

## MITBESTIMMUNG

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

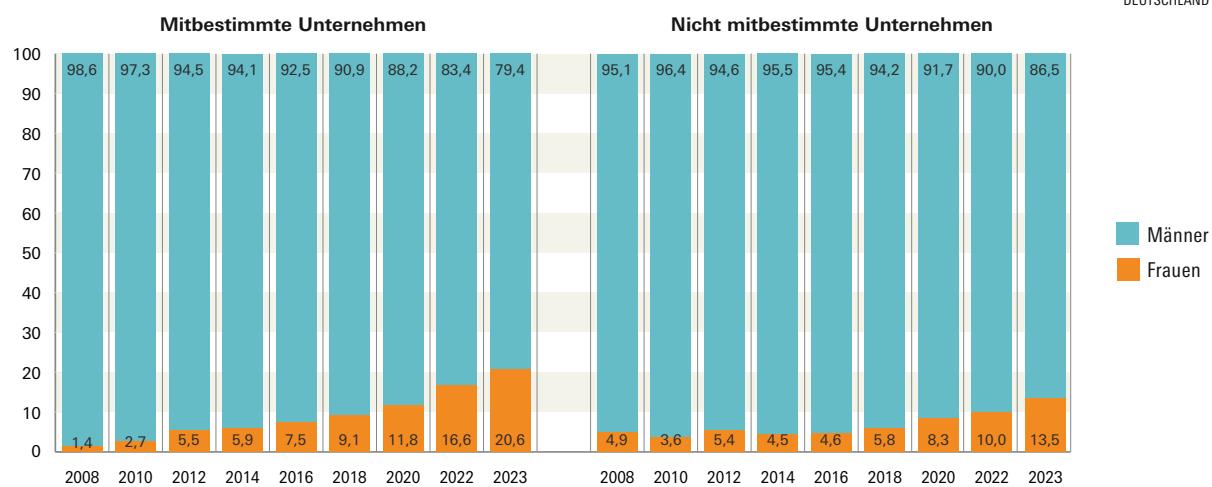
# FRAUEN IN VORSTÄNDEN NACH MITBESTIMMUNG UND BÖRSENINDEX 2009–2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Zunahme weiblicher Vorstände vor allem in mitbestimmten  
Unternehmen

Grafik Vorstand-01.1

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

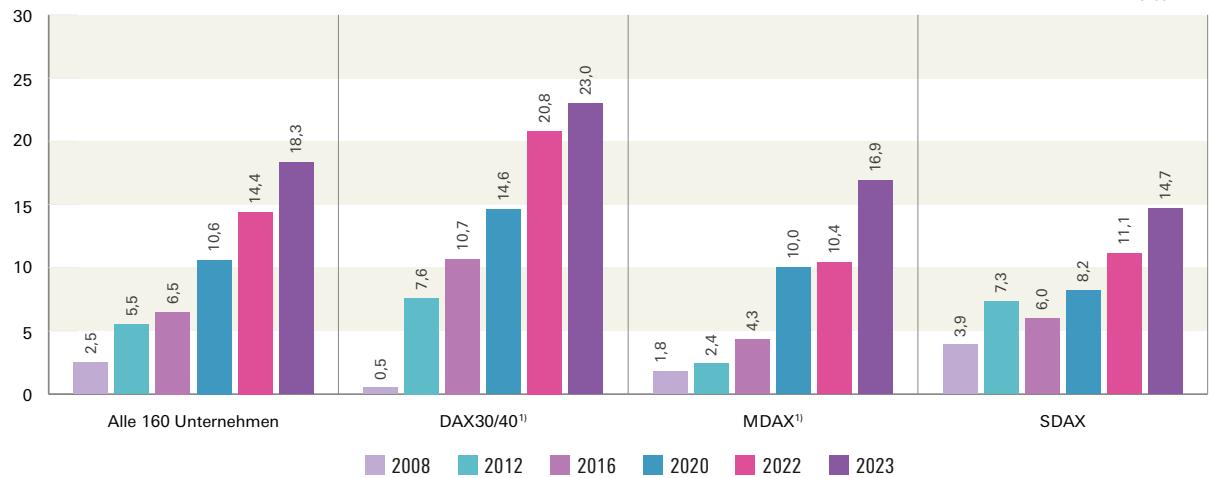


Datenquelle: Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008–2024)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Grafik Vorstand-01.2

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



<sup>1)</sup> 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 Vorstand-01.3

Frauenanteil in **Vorständen** 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



Der **Frauenanteil** in deutschen Vorständen hat vor allem zwischen 2020 und **2023** einen deutlichen Sprung in den zweistelligen Bereich gemacht: Rund 18 Prozent aller Vorstandssitze in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen werden aktuell von Frauen besetzt (vgl. Grafik 2 und Tab. 01.1).

