

262

**PUBLIC WOMEN-
ON-BOARD-INDEX
(PUBLIC WOB-INDEX)
2020**

“

Vom Ziel der paritätischen Besetzung der Gremien sind die **öffentlichen Unternehmen** weiterhin weit entfernt. Wenn sie ihrem Vorbildcharakter bei der Chancengleichheit gerecht werden wollen, müssen sie deutlich mehr für Diversity tun.

”



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Analyse und Ranking zum Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 262 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland.

Eine Studie von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.. Stand: 1. Januar 2020

RECHTLICHER HINWEIS

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

QUELENNACHWEIS

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

IMPRESSUM

Herausgeber / Bezug:

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Kurfürstendamm 61

10707 Berlin, Deutschland

Tel. +49 (30) 887 14 47 16

Fax +49 (30) 887 14 47 20

info@fidar.de

www.fidar.de

PROJEKTLEITUNG UND INHALT

Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG, DATENERHEBUNG UND -AUSWERTUNG

Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner

Wissenschaftliches Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance [wifucg], Deimern

KONZEPT UND REDAKTION

Matthias Struwe, Eye Communications

Agentur für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Freiburg

PROJEKTBEGLEITUNG

Dr. Michaela Damson

Projektkoordinatorin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Neckartailfingen

GESTALTUNG

Walter Dombrowsky

Zech Dombrowsky Design, Berlin

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

Die Dynamik bei der Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen hat bei den Unternehmen der öffentlichen Hand spürbar nachgelassen. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen liegt mit dem der Privatwirtschaft gleich auf: Bei 32,2 Prozent. Nur die stärker in der Öffentlichkeit stehenden unmittelbaren Beteiligungen des Bundes haben mit 38,5 Prozent eine höhere Präsenz von Frauen in Aufsichtsgremien und liegen sogar vor den unter die Quote fallenden 105 börsennotierten und voll mitbestimmten Konzernen, die 35,2 Prozent Frauenanteil erreichen.

Gleiches gilt für den Frauenanteil im Top-Managementorgan: Die unmittelbaren Beteiligungen des Bundes liegen mit einem Frauenanteil von 24,8 Prozent deutlich vorne, während der durchschnittliche Frauenanteil in den Top-Managementorganen bei 22 Prozent liegt – bei einem starken Anstieg zum Vorjahr von 4 Prozentpunkten. Damit haben die größten öffentlichen Unternehmen mehr als doppelt so viele Frauen in der operativen Führungsetage wie die Unternehmen der Privatwirtschaft mit 10,7 Prozent.

So zeigt sich: Gleichberechtigte Teilhabe braucht gesetzlichen Druck. Die Regelung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG), wonach ab 2018 die Hälfte der vom Bund in die Aufsichtsgremien entsendeten Vertretungen Frauen sein sollen, entfaltet eine ähnliche Wirkung wie die Frauenquote für börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen. Ein Großteil der öffentlichen Unternehmen fällt allerdings nicht unter die gesetzlichen Regelungen, das BGremBG greift für weniger als die Hälfte der untersuchten Bundesbeteiligungen.

Ernüchternd ist der Umgang von öffentlichen Unternehmen mit den verpflichtend für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die obersten zwei Managementebenen festzulegenden Zielgrößen. Etwa die Hälfte der hier untersuchten Unternehmen ist börsennotiert oder mitbestimmt und fällt unter die Zielgrößenpflicht. Die bislang veröffentlichten Daten lassen nicht erkennen, dass mit der Definition von Zielgrößen auch eine Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe angestrebt wird. Zudem könnte man bei den öffentlichen Unternehmen, die unter die Zielgrößenpflicht fallen, deutlich mehr Transparenz für die gewählten Zielgrößen erwarten. Positiv anzumerken ist, dass sich einige Unternehmen, die nicht börsennotiert oder mitbestimmt sind, dennoch freiwillig in puncto gleichberechtigter Teilhabe engagieren und Zielgrößen setzen.

Mit dem siebten Public Women-on-Board-Index legt FidAR die führende repräsentative Untersuchung zu Diversity im öffentlichen Sektor vor. Die Rankings nach dem Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen und die detaillierte Untersuchung zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie der Zielgrößen sorgen für notwendige Transparenz bei der gleichberechtigten Teilhabe im öffentlichen Sektor. Offensichtlich wird: Wenn die öffentlichen Unternehmen ihrem Vorbildcharakter auch bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern gerecht werden wollen, müssen sie mehr für Diversity tun. Denn von der angestrebten paritätischen Besetzung der Gremien sind sie weiterhin weit entfernt.

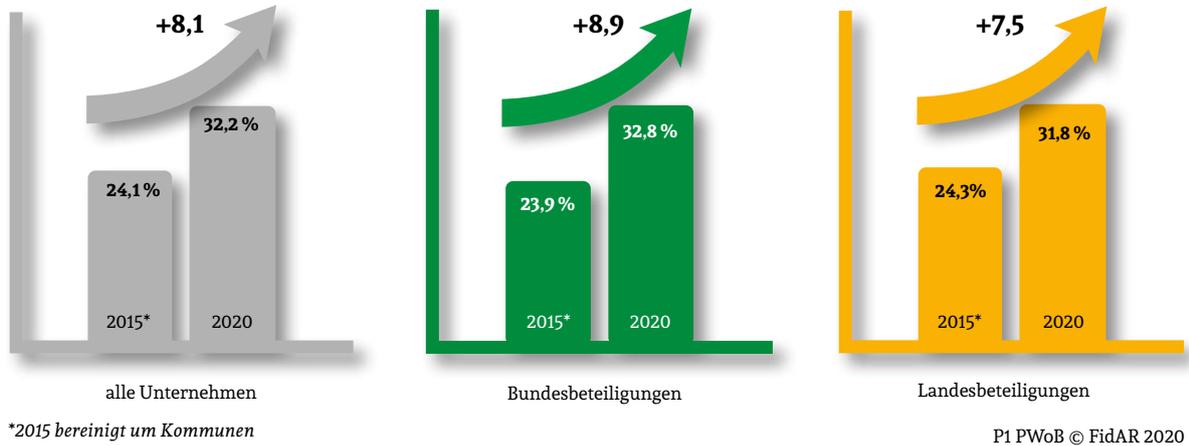
Monika Schulz-Strelow
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

1	Einleitung
▶▶ 4	WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY
5	Ergebnisse für 262 Bundes- und Landesbeteiligungen
6	Ergebnisse zu den Zielgrößen – alle 262 Bundes- und Landesbeteiligungen
6	Ergebnisse für die 104 Unternehmen mit Bundesbeteiligung
7	Ergebnisse zu den Zielgrößen – 104 Bundesbeteiligungen
▶▶ 8	PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX
8	Gesamtrankings für 262 Bundes- und Landesbeteiligungen
8	Einzelrankings für 262 Unternehmen mit Bundes- und Landesbeteiligung
9	Public Women-on-Board-Index I
15	Public Women-on-Board-Index II
▶▶ 16	FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENT-ORGANEN DER 262 GRÖSSTEN ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN
18	Frauenanteil in den Aufsichtsgremien
19	Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite
20	Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite
21	Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien
22	Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach beruflicher Herkunft
23	Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche
25	Frauenanteil in den Top-Managementorganen
▶▶ 27	PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX – 104 BUNDESBETEILIGUNGEN
27	Public Women-on-Board-Index I Bund
30	Public Women-on-Board-Index II Bund
▶▶ 31	FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENT-ORGANEN DER 104 BUNDESBETEILIGUNGEN
▶▶ 34	PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX – 158 LANDESBETEILIGUNGEN
▶▶ 42	DIVERSITY IN AUFSICHTSGREMIEN DER 158 LANDESBETEILIGUNGEN
▶▶ 45	ZIELGRÖSSEN ZUM FRAUENANTEIL DER 262 BUNDES- UND LANDESBETEILIGUNGEN
47	Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen
49	Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den 104 Bundesbeteiligungen
51	Zielgrößen für das Top-Managementorgan bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen
52	Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

55	Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie 1. und 2. Managementebene bei den 104 Bundesbeteiligungen
57	Evaluation der definierten Zielgrößen
▶▶	60 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER VON AUFSICHTSGREMIEN DER 262 ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN
62	Vergütung der Mitglieder der Aufsichtsgremien bei 104 Bundesbeteiligungen
▶▶	66 EINFLÜSSE DER PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODIZES, DES FÜPOG UND DES ENTGELTTRANSPARENZ-GESETZES
67	Angaben zu Public Corporate Governance Kodizes des Bundes und der Länder
69	Einfluss des FÜPoG auf die Unternehmenskultur
71	Einfluss des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen
▶▶	72 SCHLUSSBEMERKUNG & DANKSAGUNG
74	Methodik
79	Rechtliche Grundlagen
81	FidAR im Profil
81	Ansprechpartnerin / Kontakt

WICHTIGSTE ERGEBNISSE / EXECUTIVE SUMMARY

4 Frauenanteil in den Aufsichtsgremien – Entwicklung seit 2015



Angaben der öffentlichen Unternehmen zu den Zielgrößen



Von 123 zielgrößenpflichtigen öffentlichen Unternehmen legen **49 (39,8 %) keine Zielgrößen** vor.

Von den 54 zielgrößenpflichtigen Bundesbeteiligungen legen **10 (18,5 %) keine Zielgrößen** vor.

P2 PWoB © FidAR 2020

Frauenanteil in den Top-Managementorganen – Entwicklung seit 2015





Ergebnisse für die 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

- | Der **Frauenanteil in den Aufsichtsgremien** der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder liegt bei 32,2 Prozent (2019: 30,8 %).
- | **86** Unternehmen (32,8 %) erreichen in ihren Aufsichtsgremien einen Frauenanteil von mindestens **40** Prozent (2019: 29,7 %). In **48** Unternehmen (18,3 %) liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bei **50** Prozent oder höher (2019: 16 %).
- | **21** Unternehmen (8 %) haben **keine Frauen im Aufsichtsgremium** (2019: 9,5 %).
- | Der Anteil der **Frauen auf Anteilseignerseite in den Aufsichtsgremien** liegt bei 32,1 Prozent (2019: 32,1 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufsichtsrat liegt der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite bei **24,6** Prozent (2019: 25,9 %).
- | Der Anteil der **Frauen auf Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsgremien** beträgt **31,8** Prozent (2019: 30 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufsichtsrat liegt der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite bei 7 Prozent (2019: 5,9 %).
- In den **wichtigsten Ausschüssen**, dem Präsidial-, Personal-, Finanz- und Prüfungsausschuss, liegt der durchschnittliche Frauenanteil mit **35,2** Prozent knapp drei Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien von 32,2 Prozent (2019: 32,3 %).
- | **Weniger als die Hälfte (47 %)** der Vertreterinnen und Vertreter in den untersuchten Aufsichtsgremien kommt aus Politik und Verwaltung (2019: 45,6 %).
- | **42,4** Prozent (2019: 42,5 %) der Personen, die aus der Verwaltung in die Aufsichtsgremien entsandt wurden, sind weiblich.
- | Der **Frauenanteil der aus der Politik in die Aufsichtsgremien Entsandten** liegt bei lediglich **26,2** Prozent (2019: 25,2 %), der **externer Experten**, z. B. aus der Wirtschaft, bei nur **28,2** Prozent (2019: 28,8 %).
- | **14 Unternehmen** (5,3 %) haben **komplett frauenfreie Führungsetagen** (Aufsichtsgremium und Top-Managementorgan - 2019: 6,8 %).
- | Der **Frauenanteil in Top-Managementorganen** ist im Vergleich zum Vorjahr um ganze vier Prozentpunkte auf **22** Prozent (2019: 18 %) gestiegen.
- | Der **Frauenanteil in der ersten Managementebene** unterhalb des Top-Managementorgans ist auf durchschnittlich 31,2 Prozent (2019: 34,6 %), **in der zweiten Managementebene** auf **29,9** Prozent gesunken (2019: 31,3 %).
- | Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten **insgesamt** der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen des Bundes und der Länder liegt bei **47,8** Prozent.

Ergebnisse zu den Zielgrößen – alle 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

■ **123** der 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen unterliegen der Mitbestimmung oder sind börsennotiert und müssen **Zielgrößen** für das Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die zwei obersten Managementebenen festlegen.

■ Von den **123** zielgrößenpflichtigen Unternehmen haben **74** (60,1 %; 2019: 52,4 %) mindestens eine Zielgröße festgelegt und benannt; davon **68** (55,3 %; 2019: 46 %) für das Aufsichtsgremium, **39** (31,7 %; 2019: 22,6 %) für das Top-Managementorgan und **42** (30,2 %; 2019: 23,4 %) für die 1. und 2. Managementebene.

Von den **139** der 262 untersuchten Unternehmen, die **nicht** zielgrößenpflichtig sind, haben **34** (24,5 %; 2019: 15,1 %) freiwillig festgelegte Zielgrößen angegeben, darunter **22** (15,8 %) für das Aufsichtsgremium, **15** (10,8 %) für das Top-Managementorgan und **21** (15,1 %) für die 1. und 2. Managementebene.

Ergebnisse für die 104 Unternehmen mit Bundesbeteiligung

■ Bei den insgesamt **104** (2019: 105) untersuchten unmittelbaren, mittelbaren und gemischt-öffentlichen **Bundesbeteiligungen** ist der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf aktuell **32,8** Prozent (2019: 30,7 %) gestiegen.

■ In **39** Aufsichtsgremien (37,5 %) der 104 untersuchten Bundesbeteiligungen wird ein Frauenanteil von mindestens **40** Prozent erreicht (2019: 25,7 %), in **25** Aufsichtsgremien (23,8 %) liegt der Wert bei mindestens **50** Prozent (2019: 13,3 %).

■ Bei den **49** unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf **38,3** Prozent (2019: 36,4 %).

■ In allen Aufsichtsgremien der **49** unmittelbaren Mehrheitsbeteiligungen des Bundes ist mindestens eine Frau vertreten.

■ **8** Aufsichtsgremien der **55** nicht unmittelbaren Beteiligungen des Bundes sind komplett frauenfrei.

■ Bei **46** Unternehmen kann der Bund direkt über mindestens drei Sitze im Aufsichtsgremium entscheiden. Bei **34** dieser Unternehmen (73,9 %) liegt der Frauenanteil bei mindestens 30 Prozent (2019: 75,6 %). **12** dieser Unternehmen (26,1 %) haben einen Frauenanteil von weniger als 30 Prozent (2019: 24,4 %).

■ Der Frauenanteil in **Top-Managementorganen** der 104 **Bundesbeteiligungen** beträgt **22,4** Prozent (2019: 17,4 %), bei den **49** unmittelbaren Beteiligungen des Bundes **24,8** Prozent (2019: 18,4 %).

■ Der **Frauenanteil** der Bundesbeteiligungen **auf der ersten Managementebene unterhalb des Top-Managementorgans** sank auf **25,5** Prozent (2019: 37,1 %), auf der zweiten Managementebene auf **22,2** Prozent (2019: 27,4 %).

■ Von den 81 untersuchten Bundesbeteiligungen, für die konkrete Angaben zur Vergütung vorliegen, erhalten **528** Aufsichtsgremiumsmitglieder (65,8 %) **keine Vergütung**, **275** (34,2 %) werden für ihre Tätigkeit im Aufsichtsgremium **vergütet**.

Ergebnisse zu den Zielgrößen – 104 Bundesbeteiligungen

- Von den 104 untersuchten **Bundesbeteiligungen** unterliegen **54** der Mitbestimmung im Aufsichtsgremium und damit der Zielgrößenpflicht.
- **44** der zielgrößenpflichtigen Bundesbeteiligungen (81,5 %) haben in der Befragung **Angaben zu mindestens einer Zielgröße** gemacht. **41** Unternehmen haben eine Zielgröße für das Aufsichtsgremium festgelegt (75,9 %), **21** für das Top-Managementorgan (38,9 %) und **19** für die 1. und 2. Managementebene (35,2 %).
- Von den **49** unmittelbaren Beteiligungen des Bundes unterliegen **19** der Mitbestimmung im Aufsichtsgremium und damit der Zielgrößenpflicht.
- Von den **49** unmittelbaren Beteiligungen des Bundes haben **14** für das Aufsichtsgremium (28,6 %), **17** für das Top-Managementorgan (34,7 %) und **24** für die 1. und 2. Managementebene (49 %) Zielgrößen festgelegt.



8 **Gesamtrankings für 262 Bundes- und Landesbeteiligungen**

Der Public Women-on-Board-Index von FidAR enthält Rankings der 262 größten Bundes- und Landesbeteiligungen nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen mit Stichtag 01.01.2020. Die vorliegende Studie umfasst folgende zwei Gesamtrankings zu allen 262 Unternehmen:

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

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

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

Der Public Women-on-Board-Index II bildet ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien und im Top-Management. Abgebildet werden in der Studie die Top 30 Unternehmen – das gesamte Ranking wird im Internet unter www.public-wob-index.de veröffentlicht.

Einzelrankings für 262 Unternehmen mit Bundes- und Landesbeteiligung

Um die Auswirkung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) vom 1. Mai 2015 differenziert aufzuzeigen, werden die Unternehmen des Bundes und die Unternehmen der einzelnen Bundesländer gesondert untersucht. Analog zu den Gesamtrankings enthält die Studie daher Einzelrankings für die Unternehmen mit Bundesbeteiligung sowie gesonderte Rankings für die Beteiligungen der Länder:

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

Der Public Women-on-Board-Index I Bund wird aus dem prozentualen Anteil der Frauen in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit Bundesbeteiligung, gemessen an der Gesamtzahl der Gremienmitglieder, gebildet.

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

Der Public Women-on-Board-Index II Bund ist ein Ranking aus dem kumulierten Wert des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien und im Top-Management der Unternehmen mit Bundesbeteiligung. Abgebildet werden in der Studie die Top 30 Unternehmen; das gesamte Ranking wird von FidAR im Internet unter www.public-wob-index.de veröffentlicht.

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

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

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

Public Women-on-Board-Index I

Bund / Länder (Frauenanteil in den Aufsichtsgremien)

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen

(Stand 01.01.2020)

Position 01.01.2020 Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2019)	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2020)	Vergleich zum Stand 01.01.2019
1 Bund	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	7	77,78	77,78	gleich
2 Bund	TRANSIT Film Gesellschaft mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
2 Bund	GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
2 Bund	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
2 Bund	Toll Collect GmbH	3	2	66,67	-	NEU
2 Mecklenburg-Vorpommern	LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
2 Mecklenburg-Vorpommern	Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpommern mbH	6	4	66,67	66,67	gleich
2 Mecklenburg-Vorpommern	GAA - Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg-Vorpommern mbH	6	4	66,67	40,00	(+) 26,67
2 Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	4	66,67	50,00	(+) 16,67
2 Berlin	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	15	10	66,67	68,75	(-) 2,08
2 Hamburg	f & w fördern und wohnen AöR	12	8	66,67	-	NEU
12 Schleswig-Holstein	GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	8	5	62,50	62,50	gleich
12 Berlin	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	8	5	62,50	66,67	(-) 4,17
12 Berlin	BERLINER WASSERBETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	16	10	62,50	62,50	gleich
15 Bund	NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	5	3	60,00	60,00	gleich
15 Baden-Württemberg	Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie	5	3	60,00	50,00	(+) 10,00
15 Brandenburg	MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	40,00	(+) 20,00
15 Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	3	60,00	80,00	(-) 20,00
15 Sachsen-Anhalt	Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	5	3	60,00	-	NEU
20 Sachsen-Anhalt	Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	7	4	57,14	50,00	(+) 7,14
20 Bremen	M3B GmbH	7	4	57,14	50,00	(+) 7,14
22 Berlin	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	16	9	56,25	50,00	(+) 6,25
23 Bund	Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	9	5	55,56	62,50	(-) 6,94
23 Bund	Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH	9	5	55,56	44,44	(+) 11,11
23 Brandenburg	ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	18	10	55,56	50,00	(+) 5,56
23 Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	9	5	55,56	66,67	(-) 11,11
23 Sachsen-Anhalt	Salus Altmark Holding gGmbH	9	5	55,56	-	NEU
23 Berlin	GESOBAU AG	9	5	55,56	55,56	gleich
23 Berlin	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	9	5	55,56	55,56	gleich
23 Hamburg	SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg	9	5	55,56	55,56	gleich
31 Bund	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	11	6	54,55	45,45	(+) 9,09
31 Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	6	54,55	54,55	gleich
31 Bremen	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	11	6	54,55	20,00	(+) 34,55
34 Bund	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	7	53,85	41,67	(+) 12,18
35 Bund	Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze gGmbH	10	5	50,00	50,00	gleich
35 Bund	Forschungszentrum Jülich GmbH	12	6	50,00	33,33	(+) 16,67
35 Bund	BVVG Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Bund	FMS Wertmanagement AöR	8	4	50,00	50,00	gleich
35 Bund	VEBEG GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Bund	Bw Bekleidungsmanagement GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Bund	DB Engineering & Consulting GmbH	20	10	50,00	37,50	(+) 12,50
35 Bund	DB Services GmbH	20	10	50,00	40,00	(+) 10,00
35 Bund	DB Systemtechnik GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Bund	DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
35 Bund	Omnibusverkehr Franken GmbH	4	2	50,00	0,00	(+) 50,00
35 Hessen	Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	3	50,00	50,00	gleich
35 Hamburg	Stromnetz Hamburg GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
49 Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	17	8	47,06	47,06	gleich
50 Bund	Bundes-Gesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	15	7	46,67	46,67	gleich

Position	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2019)	Vergleich zum Stand 01.01.2019	
51	Bund	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	9	45,00	35,00	(+) 10,00
52	Bund	Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
52	Bund	EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen	9	4	44,44	44,44	gleich
52	Bund	PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
52	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Tübingen	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
52	Mecklenburg-Vorpommern	DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
52	Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	4	44,44	55,56	(-) 11,11
52	Berlin	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	9	4	44,44	37,50	(+) 6,94
52	Berlin	Gewobag Wohnungsbau-AG	9	4	44,44	25,00	(+) 19,44
52	Berlin	WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	9	4	44,44	44,44	gleich
52	Hamburg	Hamburg Port Authority Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
62	Hamburg	Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) AöR	16	7	43,75	43,75	gleich
63	Bund	Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	14	6	42,86	35,71	(+) 7,14
63	Bund	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH	14	6	42,86	35,71	(+) 7,14
63	Saarland	Flug-Hafen-Saarland GmbH	7	3	42,86	42,86	gleich
63	Bremen	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	14	6	42,86	38,46	(+) 4,40
67	Bund	Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	12	5	41,67	38,46	(+) 3,21
67	Bund	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	5	41,67	33,33	(+) 8,33
67	Bund	DB Station & Service AG	12	5	41,67	41,67	gleich
67	Bund	DB Zeitarbeit GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
67	Mecklenburg-Vorpommern	Landgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH	12	5	41,67	41,67	gleich
67	Schleswig-Holstein	Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR	12	5	41,67	41,67	gleich
67	Hamburg	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	58,33	(-) 16,67
74	Bund	CISPA Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit GmbH**	10	4	40,00	25,00	(+) 15,00
74	Bund	DBFZ Deutsches Biomasseforschungszentrum gGmbH	5	2	40,00	50,00	(-) 10,00
74	Bund	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	6	40,00	40,00	gleich
74	Bund	GEKA Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltslasten mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Brandenburg	Musikkultur Rheinsberg gemeinnützige GmbH	10	4	40,00	40,00	gleich
74	Brandenburg	TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Mecklenburg-Vorpommern	IAG - Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	15	6	40,00	35,71	(+) 4,29
74	Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Nordrhein-Westfalen	Portigon AG	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Sachsen	Sächsische Lotto GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
74	Schleswig-Holstein	Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	5	2	40,00	40,00	gleich
87	Bund	Futurium gGmbH	8	3	37,50	44,44	(-) 6,94
87	Bund	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	16	6	37,50	33,33	(+) 4,17
87	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Freiburg	8	3	37,50	22,22	(+) 15,28
87	Brandenburg	IHP GmbH – Innovations for High Performance Microelectronics/Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	8	3	37,50	42,86	(-) 5,36
87	Bremen	Bremer Aufbau-Bank GmbH	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
87	Bremen	Flughafen Bremen GmbH	8	3	37,50	37,50	gleich
93	Bund	Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	30	11	36,67	33,33	(+) 3,33
94	Hamburg	HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	20	7	35,00	30,00	(+) 5,00
95	Bund	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
95	Bund	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	3	33,33	44,44	(-) 11,11
95	Bund	BwFuhrparkService GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95	Bund	Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95	Bund	HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich

Position 01.01.2019
Hauptanteilsseigner

Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium
Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium
Frauenanteil im Aufsichtsgremium
Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
Vergleich zum Stand
01.01.2019

