich abweichend ist die Situation in den **nicht-mitbestimmten** Unternehmen. Hier erweist sich der Frauenanteil als stärker unterschiedlich. Er fällt jeweils um drei bis zehn Prozentpunkte niedriger aus als in mitbestimmten Unternehmen und beträgt 27 Prozent (SDAX), 31 Prozent (MDAX) oder 36 Prozent (DAX40).

Hintergrund: Bei 32 der insgesamt 40 Unternehmen aus dem DAX40 handelt es sich zum Jahresende 2023 um **paritätisch mitbestimmte Unternehmen**, bei zwei weiteren um Unternehmen mit Dritt-Beteiligung. Der DAX40 weist damit einen besonders großen Anteil an mitbestimmten Unternehmen auf.

Für alle börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen gilt seit 2016 eine **gesetzliche Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent im Aufsichtsrat** (vgl. Glossar) – was sich bereits seit 2015/2016 förderlich auf den Frauenanteil in den Aufsichtsräten von DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen auswirkt. Die Geschlechterquote gilt genauso auch für alle anderen börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, also auch für solche im MDAX und SDAX. Allerdings ist der Kreis paritätisch-mitbestimmter Unternehmen im MDAX (27 von 50 Unternehmen) bzw. im SDAX (22 von 70 Unternehmen) Ende 2022 deutlich kleiner als im DAX40 (32 von 40 Unternehmen).³ Insgesamt gilt die gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote damit Ende 2023 nur für die 81 paritätisch-mitbestimmten Unternehmen unter allen hier betrachteten 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland.⁴

Für die anderen 79 Unternehmen, die nicht paritätisch-mitbestimmt sind (Ende 2023: 63 nicht-mitbestimmte Unternehmen sowie 16 Unternehmen mit Dritt-Beteiligung) gilt die gesetzliche Geschlechterquote nicht in vergleichbarer Weise. Allerdings sind auch sie, wie alle börsennotierten Unternehmen, verpflichtet, sich selbst **verbindliche Zielgrößen** für die nächsten Jahre zu setzen und diese zu veröffentlichen, zu Gunsten einer Erhöhung ihrer Frauenanteile in Aufsichtsrat, Vorstand sowie den zwei höchsten betrieblichen Führungsebenen unterhalb des Vorstands.

Seit den – mit der Verabschiedung der gesetzlichen Geschlechterquote angestoßenen – großen Schritten bis zum Erreichen der Marge eines durchschnittlichen 30-Prozent-Anteils von Frauen in den Aufsichtsräten der 160 größten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2018 stagniert die Entwicklung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten jedoch wieder deutlich. Zudem schaffen es Frauen bisher auch nur äußerst selten an die Spitze des Aufsichtsrates: Unter den 160 Aufsichtsratsvorsitzenden gibt es bisher nur 10 Frauen (Stand: September 2024).⁵

³ Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Aufsichtsräten nach Seite der Anteilseigner*- bzw. Arbeitnehmer*innen 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

⁴ Vgl. Hans Böckler Stiftung (2018): Mehr Quote wagen. In: Böckler Impuls, 04/2018, S. 1.

⁵ Vgl. Allbright Stiftung gGmbH (2024): MIND THE GAP. Deutschland bleibt beim Frauenanteil im Top-Management weit hinter Großbritannien, Bericht September 2024, Berlin, S. 6.

Dabei wären eine größere **Geschlechterdiversität in Aufsichtsräten** sowie mehr weibliche Aufsichtsratsvorsitzende dringend erstrebenswert, denn beides kann u.a. dazu beitragen, die Qualität von Interaktion, Diskussionskultur und Entscheidungsfindung im Gremium zu verbessern.⁶ Vorschläge und Entscheidungen des Vorstandes werden in Aufsichtsratsgremien mit weiblichen Mitgliedern intensiver hinterfragt: „Durch besonders »beharrliches« und »investigatives Nachfragen« zwingen weibliche Aufsichtsratsmitglieder den Vorstand dazu, »sorgfältig zu arbeiten« und seine Entscheidungen »gut zu begründen«“, so belegen Erfahrungsberichte von dazu befragten Aufsichtsratsmitgliedern.⁷

Glossar

Aufsichtsrat

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

„Die wichtigste Funktion des Aufsichtsrats besteht in der Überwachung des Vorstands. Zu den gesetzlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehören unter anderem die Feststellung des Jahresabschlusses gemeinsam mit dem Vorstand, die Mitentscheidung in Angelegenheiten, die er oder die Satzung seiner Zustimmung unterworfen hat, etwa über Rationalisierungsmaßnahmen oder Betriebsstilllegungen, die Bestellung oder die Abberufung der Vorstandsmitglieder. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat umfassende Informationsrechte. Das Gesetz schreibt für börsennotierte vier und für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften mindestens zwei Aufsichtsratssitzungen im Jahr vor.“⁸