**Zwischen 2008 und 2023** ist der Frauenanteil in den Vorstandsetagen langsam aber kontinuierlich angestiegen. Die Gesamtzahl aller weiblichen Vorstandsmitglieder wuchs im Beobachtungszeitraum von 12 Frauen (2008) auf 128 Frauen (2023), an den aktuell insgesamt 699 Vorstandsposten in den 160 größten börsennotierten Unternehmen. Der Frauenanteil hat sich damit – ausgehend von sehr niedrigem Niveau – immerhin mehr als verzehnfacht. Nach einer zwischenzeitlich eher zögerlichen Zunahme zwischen 2021 auf 2022, stieg der Frauenanteil zuletzt allein innerhalb eines Jahres – von 2022 auf 2023 – um vier Prozentpunkte an (vgl. Tab. 01.2).<sup>1</sup>

Deutlich unterschiedliche Frauenanteile in den Vorstandsgremien ergeben sich **je nach Unternehmensmitbestimmung**, d.h. danach, ob es sich um Vorstände in „mitbestimmten“ oder „nicht-mitbestimmten“ Unternehmen handelt (ob also die Aufsichtsratsgremien dieser Unternehmen, welche den Vorstand wählen, auch aus Vertreter\*innen der Arbeitnehmer\*innen zusammengesetzt sind oder ausschließlich aus Vertreter\*innen der Anteilseigner\*innen) (vgl. Grafik 1). In der Gruppe der 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland fallen die Frauenanteile in mitbestimmten Vorständen (21 Prozent) um ein Drittel höher aus als in nicht-mitbestimmten Vorständen (14 Prozent):<sup>2</sup>

- Für **mitbestimmte** Unternehmen ist über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg knapp eine Versechsfachung des Frauenanteils in den Vorständen zu konstatieren: 2008 stellten Frauen hier gut ein Prozent aller Vorstandsmitglieder, im Jahr 2023 sind ein Fünftel aller Vorstandsmitglieder Frauen.
- In **nicht-mitbestimmten** Unternehmen vollzog sich dieser Anstieg langsamer. Ausgehend von einem Anteil von 5 Prozent im Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil innerhalb des Beobachtungszeitraums fast verdreifacht (2023: 14 Prozent).

Deutlich unterschiedliche Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder ergeben sich jedoch **je nach Börsenindex**, zu dem ein Unternehmen gehört, also danach ob es in den Bereich des DAX40 (bis September 2021: DAX30), MDAX oder SDAX fällt (vgl. Grafik 2): Im Jahr 2023 ist fast jedes vierte Vorstandsmitglied in einem DAX40-Unternehmen weiblich (23 Prozent). Die 40 größten börsennotierten deutschen Unternehmen weisen damit anteilig gesehen ein Viertel mehr weibliche Vorstandsmitglieder auf wie die 160 größten börsennotierten Unternehmen im Durchschnitt (18 Prozent) – und damit insbesondere erheblich mehr Frauen als in den Vorständen der MDAX-Unternehmen (17 Prozent) bzw. der SDAX-Unternehmen (15 Prozent).

Innerhalb des **Beobachtungszeitraums** lassen sich unterschiedliche Entwicklungsdynamiken der Unternehmen je nach Börsenindex beobachten: Die DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen haben ab 2012 große Schritte bei der Anhebung ihres Frauenanteils in Vorständen gemacht. Bei den Unternehmen aus MDAX und SDAX variiert die Entwicklung im Beobachtungszeitraum stärker, eine deutliche Zunahme für die MDAX-Unternehmen zeigt sich erst für das Jahr 2023 bzw. für die SDAX-Unternehmen seit dem Jahr 2020 (vgl. Tab. 01.2).

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

2 Dieser Effekt zeigt sich in ähnlicher Weise auch für die Gleichstellung in Aufsichtsräten, vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Frauen in Aufsichtsräten nach Mitbestimmung und Börsenindex 2009–2023. In: WSI GenderDatenPortal.