Position	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019
95 Bund	Autokraft GmbH	6	2	33,33	16,67	(+) 16,67
95 Bund	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	4	33,33	25,00	(+) 8,33
95 Bund	DB Energie GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Bund	DB Fahrwegdienste GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
95 Bund	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	4	33,33	16,67	(+) 16,67
95 Bund	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
95 Bund	Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße (DUSS) mbH	9	3	33,33	25,00	(+) 8,33
95 Bund	DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH	3	1	33,33	0,00	(+) 33,33
95 Bund	eurotrade Flughafen München Handels-GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Bund	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	5	33,33	26,67	(+) 6,67
95 Bund	RBH Logistics GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Bund	RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH	6	2	33,33	0,00	(+) 33,33
95 Bund	S-Bahn Berlin GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
95 Bund	S-Bahn Hamburg GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Bund	Wismut GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
95 Bund	Die Autobahn GmbH des Bundes	12	4	33,33	33,33	gleich
95 Baden-Württemberg	Badische Staatsbrauerei Rothaus AG	9	3	33,33	33,33	gleich
95 Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Heidelberg	9	3	33,33	33,33	gleich
95 Baden-Württemberg	Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	18	6	33,33	33,33	gleich
95 Bayern	Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München mbH	3	1	33,33	33,33	gleich
95 Bayern	LfA Förderbank Bayern AöR	6	2	33,33	16,67	(+) 16,67
95 Hessen	HA Hessen Agentur GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
95 Hessen	LOTTO Hessen GmbH	6	2	33,33	37,50	(-) 4,17
95 Mecklenburg-Vorpommern	BFW Berufsförderungswerk Stralsund GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	6	2	33,33	25,00	(+) 8,33
95 Rheinland-Pfalz	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH	3	1	33,33	33,33	gleich
95 Sachsen	Flughafen Leipzig/Halle GmbH	9	3	33,33	22,22	(+) 11,11
95 Sachsen-Anhalt	Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	6	2	33,33	50,00	(-) 16,67
95 Sachsen-Anhalt	Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	9	3	33,33	37,50	(-) 4,17
95 Schleswig-Holstein	Landgesellschaft Schleswig-Holstein mbH	3	1	33,33	33,33	gleich
95 Schleswig-Holstein	Universitätsklinikum Schleswig-Holstein AöR	9	3	33,33	66,67	(-) 33,33
95 Thüringen	Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	6	2	33,33	28,57	(+) 4,76
95 Thüringen	Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	9	3	33,33	33,33	gleich
95 Thüringen	Messe Erfurt GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
95 Hamburg	Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
95 Hamburg	Hamburger Stadtentwässerung AöR	9	3	33,33	44,44	(-) 11,11
136 Bund	DB Fernverkehr AG	16	5	31,25	31,25	gleich
136 Bremen	Bremer Straßenbahn AG	16	5	31,25	31,25	gleich
136 Hamburg	Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft	16	5	31,25	31,25	gleich
139 Bund	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	20,00	(+) 10,00
139 Bund	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	6	30,00	30,00	gleich
139 Bund	DB Netz Aktiengesellschaft	20	6	30,00	31,58	(-) 1,58
139 Brandenburg	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH	10	3	30,00	30,00	gleich
139 Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	3	30,00	27,27	(+) 2,73
144 Saarland	Saarland-Sporttoto GmbH	7	2	28,57	14,29	(+) 14,29
144 Sachsen-Anhalt	MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	7	2	28,57	40,00	(-) 11,43
144 Schleswig-Holstein	Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	7	2	28,57	42,86	(-) 14,29
144 Thüringen	Thüringer Landgesellschaft mbH	7	2	28,57	42,86	(-) 14,29
144 Thüringen	Flughafen Erfurt GmbH	7	2	28,57	28,57	gleich
149 Baden-Württemberg	Landescreditbank Baden-Württemberg - Förderbank - Anstalt des öffentlichen Rechts -	18	5	27,78	27,78	gleich
150 Bund	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	27,27	gleich

Position	Land	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019
151	Bund	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH	15	4	26,67	33,33	(-) 6,67
151	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	15	4	26,67	25,00	(+) 1,67
153	Bund	Bayreuther Festspiele GmbH	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Bund	Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	8	2	25,00	28,57	(-) 3,57
153	Bund	Bundesdruckerei GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Bund	FMS Wertmanagement Service GmbH	4	1	25,00	16,67	(+) 8,33
153	Bund	BWI GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Bund	DB Regio AG	20	5	25,00	25,00	gleich
153	Bund	Deutsche Bahn AG	20	5	25,00	25,00	gleich
153	Bund	High-Tech Gründerfonds I GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Bund	High-Tech Gründerfonds II GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Bund	High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Baden-Württemberg	Flughafen Stuttgart GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Bayern	Stadtbau Gesellschaft für den Staatsbedienstetenwohnungsbau in Bayern mbH	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Bayern	Siedlungswerk Nürnberg GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Hessen	Hessische Staatsweingüter GmbH Kloster Eberbach	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Hessen	Hessische Landgesellschaft mbH, Staatliche Treuhandstelle für ländliche Bodenordnung	8	2	25,00	37,50	(-) 12,50
153	Mecklenburg-Vorpommern	Landesforst Mecklenburg-Vorpommern AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Mecklenburg-Vorpommern	Gut Dummerstorf GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Rheinland-Pfalz	Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Rheinland-Pfalz	Lotto Rheinland-Pfalz GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
153	Saarland	WOGESaar, Wohnungsgesellschaft Saarland mbH	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Saarland	Congress-Centrum Saar GmbH	8	2	25,00	12,50	(+) 12,50
153	Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Magdeburg AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Sachsen-Anhalt	Universitätsklinikum Halle (Saale) AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Schleswig-Holstein	HSH Finanzfonds AöR	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Schleswig-Holstein	Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH	8	2	25,00	25,00	gleich
153	Schleswig-Holstein	Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
153	Thüringen	Thüringer Staatslotterie AöR	4	1	25,00	25,00	gleich
182	Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	3	23,08	23,08	gleich
183	Bund	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	9	2	22,22	33,33	(-) 11,11
183	Baden-Württemberg	Universitätsklinikum Ulm	9	2	22,22	33,33	(-) 11,11
183	Bayern	Flughafen Nürnberg GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
183	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	4	22,22	22,22	gleich
183	Saarland	Saarländisches Staatstheater GmbH	9	2	22,22	11,11	(+) 11,11
183	Sachsen	Flughafen Dresden GmbH	9	2	22,22	0,00	(+) 22,22
183	Sachsen	Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB)	9	2	22,22	22,22	gleich
183	Sachsen	Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH	9	2	22,22	22,22	gleich
183	Bremen	Immobilien Bremen, AöR	9	2	22,22	11,11	(+) 11,11
192	Bund	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	8	21,62	18,92	(+) 2,70
193	Bund	Rundfunk-Orchester und -chöre gGmbH	14	3	21,43	21,43	gleich
194	Bund	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
194	Bund	juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	5	1	20,00	25,00	(-) 5,00
194	Bund	Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	20	4	20,00	25,00	(-) 5,00
194	Hessen	Hessische Landesbahn GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
194	Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Anorganische Werkstoffe - Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
194	Saarland	Saarland-Spielbank GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
194	Sachsen	Landesbühnen Sachsen GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich

Position 01.01.2020 Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2019)	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (01.01.2020)	Vergleich zum Stand 01.01.2019
194 Thüringen	GFAW Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH	5	1	20,00	20,00	gleich
202 Hessen	Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	21	4	19,05	14,29	(+) 4,76
202 Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	4	19,05	18,18	(+) 0,87
204 Bund	Flughafen München GmbH	16	3	18,75	25,00	(-) 6,25
204 Bremen	Eurogate GmbH & Co. KGaA	16	3	18,75	18,75	gleich
206 Bayern	Bayerische Landesbank	11	2	18,18	18,18	gleich
206 Thüringen	Thüringer Fernwasserversorgung AöR	11	2	18,18	22,22	(-) 4,04
208 Bund	TWINCORE GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Bund	Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Bund	CAP Flughafen München Sicherheits-GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Bund	Deutsche Energie-Agentur GmbH	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
208 Baden-Württemberg	Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
208 Bayern	bifa Umweltinstitut GmbH	6	1	16,67	0,00	(+) 16,67
208 Hessen	House of Logistics & Mobility (HOLM) GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Hessen	NH ProjektStadt GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Niedersachsen	Deutsche Hypothekbank AG	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
208 Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Rheinland-Pfalz	Landeskrankenhaus (AöR)	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Schleswig-Holstein	GBS Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH	6	1	16,67	16,67	gleich
208 Thüringen	Thüringer Aufbaubank AöR	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
222 Sachsen	Leipziger Messe GmbH	13	2	15,38	15,38	gleich
223 Bund	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	1	14,29	14,29	gleich
223 Bund	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	7	1	14,29	0,00	(+) 14,29
223 Mecklenburg-Vorpommern	LMS Agrarberatung GmbH	7	1	14,29	14,29	gleich
223 Thüringen	IMMS Institut für Mikroelektronik- und Mechatronik-Systeme gemeinnützige GmbH	7	1	14,29	14,29	gleich
227 Bremen	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	15	2	13,33	13,33	gleich
228 Bund	Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	8	1	12,50	12,50	gleich
228 Bund	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	16	2	12,50	5,88	(+) 6,62
228 Bund	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	1	12,50	14,29	(-) 1,79
228 Bund	Kombiverkehr Deutsche Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG	8	1	12,50	11,11	(+) 1,39
228 Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	8	1	12,50	22,22	(-) 9,72
228 Rheinland-Pfalz	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)	8	1	12,50	12,50	gleich
228 Bremen	BREPARK GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
235 Bund	KfW IPEX-Bank GmbH	9	1	11,11	11,11	gleich
235 Bund	Regionalverkehr Dresden GmbH	9	1	11,11	11,11	gleich
235 Bayern	gsb – Sonderabfall-Entsorgung Bayern GmbH	9	1	11,11	11,11	gleich
238 Bund	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	10	1	10,00	22,22	(-) 12,22
238 Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	1	10,00	10,00	gleich
240 Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	8,33	gleich
241 Saarland	Saarländische Investitionskreditbank AG	15	1	6,67	6,67	gleich
242 Bund	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	FCS Flight Calibration Services GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH	5	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	SBG Südbadenbus GmbH	3	0	0,00	0,00	gleich
242 Bund	Schenker AG*	20	0	0,00	30,00	(-) 30,00
242 Bund	Station Food GmbH	4	0	0,00	0,00	gleich
242 Bayern	Bayern Kapital GmbH**	4	0	0,00	0,00	gleich
242 Bayern	Fördergesellschaft IZB - Innovations- und Gründerzentrum Biotechnologie GmbH	8	0	0,00	0,00	gleich

Position 01.01.2020
Hauptanteilseigner

Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium
Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium
Frauenanteil im Aufsichtsgremium
Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
Vergleich zum Stand
01.01.2019

242	Hessen	Flughafen-GmbH Kassel	6	0	0,00	0,00	gleich
242	Rheinland-Pfalz	Trierer Hafengesellschaft mbH	5	0	0,00	0,00	gleich
242	Rheinland-Pfalz	Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH	5	0	0,00	0,00	gleich
242	Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	0	0,00	-	NEU
242	Saarland	SHS Strukturholding Saar GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
242	Saarland	SBB Saarland Bau- und Boden-Projektgesellschaft mbH	6	0	0,00	0,00	gleich
242	Saarland	LEG Saar, Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH	6	0	0,00	0,00	gleich
242	Sachsen	Sächsische Binnenhäfen Oberelbe GmbH	7	0	0,00	0,00	gleich
242	Sachsen	Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG)	15	0	0,00	0,00	gleich
242	Sachsen	Sächsische Staatsbäder GmbH	5	0	0,00	0,00	gleich
242	Sachsen-Anhalt	Landesweingut Klosterpforta GmbH	7	0	0,00	-	NEU
242	Saarland	SHS Strukturholding Saar GmbH	6	0	0,00	0,00	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 262 Unternehmen):			2412	777	32,21	30,79	(+) 1,42

* Von der Deutschen Bahn wurden für das Unternehmen im Rahmen der Befragung durch einen Übertragungsfehler falsche Zahlen zur Zusammensetzung der Führungsgremien übermittelt. Richtig ist, dass im Aufsichtsgremium der Schenker AG weiterhin sieben Frauen vertreten sind.

** Da das Unternehmen nicht an der Befragung teilgenommen hat, wurde auf Sekundärdaten zurückgegriffen. Diese haben sich für den Stand 01.01.2020 als nicht zutreffend herausgestellt.

Public Women-on-Board-Index II

Bund / Länder (Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen) – Top 30 (Stand 01.01.2020)

Position 01.01.2020 Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %	Public Wob-Index in %	Public Wob-Index in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019
1 Bund	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	4	66,67	1	1	100,00	83,33	83,33	gleich
2 Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	3	60,00	2	2	100,00	80,00	90,00	(-) 10,00
3 Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	6	54,55	1	1	100,00	77,27	77,27	gleich
4 Sachsen-Anhalt	IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	3	50,00	1	1	100,00	75,00	50,00	(+) 25,00
4 Bund	Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze gGmbH	10	5	50,00	2	2	100,00	75,00	75,00	gleich
6 Bund	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH	14	6	42,86	2	2	100,00	71,43	42,86	(+) 28,57
7 Schleswig-Holstein	Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	5	2	40,00	1	1	100,00	70,00	70,00	gleich
8 Bund	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	16	6	37,50	2	2	100,00	68,75	66,67	(+) 2,08
9 Berlin	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	15	10	66,67	3	2	66,67	66,67	67,71	(-) 1,04
10 Bund	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	1	1	100,00	65,00	60,00	(+) 5,00
11 Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	2	2	100,00	62,50	62,50	gleich
12 Brandenburg	ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	18	10	55,56	3	2	66,67	61,11	58,33	(+) 2,78
13 Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Anorganische Werkstoffe - Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	1	1	100,00	60,00	10,00	(+) 50,00
14 Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67	2	2	100,00	58,33	66,67	(-) 8,33
14 Baden-Württemberg	Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	6	1	16,67	1	1	100,00	58,33	66,67	(-) 8,33
16 Bund	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	1	14,29	2	2	100,00	57,14	57,14	gleich
17 Bremen	BREPARK GmbH	8	1	12,50	1	1	100,00	56,25	56,25	gleich
17 Berlin	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	8	5	62,50	2	1	50,00	56,25	33,33	(+) 22,92
17 Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	8	1	12,50	1	1	100,00	56,25	36,11	(+) 20,14
20 Sachsen-Anhalt	Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	7	4	57,14	2	1	50,00	53,57	50,00	(+) 3,57
21 Bund	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	6	40,00	3	2	66,67	53,33	53,33	gleich
22 Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	9	5	55,56	2	1	50,00	52,78	58,33	(-) 5,56
22 Berlin	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	9	5	55,56	2	1	50,00	52,78	52,78	gleich
24 Bund	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	11	6	54,55	2	1	50,00	52,27	47,73	(+) 4,55
25 Bund	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	7	53,85	2	1	50,00	51,92	45,83	(+) 6,09
26 Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	0	0,00	1	1	100,00	50,00	Neu	Neu
26 Hamburg	Stromnetz Hamburg GmbH	12	6	50,00	2	1	50,00	50,00	41,67	(+) 8,33
26 Bund	DB Services GmbH	20	10	50,00	2	1	50,00	50,00	36,67	(+) 13,33
29 Bund	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67	50,00	50,00	gleich
29 Bund	Toll Collect GmbH	3	2	66,67	3	1	33,33	50,00	Neu	Neu
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 262 Unternehmen):		2412	777	32,21	583	128	21,96	27,08	24,41	(+) 2,67

▶ ▶ FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER 262 GRÖSSTEN ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN

16



Vor fünf Jahren schuf die Bundesregierung mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) eine gesetzliche Grundlage für die Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in deutschen Unternehmen. Eine der zentralen Säulen dieses Gesetzes ist die Frauenquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen bei Neubesetzungen im Kontrollgremium. Die meisten öffentlichen Unternehmen sind jedoch nicht börsennotiert und fallen daher nicht unter diese verbindlich vorgeschriebene Quote.

Entsprechend greift die gesetzliche Quote auch im diesjährigen Public WoB-Index nur in einem Fall, nämlich bei der **Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA)**. Alle anderen hier untersuchten öffentlichen Unternehmen sind zwar teilweise mitbestimmt, aber nicht börsennotiert. Insofern sie der Mitbestimmung unterliegen, besteht für sie jedoch die Verpflichtung, individuelle Zielgrößen für die Steigerung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien, dem Top-Managementorgan sowie der 1. und 2. Managementebene unterhalb des Top-Managementorgans festzulegen und offenzulegen.

Von der Zielgrößenpflicht sind von den in dieser Studie 262 untersuchten öffentlichen Unternehmen insgesamt 123 – also knapp die Hälfte (46,9 %) – betroffen. Allerdings beinhaltet diese Verpflichtung nicht, wie ambitioniert die Zielgrößen sein müssen; es kann also durchaus laut Gesetz eine Zielgröße von Null festgelegt werden. Liegt der Frauenanteil der Zielgröße jedoch unter 30 Prozent, darf die geplante Zielgröße den erreichten Frauenanteil nicht mehr unterschreiten (“Verschlechterungsverbot”).

Auf Bundesebene gilt außerdem das Bundesgremienbesetzungsgesetz. Dieses schreibt vor, dass seit 2018 bei Bundesbeteiligungen 50 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder der Aufsichtsgremien Frauen sein sollen. Da die Zielvorgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes nur für Gremien mit mindestens drei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern gilt, sind lediglich 46 der hier untersuchten 104 Bundesbeteiligungen (44,2 %) davon betroffen.

Für etwa die Hälfte der hier untersuchten öffentlichen Unternehmen gilt also weder eine Frauenquote im Aufsichtsgremium noch eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz greift nur bei weniger als der Hälfte der hier untersuchten Bundesbeteiligungen. Umso wichtiger scheint es, auch jenseits gesetzlicher Vorgaben das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass durch die Nicht-Förderung von Frauen wertvolle Potentiale für die Unternehmen nicht genutzt werden.

Gerade in Anbetracht aktueller großer gesellschaftlicher Herausforderungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wird die große gesellschaftliche Bedeutung des Beitrags deutlich, den Frauen in den unterschiedlichsten Branchen leisten. In vielen Bereichen arbeiten Frauen und Männer effektiv und in langsam zunehmendem Maße auch gleichberechtigt zusammen und sorgen so gemeinsam für wirtschaftlichen Wohlstand und Stabilität. Diese gleichberechtigte Teilhabe sollte sich auch in den Kontroll- und Führungsgremien der Unternehmen widerspiegeln. Die dadurch entstehende Diversität sorgt unter anderem für mehr Innovationsfähigkeit und Kreativität für die Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen.

Tatsächlich deutet sich im Vergleich zum Vorjahr beim freiwilligen Engagement, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen zu steigern, eine Trendwende an. In den Aufsichtsgremien der hier untersuchten öffentlichen Beteiligungen der Länder und des Bundes ist der Frauenanteil auf über 30 Prozent gestiegen. Dies soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es insbesondere in einigen Bundesländern weiterhin großen Nachholbedarf gibt. Während der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Unternehmen des Bundes aktuell fast 32,8 Prozent beträgt, schwankt er bei den Beteiligungen der Länder zwischen herausragenden 55 Prozent in Berlin und nur 17,2 Prozent in Bayern als großem Flächenland.

Diese eklatanten Unterschiede scheinen unter anderem mit der unterschiedlichen Bedeutung und dem entsprechenden Umgang der Bundesländer mit dem Thema Diversität und Geschlechtergerechtigkeit zusammenzuhängen. So gibt es beispielsweise für Bayern und Sachsen, beides Bundesländer mit der geringsten Frauenquote in den Aufsichtsgremien, keine Public Corporate Governance Kodizes. Diese können jedoch ein wichtiges Werkzeug sein, um die Erkenntnis der Notwendigkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erhöhen. Eine Übersicht zu den Kodizes der Länder findet sich im Kapitel "Diversity in den Aufsichtsgremien der Landesbeteiligungen". Dort wird auch deutlich, dass der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der öffentlichen Beteiligungen in denjenigen Bundesländern am höchsten ist, die über einen Public Corporate Governance Kodex mit konkreter Festlegung zum Thema Diversity und gleichberechtigter Teilhabe in Aufsichtsgremien bzw. Top-Managementorganen verfügen.

Gerade die hier untersuchten öffentlichen Unternehmen haben als Beteiligungen des Bundes oder der Bundesländer/Stadtstaaten in Sachen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit eine besondere Verantwortung und Vorreiterrolle. Während sie bezogen auf die Besetzung von Vorstands- und Führungspositionen einen direkten Einfluss ausüben können und dies teilweise auch engagiert tun¹, stehen in Bezug auf die Aufsichtsgremien der Bund bzw. die Bundesländer als Anteilseigner in der Pflicht, für eine paritätische Teilhabe zu sorgen. Eine große Bedeutung spielt dabei auch die Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern. Die Vorgabe, Zielgrößen für den künftigen Frauenanteil in Aufsichtsgremium, Vorstand und den oberen beiden Managementebenen festzulegen, gilt nur für 123 der hier untersuchten 262 Unternehmen. Von diesen haben jedoch nur 60 Prozent eine Angabe zu mindestens einer Zielgröße gemacht. Das hängt wohl auch damit zusammen, dass deren Veröffentlichung freiwillig ist.

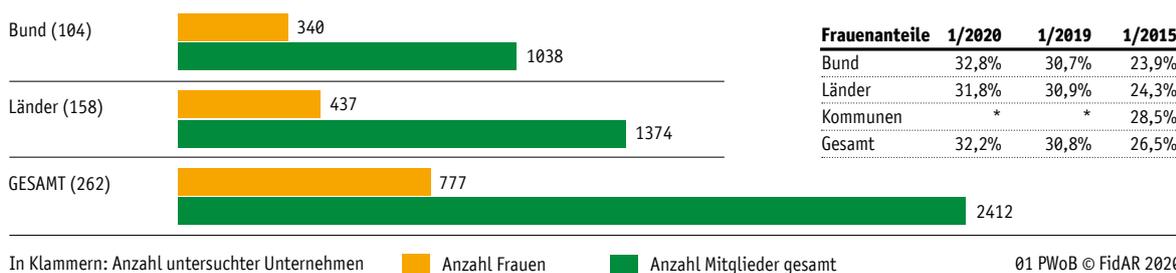
Hier wäre eine Verpflichtung für alle Unternehmen der öffentlichen Hand, Zielgrößen festzulegen, diese öffentlich zu machen und auch zu begründen, ein wichtiger Schritt, um einen öffentlichen Diskurs anzustoßen, der zu einer erhöhten Sensibilität in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und so zur Chancengleichheit in allen Bereichen des beruflichen Lebens führen könnte.

¹ Dies zeigen begleitende Gespräche, die im Rahmen dieser Studie mit einigen Vertreterinnen öffentlicher Unternehmen geführt wurden.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien

Der Anteil an Frauen in Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen mit Bundes- oder Landesbeteiligung hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 Prozentpunkte erhöht und stieg von 30,8 Prozent (2019) auf 32,2 Prozent. Der positive Trend aus dem Vorjahr, in dem der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen erstmals seit Erhebung des Public Wob-Indexes auf über 30 Prozent gestiegen ist, hat sich somit verstetigt. Der Unterschied zwischen Bund und Ländern ist wie 2019 vernachlässigbar gering und beträgt etwa einen Prozentpunkt.² Bei den Bundesbeteiligungen stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von 23,9 Prozent im Jahr 2015 um fast 9 Prozentpunkte auf nunmehr 32,8 Prozent. In den Landesbeteiligungen stieg er im selben Zeitraum von 24,3 Prozent auf 31,8 Prozent.

01 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)



In diesem Jahr gab es bei den Bundesunternehmen mit einem Wachstum des Frauenanteils um etwas über zwei Prozentpunkte wieder eine höhere Dynamik als im Jahr davor. 2019 war der Frauenanteil nur um einen Prozentpunkt gestiegen und nach einer Erhöhung über drei Prozentpunkte 2016 zwei Jahre später sogar wieder leicht gesunken. In den Ländern hat dagegen der Anstieg dieses Jahr im Vergleich zum Vorjahr nachgelassen und beträgt 2020 weniger als einen Prozentpunkt.

Vergangenes Jahr mussten wir an dieser Stelle konstatieren, dass die im Zuge der Diskussion um die Einführung der gesetzlichen Frauenquote ausgelöste Dynamik „praktisch zum Erliegen“ gekommen war.³ Die hier vorgestellten Ergebnisse lassen hoffen, dass der Trend zur Stagnation aus den beiden Vorjahren bald abgewendet werden kann. Damit sich die Frauenquote in den Folgejahren positiv zu einer – wie auch von Kanzlerin Merkel geforderten⁴ – langfristig paritätischen Verteilung hin entwickelt, sind allerdings weitere Fortschritte notwendig.

² Die bis 2018 untersuchten kommunalen Beteiligungen hatten zwar bereits 2016 einen Frauenanteil von 30 Prozent erreicht, wiesen in den Folgejahren aber den geringsten Zuwachs auf.

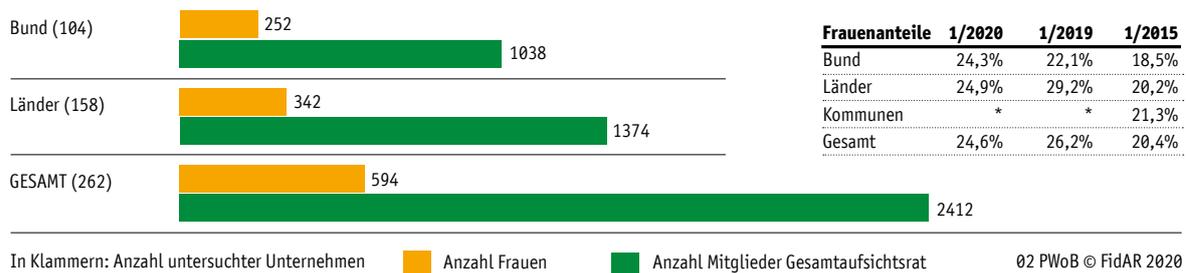
³ Siehe Public Women-on-Board-Index 2019, S. 17 (www.wob-index.de).

⁴ Rede von Bundeskanzlerin Merkel bei der Jahresversammlung des Verbandes deutscher Unternehmerinnen in Berlin am 16.05.2019, <https://www.spiegel.de/karriere/angela-merkel-kritisiert-unternehmen-fuer-frauenquote-verweigerungshaltung-a-1267834.html>, SPIEGEL ONLINE (aufgerufen am 13.05.2020).

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Anteilseignerseite

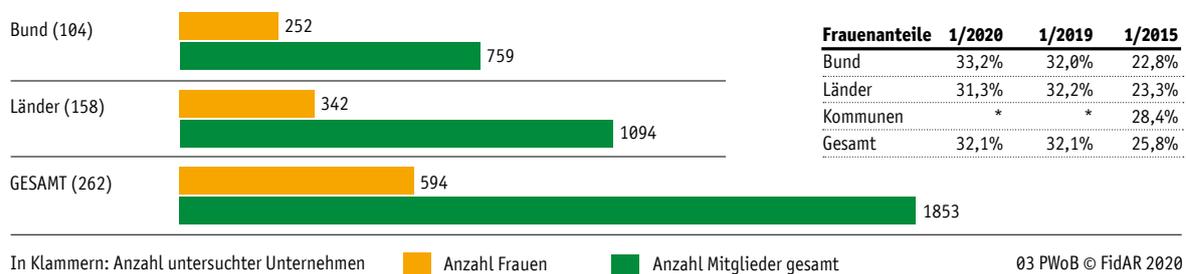
Bei den öffentlichen Unternehmen bestand wie auch in der Privatwirtschaft der größte Nachholbedarf beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf der Seite der Anteilseigner.

