

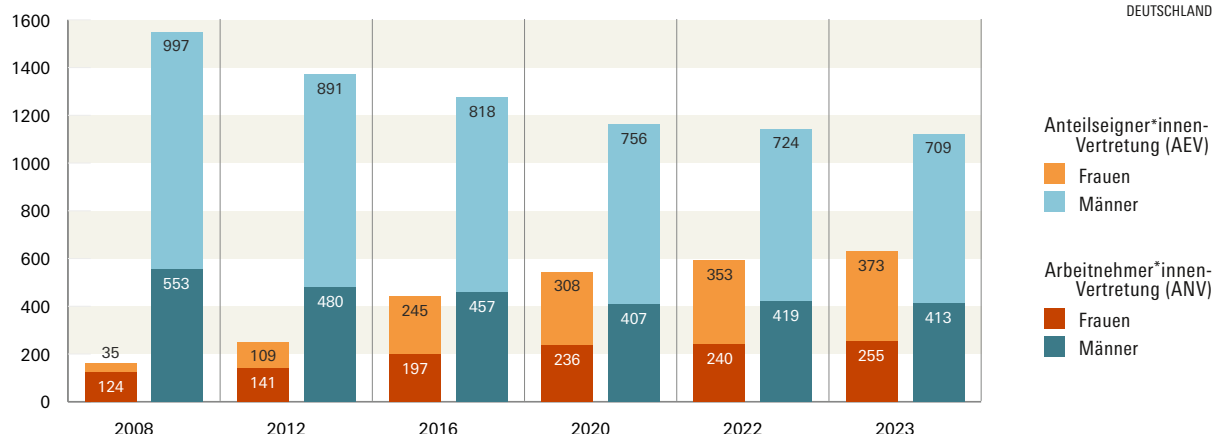
FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN NACH SEITE DER ANTEILSEIGNER*- BZW. ARBEITNEHMER*INNEN 2009-2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Frauenanteil auf der Arbeitnehmer*innen-Bank weiterhin prozentual etwas höher

Grafik Aufsichtsrat-02.1

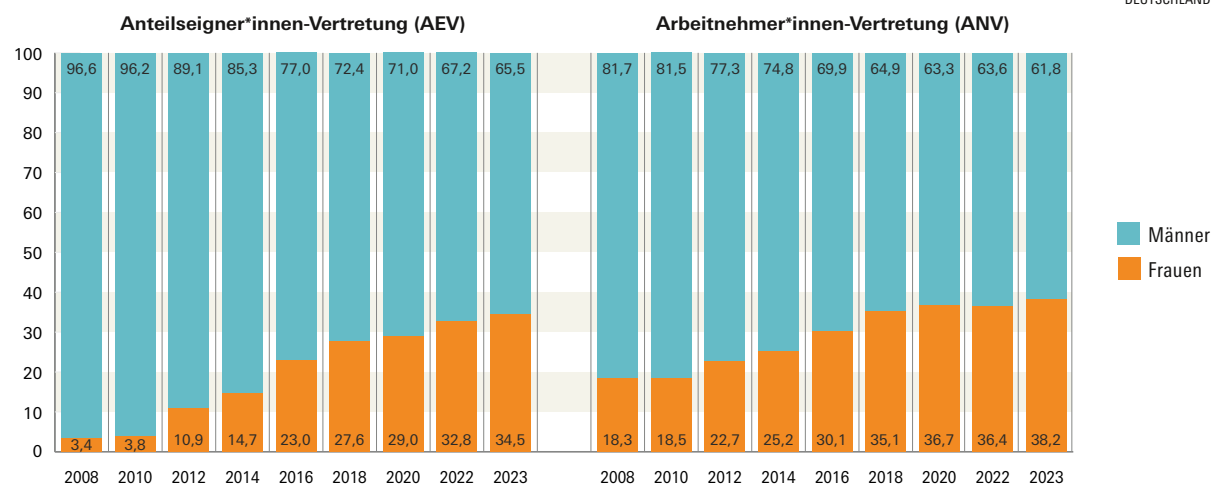
Frauen und Männer in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Anteilseigner*innen- (AEV) und Arbeitnehmer*innen-Vertretung (ANV) in **Deutschland** (2008–2023), in absoluten Zahlen



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Frauen- und Männeranteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Anteilseigner*innen- (AEV) und Arbeitnehmer*innen-Vertretung (ANV) in **Deutschland** (2008–2023), in Prozent



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025 **WSI**

Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten fällt **im Jahr 2023** mit 36 Prozent viermal so hoch aus wie noch 15 Jahre zuvor (2008: 9 Prozent). Allerdings verlangsamte sich der weitere Anstieg weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in den letzten Jahren wieder erkennbar.¹ Die **Betrachtung „nach Köpfen“** macht deutlich: 2023 wird die Mehrheit aller Aufsichtsratsmitglieder von den Anteilseigner*innen ins jeweilige Gremium entsendet (vgl. Grafik 1): Dies trifft auf zwei Drittel der männlichen Aufsichtsratsmitglieder zu (709 von insgesamt 1.122 Männern), aber auch auf eine Mehrheit von 60 Prozent bei den Frauen (373 von insgesamt 628 Frauen).