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

- Den geringsten Unterschied zwischen mitbestimmten und nicht-mitbestimmten Unternehmen findet sich 2023 für die **DAX40-Unternehmen**: Der Frauenanteil im Vorstand fällt hier generell am höchsten aus, dies gilt in ähnlichem Umfang für mitbestimmte (23 Prozent) wie nicht-mitbestimmte Unternehmen (21 Prozent).
- Auch in **SDAX-Unternehmen** weisen mitbestimmte Unternehmen (17 Prozent) leicht höhere Anteile weiblicher Vorstandsmitglieder auf als nicht-mitbestimmte Unternehmen (13 Prozent).
- Anders dagegen in **MDAX-Unternehmen**: Mitbestimmte Unternehmen weisen einen durchschnittlich fast doppelt so hohen Anteil an Frauen im Vorstand auf (20 Prozent) wie nicht-mitbestimmte Unternehmen (11 Prozent).

**Hintergrund:** Das nur zögerliche Anwachsen des Frauenanteils in den Vorstandsgremien galt innerhalb des Beobachtungszeitraums lange Zeit für Unternehmen aus MDAX und SDAX, aber auch für die DAX30- bzw. inzwischen DAX40-Unternehmen. Ursache hierfür war, dass es in Deutschland vor 2021 überhaupt keine verbindlichen Vorgaben zur Besetzung von Unternehmensvorständen nach Geschlecht gab.

Die 2015 eingeführte gesetzliche Geschlechterquote (FüPoG, vgl. Glossar) gilt weiterhin lediglich für Aufsichtsratsgremien – und dies auch nur in börsennotierten und zugleich paritätisch-mitbestimmten Unternehmen – nicht aber für Vorstandsgremien.<sup>3</sup> Die darin enthaltene Verpflichtung für alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, sich selbst **Zielvorgaben** für die Weiterentwicklung des **Frauenanteils im Vorstand** zu setzen, hatte zunächst keinen durchschlagenden Effekt. Vielmehr hat sich eine große Zahl der Unternehmen daraufhin zunächst für die niedrigste zulässige Zielvorgabe entschieden.

- Im Jahr 2018 hatten zwei Drittel der 160 größten börsennotierten Unternehmen noch keine einzige Frau im Vorstand. Dennoch hatten sich zu diesem Zeitpunkt insgesamt 79 Unternehmen von ihnen entweder kein Ziel in Bezug auf die Frauenquote der nächsten Jahre gesetzt oder sich für die Zielgröße „Null“ entschieden.<sup>4</sup>
- Im Vergleich dazu hatte sich die Situation bis zum Jahresende 2022 etwas verbessert:<sup>5</sup> Mit 82 Unternehmen hatte „nur“ noch gut die Hälfte der Unternehmen kein weibliches Vorstandsmitglied (darunter auch sechs DAX40-Unternehmen).<sup>6</sup>
- Zum Jahresende 2023 haben unter den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland weiterhin 61 Unternehmen keine Frau im Vorstandsgremium (darunter auch drei DAX40-Unternehmen).

---

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

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

5 Einige Unternehmen haben die Anzahl von Frauen in ihren Vorständen bereits in der Ankündigungsphase der Gesetzesnovelle erhöht, so dass es bereits seit Ende 2020 zu einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils kam, vgl. dazu: Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. In: DIW Aktuell Nr. 65/2021, S. 5.

6 Die Allbright Stiftung veröffentlicht in regelmäßigen Abständen die Namen der 160 größten börsennotierten Unternehmen mit mindestens einem 40-Prozent-Frauenanteil im Vorstand, mit mindestens einer Frau im Vorstand bzw. mit keiner einzigen Frau im Vorstand (vgl. Allbright Stiftung gGmbH (2024): MIND THE GAP. Deutschland bleibt beim Frauenanteil im Top-Management weit hinter Großbritannien, Bericht September 2024, Berlin, S.12 ff.)

Nicht zuletzt wegen dieses langsamen Fortschritts trat im August 2021 mit dem sog. **FüPoG II-Gesetz** eine Regelung zur geschlechtlichen Mindestbesetzung in Vorständen in Kraft. Denn: „Ähnlich wie bei der Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeichnet sich auch mit Blick auf die Vorstände ab, dass gesetzliche Vorgaben ein effektives Instrument sind, um den Frauenanteil in Spitzengremien zu erhöhen [...].“<sup>7</sup> Das FüPoG II verlangt von allen paritätisch-mitbestimmten Börsenunternehmen mit mehr als einem dreiköpfigen Vorstandsgremium – für alle Besetzungen im Vorstand ab dem 01. August 2022 – mindestens ein weibliches (bzw. mindestens ein männliches) Vorstandsmitglied (vgl. Glossar).