02 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen zum Gesamtaufwirtsratsrat (Stand 1/2020)



Der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien zum Gesamtaufwirtsratsrat ist in den vergangenen Jahren zwar kontinuierlich, aber nur geringfügig gestiegen. Dieses Jahr ist der Frauenanteil auf der Seite der Anteilseigner im Verhältnis zu allen Mitgliedern der Aufsichtsgremien im direkten Vergleich mit dem Vorjahr (26,2 Prozent) sogar um 1,6 Prozentpunkte auf 24,6 Prozent gesunken.⁵ Er liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt für den Frauenanteil insgesamt in den Aufsichtsgremien. Diese Entwicklung überrascht umso mehr, da seit 2018 die erhöhte Vorgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gilt, die bei den vom Bund entsandten Gremienmitgliedern Geschlechterparität vorschreibt.

03 Frauenanteil auf der Anteilseignerseite der Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen zur Gesamtanteilseignerseite (Stand 1/2020)



Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien auf der Anteilseignerseite im Verhältnis zur Gruppe der Anteilseignervertreter liegt bei Bund und Ländern über 30 Prozent und entspricht im Schnitt (32,1 Prozent) in etwa dem Anteil der Frauen in den Gesamtaufwirtsratsgremien – also inklusive Arbeitnehmervertreter – öffentlicher Unternehmen.

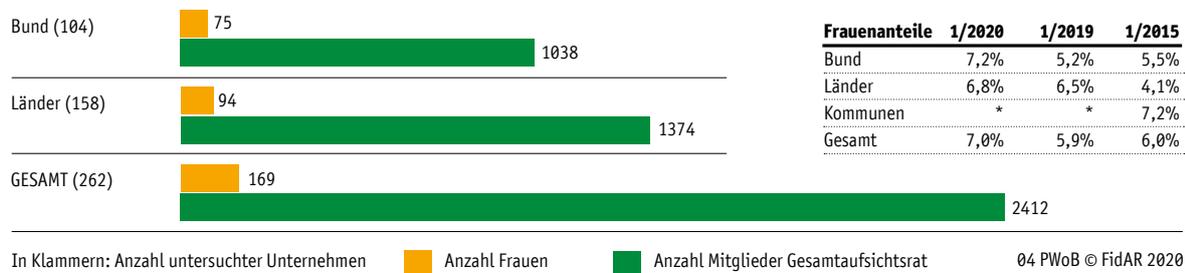
⁵ Besonders beachtenswert ist die Entwicklung bei den Ländern: Hier ist der Frauenanteil auf der Anteilseignerseite im Vergleich zum Gesamtaufwirtsratsrat von 29,2 Prozent 2019 um mehr als 4 Prozentpunkte auf 24,9 Prozent 2020 zurückgegangen.

Ein Effekt der Gesetze auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Anteilseignerseite scheint also zwar vorhanden zu sein; bis zu einer paritätischen Teilhabe sind jedoch noch weitere Anstrengungen erforderlich.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite

Betrachtet man den Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite in Relation zum Gesamtauf-sichtsrat, lässt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung von etwas mehr als einem Prozentpunkt feststellen (2019: 5,9 %). Nachdem im Vorjahr noch ein Rückgang des Frauenanteils auf der Arbeitnehmerseite im Verhältnis zum Gesamtauf-sichtsrat zu verzeichnen war, konnte dieser Rückgang nun wieder ausgeglichen werden. Betrachtet man die Werte getrennt für Bund und Länder, so zeigt sich für das aktuelle Jahr, dass die Bundesbeteili-gungen auf der Arbeitnehmerseite einen leicht höheren Anteil an Frauen als die Landes-beteiligungen aufweisen (7,2 zu 6,8 Prozent). Die Beteiligungen des Bundes haben hier im Vergleich zum Vorjahr auch den größten Anteil an der Steigerung des Frauenanteils. Der Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite in Relation zum Gesamtauf-sichtsrat stieg beim Bund um zwei Prozentpunkte, während bei den Ländern eine Steigerung von nur 0,3 Prozent-punkten zu verzeichnen ist.

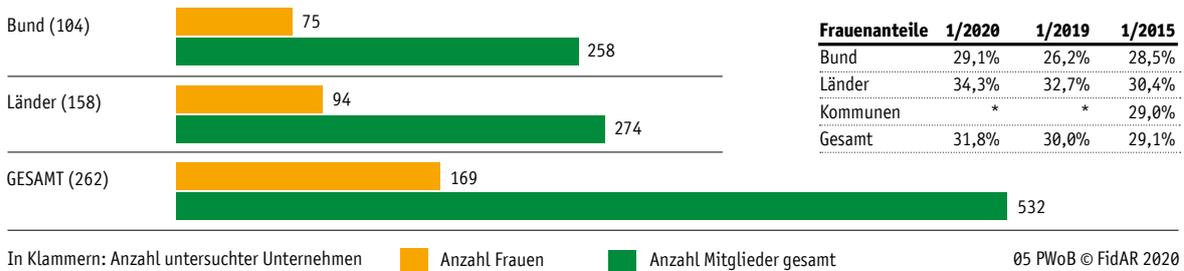
04 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen zum Gesamtauf-sichtsrat (Stand 1/2020)



Auch hier gibt die alleinige Betrachtung der Arbeitnehmerseite klarere Auskunft über die Wirkung der Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils. Sie ermöglicht einen direkten Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. Mit 31,8 Prozent liegt die Arbeitnehmerseite leicht unter dem Gesamtdurchschnitt von 32,2 Prozent. Die Arbeitnehmervertreter/innen hatten mit Blick auf die Steigerung des Frauenanteils ein Rekordjahr. Mit 1,8 Prozentpunkten ist der größte Sprung seit Beginn der Public Women-on-Board Studie auf Arbeitnehmerseite zu verzeichnen.

Eklatant ist der deutliche Unterschied zwischen Bund und Ländern. Während beim Bund der Frauenanteil auf Arbeitnehmerseite im Verhältnis zur Gesamtarbeitnehmerseite mit 29 Prozent unter der 30-Prozent-Marke liegt, befindet er sich bei den Ländern mit 34,3 Prozent deutlich darüber und übertrifft damit sogar den durchschnittlichen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien insgesamt.

05 Frauenanteil auf der Arbeitnehmerseite der Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen zur Gesamtarbeitnehmerseite (Stand 1/2020)



Der Einfluss von Bund und Ländern auf den Frauenanteil der Arbeitnehmerseite ist eng begrenzt. Denn die jeweiligen Betriebsräte und Gewerkschaften haben die Hoheit über die Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten, über die die Belegschaft in freien Wahlen entscheidet. Das FüPoG enthält jedoch Regelungen, die für das Mitbestimmungsrecht und somit auch auf Arbeitnehmerseite greifen. Dies steht neben den Verpflichtungen zur Gleichstellung, die sich die Gewerkschaften selber gegeben haben. Diese Anstrengungen haben in diesem Jahr Wirkung gezeigt und den Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmervertreter zum ersten Mal über die 30-Prozent-Marke springen lassen. Damit diese Dynamik in den kommenden Jahren beibehalten werden kann, müssen auch die Gewerkschaften und Betriebsräte weiterhin Maßnahmen für eine gleichberechtigte Auswahl von Frauen und Männern initiieren.

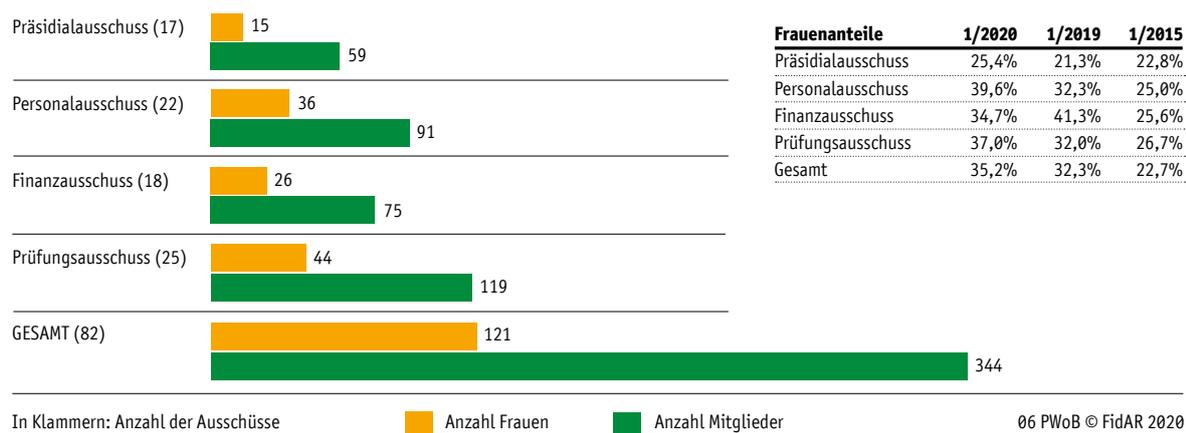
Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien

Werden in Aufsichtsgremien Ausschüsse eingerichtet, kommt diesen eine besonders große Bedeutung zu. Hier werden nicht nur wichtige strategische Weichen für die Unternehmensentwicklung gestellt, sondern unter anderem auch die Besetzung von Positionen im Vorstand bzw. der Geschäftsführung entscheidend vorbereitet. Es ist entsprechend von besonderer Relevanz, dass hier beide Geschlechter weitgehend paritätisch vertreten sind.

In den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien, dem Präsidial-, Personal-, Finanz- und Prüfungsausschuss, liegt der durchschnittliche Frauenanteil mit 35,2 Prozent drei Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien von 32,2 Prozent. Damit hat sich dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr (32,3 %) wieder deutlich erholt und ist auch im Zeitverlauf kontinuierlich gestiegen. Eingebrochen hingegen ist der Anteil von Frauen in den Finanzausschüssen der Aufsichtsratsgremien, der im Vergleich zum Vorjahr (2019: 41,3 %) deutlich um 6,6 Prozentpunkte auf 34,7 Prozent gesunken ist und sich auf dem niedrigsten Stand seit 2015 befindet. Dagegen haben sich die Werte in den anderen Ausschüssen von ihrem Einbruch im Vorjahr erholt und liegen jetzt über dem Niveau von 2018. Hervorzuheben ist hier der Frauenanteil im Personalausschuss, der sich nach seinem Einbruch 2019 auf 32,3 Prozent in diesem Jahr wieder auf fast 40 Prozent erhöht hat und auch im Vergleich zu 2018 um immerhin 4,7 Prozentpunkte zulegen konnte. Die Werte liegen deutlich über den Zahlen der im WoB-Index 185 untersuchten Unternehmen der

Privatwirtschaft, die zwischen 17,5 Prozent Frauenanteil im Präsidialausschuss und 28,3 Prozent Frauenanteil im Prüfungsausschuss aufweisen.

06 Frauenanteil in den wichtigsten Ausschüssen der Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)



Frauenanteile	1/2020	1/2019	1/2015
Präsidialausschuss	25,4%	21,3%	22,8%
Personalausschuss	39,6%	32,3%	25,0%
Finanzausschuss	34,7%	41,3%	25,6%
Prüfungsausschuss	37,0%	32,0%	26,7%
Gesamt	35,2%	32,3%	22,7%

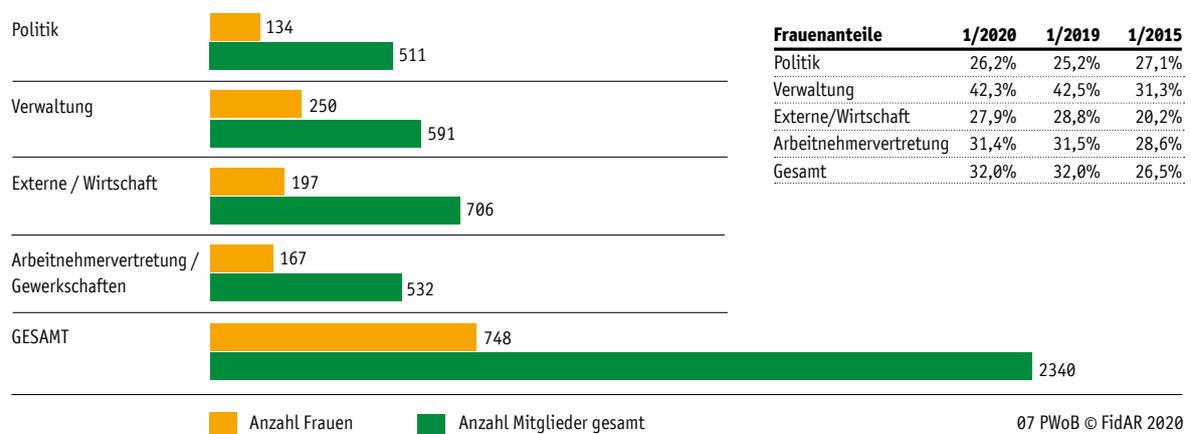
Festgehalten werden kann, dass sich der Aufbruch aus der Stagnation des Vorjahres auch in den Ausschüssen widerspiegelt: Seit 2015 ist ein Zuwachs unverkennbar und führt dazu, dass 2020 der höchste Frauenanteil in den Ausschüssen der Aufsichtsgremien seit Beginn der Untersuchung zum Public Women-on-Board-Index zu verzeichnen ist. Dies sollte ein Ansporn sein, die Bemühungen für eine gleichberechtigte Teilhabe in Ausschüssen weiter zu intensivieren. Insgesamt haben allerdings nur 82 der befragten Unternehmen Angaben zu ihren Ausschüssen gemacht und aufgrund fehlender Transparenz ist nicht erkennbar, ob in den anderen Unternehmen überhaupt Ausschüsse gebildet wurden. Auch in diesem Bereich liegt vor der öffentlichen Hand noch ein weiter Weg zu mehr Transparenz im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit.

Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach beruflicher Herkunft

Die berufliche Herkunft der Mitglieder scheint nach wie vor einer der zentralen Ansatzpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils in öffentlichen Unternehmen zu sein. Dabei spielen die externen Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft eine besondere Rolle, weil sie zahlenmäßig die größte Gruppe in den Aufsichtsgremien bilden. Erst darauf folgen Vertreterinnen und Vertreter aus Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften, Verwaltung und Politik. Bedenklich erscheint dabei, dass gerade die Gremiumsmitglieder aus Politik und Wirtschaft den geringsten Frauenanteil aufweisen (26,2 bzw. 27,9 Prozent), wohingegen die Verwaltung mit 42,3 Prozent weiterhin die meisten Frauen stellt. Die Verwaltung ist also in Sachen Geschlechtergerechtigkeit den anderen Bereichen deutlich voraus, während es bei Politik und Wirtschaft immer noch den größten Nachholbedarf gibt. Der Frauenanteil bei den externen Vertretern u. a. aus der Wirtschaft ist mit 27,9 Prozent sogar rückläufig gegenüber dem Vorjahr.

Die Gründe für den weiterhin geringen Frauenanteil unter den politischen Vertreterinnen und Vertretern in den Aufsichtsgremien der Beteiligungen von Bund und Ländern könnten wie auch im Vorjahr darin liegen, dass der Frauenanteil bei den Mandatsträgern – wie etwa im aktuellen Bundestag – zurückgegangen ist.

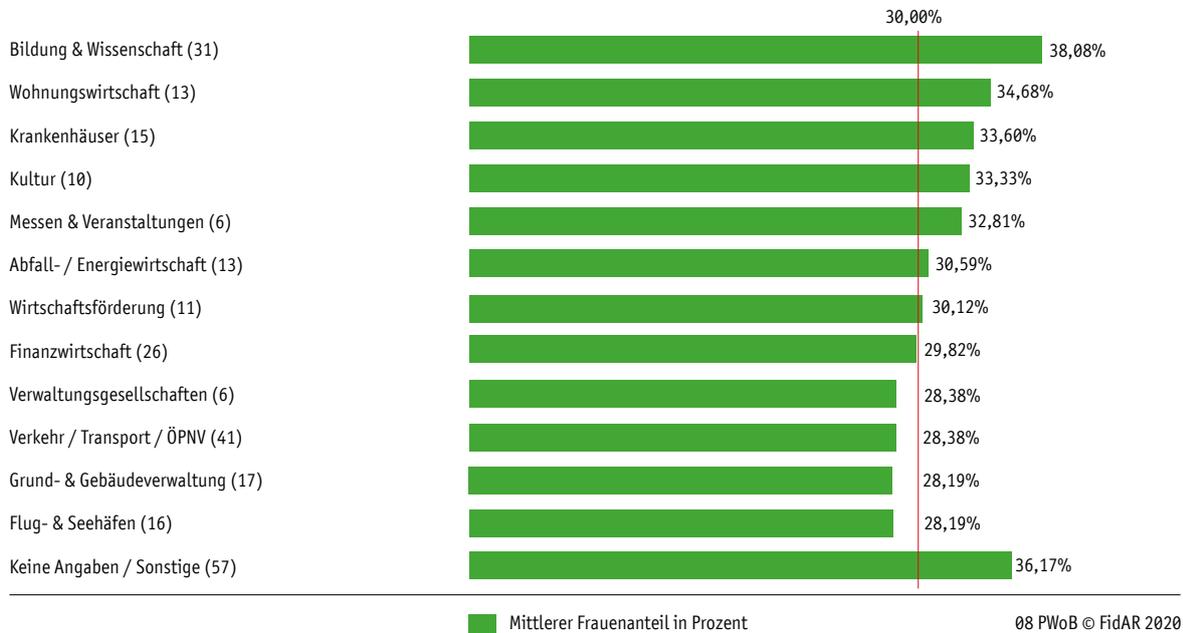
07 Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen nach beruflicher Herkunft
(Stand 1/2020)



Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche

Zum zweiten Mal wurden für diese Studie die Frauenanteile in den Aufsichtsgremien der größten öffentlichen Unternehmen differenziert nach Branche betrachtet. Dabei zeigt sich eine erhebliche Diskrepanz. So ist der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien in den Branchen Bildung und Wissenschaft mit 38 Prozent fast zehn Prozentpunkte höher als in den Branchen Grund- und Gebäudeverwaltung sowie Flug- und Seehäfen. Frauen sind damit vor allem in den technischen Berufen unterrepräsentiert, was auch mit der Wahl der Ausbildung und des Studiums von Frauen zusammenhängen dürfte. Entsprechend sind sie auch in den Funktionen unterrepräsentiert, die in die Aufsichtsgremien normalerweise entsandt werden.

08 Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 262 größten öffentlichen Unternehmen sortiert nach Branche (Stand 1/2020)



Über dem Gesamtdurchschnitt – wenn auch nicht deutlich – liegen beispielsweise auch die Branchen Wohnungswirtschaft (34,7 %), Krankenhäuser (33,6 %) und Kultur (33,3 %).⁶ Den höchsten Zuwachs verzeichneten Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit & Soziales, deren durchschnittlicher Frauenanteil im Aufsichtsgremium auf 36,4 Prozent stieg (2019: 22,4 %). Dies liegt vor allem an der **f & w fördern und wohnen AöR**, die dieses Jahr zum ersten Mal für Hamburg in die Studie aufgenommen worden ist und Unterkünfte sowie Beratung für Obdachlose, Menschen mit Handicap, Senioren und weitere bietet. Acht von den zwölf Aufsichtsratsmitgliedern sind hier Frauen. Ebenfalls einen hohen Anstieg verzeichnete der Bereich Wirtschaftsförderung, wo der Frauenanteil in Aufsichtsgremien um 7,6 Prozentpunkte stieg. Dies ist hauptsächlich der **WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH** zu verdanken. Das Unternehmen konnte für den Aufsichtsrat vier Frauen gewinnen und liegt nun bei einem Frauenanteil von 54,5 Prozent.

Doch auch in Unternehmen in eher „männertypischen“ Branchen mit entsprechend mehrheitlich männlichen Beschäftigten müssen nicht unbedingt Männer auf den Führungsetagen dominieren. Dann müssten ja auch im Umkehrschluss Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten mehr Frauen in Führungspositionen aufweisen. Dies widerlegt die vorliegende Studie, in der dieses Jahr erstmalig der Frauenanteil im Aufsichtsgremium mit dem Gesamtfrauenanteil des Unternehmens in Beziehung gesetzt wurde.

⁶ Die Darstellung wurde dieses Jahr angepasst, indem die Branchen, die nur mit 5 oder weniger Unternehmen in dieser Studie vertreten sind, zur Kategorie Keine Angabe / Sonstige zugeordnet wurden. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da aufgrund der geringen Fallzahl keine Rückschlüsse für die Branche insgesamt gezogen werden können. Hierin vertreten ist z. B. die Branche Zoologische Gärten, Landschaftspflege und Naturschutz mit einem Unternehmen, in der der Frauenanteil mehr als doppelt so hoch ist wie der Durchschnitt für alle 262 untersuchten Unternehmen (32,2 %). Aber auch der Bereich Gesundheit und Soziales fällt dieses Jahr in die Gruppe Keine Angabe / Sonstige. Hier liegt der Frauenanteil im Mittel bei 36,4 %. In dieser Branche mit einem hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten dominieren somit immer noch vorwiegend männlich besetzte Aufsichtsräte.

Das Ergebnis zeigt, dass es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Aufsichtsratsgremium und dem Frauenanteil aller Beschäftigten gibt.⁷ Damit ist die Aussage, es sei zu schwierig, geeignete Frauen für das Aufsichtsgremium zu finden, in der Praxis so nicht haltbar.

09 Beziehung zwischen dem Frauenanteil unter den Beschäftigten und dem Frauenanteil in der Führungsebene bei 262 öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)

Frauenanteil an allen Beschäftigten in %	Zahl der Unternehmen	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Top-Managementorgan in %
0-20	6	37,92	18,06
20-40	17	29,64	18,63
40-60	45	34,52	19,63
60-80	21	40,04	31,27
80-100	0	-	-
keine Angabe	173	29,74	19,54

09 PWoB © FidAR 2020

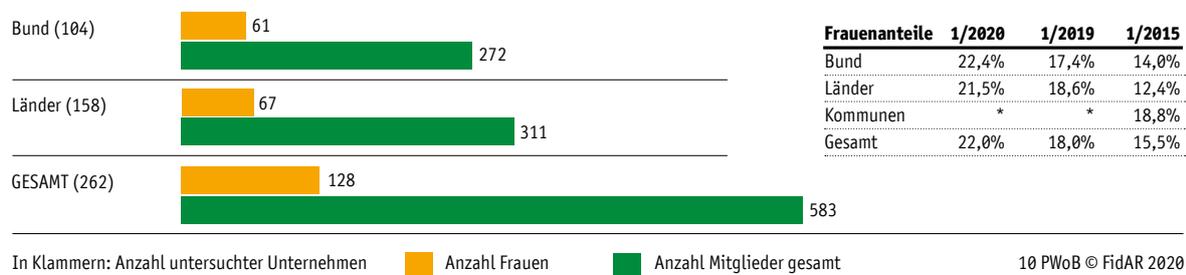
Besser wäre, Unternehmen würden einen Männerüberhang unter ihren Beschäftigten in einer „männerdominierten“ Branche als eine Chance begreifen, ihre Mitarbeiterinnen entsprechend stark für den Aufstieg in Führungspositionen zu entwickeln und zu fördern.

Frauenanteil in den Top-Managementorganen

Während der Frauenanteil in den Top-Managementorganen im vergangenen Jahr – nach einem kontinuierlichen Anstieg seit 2015 – erstmalig auf 18 Prozent zurückging, konnte er sich dieses Jahr deutlich auf 22 Prozent erholen. Er erreicht damit den höchsten Wert seit Beginn des Public Women-on-Board-Index – und das obwohl die Kommunen, die bis 2018 für die großen Steigerungsraten verantwortlich waren, nicht mehr in der Untersuchung vertreten sind. Das Nachlassen der Dynamik im letzten Jahr scheint damit auch im Bereich der Top-Managementorgane gestoppt und es kann von einer positiven Trendwende auch für diese Ebene gesprochen werden. Dies gilt ebenso im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Unternehmen. So sind in den größten öffentlichen Unternehmen mehr als doppelt so viele Frauen in den Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen vertreten wie in den im WoB-Index 185 untersuchten DAX-Konzernen.

⁷ Korrelationskoeffizient r (nach Pearson) = 0,15. t-Test zur Prüfung des Zusammenhanges $p = 0,16$. Der Korrelationskoeffizient gibt die Stärke eines Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen in einem Bereich von -1 (negativer Zusammenhang) und $+1$ (positiver Zusammenhang) wieder. Ein Wert nahe Null deutet darauf hin, dass es zwischen den Merkmalen keinen Zusammenhang gibt. Zur weiteren Prüfung wird ein t-Test durchgeführt, der eine statistisch gesicherte Aussage über das Vorhandensein eines Zusammenhangs erlaubt und sich auf Basis des Korrelationskoeffizienten und der Stichprobengröße errechnet. Ein Wert über 0,05 zeigt statistisch, dass kein Zusammenhang zwischen den Werten besteht.