Innerhalb des Beobachtungszeitraums zeigt sich, dass die absolute Mehrheit der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder vor 2015 stets auf der (insgesamt kleineren) Arbeitnehmer*innen-Seite zu finden war, allerdings mit abnehmendem Vorsprung. Seit 2015 wird die absolute Mehrheit der weiblichen Mitglieder in Aufsichtsräten nun über die (fast doppelt so große) Seite der Anteilseigner*innen entsendet.

Zur Erläuterung: Anteilseigner*innen (d.h. Aktionär*innen) sowie Arbeitnehmer*innen entsenden in unterschiedlichem Ausmaß Frauen und Männer auf die von ihnen jeweils zu besetzenden Plätze in den Aufsichtsratsgremien. 2023 werden nur 668 aller insgesamt 1.750 Aufsichtsratspositionen in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen durch Arbeitnehmer*innen besetzt (38 Prozent), 1.082 Sitze hingegen durch Anteilseigner*innen (62 Prozent) (vgl. Tab. 02.1).

Der Vergleich der **prozentualen Frauenanteile** unter den Vertreter*innen von Anteilseigner*innen und Arbeitnehmer*innen (vgl. Grafik 2) zeigt, dass dennoch auf Seite der Arbeitnehmer*innen anteilig mehr Aufsichtsratssitze mit einer Frau besetzt werden (38 Prozent) als auf Seiten der Anteilseigner*innen (35 Prozent).

¹ Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal. 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.

Für die Gleichstellung von Frauen in Aufsichtsräten bedeutet dies: Frauen haben auf der Arbeitnehmer*innen-Seite weiterhin bessere Chancen in ein Aufsichtsratsgremium zu gelangen.

Über den **gesamten Beobachtungszeitraum hinweg** liegen die prozentualen Frauenanteile auf der Arbeitnehmer*innen-Bank stets deutlich über denen der Anteilseigner*innen-Bank (vgl. Grafik 2) :

- Der Frauenanteil auf der **Arbeitnehmer*innen-Seite** des Gremiums hat sich zwischen 2008 und 2023 insgesamt mehr als verdoppelt, von 18 Prozent auf 38 Prozent. Bis 2021 nahm der Frauenanteil dabei von Jahr zu Jahr zu – und stagniert erst in den letzten Jahren bei rund 37 Prozent.
- Ausgehend von einem sehr niedrigeren Niveau verlief der Anstieg des Frauenanteils auf der **Anteilseigner*innen-Seite** – vor allem zwischen 2008 und 2014 – steiler. Bis 2023 hat sich der Frauenanteil hier fast verneunfacht (von 4 Prozent auf 35 Prozent). Zwischen 2015 und 2021 betrug der Rückstand der Anteilseigner*innen-Seite gegenüber der Arbeitnehmer*innen-Seite stets 7 bis 8 Prozentpunkte. Im Jahr 2022 verringerte sich der Rückstand der Anteilseigner*innen-Seite erstmals auf nur noch drei Prozentpunkte Abstand.

Hintergrund: Für alle börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen gilt seit 2016 eine gesetzliche **Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent im Aufsichtsratsgremium** (vgl. Glossar), was sich seit 2015/2016 förderlich auf den Frauenanteil in Aufsichtsräten paritätisch-mitbestimmter Unternehmen auswirkt. Dies trifft vor allem auf im DAX30- bzw. inzwischen DAX40 gelistete Unternehmen zu, da 32 der 40 dort gelisteten Unternehmen paritätisch-mitbestimmt sind (Jahresende 2023). Für die im MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen ist dieser Effekt deutlich geringer, da sie seltener paritätisch-mitbestimmt sind (Jahresende 2023: rund die Hälfte der MDAX-Unternehmen sowie ein gutes Drittel der SDAX-Unternehmen).² Zudem trat im August 2021 für paritätisch-mitbestimmte Unternehmen zusätzlich eine gesetzliche Regelung zur geschlechtlichen **Mindestbesetzung in Vorständen** in Kraft (FüPoG II).³ Sie verlangt von allen paritätisch-mitbestimmten Börsenunternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern – für alle Besetzungen im Vorstand ab dem 01. August 2022 – mindestens ein weibliches (bzw. mindestens ein männliches) Vorstandsmitglied (vgl. Glossar). Beide verbindlich vorgeschriebenen Geschlechterquoten, sowohl für Aufsichtsratsgremien als auch für Vorstandsgremien, gelten Ende 2023 aber nur für die 81 paritätisch-mitbestimmten unter den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland.⁴