- Zum Jahresende 2023 können allerdings weiterhin vier der hier betrachteten 160 Unternehmen die neue gesetzliche Vorgabe gemäß FüPoG II nicht erfüllen, da keins ihrer Vorstandsmitglieder eine Frau ist, obwohl sie alle paritätisch-mitbestimmt sind und einen Vorstand mit mindestens vier Sitzen aufweisen (und sie damit zum Kreis der 60 Unternehmen in Deutschland gehören, für die die Bestimmungen des FüPoG II gelten). Es handelt sich um zwei SDAX-Unternehmen, ein MDAX-Unternehmen und ein Unternehmen aus dem DAX40.

Problematisch bleibt, dass mit der (in einem Teil der börsennotierten Unternehmen) nun gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbesetzung mit Frauen und Männern, noch lange keine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung in den Vorständen entsteht. „Von der alten Norm (im Vorstand gibt es nur Männer) bewegen sich die Unternehmen hin zu einer neuen Norm: in jeden Vorstand gehört eine Frau. Und zwar genau eine.“<sup>8</sup>

Problematisch bleibt zudem, dass das FüPoG II-Gesetz in Deutschland nur für paritätisch-mitbestimmte Unternehmen gilt, nicht jedoch für drittelnitbestimmte bzw. nicht-mitbestimmte Unternehmen.

- So weisen zum Jahresende 2023 weitere 19 Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand (zwei aus dem DAX40, fünf aus dem MDAX sowie 12 aus dem SDAX) kein weibliches Vorstandsmitglied auf. Da diese 19 Unternehmen alle nicht paritätisch-mitbestimmt sind, unterliegen sie jedoch nicht den Bestimmungen aus dem FüPoG II-Gesetz. Ihre Entscheidung gegen Frauen im Vorstand ist daher gesetzlich zulässig.

Gerade im Fall von nicht-paritätisch-mitbestimmten Unternehmen besteht daher weiterer politischer Handlungsbedarf. Denn: „... viele Unternehmen begehen den Fehler, für die Chancengleichheit immer nur so viel zu tun, wie gesetzlich vorgeschrieben ist. Damit wäre die Stagnation vorprogrammiert, wenn in jedem Vorstand erst einmal eine Frau vertreten ist.“<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2022, S. 22.

<sup>8</sup> Allbright Stiftung gGmbH (2023): Einsam an der Spitze. Unternehmen holen Frauen in die Vorstände, aber in der Regel nur eine, Bericht September 2023, Berlin, S.4.

<sup>9</sup> Allbright Stiftung gGmbH (2024): MIND THE GAP. Deutschland bleibt beim Frauenanteil im Top-Management weit hinter Großbritannien, Bericht September 2024, Berlin, S. 4. Zum weiter fortbestehenden Reformbedarf des FüPoG II Gesetzes vgl. auch: Weckes, Marion (2019): Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand 2019, Mitbestimmungsreport Nr. 48, Hans-Böckler-Stiftung.

## Glossar

### Vorstand

Der Vorstand vertritt die Aktiengesellschaft (AG) nach außen und leitet die Geschäfte im Innenverhältnis. Er besteht aus einer oder mehreren Personen, abhängig vom Grundkapital und der Form der Mitbestimmung. Die Vorstandsmitglieder werden für höchstens fünf Jahre vom Aufsichtsrat gewählt, dabei kann ein Mitglied des Vorstands zum/zur Vorstandsvorsitzenden gewählt werden. „Der Vorstand führt die Geschäfte in eigener Verantwortung. Daraus und wegen der Beherrschung des Verwaltungsapparats, der ihm unterstellt ist, erwächst seine starke Stellung.“<sup>10</sup>

### 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.“<sup>11</sup>

### 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.<sup>12</sup> 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.

---

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

11 A.a.O.

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

## Mitbestimmte und nicht-mitbestimmte Unternehmen

Börsenunternehmen lassen sich nach der Form der Unternehmensmitbestimmung unterscheiden:<sup>13</sup>

- 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.“<sup>14</sup>

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:

- 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 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.<sup>15</sup>

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).