Rangliste der 160 größten Börsenunternehmen

Die Kriterien für die Aufnahme in die Rangliste der 160 größten deutschen Börsenunternehmen sind der Börsenumsatz und die Marktkapitalisierung auf Basis des „Freefloats“ (d.h. solcher Aktien, die nicht dauerhaft in Besitz einer*se Eigentümer*in sind, der bzw. die über 5 Prozent der Aktien besitzt) sowie die Branchenrepräsentativität eines Unternehmens. Die Deutsche Börse überprüft die Zusammensetzung der Rangliste in der Regel halbjährlich.⁹ Da die Zusammensetzung nicht fix ist, kann insbesondere bei zeitversetzten Erhebungszeitpunkten die Gesamtgruppe leicht variieren. Jedoch gilt auch bei festem jährlichem Stichtag der Auswertung: Mit Neuaufnahmen und dem Herausfallen von Unternehmen aus der Rangliste der größten 160 Börsenunternehmen von Jahr zu Jahr, verändert sich jeweils auch der Männer- und Frauenanteil in der Gesamtgruppe geringfügig.

⁶ Vgl. Wrohlich, Katharina (2021): „Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist wichtiges gleichstellungspolitisches Signal“ (Interview). In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 43. Sowie Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Report Nr. 48, Hans-Böckler-Stiftung.

⁷ Kirsch, Anja/Wrohlich, Katharina (2021): Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 40.

⁸ BMAS (2024): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, S. 68.

⁹ Vgl. Frankfurter Börse (o.J.): Börsenlexikon.

Mitbestimmte und nicht-mitbestimmte Unternehmen

Börsenunternehmen lassen sich nach der Form der Unternehmensmitbestimmung unterscheiden:¹⁰

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

Die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen-Bank im Aufsichtsratsgremium werden auf der Hauptversammlung der Aktionär*innen gewählt. Die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen-Bank werden von den Arbeitnehmer*innen gewählt. „Gleich, ob Arbeitnehmer- oder Anteilseignervertreter – alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind nicht an Aufträge oder Weisungen gebunden, haben gleiches Recht auf Information und Mitwirkung. Die Aufsichtsratsmitglieder, die Beschäftigte des Unternehmens sind, dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.“¹¹

Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat sind gesetzlich nicht vorgeschrieben für Belegschaftsgrößen unter 500 Arbeitnehmer*innen sowie Unternehmen mit weniger als 2000 Arbeitnehmer*innen, bei denen die Konzernobergesellschaft weniger als 500 Beschäftigte hat. Des Weiteren lassen sich drei gesetzliche Formen der Unternehmensmitbestimmung unterscheiden:¹²

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

Im Jahr 2023 (Stichtag 31. Dezember) weisen von den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland 80 Unternehmen einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 auf, ein weiteres Unternehmen hat nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz ebenfalls einen paritätisch zusammengesetzten Aufsichtsrat. In 16 Unternehmen gilt die Drittelparität nach dem Gesetz von 2004. In insgesamt 63 der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland sind gar keine Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat vertreten.

Zum Jahresende 2023 sind damit 61 Prozent der 160 größten börsennotierten Unternehmen „mitbestimmt“ (97 Unternehmen) und 39 Prozent „nicht-mitbestimmt“ (63 Unternehmen).

10 Zur Mitbestimmung im Unternehmen durch Aufsichtsräte vgl. DGB Bundesvorstand (o.J.): Deine Stimme zählt. Mitbestimmung im Betrieb, DGB-Webseite.

11 BMAS (2024): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, S. 71.

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

Unternehmen nach Börsenindex

Die Deutsche Börse AG berechnet über 3.000 Indizes. Der bekannteste Aktienindex darunter ist der Deutsche Aktienindex (DAX). Hier werden die 160 größten börsennotierten Unternehmen betrachtet, die zu den drei wichtigen Börsenindizes gehören:¹³

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

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

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

Zum 1. Mai 2015 ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (FüPoG) in Deutschland in Kraft getreten. Es regelt gesetzliche Geschlechterquoten für Aufsichtsratsgremien und verlangt die Festlegung von Zielgrößen für Vorstände, Aufsichtsratsgremien und oberste Führungsebenen im Unternehmen:¹⁴