10 Frauenanteil in Top-Managementorganen der 262 größten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)



Auch wenn die vorliegenden Ergebnisse für Bund und Länder Hoffnung machen, sollten sie nicht zu dem Schluss verleiten, es wäre für die Gleichberechtigung in den Top-Managementorganen schon genug getan. Während in den Aufsichtsräten fast jeder dritte Sitz weiblich besetzt ist, haben Frauen nur jede fünfte Spitzenposition im Management inne. Der Einfluss der durch die Ministerien vertretenen Gesellschafter, die dem Ziel verpflichtet sind, mehr Frauen in Entscheidungspositionen nachzuziehen, ist statistisch immer noch kaum merkbar. Auch weisen Unternehmen aus technischen Branchen auf erschwerte Umstände bei der Gewinnung von weiblichen Führungskräften hin. So beschreibt etwa die **DFS Deutsche Flugsicherung GmbH** im Rahmen der Befragung für die vorliegende Studie, dass in ihrem Bereich aufgrund der hohen Technikorientierung weniger Frauen arbeiten sowie durch die geringe Wechselquote zu anderen Unternehmen nur selten Stelleninhaber wechseln. Insofern kann es bei manchen Unternehmen zu einer Verzögerung zwischen Zielsetzung und -erreicherung kommen. Inwiefern dies eine generelle Gesetzmäßigkeit darstellt, wird im Kapitel „Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche“ erörtert.

► ► PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX – 104 BUNDESBETEILIGUNGEN

Public Women-on-Board-Index I Bund

Frauenanteil in Aufsichtsgremien der 104 Unternehmen mit Bundesbeteiligung
(Stand 01.01.2020)

Position 01.01.2020	Hauptanteilseigner 0=unmittelbar beherrscht, 1=mittelbar beherrscht, 2=gemischt-öffentliche Beteiligung des Bundes	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2019)	Vergleich zum Stand 01.01.2019
1 Bund (0)		Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	7	77,78	77,78	gleich
2 Bund (1)		GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
2 Bund (0)		Toll Collect GmbH	3	2	66,67	-	NEU
2 Bund (0)		TRANSIT Film Gesellschaft mbH	3	2	66,67	66,67	gleich
2 Bund (0)		WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
6 Bund (0)		NOW GmbH Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie	5	3	60,00	60,00	gleich
7 Bund (0)		Deutsches Primatenzentrum GmbH Leibniz-Institut für Primatenforschung	9	5	55,56	62,50	(-) 6,94
7 Bund (0)		Lausitzer und Mitteldeutsche Bergbau- Verwaltungsgesellschaft mbH	9	5	55,56	44,44	(+) 11,11
9 Bund (0)		Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	11	6	54,55	45,45	(+) 9,09
10 Bund (0)		Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	7	53,85	41,67	(+) 12,18
11 Bund (0)		Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze gGmbH	10	5	50,00	50,00	gleich
11 Bund (1)		BVVG Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
11 Bund (0)		Bw Bekleidungsmanagement GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
11 Bund (1)		DB Engineering & Consulting GmbH	20	10	50,00	37,50	(+) 12,50
11 Bund (1)		DB Services GmbH	20	10	50,00	40,00	(+) 10,00
11 Bund (1)		DB Systemtechnik GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
11 Bund (0)		DFS Deutsche Flugsicherung GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
11 Bund (0)		FMS Wertmanagement AöR	8	4	50,00	50,00	gleich
11 Bund (0)		Forschungszentrum Jülich GmbH	12	6	50,00	33,33	(+) 16,67
11 Bund (1)		Omnibusverkehr Franken GmbH	4	2	50,00	0,00	(+) 50,00
11 Bund (0)		VEBEG GmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
22 Bund (0)		Bundes-Gesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	15	7	46,67	46,67	gleich
23 Bund (0)		Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	9	45,00	35,00	(+) 10,00
24 Bund (0)		EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen	9	4	44,44	44,44	gleich
24 Bund (0)		Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH	9	4	44,44	44,44	gleich
24 Bund (0)		PD - Berater der öffentlichen Hand GmbH	9	4	44,44	33,33	(+) 11,11
27 Bund (0)		Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH	14	6	42,86	35,71	(+) 7,14
27 Bund (0)		Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH	14	6	42,86	35,71	(+) 7,14
29 Bund (1)		DB Kommunikationstechnik GmbH	12	5	41,67	33,33	(+) 8,33
29 Bund (1)		DB Station & Service AG	12	5	41,67	41,67	gleich
29 Bund (1)		DB Zeitarbeit GmbH	12	5	41,67	41,67	gleich
29 Bund (0)		Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	12	5	41,67	38,46	(+) 3,21
33 Bund (0)		CISPA Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit GmbH**	10	4	40,00	25,00	(+) 15,00
33 Bund (0)		DBFZ Deutsches Biomasseforschungszentrum gGmbH	5	2	40,00	50,00	(-) 10,00
33 Bund (1)		DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	6	40,00	40,00	gleich
33 Bund (0)		GEKA Gesellschaft zur Entsorgung von chemischen Kampfstoffen und Rüstungsaltslasten mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
37 Bund (0)		Futurium gGmbH	8	3	37,50	44,44	(-) 6,94
37 Bund (0)		Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	16	6	37,50	33,33	(+) 4,17
39 Bund (1)		Facility for Antiproton and Ion Research in Europe GmbH (FAIR GmbH)	30	11	36,67	33,33	(+) 3,33
40 Bund (1)		Autokraft GmbH	6	2	33,33	16,67	(+) 16,67

Position 01.01.2020
 Hauptanteilseigner
 0=unmittelbar beherrscht,
 1=mittelbar beherrscht,
 2=gemischt: öffentliche
 Beteiligung des Bundes
 Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium
 Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium
 Frauenanteil im Aufsichtsgremium
 in % (2019)
 Vergleich zum Stand 01.01.2019

40	Bund (0)	BwFuhrparkService GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	4	33,33	25,00	(+) 8,33
40	Bund (1)	DB Energie GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	DB Fahrwegdienste GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH	12	4	33,33	16,67	(+) 16,67
40	Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	Deutsche Umschlaggesellschaft Schiene-Straße (DUSS) mbH	9	3	33,33	25,00	(+) 8,33
40	Bund (0)	Die Autobahn GmbH des Bundes	12	4	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	DVA Deutsche Verkehrs-Assekuranz-Vermittlungs GmbH	3	1	33,33	0,00	(+) 33,33
40	Bund, Bayern (2)	eurotrade Flughafen München Handels-GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund (0)	Fernleitungs-Betriebsgesellschaft mbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund, NRW (2)	Flughafen Köln/Bonn GmbH	15	5	33,33	26,67	(+) 6,67
40	Bund (0)	GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung GmbH	9	3	33,33	44,44	(-) 11,11
40	Bund (0)	HIL Heeresinstandsetzungslogistik GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
40	Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	RBH Logistics GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH	6	2	33,33	0,00	(+) 33,33
40	Bund (1)	S-Bahn Berlin GmbH	12	4	33,33	33,33	gleich
40	Bund (1)	S-Bahn Hamburg GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
40	Bund (0)	Wismut GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
61	Bund (1)	DB Fernverkehr AG	16	5	31,25	31,25	gleich
62	Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	6	30,00	30,00	gleich
62	Bund (1)	DB Netz Aktiengesellschaft	20	6	30,00	31,58	(-) 1,58
62	Bund (0)	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	20,00	(+) 10,00
65	Bund (2)	Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit (GRS) gGmbH	11	3	27,27	27,27	gleich
66	Bund, Bayern (2)	Allresto Flughafen München Hotel und Gaststätten GmbH	15	4	26,67	33,33	(-) 6,67
67	Bund, Bayern (2)	Bayreuther Festspiele GmbH	8	2	25,00	25,00	gleich
67	Bund (0)	Bundesdruckerei GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
67	Bund (0)	BWI GmbH	12	3	25,00	25,00	gleich
67	Bund (1)	DB Regio AG	20	5	25,00	25,00	gleich
67	Bund (0)	Deutsche Bahn AG	20	5	25,00	25,00	gleich
67	Bund (1)	FMS Wertmanagement Service GmbH	4	1	25,00	16,67	(+) 8,33
67	Bund (0)	Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	8	2	25,00	28,57	(-) 3,57
67	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds I GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
67	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds II GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
67	Bund (0)	High-Tech Gründerfonds III GmbH & Co. KG	4	1	25,00	25,00	gleich
77	Bund (2)	Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH	9	2	22,22	33,33	(-) 11,11
78	Bund (0)	Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	8	21,62	18,92	(+) 2,70
79	Bund, Berlin (2)	Rundfunk-Orchester und -chöre gGmbH	14	3	21,43	21,43	gleich
80	Bund, Berlin, Brandenburg (2)	Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	20	4	20,00	25,00	(-) 5,00
80	Bund (0)	juris GmbH Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland	5	1	20,00	25,00	(-) 5,00
80	Bund, Bayern, Nieders., NRW, Rheinland-Pfalz (2)	Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	10	2	20,00	20,00	gleich
83	Bund, Bayern (2)	Flughafen München GmbH	16	3	18,75	25,00	(-) 6,25
84	Bund, Bayern (2)	CAP Flughafen München Sicherheits-GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
84	Bund (0)	Deutsche Energie-Agentur GmbH	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
84	Bund (1)	Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
84	Bund (1)	TWINCORE GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
88	Bund (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	1	14,29	14,29	gleich

Position 01.01.2020
 Hauptanteilseigner
 0=unmittelbar beherrscht,
 1=mittelbar beherrscht,
 2=gemischt-öffentliche
 Beteiligung des Bundes
 Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium
 Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium
 Frauenanteil im Aufsichtsgremium
 in % (2019)
 Vergleich zum Stand 01.01.2019

Position	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % (2019)	Vergleich zum Stand 01.01.2019
88 Bund (1)	JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH	7	1	14,29	0,00 (+) 14,29
90 Bund (2)	DEGES Deutsche Einheit Fernstraßenplanungs- und -bau GmbH	16	2	12,50	5,88 (+) 6,62
90 Bund (1)	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	1	12,50	14,29 (-) 1,79
90 Bund (0)	Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	8	1	12,50	12,50 gleich
90 Bund (1)	Kombiverkehr Deutsche Gesellschaft für kombinierten Güterverkehr mbH & Co. KG	8	1	12,50	11,11 (+) 1,39
94 Bund (1)	KfW IPEX-Bank GmbH	9	1	11,11	11,11 gleich
94 Bund (1)	Regionalverkehr Dresden GmbH	9	1	11,11	11,11 gleich
96 Bund (0)	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben	10	1	10,00	22,22 (-) 12,22
97 Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB)	3	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	FCS Flight Calibration Services GmbH	4	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	Mitteldeutsche Eisenbahn GmbH	5	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	Regionalverkehr Oberbayern Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	SBG Südbadenbus GmbH	3	0	0,00	0,00 gleich
97 Bund (1)	Schenker AG*	20	0	0,00	30,00 (-) 30,00
97 Bund (1)	Station Food GmbH	4	0	0,00	0,00 gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 104 Bundesunternehmen):		1038	340	32,76	30,72 (+) 2,04

* Von der Deutschen Bahn wurden für das Unternehmen im Rahmen der Befragung durch einen Übertragungsfehler falsche Zahlen zur Zusammensetzung der Führungsgremien übermittelt. Richtig ist, dass im Aufsichtsgremium der Schenker AG weiterhin sieben Frauen vertreten sind.

** Da das Unternehmen nicht an der Befragung teilgenommen hat, wurde auf Sekundärdaten zurückgegriffen. Diese haben sich für den Stand 01.01.2020 als nicht zutreffend herausgestellt.

Public Women-on-Board-Index II Bund

Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der Unternehmen mit Bundesbeteiligung – Top 30

(Stand 01.01.2020)

30

Position 01.01.2020
Hauptanteilsseigner
0=unmittelbar beherrscht,
1=mittelbar beherrscht,
2=gemischt-öffentliche
Beteiligung des Bundes
Unternehmen

Anzahl Personen im Aufsichtsgremium
Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium
Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %
Anzahl Personen im Top-Managementorgan
Anzahl Frauen im Top-Managementorgan
Public Wob-Index in %
Public Wob-Index in %
Vergleich zum Stand
01.01.2019

Position	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Top-Managementorgan	Anzahl Frauen im Top-Managementorgan	Public Wob-Index in %	Public Wob-Index in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019	
1 Bund (0)	WIK Wissenschaftliches Institut für Infrastruktur und Kommunikationsdienste GmbH	6	4	66,67	1	1	100,00	83,33	83,33	gleich
2 Bund (0)	Berliner Zentrum für Internationale Friedenseinsätze gGmbH	10	5	50,00	2	2	100,00	75,00	75,00	gleich
3 Bund (0)	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH	14	6	42,86	2	2	100,00	71,43	42,86	(+) 28,57
4 Bund (0)	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH	16	6	37,50	2	2	100,00	68,75	66,67	(+) 2,08
5 Bund (0)	FIZ Karlsruhe - Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH	10	3	30,00	1	1	100,00	65,00	60,00	(+) 5,00
6 Bund (0)	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH	7	1	14,29	2	2	100,00	57,14	57,14	gleich
7 Bund (1)	DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH („DEG“)	15	6	40,00	3	2	66,67	53,33	53,33	gleich
8 Bund (0)	Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH - UFZ	11	6	54,55	2	1	50,00	52,27	47,73	(+) 4,55
9 Bund (0)	Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	13	7	53,85	2	1	50,00	51,92	45,83	(+) 6,09
10 Bund (1)	DB Services GmbH	20	10	50,00	2	1	50,00	50,00	36,67	(+) 13,33
11 Bund (1)	DB RegioNetz Verkehrs GmbH	3	1	33,33	3	2	66,67	50,00	50,00	gleich
11 Bund (0)	Toll Collect GmbH	3	2	66,67	3	1	33,33	50,00	Neu	Neu
13 Bund (0)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	20	9	45,00	2	1	50,00	47,50	42,50	(+) 5,00
14 Bund (1)	DB Zeitarbeit GmbH	12	5	41,67	2	1	50,00	45,83	45,83	gleich
14 Bund (0)	Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	12	5	41,67	2	1	50,00	45,83	44,23	(+) 1,60
16 Bund (0)	Futurium gGmbH	8	3	37,50	2	1	50,00	43,75	47,22	(-) 3,47
17 Bund (0)	Kulturveranstaltungen des Bundes in Berlin GmbH	12	4	33,33	4	2	50,00	41,67	29,17	(+) 12,50
17 Bund (1)	RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH	6	2	33,33	2	1	50,00	41,67	12,50	(+) 29,17
19 Bund (1)	DB Cargo Aktiengesellschaft	20	6	30,00	6	3	50,00	40,00	25,00	(+) 15,00
20 Bund (1)	Deutsche Bahn Stiftung gGmbH	8	1	12,50	3	2	66,67	39,58	23,81	(+) 15,77
21 Bund (0)	Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	9	7	77,78	2	0	0,00	38,89	38,89	gleich
22 Bund, Bayern (2)	Bayreuther Festspiele GmbH	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	37,50	gleich
22 Bund (1)	DB Engineering & Consulting GmbH	20	10	50,00	4	1	25,00	37,50	31,25	(+) 6,25
22 Bund (1)	DB Kommunikationstechnik GmbH	12	5	41,67	3	1	33,33	37,50	29,17	(+) 8,33
22 Bund (0)	Helmholtz Zentrum München Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH	8	2	25,00	2	1	50,00	37,50	30,95	(+) 6,55
26 Bund (0)	Bundes-Gesellschaft für Endlagerung mbH (BGE)	15	7	46,67	4	1	25,00	35,83	35,83	gleich
27 Bund (1)	DB Station & Service AG	12	5	41,67	4	1	25,00	33,33	33,33	gleich
28 Bund (1)	DB Bahnbau Gruppe GmbH	12	4	33,33	3	1	33,33	33,33	12,50	(+) 20,83
28 Bund (1)	DB Fahrwegdienste GmbH	12	4	33,33	3	1	33,33	33,33	33,33	gleich
28 Bund (1)	DB RegioNetz Infrastruktur GmbH	3	0	0,00	3	2	66,67	33,33	33,33	gleich
28 Bund (0)	Deutsche Energie-Agentur GmbH	6	1	16,67	2	1	50,00	33,33	41,67	(-) 8,33
28 Bund (0)	Die Autobahn GmbH des Bundes	12	4	33,33	3	1	33,33	33,33	33,33	gleich
28 Bund (1)	GESA Gesellschaft zur Entwicklung und Sanierung von Altstandorten mbH	3	2	66,67	2	0	0,00	33,33	33,33	gleich
28 Bund (1)	Kerntechnische Entsorgung Karlsruhe GmbH	6	1	16,67	2	1	50,00	33,33	8,33	(+) 25,00
28 Bund (1)	Omnibusverkehr Franken GmbH	4	2	50,00	6	1	16,67	33,33	7,14	(+) 26,19
28 Bund (0)	TRANSIT Film Gesellschaft mbH	3	2	66,67	1	0	0,00	33,33	33,33	gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 104 Bundesunternehmen):		1038	340	32,76	272	61	22,43	27,59	24,04	(+) 3,55

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

► ► FRAUENANTEIL IN DEN AUFSICHTSGREMIEN UND TOP-MANAGEMENTORGANEN DER 104 BUNDESBETEILIGUNGEN

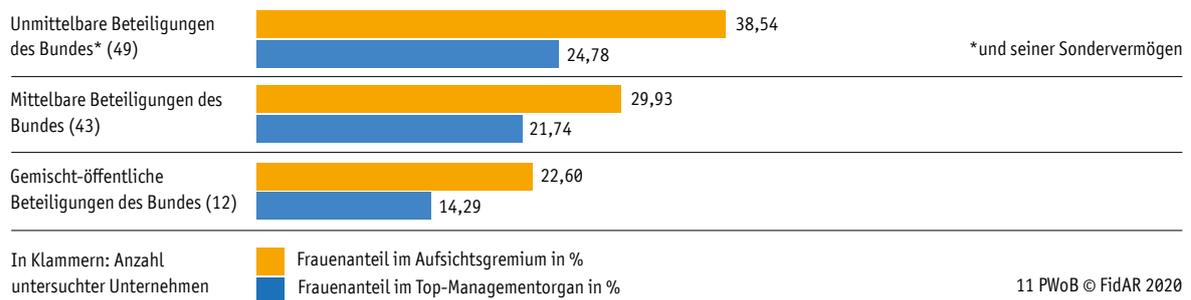


In Bezug auf die Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe bei der Besetzung von Führungspositionen üben die unmittelbaren Beteiligungen des Bundes, darunter bekannte Unternehmen wie die **Deutsche Bahn AG** oder die **Förderbank Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)**, eine wichtige Vorbildfunktion hinsichtlich der Besetzung von Spitzenpositionen mit mehr Frauen aus. Hier kann der Bund laut Bundesgremienbesetzungsgesetz einen Teil der Aufsichtsräte direkt bestimmen und spielt daher eine entsprechend große Rolle.

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz fordert seit dem 1. Januar 2018, den Frauenanteil an den vom Bund zu bestimmenden Gremienmitgliedern auf 50 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel erreichen bislang nur 22 (21,2 %) der hier untersuchten 104 Unternehmen. Immerhin ist hier eine im Vergleich zum Vorjahr (15,3 %) erkennbare Steigerung zu verzeichnen. Damit ist der Einfluss des Gesetzes auf die Besetzung von Aufsichtsgremien zweieinhalb Jahre nach dessen Inkrafttreten immer noch als sehr gering einzustufen. Das Ziel einer paritätischen Besetzung der Gesamtgremien in den Bundesunternehmen als zentrale Zukunftsaufgabe erfordert somit weiterhin erhebliche Anstrengungen bei der Berufung von mehr Frauen in die Aufsichtsgremien.

Immerhin verzeichnen die unmittelbaren Beteiligungen des Bundes mit durchschnittlich 38,5 Prozent den höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien. Die unmittelbaren Bundesbeteiligungen führen auch mit 24,8 Prozent (2019: 18,4%) beim Frauenanteil in den Top-Managementorganen. Sie liegen damit sowohl für die Aufsichtsgremien als auch für die Top-Managementorgane über dem Durchschnittswert der hier untersuchten 262 öffentlichen Unternehmen (32,2 % bzw. 22 %).

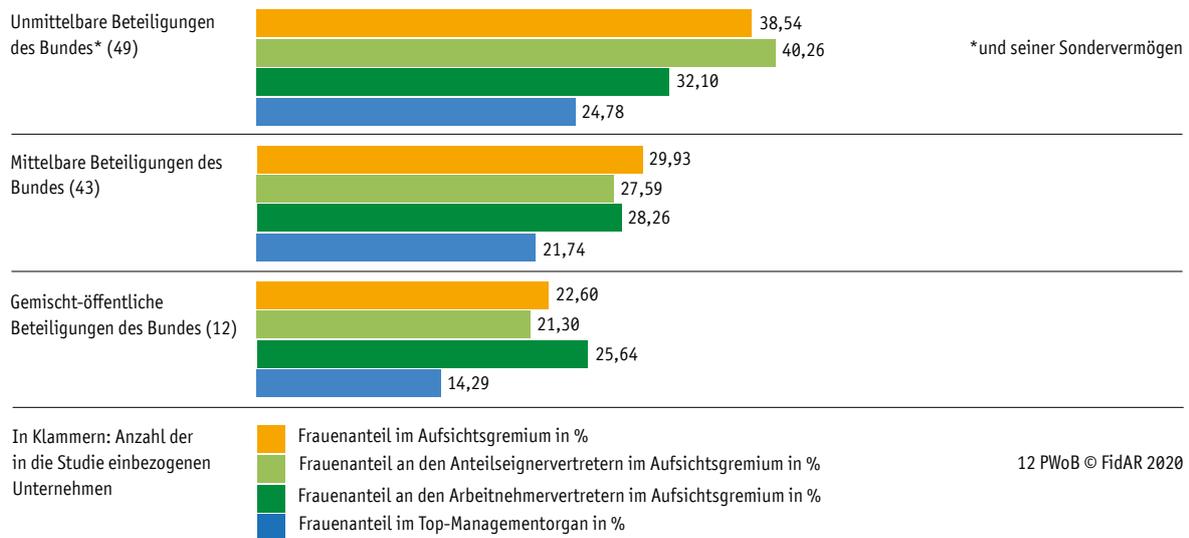
11 **Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 104 Beteiligungen des Bundes** (Stand 1/2020)



Die Ergebnisse der mittelbaren und gemischt-öffentlichen Beteiligungen des Bundes fallen dagegen deutlich ab. So beträgt bei den mittelbaren Beteiligungen der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nur 29,9 Prozent und unterschreitet damit (wenn auch knapp) die 30-Prozent-Marke. Acht Aufsichtsgremien bei den mittelbaren Beteiligungen des Bundes sind sogar vollständig frauenfrei. Auch in den Top-Managementorganen fällt der Frauenanteil mit 21,7 Prozent entsprechend geringer aus. Die gemischt-öffentlichen Beteiligungen bilden mit den geringsten

Frauenanteilen sowohl in Aufsichtsgremien (22,6 %) als auch Top-Managementorganen (14,3 %) das Schlusslicht in der diesjährigen Studie. Offensichtlich erschwert hier eine differenziertere Struktur bzw. teils geringeres Interesse der Anteilseigner die Anstrengungen zur Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe.⁸

12 Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen der 104 Beteiligungen des Bundes (Stand 1/2020)



Insgesamt kann als Ergebnis für die Bundesbeteiligungen festgehalten werden, dass etwas mehr als jede fünfte Position im Top-Management mit einer Frau besetzt ist. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Aufsichtsgremien von 32,8 Prozent liegt nur leicht über dem Gesamtdurchschnitt der hier untersuchten 262 öffentlichen Unternehmen. Dies ist vor allem auf das im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt gute Abschneiden des Frauenanteils bei den Anteilseignervertretern in den Aufsichtsgremien der unmittelbaren Bundesbeteiligungen zurückzuführen.

⁸ Zu dieser Einschätzung kommt auch die Interviewpartnerin aus der Saarländischen Investitionskreditbank (SIKB) für ihr Unternehmen, in dem zwar eine Frau den Vorsitz für das Top-Management innehat, der Frauenanteil im Aufsichtsgremium aber äußerst gering ist. Die Interviewpartnerin begründet dies mit der differenzierten Anteilseignerstruktur der SIKB, die es schwierig mache, den Frauenanteil im Aufsichtsgremium zu erhöhen.

Dort erzielen die zuständigen Bundesministerien einen Wert von 40,3 Prozent und könnten zumindest für die Anteilseignerseite der unmittelbaren Bundesbeteiligungen mittelfristig eine paritätische Besetzung erreichen. Hier lässt sich im Laufe der vergangenen fünf Jahre eine kontinuierliche, signifikante Steigerung (2016: 28,5 %; 2019: 38,5 %) beobachten.⁹

Dagegen zeichnet sich beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien auf Arbeitnehmerseite ein gänzlich anderes Bild. Hier zeigt sich in den vergangenen fünf Jahren bei den unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen des Bundes fast ein Stillstand: Bei den unmittelbaren Beteiligungen stieg hier der Frauenanteil von 2016 (31,3 %) bis zu diesem Jahr (32,1 %) um gerade einmal 0,8 Prozentpunkte, mit einem deutlichen Einbruch 2019 auf 26,9 Prozent. Dieser Trend zeigt sich auf insgesamt niedrigerem Niveau auch bei den mittelbaren Beteiligungen, die auf Arbeitnehmerseite von 2016 (25,5 %) bis 2020 (28,3 %) einen Anstieg von nur 2,8 Prozentpunkten verzeichnen können.

Kritisch zu sehen ist dagegen die Situation bei den gemischt-öffentlichen Beteiligungen. Der Frauenanteil unter den Arbeitnehmervertretern ist hier von 2016 bis zu diesem Jahr um mehr als 11 Prozentpunkte zurückgegangen (36,7 % zu 25,6 %), wobei sich der stärkste Einbruch von 2019 (31,3 %) auf 2020 ereignete. Hier müssen auf Seiten der Betriebsräte und Gewerkschaften dringend Maßnahmen ergriffen werden, um dieser negativen Entwicklung entgegenzuwirken.

⁹ Im aktuellen Beteiligungsbericht des Bundes verweist das Bundesministerium der Finanzen auf eine zum 31. August 2019 durchgeführte Zwischenabfrage bei den Beteiligungen, in denen der Bund ein Besetzungsrecht für mindestens drei Positionen im Aufsichtsgremium hat. Demnach betrug in diesen Unternehmen der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien zum angegebenen Stichtag 46,4 Prozent – bei Angabe der Vergleichszahl im Vorjahr von 41,8 Prozent. „Die Zielgröße der Geschlechterparität“, so wird konstatiert, „wurde damit noch verfehlt“ (Beteiligungsbericht des Bundes 2019, S. 21).

► ► PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX – 158 LANDESBETEILIGUNGEN

PUBLIC WOMEN-ON-BOARD-INDEX I – NACH BUNDESLÄNDERN

(Stand 01.01.2020)

34 Baden-Württemberg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
10	Baden-Württemberg Südwestdeutsche Zentren für Psychiatrie	5	3	60,00	50,00 (+) 10,00
29	Baden-Württemberg Universitätsklinikum Tübingen	9	4	44,44	33,33 (+) 11,11
51	Baden-Württemberg Universitätsklinikum Freiburg	8	3	37,50	22,22 (+) 15,28
56	Baden-Württemberg Baden-Württemberg Stiftung gGmbH	18	6	33,33	33,33 gleich
56	Baden-Württemberg Badische Staatsbrauerei Rothaus AG	9	3	33,33	33,33 gleich
56	Baden-Württemberg Universitätsklinikum Heidelberg	9	3	33,33	33,33 gleich
85	Baden-Württemberg Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank - Anstalt des öffentlichen Rechts -	18	5	27,78	27,78 gleich
87	Baden-Württemberg Flughafen Stuttgart GmbH	12	3	25,00	25,00 gleich
107	Baden-Württemberg Universitätsklinikum Ulm	9	2	22,22	33,33 (-) 11,11
125	Baden-Württemberg Zentrum für Psychiatrie Wiesloch	6	1	16,67	33,33 (-) 16,67
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	103	33	32,04	31,43 (+) 0,61

Bayern: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
56	Bayern LfA Förderbank Bayern AöR	6	2	33,33	16,67 (+) 16,67
56	Bayern Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München mbH	3	1	33,33	33,33 gleich
87	Bayern Siedlungswerk Nürnberg GmbH	4	1	25,00	25,00 gleich
87	Bayern Stadibau Gesellschaft für den Staatsbedienstetenwohnungsbau in Bayern mbH	4	1	25,00	25,00 gleich
107	Bayern Flughafen Nürnberg GmbH	9	2	22,22	22,22 gleich
123	Bayern Bayerische Landesbank	11	2	18,18	18,18 gleich
125	Bayern bifa Umweltinstitut GmbH	6	1	16,67	0,00 (+) 16,67
142	Bayern gsb – Sonderabfall-Entsorgung Bayern GmbH	9	1	11,11	11,11 gleich
146	Bayern Bayern Kapital GmbH**	4	0	0,00	0,00 gleich
146	Bayern Fördergesellschaft IZB - Innovations- und Gründerzentrum Biotechnologie GmbH	8	0	0,00	0,00 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	64	11	17,19	14,06 (+) 3,13

** Da das Unternehmen nicht an der Befragung teilgenommen hat, wurde auf Sekundärdaten zurückgegriffen. Diese haben sich für den Stand 01.01.2020 als nicht zutreffend herausgestellt.

Berlin: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
1 Berlin	Vivantes - Netzwerk für Gesundheit GmbH	15	10	66,67	68,75 (-) 2,08
7 Berlin	BERLINER WASSERBETRIEBE Anstalt des öffentlichen Rechts	16	10	62,50	62,50 gleich
7 Berlin	Investitionsbank Berlin Anstalt des öffentlichen Rechts	8	5	62,50	66,67 (-) 4,17
16 Berlin	Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts	16	9	56,25	50,00 (+) 6,25
17 Berlin	GESOBAU AG	9	5	55,56	55,56 gleich
17 Berlin	STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH	9	5	55,56	55,56 gleich
29 Berlin	degewo Aktiengesellschaft	9	4	44,44	55,56 (-) 11,11
29 Berlin	Gewobag Wohnungsbau-AG	9	4	44,44	25,00 (+) 19,44
29 Berlin	HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	9	4	44,44	37,50 (+) 6,94
29 Berlin	WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	9	4	44,44	44,44 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	109	60	55,05	55,05 gleich

35

Brandenburg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
10 Brandenburg	Land Brandenburg Lotto GmbH	5	3	60,00	80,00 (-) 20,00
10 Brandenburg	MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH	5	3	60,00	40,00 (+) 20,00
17 Brandenburg	Brandenburgische Gesellschaft für Kultur und Geschichte gGmbH	9	5	55,56	66,67 (-) 11,11
17 Brandenburg	ILB Investitionsbank des Landes Brandenburg AöR	18	10	55,56	50,00 (+) 5,56
42 Brandenburg	Musikkultur Rheinsberg gemeinützige GmbH	10	4	40,00	40,00 gleich
42 Brandenburg	TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH	5	2	40,00	40,00 gleich
51 Brandenburg	IHP GmbH – Innovations for High Performance Microelectronics/ Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik	8	3	37,50	42,86 (-) 5,36
78 Brandenburg	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH	10	3	30,00	30,00 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 8 Unternehmen):	70	33	47,14	47,83 (-) 0,68

Bremen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium		Frauenanteil im Aufsichtsgremium		Vergleich zum Stand 01.01.2019
		Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	
14	Bremen M3B GmbH	7	4	57,14	50,00	(+) 7,14
23	Bremen WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	11	6	54,55	20,00	(+) 34,55
37	Bremen Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	14	6	42,86	38,46	(+) 4,40
51	Bremen Bremer Aufbau-Bank GmbH	8	3	37,50	25,00	(+) 12,50
51	Bremen Flughafen Bremen GmbH	8	3	37,50	37,50	gleich
76	Bremen Bremer Straßenbahn AG	16	5	31,25	31,25	gleich
107	Bremen Immobilien Bremen, AöR	9	2	22,22	11,11	(+) 11,11
122	Bremen Eurogate GmbH & Co. KGaA	16	3	18,75	18,75	gleich
138	Bremen GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	15	2	13,33	13,33	gleich
139	Bremen BREPARK GmbH	8	1	12,50	12,50	gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	112	35	31,25	24,77	(+) 6,48

Hamburg: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium		Frauenanteil im Aufsichtsgremium		Vergleich zum Stand 01.01.2019
		Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	
1	Hamburg f & w fördern und wohnen AöR	12	8	66,67	-	NEU
17	Hamburg SAGA Siedlungs-Aktiengesellschaft Hamburg	9	5	55,56	55,56	gleich
25	Hamburg Stromnetz Hamburg GmbH	12	6	50,00	50,00	gleich
29	Hamburg Hamburg Port Authority Anstalt des öffentlichen Rechts	9	4	44,44	44,44	gleich
36	Hamburg Hamburgische Investitions- und Förderbank (IFB Hamburg) AöR	16	7	43,75	43,75	gleich
39	Hamburg Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf - Körperschaft des öffentlichen Rechts	12	5	41,67	58,33	(-) 16,67
55	Hamburg HGV Hamburger Gesellschaft für Vermögens- und Beteiligungsmanagement mbH	20	7	35,00	30,00	(+) 5,00
56	Hamburg Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft	12	4	33,33	36,36	(-) 3,03
56	Hamburg Hamburger Stadtentwässerung AöR	9	3	33,33	44,44	(-) 11,11
76	Hamburg Hamburger Hochbahn Aktiengesellschaft	16	5	31,25	31,25	gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	127	54	42,52	42,50	(+) 0,02

Hessen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019
25	Hessen Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH	6	3	50,00	50,00	gleich
56	Hessen HA Hessen Agentur GmbH	9	3	33,33	33,33	gleich
56	Hessen LOTTO Hessen GmbH	6	2	33,33	37,50	(-) 4,17
87	Hessen Hessische Landgesellschaft mbH, Staatliche Treuhandstelle für ländliche Bodenordnung	8	2	25,00	37,50	(-) 12,50
87	Hessen Hessische Staatsweingüter GmbH Kloster Eberbach	12	3	25,00	25,00	gleich
115	Hessen Hessische Landesbahn GmbH	5	1	20,00	20,00	gleich
120	Hessen Nassauische Heimstätte Wohnungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH	21	4	19,05	14,29	(+) 4,76
125	Hessen House of Logistics & Mobility (HOLM) GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
125	Hessen NH ProjektStadt GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
146	Hessen Flughafen-GmbH Kassel	6	0	0,00	0,00	gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	85	20	23,53	24,71	(-) 1,18

37

Mecklenburg-Vorpommern: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Vergleich zum Stand 01.01.2019
1	Mecklenburg-Vorp. GAA - Gesellschaft für Abfallwirtschaft und Altlasten Mecklenburg- Vorpommern mbH	6	4	66,67	40,00	(+) 26,67
1	Mecklenburg-Vorp. LGE Mecklenburg-Vorpommern GmbH	6	4	66,67	66,67	gleich
1	Mecklenburg-Vorp. Verwaltungsgesellschaft Lotto und Toto in Mecklenburg-Vorpom- mern mbH	6	4	66,67	66,67	gleich
29	Mecklenburg-Vorp. DVZ Datenverarbeitungszentrum Mecklenburg-Vorpommern GmbH	9	4	44,44	22,22	(+) 22,22
39	Mecklenburg-Vorp. Landgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern mbH	12	5	41,67	41,67	gleich
42	Mecklenburg-Vorp. IAG - Ihlenberger Abfallentsorgungsgesellschaft mbH	5	2	40,00	40,00	gleich
56	Mecklenburg-Vorp. BFW Berufsförderungswerk Stralsund GmbH	6	2	33,33	33,33	gleich
87	Mecklenburg-Vorp. Gut Dummerstorf GmbH	4	1	25,00	25,00	gleich
87	Mecklenburg-Vorp. Landesforst Mecklenburg-Vorpommern AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
136	Mecklenburg-Vorp. LMS Agrarberatung GmbH	7	1	14,29	14,29	gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	69	29	42,03	36,76	(+) 5,26

38 Niedersachsen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner		Unternehmen		Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium im %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium im % Vergleich zum Stand 01.01.2019
56	Niedersachsen	Institut für Solarenergieforschung GmbH	6	2	33,33	25,00	(+) 8,33
86	Niedersachsen	Niedersächsische Landgesellschaft mbH	15	4	26,67	25,00	(+) 1,67
87	Niedersachsen	Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) AöR	8	2	25,00	25,00	gleich
107	Niedersachsen	Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	4	22,22	22,22	gleich
120	Niedersachsen	Deutsche Messe AG	21	4	19,05	18,18	(+) 0,87
125	Niedersachsen	Deutsche Hypothekenbank AG	6	1	16,67	16,67	gleich
125	Niedersachsen	Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	6	1	16,67	33,33	(-) 16,67
139	Niedersachsen	Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	8	1	12,50	22,22	(-) 9,72
143	Niedersachsen	Niedersächsische Landesforsten AöR	10	1	10,00	10,00	gleich
144	Niedersachsen	Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	8,33	8,33	gleich
		Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	110	21	19,09	20,00	(-) 0,91

Nordrhein-Westfalen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner		Unternehmen		Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium im %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium im % Vergleich zum Stand 01.01.2019
1	Nordrhein-Westfalen	Aufbaugemeinschaft Espelkamp GmbH	6	4	66,67	50,00	(+) 16,67
23	Nordrhein-Westfalen	BEW - Das Bildungszentrum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft GmbH	11	6	54,55	54,55	gleich
28	Nordrhein-Westfalen	Neue Schauspiel GmbH	17	8	47,06	47,06	gleich
42	Nordrhein-Westfalen	Gollwitzer-Meier-Klinik	5	2	40,00	40,00	gleich
42	Nordrhein-Westfalen	Klinik am Rosengarten im Staatsbad Oeynhausen GmbH	5	2	40,00	40,00	gleich
42	Nordrhein-Westfalen	NRW.BANK	15	6	40,00	35,71	(+) 4,29
42	Nordrhein-Westfalen	Portigon AG	5	2	40,00	40,00	gleich
78	Nordrhein-Westfalen	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH	10	3	30,00	27,27	(+) 2,73
106	Nordrhein-Westfalen	Duisburger Hafen AG	13	3	23,08	23,08	gleich
125	Nordrhein-Westfalen	NRW.URBAN Service GmbH	6	1	16,67	16,67	gleich
		Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	93	37	39,78	37,63	(+) 2,15

Rheinland-Pfalz: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

39

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen		Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
56	Rheinland-Pfalz	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH	3	1	33,33	33,33 gleich
87	Rheinland-Pfalz	Lotto Rheinland-Pfalz GmbH	12	3	25,00	25,00 gleich
87	Rheinland-Pfalz	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH	4	1	25,00	25,00 gleich
87	Rheinland-Pfalz	Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz	12	3	25,00	25,00 gleich
115	Rheinland-Pfalz	Forschungsinstitut für Anorganische Werkstoffe - Glas - Keramik GmbH	5	1	20,00	20,00 gleich
125	Rheinland-Pfalz	Landeskrankenhaus (AöR)	6	1	16,67	16,67 gleich
139	Rheinland-Pfalz	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)	8	1	12,50	12,50 gleich
146	Rheinland-Pfalz	Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik	3	0	0,00	- NEU
146	Rheinland-Pfalz	Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH	5	0	0,00	0,00 gleich
146	Rheinland-Pfalz	Trierer Hafengesellschaft mbH	5	0	0,00	0,00 gleich
Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):			63	11	17,46	20,55 (-) 3,09

Saarland: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen		Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
37	Saarland	Flug-Hafen-Saarland GmbH	7	3	42,86	42,86 gleich
80	Saarland	Saarland-Sporttoto GmbH	7	2	28,57	14,29 (+) 14,29
87	Saarland	Congress-Centrum Saar GmbH	8	2	25,00	12,50 (+) 12,50
87	Saarland	WOG Saar, Wohnungsgesellschaft Saarland mbH	8	2	25,00	25,00 gleich
107	Saarland	Saarländisches Staatstheater GmbH	9	2	22,22	11,11 (+) 11,11
115	Saarland	Saarländische Spielbank GmbH	5	1	20,00	20,00 gleich
145	Saarland	Saarländische Investitionskreditbank AG	15	1	6,67	6,67 gleich
146	Saarland	LEG Saar, Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH	6	0	0,00	0,00 gleich
146	Saarland	SBB Saarland Bau- und Boden-Projektgesellschaft mbH	6	0	0,00	0,00 gleich
146	Saarland	SHS Strukturholding Saar GmbH	6	0	0,00	0,00 gleich
-	-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	77	13	16,88	12,99 (+) 3,90

Sachsen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
42	Sachsen Sächsische Lotto GmbH	5	2	40,00	40,00 gleich
56	Sachsen Flughafen Leipzig/Halle GmbH	9	3	33,33	22,22 (+) 11,11
107	Sachsen Flughafen Dresden GmbH	9	2	22,22	0,00 (+) 22,22
107	Sachsen Sächsische Aufbaubank-Förderbank (SAB)	9	2	22,22	22,22 gleich
107	Sachsen Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH	9	2	22,22	22,22 gleich
115	Sachsen Landesbühnen Sachsen GmbH	5	1	20,00	20,00 gleich
135	Sachsen Leipziger Messe GmbH	13	2	15,38	15,38 gleich
146	Sachsen Mitteldeutsche Flughafen AG (M FAG)	15	0	0,00	0,00 gleich
146	Sachsen Sächsische Binnenhäfen Oberelbe GmbH	7	0	0,00	0,00 gleich
146	Sachsen Sächsische Staatsbäder GmbH	5	0	0,00	0,00 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	86	14	16,28	12,79 (+) 3,49

Sachsen-Anhalt: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
10	Sachsen-Anhalt Historische Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH	5	3	60,00	- NEU
14	Sachsen-Anhalt Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt	7	4	57,14	50,00 (+) 7,14
17	Sachsen-Anhalt Salus Altmark Holding gGmbH	9	5	55,56	- NEU
25	Sachsen-Anhalt IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH	6	3	50,00	50,00 gleich
56	Sachsen-Anhalt Landgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH - Gemeinnütziges Unternehmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes	9	3	33,33	37,50 (-) 4,17
56	Sachsen-Anhalt Talsperrenbetrieb Sachsen-Anhalt	6	2	33,33	50,00 (-) 16,67
80	Sachsen-Anhalt MDSE Mitteldeutsche Sanierungs- und Entsorgungsgesellschaft mbH	7	2	28,57	40,00 (-) 11,43
87	Sachsen-Anhalt Universitätsklinikum Halle (Saale) AöR	8	2	25,00	25,00 gleich
87	Sachsen-Anhalt Universitätsklinikum Magdeburg AöR	8	2	25,00	25,00 gleich
146	Sachsen-Anhalt Landesweingut Klosterpforta GmbH	7	0	0,00	- NEU
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	72	26	36,11	36,92 (-) 0,81

Schleswig-Holstein: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

41

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
7	Schleswig-Holstein GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR	8	5	62,50	62,50 gleich
39	Schleswig-Holstein Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR	12	5	41,67	41,67 gleich
42	Schleswig-Holstein Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein AöR	5	2	40,00	40,00 gleich
56	Schleswig-Holstein Landgesellschaft Schleswig-Holstein mbH	3	1	33,33	33,33 gleich
56	Schleswig-Holstein Universitätsklinikum Schleswig-Holstein AöR	9	3	33,33	66,67 (-) 33,33
80	Schleswig-Holstein Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR	7	2	28,57	42,86 (-) 14,29
87	Schleswig-Holstein HSH Finanzfonds AöR	4	1	25,00	25,00 gleich
87	Schleswig-Holstein Nahverkehrsverbund Schleswig-Holstein GmbH	4	1	25,00	25,00 gleich
87	Schleswig-Holstein Wirtschaftsförderung und Technologietransfer Schleswig-Holstein GmbH	8	2	25,00	25,00 gleich
125	Schleswig-Holstein GBS Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen mbH	6	1	16,67	16,67 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	66	23	34,85	40,91 (-) 6,06

Thüringen: Frauenanteil in Aufsichtsgremien der Beteiligungen

Position 01.01.2020 im Gesamtranking Hauptanteilseigner	Unternehmen	Anzahl Personen im Aufsichtsgremium	Anzahl Frauen im Aufsichtsgremium	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in %	Frauenanteil im Aufsichtsgremium in % Vergleich zum Stand 01.01.2019
56	Thüringen Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	9	3	33,33	33,33 gleich
56	Thüringen Messe Erfurt GmbH	6	2	33,33	33,33 gleich
56	Thüringen Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH	6	2	33,33	28,57 (+) 4,76
80	Thüringen Flughafen Erfurt GmbH	7	2	28,57	28,57 gleich
80	Thüringen Thüringer Landgesellschaft mbH	7	2	28,57	42,86 (-) 14,29
87	Thüringen Thüringer Staatslotterie AöR	4	1	25,00	25,00 gleich
115	Thüringen GFAW Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH	5	1	20,00	20,00 gleich
123	Thüringen Thüringer Fernwasserversorgung AöR	11	2	18,18	22,22 (-) 4,04
125	Thüringen Thüringer Aufbaubank AöR	6	1	16,67	33,33 (-) 16,67
136	Thüringen IMMS Institut für Mikroelektronik- und Mechatronik-Systeme gemeinnützige GmbH	7	1	14,29	14,29 gleich
-	Ergebnis (Summe/Durchschnitt aller 10 Unternehmen):	68	17	25,00	28,36 (-) 3,36

► ► DIVERSITY IN AUFSICHTSGREMIEN DER 158 LANDESBETEILIGUNGEN

42



Erstmals wurden im vergangenen Jahr Rankings der Landesbeteiligungen differenziert nach den Bundesländern in diese Studie mit aufgenommen. Dabei zeigt sich auf Länderebene ein frappierender Unterschied hinsichtlich des Frauenanteils in Aufsichtsgremien. Dieser scheint unter anderem davon beeinflusst zu sein, ob ein Public Corporate Governance Kodex (PCGK) für das jeweilige Bundesland existiert und ob dieser klare Grundsätze guter Unternehmensführung in Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe enthält oder nicht.

Die Situation der Kodizes der Länder stellt sich wie folgt dar:

■ **Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Sachsen** verfügen über keinen Public Corporate Governance Kodex.^{10 11}

■ Die Public Corporate Governance Kodizes der anderen Bundesländer geben Empfehlungen zu Diversität, Frauenförderung und/oder Gleichberechtigung, meist bezogen auf die Zusammensetzung von Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Führungspositionen in den Landesbeteiligungen oder verweisen auf das jeweils gültige Landesgleichstellungsgesetz wie z. B. Berlin oder Thüringen.

■ **Sachsen-Anhalt** und **Saarland** haben ihren Kodex erst 2019 veröffentlicht, somit ist fraglich, ob im Untersuchungszeitraum bereits eine Wirkung erzielt werden konnte.

■ **Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Sachsen-Anhalt ist der weitestreichende in Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe.**

Die Formulierungen in den Kodizes sind teils recht vage gehalten. So steht im Public Corporate Governance Kodex von **Hessen** für den Aufsichtsrat: „Die Geschäftsleitung soll (...) eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben“, wobei sowohl für Aufsichtsgremium, Top-Managementorgan und die ersten beiden Managementebenen darunter auf das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (FüPoG) verwiesen wird: „Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ist zu beachten, sofern das Unternehmen in dessen Anwendungsbereich fällt.“ Der Kodex von **Rheinland-Pfalz** fordert, „in diesem Rahmen auf eine Beteiligung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen (...) hinzuwirken“.

Andere Kodizes enthalten dagegen konkretere Empfehlungen. So fordert der Public Corporate Governance Kodex von **Schleswig-Holstein**, „...bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung (...) die paritätische Besetzung von Frauen und Männern“ zu beachten. In **Bremen** soll die Geschäftsführung „...dem Überwachungsorgan insbesondere über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans“ berichten, „Abweichungen“ begründen und „Verbesserungsmöglichkeiten“ darlegen. In **Sachsen-Anhalt** schreibt der Kodex der Geschäftsführung vor, „...bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen die angemessene Beteiligung von Frauen anzustreben.“

10 Mecklenburg-Vorpommern hat jedoch einen Leitfaden für einen Public Corporate Governance Codex für Kommunen veröffentlicht (<https://docplayer.org/36534349-Leitfaden-des-innenministeriums-mecklenburg-vorpommern-zum-corporate-governance-codex-fuer-kommunen-in-mecklenburg-vorpommern.html>, abgerufen am 18.05.2020).

11 In Niedersachsen wird zumindest auf den PCGK des Bundes Bezug genommen (Beteiligungsbericht von Niedersachsen 2019, S. 23).

Ziel ist dort „... eine paritätische Besetzung (mindestens 40 v. H.) von Frauen in Führungspositionen“.

Zuweilen werden konkrete Regelungen auch zurückgenommen. So wurde im neuen Kodex von **Hamburg** (gültig seit 01.01.2020) die festgelegte Frauenquote von 40 Prozent für die Aufsichtsgremien gestrichen und es wird stattdessen auf die Vorgaben des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes sowie auf das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (FüPoG) verwiesen.¹²

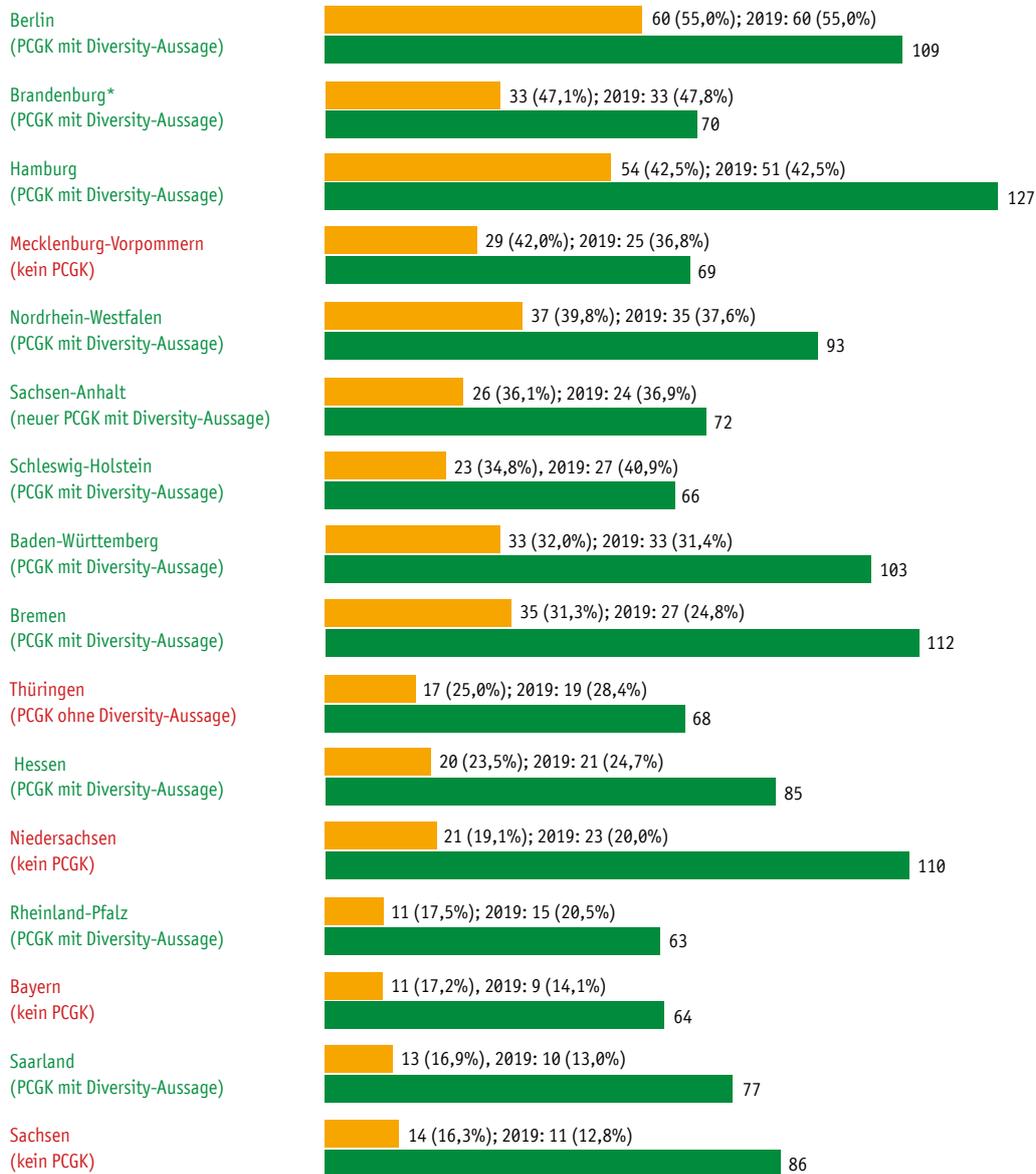
Im Vergleich zu 2019 gab es beim Ranking der Bundesländer auf den vorderen Plätzen keine Veränderung: Die Landesbeteiligungen in **Berlin**, **Brandenburg** und **Hamburg** haben weiterhin den durchschnittlich höchsten Frauenanteil in den Aufsichtsgremien. Diese drei Bundesländer verfügen auch alle über einen Public Corporate Governance Kodex mit einer deutlichen Aussage zur Diversität. **Mecklenburg-Vorpommern** konnte sich im Vergleich zum Vorjahr verbessern und liegt nun als Bundesland ohne Kodex mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 42 Prozent (2019: 36,8) nur knapp hinter Hamburg. Schlusslicht beim Frauenanteil in den Aufsichtsgremien bilden wie im vergangenen Jahr die Länder ohne Kodex: **Bayern** mit 17,2 Prozent (2019: 14,1 %) und **Sachsen** mit 16,3 Prozent (2019: 12,8 %). Hinzu kommt auf dem vorletzten Platz das **Saarland** mit einem Frauenanteil mit 16,9 Prozent (2019: 13 %). Ein Effekt vom 2019 verabschiedeten Public Corporate Governance Kodex ist also noch nicht zu erkennen; das Niveau entspricht der (geringen) Steigerung von Bayern und Sachsen.