---

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

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

15 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:<sup>16</sup>

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

Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX von 30 auf 40 Werte aufgestockt, zugleich wurde der MDAX von vormals 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Die Erweiterung des DAX bildet den Abschluss eines umfassenden Reformprozesses, der im Sommer 2020 seinen Anfang genommen hatte. Bereits zum September 2018 wurde der TecDAX in seiner bisherigen Form aufgelöst, in ihm waren früher die 30 größten Unternehmen der Technologiebranche vertreten. Er ist daher 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:<sup>17</sup>

- 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).

Für alle börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen gilt zudem, dass sie bis zum 30.09.2015 erstmals verbindliche **Zielgrößen** für ihr Unternehmen festlegen müssen, mit dem Ziel, den Anteil des bisherigen Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie in den zwei obersten Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung zu erhöhen (es sei denn, es gilt für ihren Aufsichtsrat ohnehin die gesetzliche 30%-Geschlechterquote). Es sind Fristen für die Erreichung dieser Zielgrößen festzulegen, die maximal 5 Jahre betragen dürfen (Art. 3, Nr. 6a sowie Art. 15, Nr. 2 und Nr. 3). Für den Fall der Nichterfüllung dieser Zielgrößen sind 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.

---

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

17 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 der anderen börsennotierten bzw. mitbestimmungspflichtigen Unternehmen sind jährlich zu veröffentlichen. Die Unternehmensführung informiert darüber in ihrem jährlichen Lagebericht. Zum Ende der jeweils gesetzten Frist ist anzugeben, ob die Zielgrößen erreicht wurden – falls nicht, ist dies zu begründen.

## Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

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

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.

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 2023 **kein einziges weibliches Vorstandsmitglied** auf. Vier der Unternehmen verstößen damit gegen das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), für die anderen 56 Unternehmen ist die Entscheidung gegen Frauen im Vorstand gesetzlich zulässig.

## Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Vorstand-01.1

Frauen- und Männeranteil in Vorständen börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2008-2023), in Prozent						
Jahr	Frauenanteil an allen Vorstandsmitgliedern			Männeranteil an allen Vorstandsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
	in Prozent					
2008	2,5	1,4	4,9	97,5	98,6	95,1
2009	3,0	2,5	4,0	97,0	97,5	96,0
2010	3,0	2,7	3,6	97,0	97,3	96,4
2011	3,5	3,6	3,2	96,5	96,4	96,8
2012	5,5	5,5	5,4	94,5	94,5	94,6
2013	6,3	6,3	6,3	93,7	93,7	93,7
2014	5,5	5,9	4,5	94,5	94,1	95,5
2015	5,4	6,0	4,2	94,6	94,0	95,8
2016	6,5	7,5	4,6	93,5	92,5	95,4
2017	7,4	9,0	4,1	92,6	91,0	95,9
2018	8,0	9,1	5,8	92,0	90,9	94,2
2019	9,0	10,5	6,0	91,0	89,5	94,0
2020	10,6	11,8	8,3	89,4	88,2	91,7
2021	13,2	14,3	11,3	86,8	85,7	88,7
2022	14,4	16,6	10,0	85,6	83,4	90,0
2023	18,3	20,6	13,5	81,7	79,4	86,5