- Demnach gilt für börsennotierte und paritätisch-mitbestimmungspflichtige Unternehmen (gemäß Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz oder Mitbestimmungsergänzungsgesetz) seit dem 1. Januar 2016: Der **Aufsichtsrat** setzt sich zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen (Art. 3, Nr. 4b).
- Zudem gilt für alle börsennotierten sowie für alle paritätisch-mitbestimmten Unternehmen, dass sie **verbindliche Zielgrößen** für ihr Unternehmen festlegen müssen, mit dem Ziel, den Anteil des bisherigen Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie in den zwei obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung zu erhöhen (es sei denn, es gilt für ihren Aufsichtsrat ohnehin bereits die gesetzliche 30%-Geschlechterquote). Es sind Fristen für die Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen, die maximal 5 Jahre betragen dürfen (Art. 3, Nr. 6a sowie Art. 15, Nr. 2 und Nr. 3). Für den Fall der Nichterfüllung dieser Zielgrößen sind keine Sanktionen vorgesehen, zudem ist die Zielgröße Null zulässig. Allerdings muss der Beschluss einer Zielgröße Null nun (seit Inkrafttreten von FüPoG II) klar und verständlich begründet werden.

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

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

- Unternehmen, die von der gesetzlichen 30-Prozent-Geschlechterquote betroffen sind, müssen ab 2016 in ihren **jährlichen Lageberichten** bekanntgeben, ob sie die Geschlechterquote im Aufsichtsrat einhalten. Gegebenenfalls sind Gründe dafür zu benennen, warum die gesetzliche 30-Prozent-Geschlechterquote nicht eingehalten wurde. Auch die festgelegten Zielgrößen aller börsennotierten bzw. mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sind jährlich zu veröffentlichen. Die Unternehmensführung informiert darüber in ihrem jährlichen Lagebericht. Zum Ende der jeweils gesetzten Frist ist anzugeben, ob die Zielgrößen erreicht wurden – falls nicht, ist dies zu begründen.

Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

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

Zum Jahresende 2023 befinden sich unter den 160 größten börsennotierten Unternehmen 60 paritätisch-mitbestimmte Unternehmen, die einen mindestens vierköpfigen Vorstand aufweisen. Nur für diese 60 Unternehmen gilt das Mindestbeteiligungsgebot aus dem FüPoG II. Von ihnen können allerdings vier Unternehmen zum 31.12.2023 **kein einziges weibliches Vorstandsmitglied** aufweisen, die anderen 56 Unternehmen erfüllen die Anforderung aus dem FüPoG II.¹⁵

Für die anderen 100 größten börsennotierten Unternehmen gilt das Mindestbeteiligungsgebot aus dem FüPoG II nicht, da sie nicht paritätisch-mitbestimmt sind und/oder weil sich ihr Vorstand aus maximal 3 Mitgliedern zusammensetzt.

Ergebnis: Insgesamt weisen sogar 61 der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland zum Jahresende 2022 **kein einziges weibliches Vorstandsmitglied** auf. Vier Unternehmen verstößen damit gegen das FüPoG II, für die anderen 57 Unternehmen ist die Entscheidung gegen Frauen im Vorstand gesetzlich zulässig.

¹⁵ Zur Beteiligung in Vorständen vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal. Sowie ergänzend auch: Allbright Stiftung gGmbH (2023): Einsam an der Spitze. Unternehmen holen Frauen in die Vorstände, aber in der Regel nur eine, Bericht September 2023, Berlin. Und darüber hinaus: Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina/Kirsch, Anja (2024): Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2024, S. 26–36.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Aufsichtsrat-01.1a

Frauen- und Männeranteil in den Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Unternehmensmitbestimmung (2008-2023), in Prozent						
Jahr	Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern			Männeranteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
	in Prozent					
2008	9,3	10,5	2,9	90,7	89,5	97,1
2009	10,2	11,7	2,6	89,8	88,3	97,4
2010	9,7	11,2	1,1	90,3	88,8	98,9
2011	12,9	14,7	5,1	87,1	85,3	94,9
2012	15,4	17,5	6,9	84,6	82,5	93,1
2013	17,0	19,1	8,5	83,0	80,9	91,5
2014	18,8	20,8	9,9	81,2	79,2	90,1
2015	22,0	24,0	14,0	78,0	76,0	86,0
2016	25,7	28,0	17,4	74,3	72,0	82,6
2017	27,3	29,9	17,4	72,7	70,1	82,6
2018	30,4	33,3	19,8	69,6	66,7	80,2
2019	31,5	34,9	20,1	68,5	65,1	79,9
2020	31,9	35,0	21,5	68,1	65,0	78,5
2021	33,4	35,9	24,5	66,6	64,1	75,5
2022	34,2	36,3	26,4	65,8	63,7	73,6
2023	35,9	37,7	29,5	64,1	62,3	70,5