Die zehn Landesbeteiligungen mit dem höchsten Frauenanteil im Aufsichtsrat kommen aus **Mecklenburg-Vorpommern** (drei Beteiligungen mit einer Höhe von je 66,7 %), **Berlin** (eine Beteiligung mit einer Höhe von 66,7 %, zwei Beteiligungen mit einer Höhe von je 62,5 %)¹³, **Nordrhein-Westfalen** (eine Beteiligung mit 66,7 %), **Hamburg** (eine Beteiligung mit 66,7 %), **Schleswig-Holstein** (eine Beteiligung mit 62,5 %) und **Baden-Württemberg** (eine Beteiligung mit 60 %).

¹² Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG) sieht für alle durch die Freie Hansestadt Hamburg zu benennenden Mitglieder ab einer Gremiengröße von neun und mehr Personen eine Mindestzahl weiblicher bzw. männlicher Vertreter/innen von 40 v.H. vor (2-4 Personen: mind. 1; 5-6 Personen mind. 2; 7-8 Personen mind. 3; siehe HmbGremBG § 3).

¹³ Der Berliner Corporate Governance Kodex verweist in Bezug auf die Besetzung der Geschäftsleitungen in den Beteiligungen des Landes Berlin auf das Landesgleichstellungsgesetz, hier insbesondere „auf die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen“. § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin besagt, dass „Gremien [...] geschlechtsparitätisch zu besetzen [sind], soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.“

13 Ranking der Bundesländer nach dem Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 10 größten Landesbeteiligungen in Prozent (Stand 1/2020)



*Für Brandenburg wurden nur 8 Landesbeteiligungen einbezogen

■ Anzahl Frauen (Durchschnittlicher Frauenanteil)

■ Anzahl Mitglieder gesamt

13 PWoB © FidAR 2020

► ► ZIELGRÖSSEN ZUM FRAUENANTEIL DER 262 BUNDES- UND LANDESBETEILIGUNGEN



Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) gibt vor, dass alle mitbestimmten oder börsennotierten Unternehmen in Deutschland Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den zwei obersten Managementebenen definieren und im Lagebericht des Geschäftsberichts veröffentlichen müssen. Die erste Phase der Zielgrößenpflicht lief von September 2015 bis Juni 2017. Nach Ablauf hatten diese Unternehmen neue Zielgrößen mit einer maximalen Frist zur Erreichung von fünf Jahren festzulegen und zu publizieren. Ferner sieht das Gesetz vor, dass über die Erreichung der Zielgrößen in der Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist.

45

Von den in dieser Studie untersuchten 262 öffentlichen Unternehmen fallen 123 – und damit knapp die Hälfte (47 %) – unter die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil, da sie angeben, der Mitbestimmung zu unterliegen. Von diesen haben 74 (60 %) zumindest eine Zielgröße konkret benannt (2019: 65; 52,4 %). Eine präzise Analyse zu den Zielgrößen gestaltet sich jedoch auf Grundlage der von den Unternehmen gemachten Angaben schwierig. Während börsennotierte Unternehmen den Transparenzpflichten des Aktiengesetzes und hier insbesondere der Pflicht zur Veröffentlichung eines Geschäftsberichts unterliegen, in dem auch die Zielgrößen und deren Umsetzung zu dokumentieren sind, ist die vorliegende Studie größtenteils auf die freiwillige Unterstützung der öffentlichen Unternehmen angewiesen, sofern diese gemäß Handelsgesetzbuch nicht zur Veröffentlichung des Lageberichts verpflichtet sind oder bislang keine aktuellen Geschäftsberichte veröffentlicht wurden.

Die Unternehmen, die sich in der Vergangenheit eine Frist zur Zielerreichung gesetzt hatten, wurden auf die Erreichung ihrer Ziele hin überprüft. Dabei zeigte sich, dass die Mehrheit der Unternehmen, die einen Wert über Null angegeben haben, ihre Zielgröße für das Aufsichtsgremium erreichen bzw. übertreffen konnten (60,5 %), während 39,5 Prozent der Unternehmen die angegebenen Zielgrößen bis zum Stichtag 01.01.2020 dieser Studie noch nicht erreicht haben. Im Vergleich zum Vorjahr (2019 konnten nur 54,3 % die Zielgrößen erreichen bzw. übertreffen) zeichnet sich hier eine Verbesserung ab. Eine Evaluation der Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie für die 1. und 2. Führungsebene darunter wird dadurch erschwert, dass die Mehrheit der Unternehmen nach wie vor keine Angaben zu den von ihnen gesetzten Zielen macht. Für die Evaluation der Zielerreichung auf der 1. und 2. Führungsebene unterhalb des Top-Managements kommt ferner erschwerend hinzu, dass dreizehn Unternehmen in der diesjährigen Studie zwar eine Zielgröße konkret benennen, aber nicht den aktuellen Ist-Zustand des Frauenanteils in diesen Führungsebenen angeben. Nur selten findet man Geschäftsberichte, in denen die Beschäftigtenzahlen, insbesondere der Frauenanteil, detailliert nach Hierarchieebenen dargestellt werden. Außerdem wird trotz vermehrter, öffentlicher Kritik insbesondere für das Top-Managementorgan immer noch häufig – bei 13 der 123 zielgrößenpflichtigen Unternehmen (10,6 %) – die Zielgröße Null festgelegt.

Es bestätigt sich also der Eindruck aus dem Vorjahr von einem deutlichen Transparenzdefizit bei den Zielvorgaben. Die Definition von Zielgrößen sowie deren transparente Kommunikation werden offensichtlich von vielen Unternehmen der öffentlichen Hand weder als Notwendigkeit gesehen noch als Chance erkannt. Hier muss in Zukunft insbesondere beim jeweiligen Anteilseigner noch mehr das Bewusstsein dafür gestärkt werden, wie wichtig es ist, die Zielgrößen zum Frauenanteil und deren Erreichung bzw. deren Verfehlung auch öffentlich zu machen.

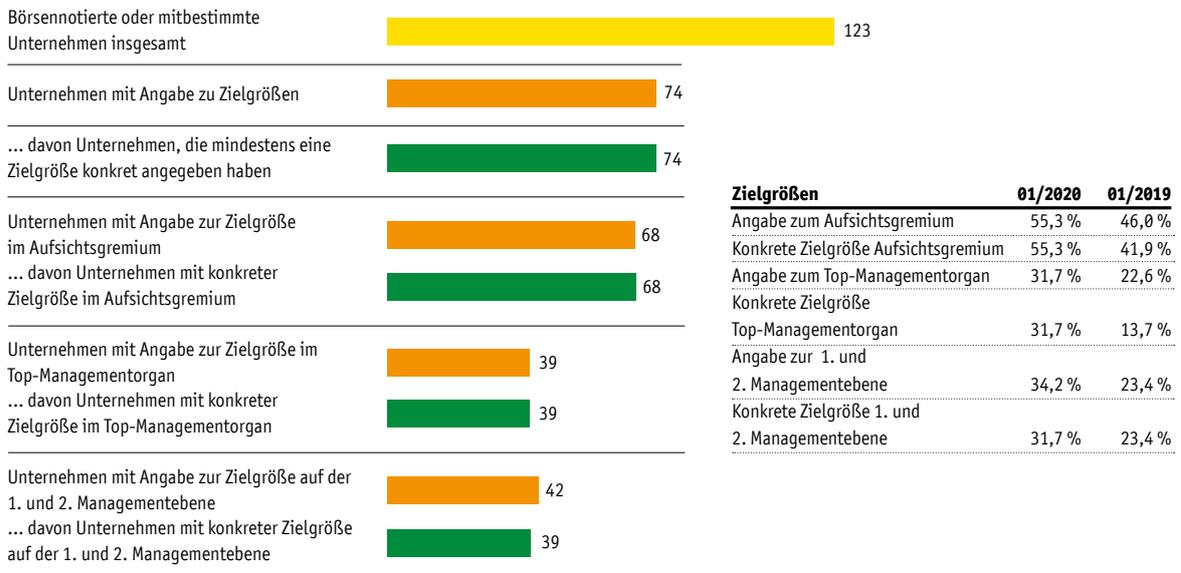
Positiv hervorzuheben ist die Tatsache, dass von den in dieser Studie vertretenen 139 Unternehmen, die nicht zur Festlegung von Zielgrößen verpflichtet sind (d. h. nicht börsennotiert oder mitbestimmt sind), immerhin 35 (25,2 %) Angaben zur freiwilligen Festlegung von Zielgrößen gemacht haben (2019: 21; 15,1 %), hiervon:

- 22 (15,8 %) für das Aufsichtsgremium (2019: 14; 10,1 %)
- 15 (10,8 %) für das Top-Managementorgan (2019: 5; 3,6 %)
- 21 (15,1 %) für die 1. und 2. Managementebene (2019: 9; 5 %)

Zu diesen Unternehmen mit freiwilliger Angabe einer Zielgröße gehören unter anderem die **Investitionsbank Schleswig-Holstein AöR**, die **Universitätsmedizin der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz**, die **Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH**, die **MEAB Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH** oder auch die **GMSH Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR**.

Die Untersuchung konzentriert sich im Folgenden auf die 123 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die gesetzlich verpflichtet sind, Zielgrößen festzulegen. Begründungen zur Erreichung oder Verfehlung der 2015 definierten Zielgrößen liegen nur aufgrund eigener Recherchen in Stichproben vor. Für repräsentative Aussagen sind die erhobenen Zahlen sowie Angaben ansonsten jedoch zu unvollständig.

14 Zahl der 123 der Zielgröße unterliegenden, börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die allgemeine Angaben zu den Zielgrößen für den Frauenanteil gemacht bzw. die konkrete Zielgrößen benannt haben (Stand 1/2020)



14 PWoB © FidAR 2020

Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

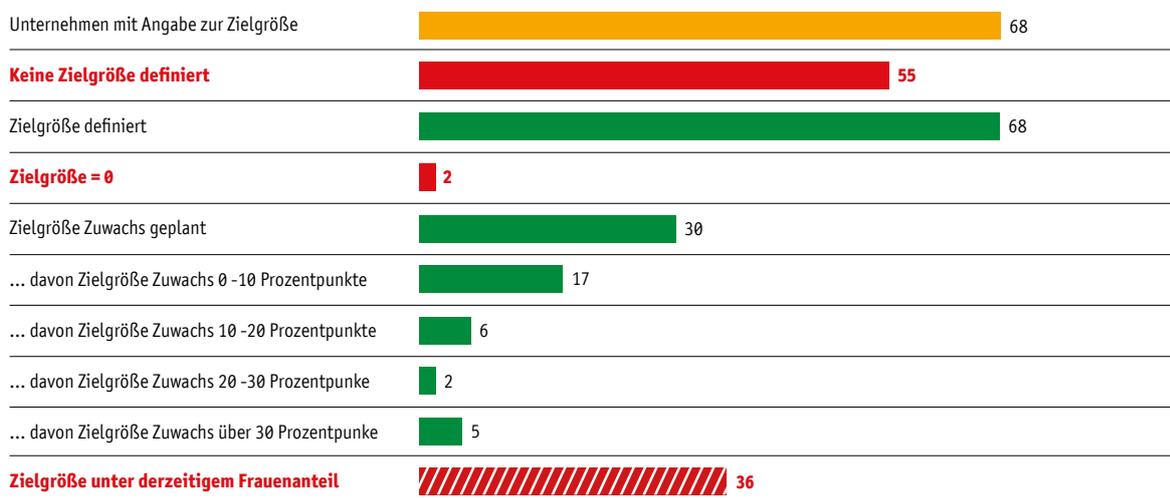
Von den insgesamt 123 hier untersuchten börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Unternehmen, die verpflichtet sind, Zielgrößen zu definieren und im Lagebericht des Jahresabschlusses zu veröffentlichen, haben im Rahmen der Erhebung 68 und damit 55,3 Prozent Angaben zu den Zielgrößen im Aufsichtsgremium gemacht, was im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung um 9,3 Prozentpunkte entspricht (2019: 57 Unternehmen; 46 %). Alle Unternehmen, die eine Angabe zur Zielgröße im Aufsichtsgremium gemacht haben, haben diese (im Gegensatz zu 2019) in der Befragung auch konkret benannt.¹⁴

30 Unternehmen, die eine Zielgröße beziffert haben, planen eine Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsgremium, was einer Quote von 44,1 Prozent entspricht. Bei sieben Unternehmen liegt die geplante Zielgröße sogar bei 20 Prozent oder mehr über dem aktuellen Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder.¹⁵

¹⁴ 2019 haben nur 52 (41,9 %) der 57 Unternehmen mit Angaben zur Zielgröße diese auch in der Befragung festgelegt.

¹⁵ Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Zeitraum für die geplante Erhöhung des Frauenanteils mit maximal fünf Jahren deutlich länger ist, als bei der Festlegung der Zielgrößen in der ersten Phase im September 2015.

15 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium der 123 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)



15 PWoB © FidAR 2020

Vergleicht man die Zahlen mit 2019, so ist ein positiver Trend erkennbar. Die Bereitschaft der Unternehmen, konkrete Zielgrößen anzugeben und damit zur Transparenz beizutragen, ist aber weiterhin gering. Außerdem sind die festgelegten Zielgrößen für die Aufsichtsgremien nicht immer sehr ambitioniert. In diesem Sinne scheinen es sich manche Unternehmen bzw. deren Anteilseigner leicht machen zu wollen, indem sie möglichst niedrige Zielgrößen festlegen, die dann dementsprechend einfach zu erreichen sind. Das Engagement, den Frauenanteil in den Kontrollgremien zu steigern, ist damit immer noch schwach. Allerdings übertreffen mehr als die Hälfte der Unternehmen (36 / 52,9 %) die von ihnen vorab festgelegten Zielgrößen im Untersuchungszeitraum. Das sind deutlich mehr als im Vorjahr (26 / 50 %). Demnächst müssen die Unternehmen, die unter das FüPoG fallen, dann mit entsprechend höheren Zielgrößen planen, da sie nach dem Verschlechterungsverbot nicht mehr hinter einmal erreichte Frauenanteile in Spitzenpositionen zurückfallen dürfen. Insgesamt senden die wenig ehrgeizigen Zielgrößen jedoch nach wie vor ein negatives Signal hinsichtlich der erforderlichen Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe aus.

Es verwundert nicht, wenn in Anbetracht dieses ernüchternden Ergebnisses der Ruf nach verpflichtenden Quoten wieder lauter wird. Hier lohnt es sich, die Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft (HHLA) etwas genauer zu betrachten, die als einziges Unternehmen in dieser Studie voll mitbestimmt und börsennotiert ist und somit der Quote von mindestens 30 Prozent Frauen im Aufsichtsgremium unterliegt. Die HHLA übertrifft diese Quote mit vier Aufsichtsrätinnen derzeit leicht; der Frauenanteil liegt bei 33,3 Prozent. Seit 1. Januar 2017 hat mit Angela Titzrath eine Frau den Vorstandsvorsitz inne, der Frauenanteil dort beträgt somit 25 Prozent. Für die 1. und 2. Führungsebene unter dem Top-Managementorgan hat sich die HHLA die Zielgröße von 30 Prozent gesetzt und wird diese wohl bei aktuell 27 bzw. 22 Prozent Frauenanteil auch bis zum festgelegten Stichtag am 30.06.2022 tatsächlich erreichen.

Ein Beispiel für ein Unternehmen mit sehr niedriger Zielgröße, die entsprechend einfach zu erreichen ist, ist hingegen die Mitteldeutsche Flughafen AG (MFAG), eine Beteiligung des Freistaats Sachsen. Diese erkennt in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht zwar „die Zielsetzungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Führungspositionen ausdrücklich an“, „der Aufsichtsrat [habe] aber gleichzeitig zu berücksichtigen, dass die MFAG ein öffentliches Unternehmen ist, dessen Gesellschafter sich einen angemessenen Einfluss, insbesondere im Aufsichtsrat des Unternehmens, sichern müssen. [...] Die Steuerung des Frauenanteils im Aufsichtsrat der MFAG [erschwere, dass die] beteiligten Gebietskörperschaften mit Spitzen der Verwaltung im Aufsichtsrat vertreten sein wollen. Dies vorausgeschickt wird die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der MFAG auf mindestens Null festgelegt.“¹⁶ Das Unternehmen strebe zwar „trotz dieser Festlegung [...] eine Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat der MFAG an, soweit die aufgezeigten Rahmenbedingungen dies zulassen“ – ein klares Commitment zu mehr gleichberechtigter Teilhabe ist darin aber nicht erkennbar. Eine solche Festlegung „mindestens Null“ deutet darauf hin, dass sich der Aufsichtsrat mit dem Thema befasst hat, lässt aber nicht wirklich einen Veränderungswillen erkennen.

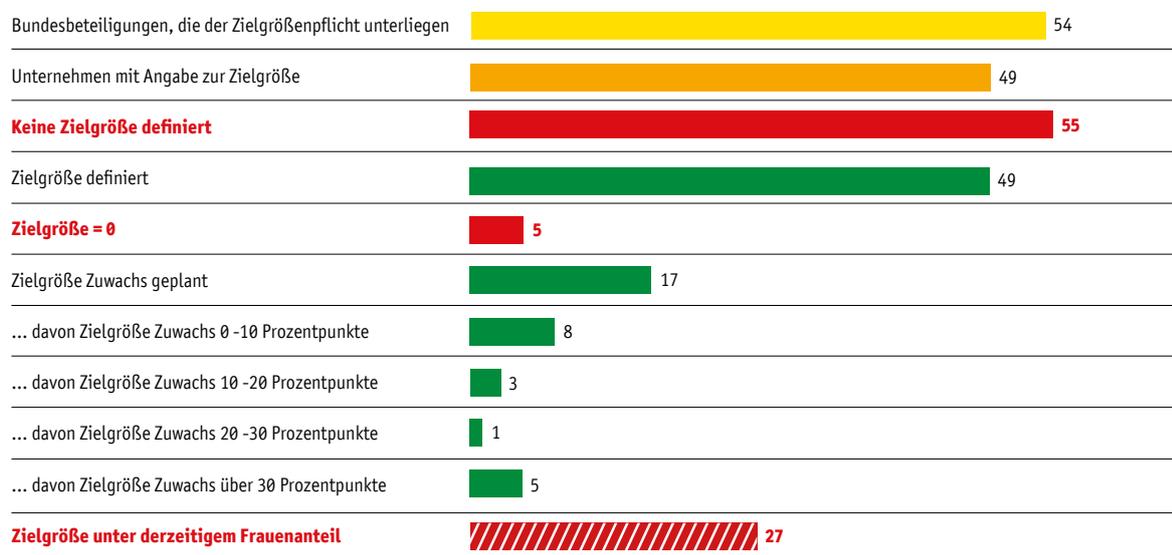
Zielgrößen für das Aufsichtsgremium bei den 104 Bundesbeteiligungen

Von den in diesem Jahr untersuchten 104 Beteiligungen des Bundes geben 54 an, mitbestimmt oder börsennotiert zu sein und unterliegen damit der Verpflichtung, Zielgrößen zu definieren. Davon machen 49 Unternehmen und damit 90,7 Prozent (2019: 86,8 %) Angaben zur Zielgröße im Aufsichtsgremium und haben diese auch beziffert. Damit lässt sich bei den Bundesbeteiligungen eine erfreuliche Transparenz hinsichtlich der Zielgrößen für das Aufsichtsgremium erkennen. Auf Bundesebene besteht offensichtlich ein größeres Bewusstsein für die Bedeutung, Zielgrößen festzulegen und nach außen zu kommunizieren. Die Bundesbeteiligungen stellen entsprechend auch den Großteil der Unternehmen mit Angaben zu Zielgrößen hinsichtlich des Aufsichtsgremiums (49 von insgesamt 68; 72 %).¹⁷

¹⁶ Mitteldeutsche Flughafen Aktiengesellschaft, Geschäftsbericht 2019, Bundesanzeiger (aufgerufen am 15.05.2020). Diese Argumentation der MFAG findet sich ebenso im Geschäftsbericht des Jahres 2018.

¹⁷ Im Vergleich dazu haben von den 69 Landesbeteiligungen, die verpflichtet sind, Zielgrößen zu definieren, nur 19 (27,5 %) Angaben hierzu im Rahmen dieser Studie gemacht (Gesamtbeitrag zu den Angaben: 28 %).

16 Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium bei den 104 Bundesbeteiligungen (Stand 1/2020)



16 PWoB © FidAR 2020

Trotz dieser positiven Entwicklung könnten die von den Bundesbeteiligungen festgelegten Zielgrößen durchaus noch ambitionierter sein. Nur etwas mehr als ein Drittel sieht vor, den Frauenanteil im Aufsichtsgremium zu steigern (17 / 34,6 %); dies waren in 2019 noch die Hälfte (23 / 50 %). Und nur sechs Unternehmen planen einen Zuwachs um 20 Prozentpunkte oder mehr. Dagegen sieht mehr als die Hälfte der Unternehmen (27 / 55,1 %) eine Zielgröße vor, deren Wert unterhalb des aktuellen Frauenanteils im Aufsichtsgremium liegt, fünf (10,2 %) planen gar mit Zielgröße Null. Hier sollte von den Gesellschaftern und Aufsichtsgremien kritischer hingeschaut werden.

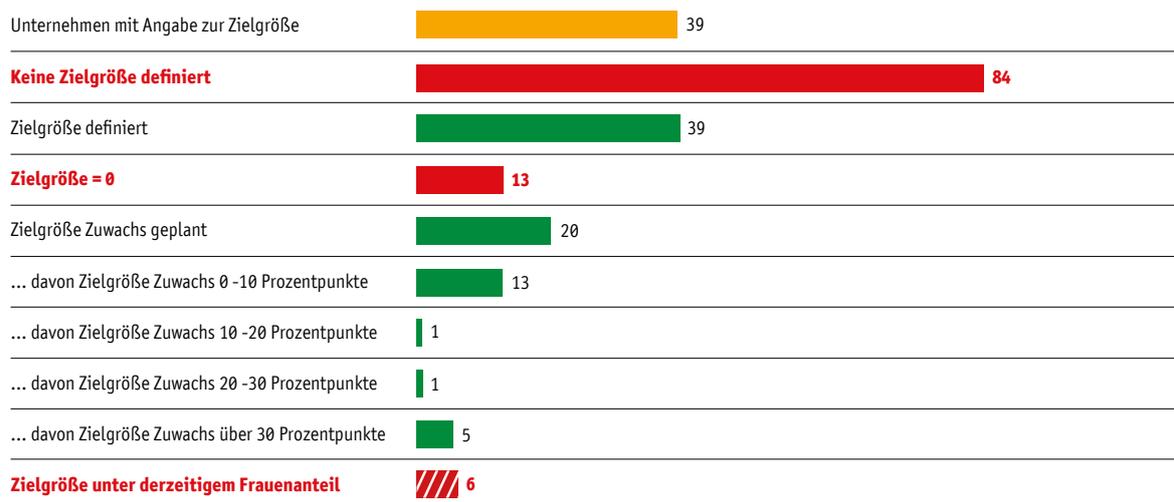
Auch im neuesten Beteiligungsbericht des Bundes erfolgt keine Auswertung der Erreichung der Zielgrößen in der ersten Phase bis Juni 2017.¹⁸ Dabei wäre es wichtig, den Unternehmen gegenüber deutlich zu machen, dass einige von ihnen bei der Festlegung der verbindlichen Zielgrößen weit hinter den Erwartungen des Gesetzgebers hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils in den Kontrollgremien zurückbleiben. Hier liegt es an den jeweiligen beteiligungsführenden Bundesministerien, von den Unternehmen die Einhaltung dieser wichtigen, zweiten Säule des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) zu fordern.

¹⁸ Im aktuellen Beteiligungsbericht des Bundes wird die Verpflichtung zur Festlegung verbindlicher Zielgrößen auf Seite 21 zwar erwähnt, eine Überprüfung erfolgt jedoch nicht (Beteiligungsbericht des Bundes 2019, aufgerufen am 20.05.2020).