**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.

Tabelle Vorstand-01.2

Frauen und Männer in Vorständen börsennotierter Unternehmen in Deutschland nach Börsenindex <sup>1)</sup> (2008 - 2023), in absoluten Zahlen und Prozent					
Jahr	Alle Vorstandsmitglieder	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
		in absoluten Zahlen		in Prozent	
	DAX30				
2008	190	1	189	0,5	99,5
2010	186	1	185	0,5	99,5
2012	197	15	182	7,6	92,4
2014	188	14	174	7,5	92,5
2016	196	21	175	10,7	89,3
2018	188	26	162	13,8	86,2
2020	185	27	158	14,6	85,4
DAX40					
2021	240	44	196	18,3	81,7
2022	250	52	198	20,8	79,2
2023	252	58	194	23,0	77,0
MDAX					
2008	224	4	220	1,8	98,2
2010	222	4	218	1,8	98,2
2012	209	5	204	2,4	97,6
2014	199	5	194	2,5	97,5
2016	210	9	201	4,3	95,7
2018	247	17	230	6,9	93,1
2020	249	25	224	10,0	90,0
2022 <sup>3)</sup>	192	20	172	10,4	89,6
2023	195	33	162	16,9	83,1
SDAX					
2008	180	7	173	3,9	96,1
2010	173	9	164	5,2	94,8
2012	164	12	152	7,3	92,7
2014	167	11	156	6,6	93,4
2016	166	10	156	6,0	94,0
2018	267	13	254	4,9	95,1
2020	257	21	236	8,2	91,8
2022	253	28	225	11,1	88,9
2023	252	37	215	14,7	85,3
<b>Datenquelle:</b> Datenerhebung des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung (2008-2024)					
<b>Bearbeitung:</b> WSI GenderDatenPortal 2025					
<b>Anmerkung:</b> Berücksichtigt werden jeweils die 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Als Stichtag für die jährliche Erhebung wird seit 2011 der 31. Dezember des jeweiligen Jahres genutzt. Davon abweichend galten in den Jahren davor andere Stichtage: 2008: 29. Februar; 2009: 03. Februar; 2010: nicht angegeben.					
1) Zum September 2021 wurde der deutsche Leitindex DAX auf 40 Werte aufgestockt. Zugleich wurde der MDAX von 60 auf 50 Mitglieder verkleinert. Der TecDAX wurde bereits zum September 2018 in seiner bisherigen Form aufgelöst.					
2) Die Verkleinerung des MDAX von 60 auf 50 Unternehmen schränkt die Vergleichbarkeit der Werte vor 2021 bzw. ab 2021 ein.					

Tabelle Vorstand-01.3

Frauen- und Männeranteil in Vorständen börsennotierter Unternehmen nach Börsenindex <sup>1)</sup> und Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2023), in Prozent						
Börsenindex	Frauenanteil an allen Vorstandsmitgliedern			Männeranteil an allen Vorstandsmitgliedern		
	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen	insgesamt	in mitbestimmten Unternehmen	in nicht mitbestimmten Unternehmen
DAX40	23,0	23,3	21,2	77,0	76,7	78,8
MDAX	16,9	19,5	11,3	83,1	80,5	88,7
SDAX	14,7	16,9	12,5	85,3	83,1	87,5
Alle 160 Unternehmen	18,3	20,6	13,5	81,7	79,4	86,5

**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 für die Erhebung ist der 31. Dezember 2023.

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

## Methodische Anmerkungen

Der Analyse liegen die Daten zu Vorständen und Aufsichtsratsmitgliedern zu Grunde, die die Abteilung Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung jährlich auswertet. Betrachtet werden die 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen, d.h. Unternehmen aus dem DAX30 bzw. DAX40, dem MDAX und dem SDAX, mit ihren rund 700 Vorstands- und gut 1.700 Aufsichtsratsmitgliedern.<sup>18</sup>

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.

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

18 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](http://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](http://www.allbright-stiftung.de/berichte), letzter Zugriff: 14.04.2025.

Allbright Stiftung gGmbH (2018): Die Macht der Monokultur. Erst wenigen Börsenunternehmen gelingt Vielfalt in der Führung, Bericht September 2018, Berlin, [www.allbright-stiftung.de/berichte](http://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](http://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/](http://www.dgb.de/gute-arbeit/mitbestimmung/), letzter Zugriff: 14.04.2025.

Frankfurter Börse (o. J.): Börsenlexikon, [www.boerse-frankfurt.de/wissen/dictionary](http://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.

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](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.863506.de/23-3.pdf), letzter Zugriff: 14.04.2025.

Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in großen Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: Managerinnen-Barometer, DIW Wochenbericht Nr. 03/2022, S. 22–33, [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.435947.de/managerinnen-barometer.html), 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 Aufsichtsräten nach Seite der Anteilseigner\*- bzw. Arbeitnehmer\*innen 2009-2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2021): Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen: Einige Unternehmen sind neuem Gesetz bereits zuvorgekommen. In: DIW Aktuell Nr. 65/2021, S.1-7,  
[www.diw.de/de/diw\\_01.c.819614.de/publikationen/diw\\_aktuell/2021\\_0065/mindestbeteiligung\\_von\\_frauen\\_in\\_vorstaenden\\_einige\\_unternehmen\\_sind\\_neuem\\_gesetz\\_be-reits\\_zuvorgekommen.html](http://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](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](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.

[www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)