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

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

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

Zusammensetzung von Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Börsenindex ²⁾ und Geschlecht (2008 - 2023), in absoluten Zahlen und Prozent					
Jahr	Alle Aufsichtsratsmitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	in absoluten Zahlen			in Prozent	
	nur DAX30				
2008	526	63	463	12,0	88,0
2010	516	69	447	13,4	86,6
2012	488	97	391	19,9	80,1
2014	489	121	368	24,7	75,3
2016	490	147	343	30,0	70,0
2018	473	156	317	33,0	67,0
2020	463	165	298	35,6	64,4
nur DAX40					
2022	595	216	379	36,3	63,7
2023	612	234	378	38,2	61,8
nur MDAX					
2008	635	49	586	7,7	92,3
2010	594	47	547	7,9	92,1
2012	582	80	502	13,7	86,3
2014	604	103	501	17,1	82,9
2016	601	155	446	25,8	74,2
2018	649	201	448	31,0	69,0
2020	634	203	431	32,0	68,0
2022 ³⁾	513	174	339	33,9	66,1
2023	535	192	343	35,9	64,1
nur SDAX					
2008	368	34	334	9,2	90,8
2010	340	24	316	7,1	92,9
2012	356	44	312	12,4	87,6
2014	371	50	321	13,5	86,5
2016	412	88	324	21,4	78,6
2018	566	156	410	27,6	72,4
2020	611	176	435	28,8	71,2
2022	628	203	425	32,3	67,7
2023	603	202	401	33,5	66,5
Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2024)					
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025					
Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Als Stichtag für die jährliche Erhebung wird seit 2011 der 31. Dezember des jeweiligen Jahres genutzt. Davon abweichend galten in den Jahren davor andere Stichtage: 2008: 29. Februar; 2009: 03. Februar; 2010: nicht angegeben.					
1) Hier nur stimmberechtigte Mitglieder aus den Aufsichtsräten (ohne Ehrenvorsitzende und ohne neutrale Mitglieder).					
2) Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Der TecDAX wurde bereits zum September 2018 in seiner bisherigen Form aufgelöst.					
3) Die Verkleinerung des MDAX von 60 auf 50 Unternehmen zum Sept. 2021 schränkt die Vergleichbarkeit der Werte vor 2021 bzw. ab 2021 ein.					

Tabelle Aufsichtsrat-01.3

Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung und Börsenindex ²⁾ in Deutschland (2023), in Prozent						
Börsen- index	Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern			Männeranteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in <u>nicht</u> mitbestimmten Unternehmen
DAX40	38,2	38,5	35,7	61,8	61,5	64,3
MDAX	35,9	37,2	30,9	64,1	62,8	69,1
SDAX	33,5	37,0	27,1	66,5	63,0	72,9
Alle 160 Unternehmen	35,9	37,7	29,5	64,1	62,3	70,5

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Anmerkung: Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland (Stichtag: 31.12.2021).

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

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

Frauen und Männer in den Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Unternehmensmitbestimmung (2008 - 2023), in absoluten Zahlen									
Jahr	Frauen in allen Aufsichtsratsgremien			Männer in allen Aufsichtsratsgremien			Alle Aufsichtsratsmitglieder in allen Aufsichtsratsgremien		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
	in absoluten Zahlen								
2008	159	151	8	1.550	1.281	269	1.709	1.432	277
2009	168	161	7	1.478	1.216	262	1.646	1.377	269
2010	157	150	3	1.463	1.192	260	1.620	1.342	263
2011	211	195	16	1.426	1.130	296	1.637	1.325	312
2012	250	228	22	1.371	1.076	295	1.621	1.304	317
2013	284	257	27	1.382	1.090	292	1.666	1.347	319
2014	315	284	31	1.362	1.079	283	1.677	1.363	314
2015	368	321	47	1.306	1.017	289	1.674	1.338	336
2016	442	379	63	1.275	976	299	1.717	1.355	362
2017	469	406	63	1.251	951	300	1.720	1.357	363
2018	513	440	73	1.175	880	295	1.688	1.320	368
2019	533	457	76	1.157	854	303	1.690	1.311	379
2020	544	459	85	1.164	854	310	1.708	1.313	395
2021	569	474	95	1.137	845	292	1.706	1.319	387
2022	593	492	101	1.143	862	281	1.736	1.354	382
2023	628	516	112	1.122	854	268	1.750	1.370	380

Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

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

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

Methodische Anmerkungen

Der Analyse liegen die Daten zu Vorständen und Aufsichtsratsmitgliedern zu Grunde, die die Abteilung Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung jährlich auswertet. Betrachtet werden die 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen, d.h. Unternehmen aus dem DAX30 bzw. DAX40, dem MDAX und dem SDAX, mit ihren rund 700 Vorstands- und gut 1.700 Aufsichtsratsmitgliedern.¹⁶

Die Daten für den Zeitraum 2008 bis 2023 wurden anhand von Geschäfts- und Quartalsberichten der Unternehmen, ausgewählten Presseartikeln (inkl. Pressemeldungen), Selbstauskünften sowie Einzelanfragen bei den Unternehmen durch die Hans-Böckler-Stiftung gesammelt.

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

Die Darstellung der Aufsichtsratsmitglieder beschränkt sich auf die gewählten, stimmberechtigten Mitglieder in den Aufsichtsratsgremien. Unberücksichtigt bleiben dabei insgesamt 11 nicht stimmberechtigte Mitglieder, sog. „Ehrenvorsitzende“ bzw. neutrale Mitglieder, die sich auf insgesamt zehn der 160 Unternehmen verteilen. (Stand: 31.12.2023).

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

¹⁶ Vgl. methodische Erläuterungen in Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax-30, M-Dax, S-Dax, Tec-Dax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung.

Literatur

Allbright Stiftung gGmbH (2024): MIND THE GAP. Deutschland bleibt beim Frauenanteil im Top-Management weit hinter Großbritannien, Bericht September 2024, Berlin, www.allbright-stiftung.de/berichte, letzter Zugriff: 26.03.2025.

Allbright Stiftung gGmbH (2023): Einsam an der Spitze. Unternehmen holen Frauen in die Vorstände, aber in der Regel nur eine, Bericht September 2023, Berlin, www.allbright-stiftung.de/berichte, letzter Zugriff: 14.04.2025.

BMAS (2024): Mitbestimmung – Eine gute Sache. Alles über die Mitbestimmung und ihre rechtlichen Grundlagen, Bonn,
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a741-mitbestimmung-ein-gutes-unternehmen.html>, letzter Zugriff: 14.04.2025.

DGB Bundesvorstand (o.J.): Deine Stimme zählt. Mitbestimmung im Betrieb, DGB-Webseite, Berlin,
www.dgb.de/gute-arbeit/mitbestimmung/, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon,
www.boerse-frankfurt.de/wissen/dictionary, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungsportal, Ressourcen & Tools für den Aufsichtsrat,
<https://www.mitbestimmung.de/html/aufsichtsrat-15505.html>, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungsportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen: Geschlechterquote,
<https://www.mitbestimmung.de/html/geschlechterquote-1189.html>, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Hans-Böckler-Stiftung (2018): Mehr Quote wagen. In: Böckler Impuls, 04/2018, S.1, https://www.boeckler.de/data/impuls_2018_04_1.pdf, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2023): Erneut mehr Frauen in Vorständen großer Unternehmen – durch Beteiligungsgebot angestoßene Dynamik lässt aber nach. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2023, S.22-33, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.863506.de/23-3.pdf, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Kirsch, Anja/Wrohlich, Katharina (2021): Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S. 36–42, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.808778.de/21-3.pdf, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Aufsichtsräten nach Seite der Anteilseigner*- bzw. Arbeitnehmer*innen 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Vorständen nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina/Kirsch, Anja (2024): Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau. In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2024, S. 26–36, I, www.diw.de/de/diw_01.c.819614.de/publikationen/diw_aktuell/2021_0065/mindestbeteiligung_von_frauen_in_vorstaenden_einige_unternehmen_sind_neuem_gesetz_be-reits_zuvorgekommen.html, letzter Zugriff: 14.04.2025.

Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Report Nr. 48, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007123, letzter Zugriff :14.04.2025.

Weckes, Marion (2015): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten, Report Nr. 10, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7275, letzter Zugriff:14.04.2025.

Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax-30, M-Dax, S-Dax, Tec-Dax) zum 31. Januar 2011, Arbeitspapier, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung, Düsseldorf.

Wrohlich, Katharina (2021): „Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen ist wichtiges gleichstellungspolitisches Signal“ (Interview). In: Managerinnen-Barometer, DIW-Wochenbericht Nr. 03/2021, S.43, www.diw.de/de/diw_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html, letzter Zugriff: 14.04.2025.

www.wsi.de/genderdatenportal