Zielgrößen für das Top-Managementorgan bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

Von den 123 börsennotierten oder mitbestimmten öffentlichen Beteiligungen von Bund und Ländern, die der Zielgrößenfestlegung unterliegen, haben im Rahmen der diesjährigen Befragung 39 (31,7 %) konkrete Zielgrößen für das Top-Managementorgan festgelegt. Das stellt im Vergleich zum Vorjahr (17 / 13,7 %) eine deutliche Steigerung dar. Von diesen 39 Unternehmen streben 20 (51,3 %) einen Zuwachs beim Frauenanteil an (2019: 7 / 41,2 %), sechs Unternehmen (15,4 %) planen eine Zielgröße von 20 bis über 30 Prozent. Ebenfalls sechs Unternehmen (15,4 %) haben eine Zielgröße unter dem derzeitigen Frauenanteil festgelegt (2019: 6 / 4,8 %),¹⁹ 13 (33,3 %) planen mit der Zielgröße Null (2019: 10 / 58,8 %).

17 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 123 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2020)



17 PwOB © FidAR 2020

Dieses Ergebnis ist im Vergleich zu den Vorjahren eine klare Verbesserung, doch in keiner Weise befriedigend. Dabei ist hinsichtlich des Frauenanteils in den Top-Managementorganen zu bedenken, dass 20 Spitzengremien der 123 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen nur mit einer Führungskraft besetzt sind und die Festlegung einer Zielgröße daher nicht sinnvoll erscheint. Nur vier von diesen 20 Einzelpersonengremien sind weiblich besetzt. Es ist jedoch Aufgabe der Beteiligungen der öffentlichen Hand, diesen Umstand transparent zu kommunizieren.

¹⁹ Bei einer Absenkung gegenüber dem aktuellen Stand verstoßen Unternehmen, die einen Frauenanteil von 30 Prozent noch nicht erreicht haben, gegen das gesetzlich festgelegte Verschlechterungsverbot. Nur Top-Managementorgane mit einem Frauenanteil von über 30 Prozent dürfen gemäß den Regelungen des FüPoG eine Zielgröße von mindestens 30 Prozent, also unterhalb des Status quo, festlegen.

Angesichts der immer noch geringen Zahl der Unternehmen, die im Rahmen der Studie ihre Zielgrößen mitteilen, können aus den Daten nur schwerlich klare Trends abgeleitet werden. Die Zahl der Unternehmen, die angegeben haben, mit der Zielgröße Null für das Top-Managementorgan zu planen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr in absoluten Zahlen zwar leicht erhöht, ist prozentual aber deutlich gesunken (33,3 % zu 58,8 %). Die Datenlage ist also insgesamt noch zu dünn, um klare Empfehlungen aussprechen zu können.

Eine Verpflichtung, die Zielgröße Null im Top-Managementorgan plausibel zu begründen, ist im Sinne einer erhöhten Transparenz erforderlich, eine generelle Verpflichtung, ambitioniertere Ziele festzulegen, könnte daraus allenfalls nur für Top-Managementorgane mit mehreren Vorständen abgeleitet werden. Aufgrund der Tatsache, dass viele Top-Managementorgane nur aus einem Sitz bestehen, müsste hier differenziert werden. Immerhin deuten die Ergebnisse aus den diese Studie begleitenden qualitativen Fallstudien darauf hin, dass die Besetzung der Top-Managementorgane mit mehr Frauen vordergründig nicht unbedingt nur durch den fehlenden Willen der Unternehmen erschwert wird. Die Verantwortlichen nennen hier immer wieder als Erschwernis – die altbekannte Begründung – den Mangel an Bewerberinnen.²⁰ Dass dies nicht unbedingt ein Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sein muss, zeigen jedoch Unternehmensbeispiele aus nicht „frauentypischen“ Branchen, wie im Abschnitt „Frauenanteil in den Aufsichtsgremien nach Branche“ dargestellt.

Das Beispiel der **Deutschen Messe AG**, eine Beteiligung des Landes Niedersachsen, zeigt, dass auch eine Nichterfüllung der eigenen Planungen, wenn sie transparent begründet wird, nicht auf fehlenden Willen zurückzuführen sein muss. Der Aufsichtsrat des Unternehmens hatte im Juli 2015 eine Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand von mindestens 25 Prozent beschlossen. Für beide Gremien wurde der angestrebte Frauenanteil nicht erreicht. Für den Vorstand begründet die Deutsche Messe AG dies damit, dass „im Bezugszeitraum keine Neubestellungen erfolgt sind“. Am 27. November 2017 beschloss der Aufsichtsrat, dennoch die Zielgröße beizubehalten und „den Frauenanteil im Vorstand bis zum 30. Juni 2022 dergestalt auf mindestens 25 Prozent zu erhöhen, so dass bei einem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bei mindestens gleicher Qualifikation eine Frau in den Vorstand nachrücken soll.“²¹

Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene bei 262 Bundes- und Landesbeteiligungen

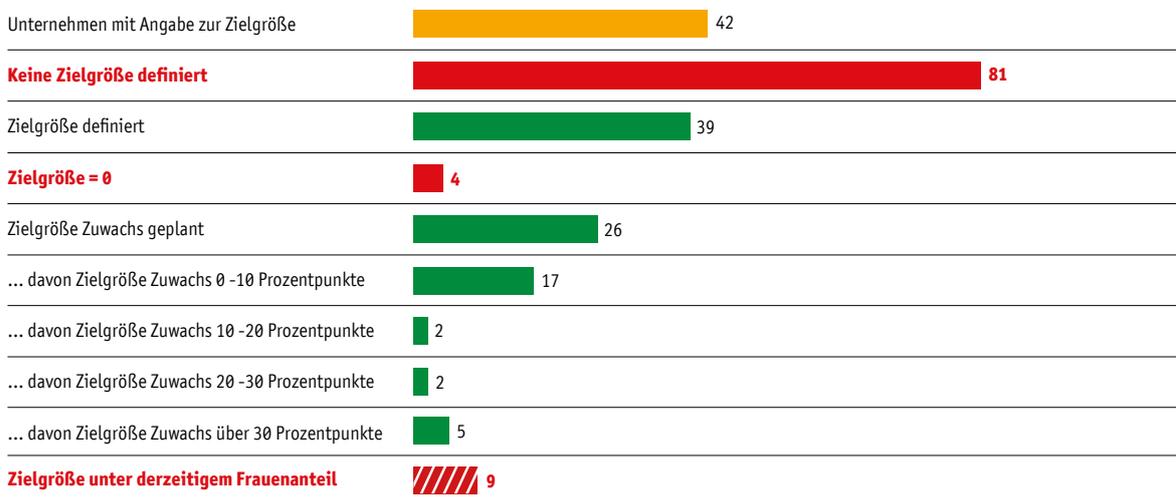
Die Zahl der 123 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, die Angaben zu Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene unter dem Top-Managementorgan gemacht haben, bewegt sich mit 42 der Unternehmen (34,1 %) auf ähnlichem Niveau wie die Zahl derer, die Angaben zu den Top-Managementorganen machen. Davon haben 39 Unternehmen (32 %) die Zielgrößen auch bei der Befragung mitgeteilt. Hier lässt sich somit ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr (2019: 29 / 23,4 %) eine deutliche Steigerung feststellen.

20 So äußerte sich die Gleichstellungsbeauftragte der Bayerischen Landesbank (BayernLB), dass sich für die höheren Managementebenen weniger Frauen als Männer bewerben. Folglich sind hier auch weniger potentielle Kandidatinnen für Vorstandsposten vorhanden.

21 Deutsche Messe Aktiengesellschaft, Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2018, Bundesanzeiger (aufgerufen am 20.05.2020).

26 der 39 Unternehmen (66,6 %), die eine konkrete Zielgröße angegeben haben, planen deren Zuwachs. Dabei fallen allerdings die meisten Zielgrößen nur wenig ambitioniert aus. Am häufigsten wird lediglich mit einer Erhöhung zwischen null und zehn Prozentpunkten geplant (17 / 43,6 %). Eine Steigerung von über 20 Prozentpunkten streben nur sieben Unternehmen an. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem keines der befragten Unternehmen eine Steigerung von 20 Prozent oder mehr geplant hat, stellt dies eine deutliche Steigerung dar. Von neun (23 %) Unternehmen liegen die Zielgrößen bei der 1. und 2. Managementebene unter dem derzeitigen Frauenanteil (2019: 11 / 37,9 %).

18 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene der 123 börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen (Stand 1/2020)



18 PWoB © FidAR 2020

Im Jahr 2020 - fünf Jahre nach Einführung des Gesetzes - haben von den 123 untersuchten Unternehmen, die Zielgrößen festlegen müssen, nur 39 konkrete Angaben für die 1. und 2. Managementebene gemacht, davon planen 26 einen Zuwachs und 13 Zielgröße Null bzw. niedrigere Zielgrößen. Das heißt, 20 Prozent der 123 Unternehmen mit Zielgrößenverpflichtung planen einen Zuwachs, 10 Prozent einen Rückgang und 70 Prozent machen keine Angaben.

Die Steigerung des Frauenanteils auf der 1. und 2. Managementebene unterhalb des Top-Managementorgans erscheint alleine schon deshalb von eminenter Bedeutung für die gleichberechtigte Teilhabe, weil Frauen mit entsprechender Managementenerfahrung gefragte Kandidatinnen für Vorstands- und Aufsichtsratspositionen sind. Doch obgleich hier insgesamt ein positiver Trend – von einer niedrigen Ausgangsbasis ausgehend –erkennbar ist, planen die Unternehmen derzeit mit nur wenig Veränderung. Wie bei den Zielgrößen zu den Top-Managementorganen und Aufsichtsräten sollte es Aufgabe zukünftiger Studien sein, die Gründe hierfür aufzudecken, um die Grundlage für wirksamere Maßnahmen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils auf der 1. und 2. Managementebene zu schaffen. Eine verbesserte Transparenz durch eine Verpflichtung zur Begründung niedriger Zielgrößen

sowie die Veröffentlichung der Ausgangsposition bieten dafür eine Möglichkeit. Ebenso wichtig erscheint jedoch, das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein für eine gleichberechtigte Teilhabe zu stärken.

Festgehalten werden kann, dass die Zielgrößen als Instrument des Gesetzgebers zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei den Beteiligungen von Bund und Ländern weiterhin nicht die erhoffte Wirkung entfalten. Die Zahl der Unternehmen, die über die gesetzten Zielgrößen und deren Erreichung bzw. Verfehlung transparent berichten, ist auch nach der leichten Steigerung in diesem Jahr immer noch viel zu niedrig. Ein großer Teil der Unternehmen der öffentlichen Hand muss vor allem bei den Zielgrößen für die beiden Ebenen unter dem Top-Managementorgan deutlich engagierter agieren. Eine positive Ausnahme stellen diejenigen Unternehmen dar, die freiwillig Zielgrößen festlegen. Dies zeigt, dass Unternehmen aus eigenem Antrieb die Notwendigkeit der gleichberechtigten Teilhabe in der Führung ihrer Unternehmen ernst nehmen und durch die erlassenen Gesetze ggfs. einen Veränderungsschub erleben, der zu positiven Veränderungen führen kann.

Die von der Bundesregierung gerade stattfindende Überarbeitung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst (FüPoG) sieht vor – auch mit entsprechenden Sanktionen verbunden –, die Zielgröße Null ohne Begründung und eine Nichteinhaltung der Transparenzpflichten zu verbieten. Die vom Gesetzgeber erwünschte Vorbildfunktion haben die öffentlichen Unternehmen bei Thema der freiwilligen Zielgrößenfestlegung noch nicht eingenommen.

Noch wichtiger wäre, parallel zum Gesetz eine grundlegende Haltungsänderung bei den entscheidenden korporativen Stellen zu erreichen, um die öffentlichen Unternehmen zu einem Umdenken und zu einem Engagement für die gleichberechtigte Teilhabe über das reine Befolgen von Gesetzen hinaus zu bewegen. Die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit aller Menschen müssen, unabhängig von Geschlecht oder sonstiger sozial zugeschriebener Merkmale, zur Normalität werden. Welche Chance Diversität im Top-Managementorgan bietet, zeigt das Beispiel der **Saarländischen Investitionskreditbank (SIKB)**. Deren Frauenquote im Aufsichtsrat ist zwar sehr gering (nur 6,7 %), aber im Top-Managementorgan steht mit Doris Woll eine Frau an der Spitze; die Frauenquote dort beträgt somit 50 Prozent. Die im Rahmen dieser Studie durchgeführte Fallstudie zeigt den Wandel, der in der Unternehmenskultur dadurch erzeugt wurde. So hat die weibliche Vorstandsvorsitzende beispielsweise ein neues Verständnis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert und damit das tradierte männliche Rollenbild im Unternehmen abgelöst. Dadurch wurde das Unternehmen zu einem beliebten Arbeitgeber auch für Frauen und das Unternehmen versucht, mit der neuen frauenfreundlicheren Unternehmenskultur dieses Potential auch entsprechend zu entwickeln und zu nutzen.

Zielgrößen für das Top-Managementorgan sowie 1. und 2. Managementebene bei den 104 Bundesbeteiligungen

Wie bereits aufgezeigt, kommen die Bundesbeteiligungen in größerem Maße als Landesbeteiligungen ihrer Verpflichtung nach, Zielgrößen für den Aufsichtsrat zu definieren und öffentlich zu kommunizieren. Ihr Anteil der Gesamtangaben der Zielgrößen für das Top-Managementorgan macht 74,4 Prozent aus sowie 78,6% auf der ersten und zweiten Managementebene.

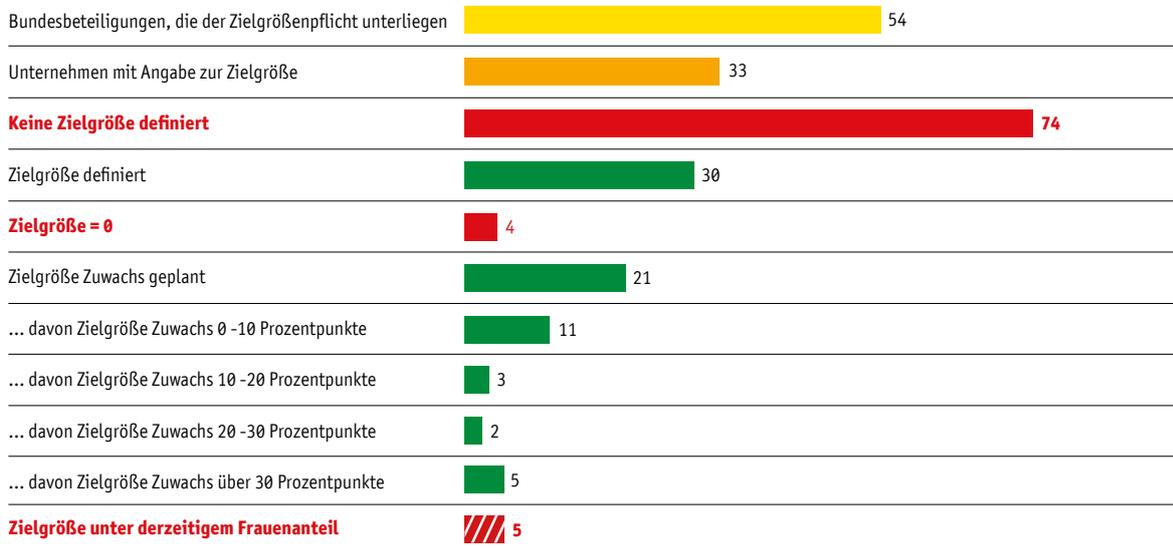
19 Zielgrößen für den Frauenanteil im Top-Managementorgan der 104 Bundesunternehmen (Stand 1/2020)

Bundesbeteiligungen, die der Zielgrößenpflicht unterliegen	54
Unternehmen mit Angabe zur Zielgröße	29
Keine Zielgröße definiert	75
Zielgröße definiert	29
Zielgröße = 0	15
Zielgröße Zuwachs geplant	9
... davon Zielgröße Zuwachs 0 -10 Prozentpunkte	7
... davon Zielgröße Zuwachs 10 -20 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs 20 -30 Prozentpunkte	0
... davon Zielgröße Zuwachs über 30 Prozentpunkte	2
Zielgröße unter derzeitigem Frauenanteil	5

19 PwOB © FidAR 2020

In Bezug auf das Top-Managementorgan haben neun Bundesbeteiligungen weiblichen Zuwachs geplant, zwei davon mit einer Zielgröße von über 30 Prozent. Fünf Unternehmen geben dagegen eine Zielgröße an, die unter dem aktuellen Frauenanteil liegt, und 15 planen für das Top-Managementorgan mit einer Zielgröße von null Prozent. In manchen Fällen mag es gute Gründe für diese Null geben, beispielsweise im Fall kleiner Unternehmen mit nur einem Mann an der Spitze, in anderen Fällen erscheint dies wie eine Totalverweigerung in puncto gleichberechtigter Teilhabe.

20 Zielgrößen für den Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene der 104 Bundesunternehmen (Stand 1/2020)



20 PWoB © FidAR 2020

Für die erste und zweite Managementebene haben von den 54 Bundesunternehmen mit Zielgrößenverpflichtung 33 angegeben, eine Zielgröße festgelegt zu haben. Davon haben 30 Unternehmen konkrete Zielgrößen für die 1. und 2. Managementebene festgelegt, wovon 21 Unternehmen einen Zuwachs der Zielgröße planen, sieben über 20 Prozent. Bei fünf Unternehmen liegt die geplante Zielgröße unter dem derzeitigen Frauenanteil und vier Unternehmen planen mit der Zielgröße Null. Insgesamt ist dies 5 Jahre nach Inkrafttreten des FüpG-Gesetzes keine positive Bilanz.

Ein Bundesunternehmen, das sich schon seit längerem explizit mit dem Thema Diversität und Geschlechtergerechtigkeit auseinandersetzen scheint und versucht, seiner entsprechenden Vorbildfunktion gerecht zu werden, ist die **Deutsche Bahn AG**. Laut Frau Nicole Schneider vom Diversity-Management der Bahn widmet sich das Unternehmen schon seit 2011 dem Thema und legte so vier Jahre vor Einführung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüpG) freiwillige Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen sowohl für den Mutterkonzern als auch die Tochtergesellschaften fest.²² Im Zuge dessen wurden auch konkrete Maßnahmen zur Einstellung von mehr Frauen in Führungspositionen beschlossen. Diese umfassen beispielsweise ein Vetorecht der jeweiligen Vorstände und Geschäftsführerinnen bei der Nicht-Einstellung von qualifizierten Frauen, die Aufnahme von Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils in den Leistungsvereinbarungen für Führungskräfte und ein halbjährliches Monitoring des Grades der Zielerreichung in relevanten Gremien der Deutschen Bahn.

²² Die Interviewpartnerin nennt hier eine Zielgröße von 20 % bis Ende 2020, die schon übertroffen werden konnte, sowie eine neue Zielgröße von 30 % bis Ende 2024.

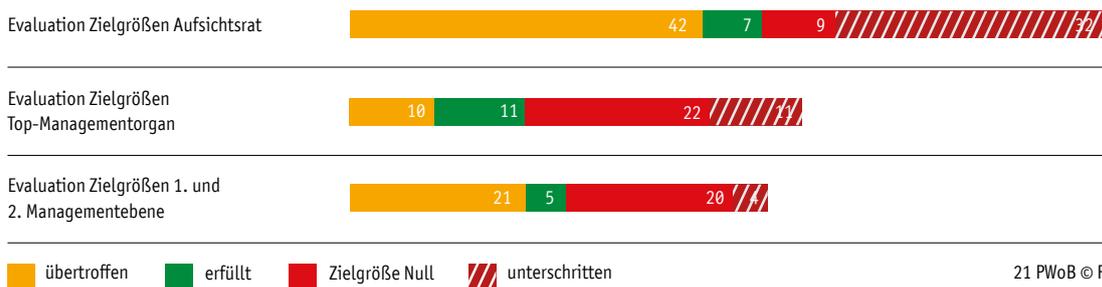
Evaluation der definierten Zielgrößen

Ebenso wichtig wie das ambitionierte Festlegen von Zielgrößen ist die Frage, ob diese Zielgrößen in der Realität auch tatsächlich erreicht werden. Laut FüPoG mussten zum 30. September 2015 erstmalig Fristen zur Erreichung der eigenen Ziele festgelegt werden. Diese durften nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Für die folgenden Fristen gilt ein maximaler Zeitraum von fünf Jahren.

Eine Evaluation der Zielgrößen bei den meist nicht börsennotierten öffentlichen Unternehmen ist ungleich schwieriger als bei den börsennotierten Unternehmen der Privatwirtschaft, da erstere im Vergleich zu letzteren nicht regelmäßig Geschäftsberichte mit Angaben zu den Zielgrößen veröffentlichen müssen. Zum einen liegen häufig die Ausgangsdaten zum Status quo nicht vor, zum anderen machen die Unternehmen im Rahmen der Befragung zu dieser Studie nur selten ausreichend detaillierte Angaben beispielsweise zur zeitlichen Frist für die Zielerreichung.

Im Folgenden werden für Aufsichtsrat, Top-Management und die erste und zweite Managementebene getrennt diejenigen Unternehmen auf die Erreichung ihrer Ziele hin überprüft, die eine Angabe zur zeitlichen Frist ihrer Zielerreichung gemacht haben und deren Planungsziel bereits in der Vergangenheit liegt. Datengrundlage für die Evaluation sind sowohl die Unternehmen, die zur Festlegung eine Zielgröße verpflichtet sind, als auch Unternehmen, die freiwillig eine Zielgröße angegeben haben (Abb. 21).

21 Evaluation der definierten Zielgrößen für den Frauenanteil in den 108 öffentlichen Unternehmen mit konkreter Angabe zu mindestens einer Zielgröße (Stand 1/2020)



Von den 123 Unternehmen, die eine Zielgröße festlegen müssen oder freiwillig festgelegt im Rahmen dieser Studie angegeben haben, nennen 90 ihr Planungsziel für das Aufsichtsgremium. Neun (10 %) dieser Unternehmen haben eine Zielgröße von null Prozent angegeben. Bei 42 (51,9 %) der 81 verbliebenen Unternehmen, die eine Zielgröße über null nennen, wurde die festgelegte Zielgröße übertroffen und bei sieben Unternehmen (8,6 %) genau erfüllt, womit 60,5 Prozent der Unternehmen ihre Ziele für den Frauenanteil im Aufsichtsgremium erreichen konnten. Von den 49 Unternehmen, die ihre Zielgröße für das Aufsichtsgremium erreicht oder übertroffen haben, haben sechs eine Zielgröße von weniger als 30 Prozent festgelegt. Darunter fällt etwa die **Deutsche Hypothekbank AG**, bei der eines von sechs

Aufsichtsgremiumsmitgliedern weiblich ist und die sich eine Zielgröße für den Frauenanteil von einem Sechstel gesetzt hat. Aus der Menge der 49 Unternehmen, die ihre Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsratsgremium erreicht oder übertroffen haben, weisen 43 (87,8 %) einen Frauenanteil von 30 Prozent und mehr aus. Dagegen liegen 32 Unternehmen (39,5 %) hinter ihren Zielen zurück und erreichen bislang nicht den angestrebten Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien.²³ Betrachtet man nur diese 32 Unternehmen, so haben diese einen Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien von 25,5 Prozent und liegen damit unter dem Durchschnitt für diese Studie insgesamt. 15 von diesen Unternehmen (46,9 %) verfehlen ihre Ziele um 10 Prozentpunkte oder weniger, wohingegen sechs Unternehmen (18,8 %) um 30 Prozentpunkte und mehr darunter liegen. Diese Unternehmen haben keine Frau in ihrem Aufsichtsratsgremium, sich jedoch die 30-Prozentmarke als Ziel gesetzt.

Zur Evaluation der Zielgrößen für das Top-Managementorgan und für die erste und zweite Managementebene liegen deutlich weniger Angaben vor. Für das Top-Managementorgan haben 54 (20,6 %) Unternehmen Angaben gemacht, wobei 22 dieser Unternehmen (40,7 %) eine Zielgröße von null angeben. Bei 11 (34,4 %) wurde die Zielgröße unterschritten und von 21 (65,6 %) der 32 verbliebenen Unternehmen wurden die festgelegten Zielgrößen erfüllt bzw. sogar übertroffen. Für die erste und zweite Management-Ebene liegen Angaben von 50 (19,1 %) Unternehmen vor. 20 (40 %) dieser Unternehmen haben eine Zielgröße von Null angegeben. Von den restlichen Unternehmen, die eine konkrete Zielgröße über Null angegeben haben, erfüllen oder übertreffen 26 (56,5 %) diese Zielgrößen. 4 Unternehmen (8 %) unterschreiten diese.

Gemäß den Ergebnissen scheinen Zielgrößen, sei es für den Frauenanteil in Aufsichtsgremien, Top-Managementorganen oder die erste und zweite Managementebene, als ein sinnvolles Instrument, um für mehr gleichberechtigte Teilhabe zu sorgen. Für alle drei untersuchten Unternehmensbereiche liegt der Anteil der Unternehmen mit Angaben zu den Zielgrößen, welche ihre Zielgrößen übertroffen haben, deutlich über 50 Prozent. Bei den Unternehmen, die ihre Zielgrößen übertroffen haben, haben 87,8 % die Zielgröße von 30 Prozent übertroffen (Top-Managementorgane: 76,2 %, 1. und 2. Managementebene: 46,2 %). Insbesondere auf der 1. und 2. Managementebene ist zu erkennen, dass Unternehmen wenig ambitioniert planen und Zielgrößen festlegen, die den aktuellen Frauenanteil repräsentieren. Gleichwohl findet sich bei den Unternehmen der öffentlichen Hand immer noch ein erhebliches Transparenzdefizit, da weder Zielgrößen noch konkrete Fristen zu deren Erreichung in ausreichendem Maße angegeben werden. Dies wäre jedoch notwendig, um die tatsächlichen Anstrengungen der Unternehmen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und Diversität zu bewerten und öffentlich sichtbar machen zu können.