Für die anderen 79 nicht paritätisch-mitbestimmten Unternehmen (Ende 2023: 63 nicht-mitbestimmte Unternehmen sowie 16 Unternehmen mit Drittel-Beteiligung) gelten diese gesetzlichen Geschlechterquoten so nicht. Auch sie sind aber, wie alle börsennotierten Unternehmen, verpflichtet, sich selbst **verbindliche Zielgrößen** für die nächsten Jahre zu setzen und diese zu veröffentlichen, zu Gunsten einer Erhöhung ihrer Frauenanteile in Aufsichtsrat, Vorstand sowie den zwei höchsten betrieblichen Führungsebenen

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

3 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: Allbright Stiftung gGmbH (2023): Einsam an der Spitze. Unternehmen holen Frauen in die Vorstände, aber in der Regel nur eine, Bericht September 2023.

4 Von den insgesamt 81 paritätisch-mitbestimmten Unternehmen unterliegen 80 Unternehmen dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und ein weiteres Unternehmen unterliegt der Montanmitbestimmung. Vgl. zur Frage einer Erweiterung des Geltungsbereiches der gesetzlichen Geschlechterquote: Hans-Böckler-Stiftung (2018): Mehr Quote wagen. In: Böckler Impuls, 04/2018, S. 1.

unterhalb des Vorstands. 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

Dabei wäre eine größere **Geschlechterdiversität in Aufsichtsräten** erstrebenswert, denn sie kann u.a. dazu beitragen, die Qualität von Interaktion, Diskussionskultur und Entscheidungsfindung im Gremium zu verbessern.⁶ Finden sich Frauen sowohl auf der Anteilseigner*innen-Bank als auch der Arbeitnehmer*innen-Bank im Aufsichtsrat, so leistet dies einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der mitunter eingefleischten Blockbildung im Gremium, belegen Erfahrungsberichte von dazu befragten Aufsichtsratsmitgliedern im Rahmen einer empirischen Studie: „Die Arbeitnehmerbank in diesem Aufsichtsrat ist vom Vorstand lange eher als Hindernis und Blockierer angesehen worden, man hat uns eigentlich nicht geliebt [...] Auffällig ist, dass die zwei neuen Anteilseignerfrauen im Aufsichtsrat einen angenehmeren Umgang, sagen wir besseren Respekt für die Arbeitnehmervertreter haben als ihre männlichen Vorgänger [...] Uns hat das genützt, weil sie offener und mehr auf Augenhöhe mit uns kommunizieren.“⁷

Das Einhalten von Geschlechterquoten im Aufsichtsratsgremium, aber auch das Erreichen selbst gesetzter Zielgrößen im Unternehmen, muss dabei stets Aufgabe des gesamten Gremiums sein. Der Auftrag, mehr Aufsichtsratspositionen mit Frauen zu besetzen, richtet sich an beide Seiten: die Bank der Arbeitnehmer*innen (ANV) als auch die der Anteilseigner*innen (AEV).

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

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.

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

Rangliste der 160 größten Börsenunternehmen

Die Kriterien für die Aufnahme in die Rangliste der 160 größten deutschen Börsenunternehmen sind der Börsenumsatz und die Marktkapitalisierung auf Basis des „Freefloats“ (d. h. solcher Aktien, die nicht dauerhaft in Besitz einer*s Eigentümer*in sind, der bzw. die über 5 Prozent der Aktien besitzt) sowie die Branchenrepräsentativität eines Unternehmens.

Die Deutsche Börse überprüft die Zusammensetzung der Rangliste in der Regel halbjährlich.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.

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 Drittelbeteiligungsgesetz von 2004. Hier entfallen zwei Drittel der Sitze im Aufsichtsrat auf die Anteilseigner*innen und nur ein Drittel auf die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen.

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

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.

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 einen paritätischen Aufsichtsrat nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz. In 16 Unternehmen gilt die Drittelbeteiligung nach dem Gesetz von 2004. In insgesamt 63 der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland sind gar keine Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat vertreten. Zum Jahresende 2022 sind damit 61 Prozent der 160 größten börsennotierten Unternehmen „mitbestimmt“ (97 Unternehmen) und 39 Prozent „nicht-mitbestimmt“ (63 Unternehmen).

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:¹³

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

Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

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

¹³ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2023): Mitbestimmungsportal, Wissen kompakt. Häufige Fragen Geschlechterquote.

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 FöPoG II. Von ihnen können allerdings vier Unternehmen zum 31.12.2023 **kein einziges weibliches Vorstandsmitglied** aufweisen, die anderen 56 Unternehmen erfüllen diese Anforderung aus dem FöPoG II.¹⁴

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

Ergebnis: Insgesamt weisen 61 der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland zum Jahresende 2023 **kein einziges weibliches Vorstandsmitglied** auf. Vier Unternehmen verstoßen damit gegen das FöPoG II, für die anderen 57 Unternehmen ist die Entscheidung gegen Frauen im Vorstand gesetzlich zulässig.

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 DAX-30 bzw. DAX40, dem MDAX und dem SDAX, mit ihren rund 700 Vorstands- und gut 1.700 Aufsichtsratsmitgliedern.¹⁵

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. „Ehrevorsitzende“ 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.

14 Vgl. 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.

15 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.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Aufsichtsrat-02.1

Frauen und Männer in Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen nach Anteilseigner*innen- (AEV) und Arbeitnehmer*innen-Vertretung (ANV) in Deutschland (2008-2023), in absoluten Zahlen									
Jahr	Frauen in allen Aufsichtsratsgremien			Männer in allen Aufsichtsratsgremien			Alle Aufsichtsratsmitglieder in allen Aufsichtsratsgremien		
	insgesamt	Vertretung Anteilseigner* innen (AEV)	Vertretung Arbeitnehmer* innen (ANV)	insgesamt	Vertretung Anteilseigner* innen (AEV)	Vertretung Arbeitnehmer* innen (ANV)	insgesamt	Vertretung Anteilseigner* innen (AEV)	Vertretung Arbeitnehmer* innen (ANV)
	in absoluten Zahlen								
2008	159	35	124	1.550	997	553	1.709	1.032	677
2009	168	42	126	1.478	950	528	1.646	992	654
2010	157	37	120	1.463	936	527	1.620	973	647
2011	211	80	131	1.426	931	495	1.637	1.011	626
2012	250	109	141	1.371	891	480	1.621	1.000	621
2013	284	130	154	1.382	892	490	1.666	1.022	644
2014	315	151	164	1.362	874	488	1.677	1.025	652
2015	368	196	172	1.306	838	468	1.674	1.034	640
2016	442	245	197	1.275	818	457	1.717	1.063	654
2017	469	260	209	1.250	803	447	1.719	1.063	656
2018	513	289	224	1.174	759	415	1.687	1.048	639
2019	533	301	232	1.156	753	403	1.689	1.054	635
2020	544	308	236	1.163	756	407	1.707	1.064	643
2021	569	328	241	1.137	741	396	1.706	1.069	637
2022	593	353	240	1.143	724	419	1.736	1.077	659
2023	628	373	255	1.122	709	413	1.750	1.082	668
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 Ehrevorsitzende und ohne neutrale Mitglieder).									

Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsräten ¹⁾ börsennotierter Unternehmen nach Anteilseigner*innen- (AEV) und Arbeitnehmer*innen-Vertretung (ANV) in Deutschland (2008-2023), in Prozent						
Jahr	Frauenanteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern			Männeranteil an allen Aufsichtsratsmitgliedern		
	insgesamt	Vertretung Anteilseigner* innen (AEV)	Vertretung Arbeitnehmer* innen (ANV)	insgesamt	Vertretung Anteilseigner* innen (AEV)	Vertretung Arbeitnehmer* innen (ANV)
2008	9,3	3,4	18,3	90,7	96,6	81,7
2009	10,2	4,2	19,3	89,8	95,8	80,7
2010	9,7	3,8	18,5	90,3	96,2	81,5
2011	12,9	7,9	20,9	87,1	92,1	79,1
2012	15,4	10,9	22,7	84,6	89,1	77,3
2013	17,0	12,7	23,9	83,0	87,3	76,1
2014	18,8	14,7	25,2	81,2	85,3	74,8
2015	22,0	19,0	26,9	78,0	81,0	73,1
2016	25,7	23,0	30,1	74,3	77,0	69,9
2017	27,3	24,5	31,9	72,7	75,5	68,1
2018	30,4	27,6	35,1	69,6	72,4	64,9
2019	31,5	28,6	36,5	68,5	71,4	63,5
2020	31,9	29,0	36,7	68,1	71,0	63,3
2021	33,4	30,7	37,8	66,6	69,3	62,2
2022	34,2	32,8	36,4	65,8	67,2	63,6
2023	35,9	34,5	38,2	64,1	65,5	61,8
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).						

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: 14.04.2025.

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, 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: 17.02.2025.

Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, www.boerse-frankfurt.de/wissen/dictionary, letzter Zugriff: 17.02.2025.

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 Mitbestimmung und Börsenindex 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, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.889903.de/24-3.pdf, 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/documents/publikationen/73/diw_01.c.808778.de/21-3.pdf, letzter Zugriff: 14.04.2025.

www.wsi.de/genderdatenportal