²³ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass anhand der vorliegenden Zahlen nicht feststellbar ist, ob der in der Zielgröße definierte Frauenanteil zum Stichtag der gesetzten Frist erreicht und erst zu einem späteren Zeitpunkt unterschritten wurde.

Allerdings zeigen die Ergebnisse der diesjährigen Studie auch, dass ein Umdenken bei den Unternehmen – zwar noch langsam – stattzufinden scheint. Zumindest ist die Zahl der Unternehmen, die dieses Jahr Angaben zu Zielgrößen gemacht haben, im Vergleich zum vergangenen Jahr deutlich gestiegen.

Manche Unternehmen sorgen geradezu vorbildlich für Transparenz, wie beispielsweise die **GEWOBAG** in Berlin, indem sie Zielgrößen für Aufsichtsrat, Vorstand sowie in der ersten und zweiten Führungsebene ebenso veröffentlichen wie die aktuellen Zahlen zum Ist-Zustand.²⁴ Solche Unternehmen machen es der Öffentlichkeit leicht, die Realisierung der angegebenen Zielgrößen zu überprüfen, und übernehmen damit eine Vorbildfunktion.

²⁴ Zu finden in der Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeits Index der GEWOBAG, S. 4 und S. 26 (https://www.gewobag.de/wp-content/uploads/2019/09/DNK_2018_Gewobag_Wohnungsbau-Aktiengesellschaft.pdf, aufgerufen am 22.05.2020).

▶ ▶ VERGÜTUNG DER MITGLIEDER VON AUFSICHTSGREMIEN DER 262 ÖFFENTLICHEN UNTERNEHMEN

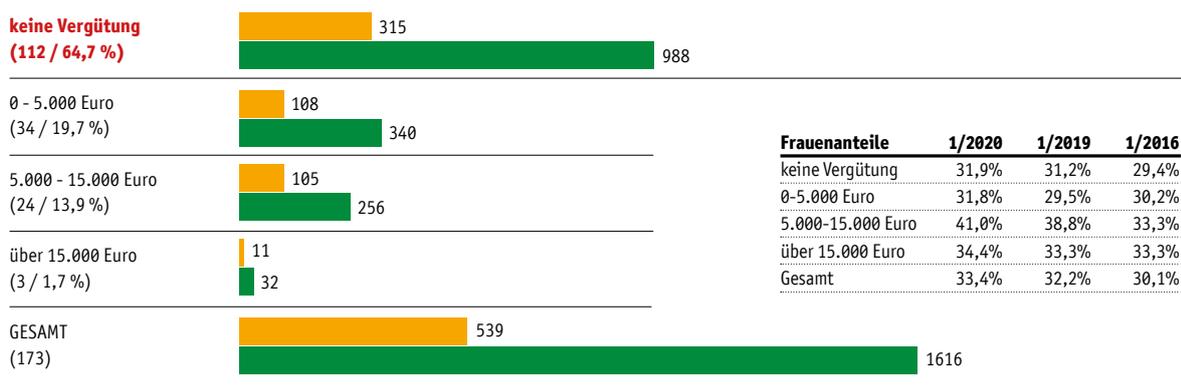
60



Eine effektive Überwachung der Geschäftsleitung öffentlicher Beteiligungen setzt Fachwissen, Erfahrung und vor allem Unabhängigkeit voraus. Professionalisierung ist hier ein zentrales Stichwort, bei dem auch die Vergütung der Mitglieder eine wichtige Rolle spielt. Dementsprechend setzen die öffentlichen Unternehmen auch in zunehmendem Maße auf die Kompetenzen von externen Expertinnen und Experten, um die Aufsichtsratsmitglieder aus Verwaltung und Politik bei der Aufgabe der Unternehmenskontrolle zu unterstützen. Dies eröffnet auch die Möglichkeit, verstärkt weibliche Mitglieder aus unterschiedlichen Branchen für die Kontrollgremien zu gewinnen und somit einen Beitrag für mehr Diversität und Geschlechtergerechtigkeit zu leisten.

Deswegen wurden dieses Jahr bereits zum fünften Mal die untersuchten öffentlichen Unternehmen zur Vergütungsstruktur in den Aufsichtsgremien befragt. Im Folgenden dienen vor allem die Zahlen aus dem Vorjahr als Vorlage, um die Entwicklung bei der Vergütung zu erfassen.²⁵

22 Vergütung bei den Aufsichtsgremien der 173 Unternehmen, die die Höhe der Vergütung konkret angegeben haben (Stand 1/2020)



In Klammern: Anzahl der Unternehmen / prozentualer Anteil an allen 173 Unternehmen

■ Anzahl Frauen

■ Anzahl Mitglieder gesamt

22 PWoB © FidAR 2020

In diesem Jahr legen insgesamt 173 (66 %) und damit zwei Drittel der 262 untersuchten Unternehmen konkrete Angaben zur Vergütung vor. Damit ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr (2019: 152 / 57,8 %) und zum zweiten Mal in Folge deutlich gestiegen. Insgesamt liegen somit zu 1.616 (2019: 1.411) Aufsichtsgremiumsmitgliedern konkrete Angaben zur durchschnittlichen Vergütung für die Arbeit in den Gremien vor. Die Bereitschaft zur Informationsweitergabe zu dieser Frage ist damit weiter gewachsen.

Demnach wird in der Mehrheit der 173 Unternehmen, die eine Angabe gemacht haben, keine Vergütung gezahlt (112 / 64,7 %). Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals gestiegen (2019: 93 / 61,2 %), was sich teilweise auch durch eine höhere Rückmeldequote in diesem Jahr erklären lässt.

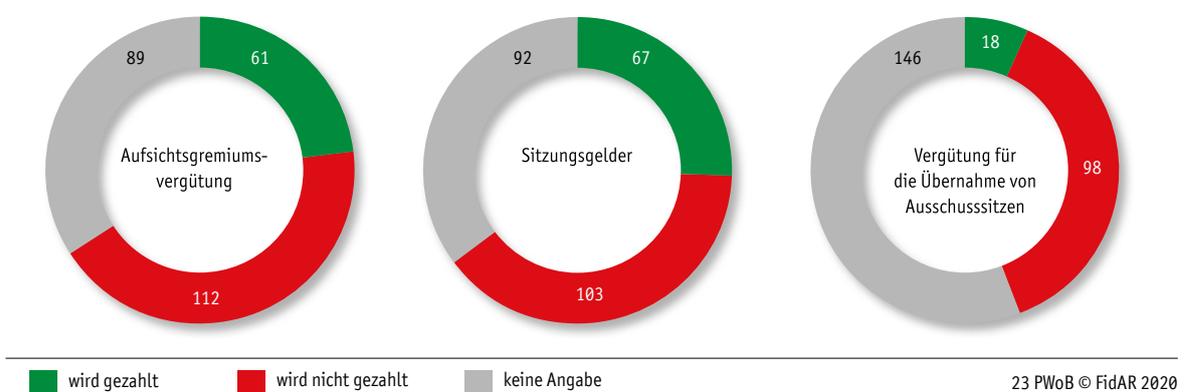
²⁵ Aufgrund des seit 2019 erfolgten Wegfalls der kommunalen Beteiligungen sind die ermittelten Werte nur sehr eingeschränkt mit denen der vor 2019 erhobenen Daten vergleichbar. Dennoch sind Trends feststellbar, die sich teilweise aus der Entwicklung der Vorjahre fortsetzen, und sollen, sofern möglich und sinnvoll, in die Analyse mit aufgenommen werden.

Der Frauenanteil in der Gruppe der vergütungsfreien Aufsichtsgremiumsmitglieder ist im Vergleich zu 2019 (31,2 %) leicht gestiegen und liegt nun bei 31,9 Prozent und damit etwas unter dem durchschnittlichen Frauenanteil von 33,4 Prozent bei allen 173 Unternehmen mit Angaben zur Vergütung. Der Anteil der Unternehmen, die ihren Aufsichtsratsmitgliedern die Arbeit mit bis zu 5.000,- Euro pro Jahr vergüten, ist nochmals leicht zurückgegangen und liegt nun bei 34 (19,7 %). 2019 betrug der Anteil hier noch 20,4 Prozent. Der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe ist mit knapp 31,8 Prozent (2019: 29,5 %) weiterhin der niedrigste.

Der durchschnittliche Anteil von Unternehmen, die Aufsichtsratsmitgliedern jährlich zwischen 5.000,- und 15.000,- Euro bezahlen, ist dieses Jahr gesunken. Fielen 2019 noch 25 (16,4 %) der Unternehmen in diese Kategorie, sind es dieses Jahr nur noch 24 Unternehmen, das sind 13,9 Prozent aller Unternehmen mit Angaben zur Vergütung. Der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe konnte dieses Jahr erstmals die Hürde von 40 Prozent knacken und liegt nun bei 41 Prozent (2019: 38,8 Prozent). Dieser Umstand könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen im Vergleich zu anderen Aufsichtsratsmitgliedern etwas häufiger die Posten besetzen, die für externe Fachleute vorgesehen und damit dementsprechend vergütet sind.

Eine Vergütung von über 15.000,- Euro wird nur in drei Unternehmen gezahlt. Der absolute Wert hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert, sank jedoch aufgrund der größeren Grundgesamtheit prozentual auf 1,7 Prozent (2019: 2 %). Der Frauenanteil liegt hier mit 34,4 Prozent leicht über dem Durchschnitt (2019: 33,3 %). Die Zahl der Unternehmen ist aber zu gering, um repräsentative Aussagen zu erlauben.

23 Zusammensetzung der Vergütungsstruktur der Mitglieder der Aufsichtsgremien nach Gremienanzahl bei allen 262 öffentlichen Unternehmen (Stand 1/2020)



Die Unternehmen wurden im Studienrahmen auch zur Art der Aufsichtsgremiumsvergütung befragt. 61 (23,4 %) Unternehmen haben die Angabe gemacht, dass die Aufsichtsratsmitglieder pauschale Aufwandsentschädigungen erhalten (2019: 30,8 %). Angaben zur Sitzungsgeldern

liegen dagegen für 67 (25,6 %) Unternehmen vor (2019: 24 %). Nur 18 Unternehmen (6,9 Prozent) haben Auskunft darüber gegeben, dass sie darüber hinaus die Übernahme von in der Regel mit Mehrarbeit verbundenen Ausschusstätigkeiten vergüten (2019: 7,2 %).

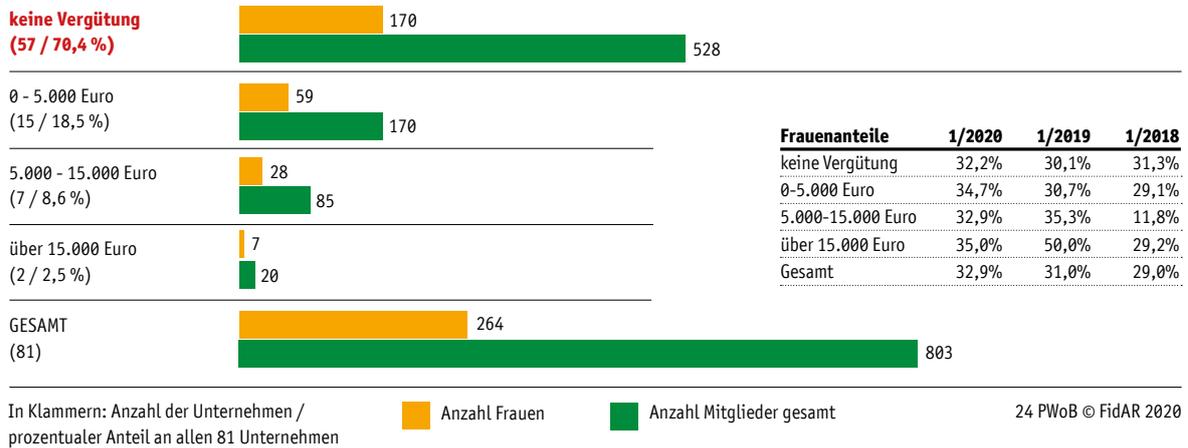
Festgehalten werden kann, dass insgesamt eine geringe Bereitschaft vorherrscht, adäquate Aufsichtsratsvergütungen zu zahlen. Dies steht in Widerspruch zu dem gestiegenen Bedürfnis, die Arbeit in den Gremien durch die Expertise von externen Kräften zu professionalisieren – dies zeigt ja der steigende Anteil von Mitgliedern, die aus der Wirtschaft kommen. Doch gerade externe qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten werden sich überlegen, ob sie ihre Expertise unbezahlt einbringen wollen. Hingegen sind Funktionsträgerinnen und -träger aus Politik und Verwaltung durch ihre Tätigkeit beim Staat prinzipiell finanziell abgedeckt und die Sitzungen finden in ihrer regulären Arbeitszeit statt. Letztlich zeigt die gesunkene Bereitschaft zur Vergütung auch die fehlende Anerkennung für die Leistungen der Mandatsträgerinnen und -träger und eine fehlende Wertschätzung für die generelle Wichtigkeit der Aufsichtsratsarbeit. Hier müssten die Gesellschafter der öffentlichen Unternehmen grundsätzliche Überlegungen anstellen, wie sie die Aufsichtsratsarbeit bewerten und honorieren.

Vergütung der Mitglieder der Aufsichtsgremien bei 104 Bundesbeteiligungen

Von den in dieser Studie untersuchten 104 Bundesbeteiligungen haben 81 die Höhe der Vergütung ihrer Aufsichtsratsmitglieder konkret angegeben. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 77,9 Prozent. Die Zahl der Bundesbeteiligungen, die bereit sind, hierzu konkrete Angaben zu machen, ist seit 2019 (66 / 62,9 %) somit um 15 Prozent gestiegen. In der Gesamtschau deckt sich die Vergütungsstruktur der Mitglieder der Aufsichtsgremien bei den Bundesbeteiligungen im Wesentlichen mit den Zahlen für alle 262 untersuchten öffentlichen Beteiligungen. Die Mehrheit der Mitglieder der Aufsichtsgremien der Bundesbeteiligungen erhält keine Vergütung (70,4 %). 2019 lag dieser Anteil noch bei 67,9 %. Der Anteil der vergütungsfreien Unternehmen liegt bei den Bundesbeteiligungen also noch etwas höher, während der Anteil der Unternehmen, die bis zu 5.000 Euro (18,5 %; 2019: 18,2 %) bzw. zwischen 5.000 und 15.000 Euro bezahlen (8,6 %; 2019: 10,6 %), noch niedriger ist als im Gesamtdurchschnitt. Über 15.000 Euro zahlen 2,5 Prozent (in absoluten Zahlen 2) Bundesbeteiligungen.²⁶

²⁶ Es handelt sich hierbei zum einen um die **FMS Wertmanagement AöR**, in der alle 8 Positionen des Aufsichtsgremiums mit externen Mitgliedern besetzt sind (davon 50 % Frauen), zum anderen um die **KfW IPEX Bank GmbH**, deren Aufsichtsgremium hinsichtlich der beruflichen Herkunft der Mitglieder gemischt ist und in der nur ein Aufsichtsratsmandat von einer Frau (11,1 %) ausgeübt wird.

24 Vergütung bei den Aufsichtsgremien der 81 Bundesbeteiligungen, die die Höhe der Vergütung konkret angegeben haben (Stand 1/2020)

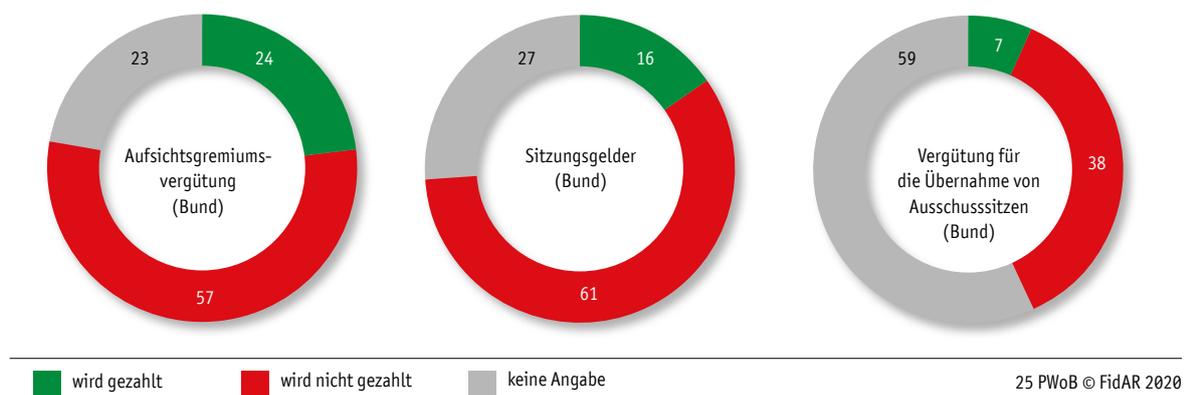


Der Frauenanteil über alle Vergütungsgruppen ist bei den Bundesbeteiligungen, zu denen eine Angabe vorliegt, etwas niedriger als in der Vergleichsgruppe mit allen Unternehmen (32,9 % zu 33,4 %). In den beiden Gruppen „keine Vergütung“ und „bis 5.000 Euro“ sind die Werte mit 32,2 bzw. 34,7 Prozent leicht höher (2019: 30 % bzw. 30,7 %). In der Gruppe, die eine Vergütung zwischen 5.000 und 15.000 Euro erhält, ist bei der alleinigen Betrachtung der Bundesbeteiligungen der Frauenanteil mit knapp 33 Prozent (2019: noch 35,3 %) jedoch deutlich niedriger als in der Gruppe aller Beteiligungen, zu denen konkrete Angaben vorliegen (41 %). Dies ist ein Hinweis darauf, dass in den Landesbeteiligungen weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern tendenziell häufiger eine hohe Vergütung gezahlt wird.

In der Gruppe, die eine Vergütung von über 15.000 Euro erhält, liegt der Frauenanteil bei genau 35 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2019 um 15 Prozentpunkte gesunken. Es können aber keine Rückschlüsse gezogen werden, ob der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe in der Grundgesamtheit tatsächlich geringer geworden ist, da zu wenige Antworten vorliegen, um statistisch valide Schlussfolgerungen ziehen zu können.²⁷ Hier macht sich – wie auch bei den Zielgrößen – die immer noch zu geringe Bereitschaft zur Transparenz negativ bemerkbar.

²⁷ So gab es 2019 nur ein Unternehmen, das eine Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder über 15.000 Euro konkret angegeben hat, 2020 ist diese Zahl um nur ein Unternehmen auf insgesamt 2 gestiegen.

25 **Zusammensetzung der Vergütungsstruktur der Mitglieder der Aufsichtsgremien nach Gremienanzahl bei den 104 Bundesbeteiligungen** (Stand 1/2020)



23 Prozent der Bundesbeteiligungen zahlen ihren Mitgliedern der Aufsichtsgremien eine pauschale Aufwandsvergütung oder -entschädigung. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr (41 %) eine Verringerung um 18 Prozentpunkte. 15,1 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder der Bundesbeteiligungen erhalten zusätzliche Sitzungsgelder. Hier ist der Wert im Vergleich zur Gesamtgruppe um mehr als zehn Prozentpunkte niedriger, im Vergleich zum Vorjahr (13,3 %) aber leicht gestiegen. Die Mitarbeit in den Ausschüssen wird dagegen nur bei sieben Bundesbeteiligungen vergütet (6,7 %). Dieser Wert ist damit im Vergleich zum Vorjahr (5,7 %) leicht gestiegen und liegt etwa auf dem Niveau der Gesamtgruppe.

Festhalten lässt sich, dass eine vergütungsfreie Tätigkeit bei den Bundesbeteiligungen den Normalfall darstellt. Diese Feststellung deckt sich auch mit dem aktuellen Beteiligungsbericht des Bundes, nachdem „in knapp 67 % der Überwachungs-gremien unmittelbarer Beteiligungen des Bundes an Kapitalgesellschaften (...) die Mitglieder unentgeltlich“ arbeiten. Außerdem unterliegt die Vergütung von Beamten bei der Entsendung in Aufsichtsgremien der Bundesneben-tätigkeitsverordnung (BNV), die Höchstbeträge pro Kalenderjahr von 4.900 Euro bis maximal 6.100 Euro vorsieht.²⁸

Hinsichtlich der Transparenz der Vergütung ihrer Aufsichtsgremiumsmitglieder gibt es bei den Bundesbeteiligungen große Unterschiede. Während beispielsweise die Kreditanstalt für Wiederaufbau die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder individualisiert offenlegt,²⁹ wendet die FMS Wertmanagement AöR den Paragraphen 285 Nr. 9 Handelsgesetzbuch unmittelbar an und nennt nur die Gesamtbezüge für die acht Mitglieder des Verwaltungsrats in Höhe von 180.000 Euro.³⁰ Die Deutsche Bahn AG veröffentlicht zwar für

²⁸ Beteiligungsbericht des Bundes 2019, a.a.O., S. 17. Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahresbericht nochmals um 7 Prozentpunkte gestiegen.

²⁹ Im Beteiligungsbericht des Bundes 2019 auf Seiten 76-77 genannt.

³⁰ Beteiligungsbericht des Bundes 2019, S. 83.

den Mutterkonzern die individuellen Bezüge³¹, nicht jedoch für ihre Tochterunternehmen.³² Ein überwiegender Teil der im Beteiligungsbericht des Bundes aufgeführten Unternehmen veröffentlicht jedoch, insofern ein Aufsichtsgremium vorhanden ist, individualisierte Angaben zur Vergütung und verweist dabei auf die unentgeltliche Tätigkeit der Aufsichtsgremiumsmitglieder.

31 Beteiligungsbericht des Bundes 2019, S. 138.

32 Ausgewählte Tochterunternehmen der Deutschen Bahn AG sind im Beteiligungsbericht des Bundes 2019 auf den Seiten 168-190 ausgewiesen.

► ► EINFLÜSSE DER PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODIZES, DES FÜPOG UND DES ENTGELTTRANSPARENZ-GESETZES

66



Neben dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) spielt auch das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) eine wichtige Rolle für mehr Gleichberechtigung. Ziel ist es, das gleiche Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Darüber hinaus enthalten – wie bereits oben aufgezeigt – auch die Public Corporate Governance Kodizes (PCGK) der Bundesländer und des Bundes Empfehlungen zur gleichberechtigten Teilhabe. Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes gilt für alle nicht börsennotierten Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist;³³ die Public Corporate Governance Kodizes der Bundesländer – sofern vorhanden – für deren Landesbeteiligungen.

Im Public Corporate Governance Kodex des Bundes werden die Bundesbeteiligungen dazu aufgefordert, „...auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken“. Eine vom Bundesministerium der Finanzen angekündigte Aktualisierung des Kodexes wurde bislang noch nicht umgesetzt, ist aber in Arbeit. Diese sollte darauf hinwirken, die Transparenz bei den öffentlichen Beteiligungen hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern auf Bundesebene zu stärken. Da der Kodex des Bundes auch eine Vorbildfunktion für die Public Corporate Governance Kodizes der Länder und Kommunen hat, könnte dies ein geeignetes Instrument sein, um zu einem weiteren Umdenken hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten sowie von Stellen in Top-Management und leitenden Positionen beizutragen. Auch die Gewerkschaften könnten mit Verweis auf den Kodex des Bundes Maßnahmen leichter rechtfertigen, um bei der unabhängigen Wahl von Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern auf einen höheren Frauenanteil zu drängen.

³³ Homepage des Bundesministeriums der Finanzen (https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/grundsaeetze-guter-unternehmensfuehrung.html, aufgerufen am 25.05.2020).

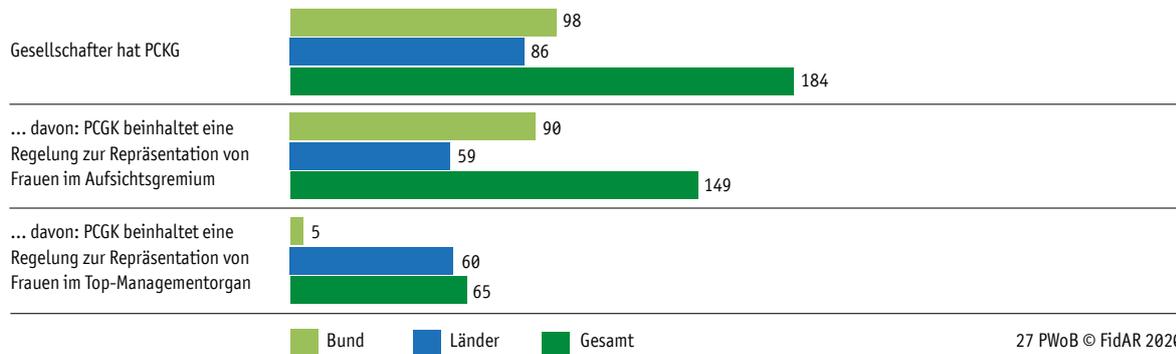
Angaben zu Public Corporate Governance Kodizes des Bundes und der Länder

Im Vergleich zum Vorjahr konnte in der vorliegenden Studie durch zusätzliche Recherche der Anteil der Unternehmen, zu denen eine Angabe zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes oder eines Bundeslandes vorliegt, deutlich gesteigert werden. Grundsätzlich liegen so für 205 der in dieser Untersuchung vertretenen 262 Unternehmen (78,2 %) Angaben zum PCGK vor. 2019 betrug dieser Anteil nur 40,3 Prozent oder 106 Unternehmen.

26 **Angaben der 262 größten öffentlichen Unternehmen zum Public Corporate Governance Kodex** (Stand 1/2020)

Angaben zu PCGK	Bund	Anteil	Länder	Anteil	2020		2019	
					Gesamt	Anteil	Gesamt	Anteil
Keine Angabe	6	5,77%	51	32,28%	57	21,76%	157	59,70%
Mit Angabe	98	94,23%	107	67,72%	205	78,24%	106	40,30%
darunter:								
Gesellschafter hat keinen PCKG	0	0%	21	19,63%	21	10,24%	16	15,09%
Gesellschafter hat PCKG	98	100%	86	80,37%	184	89,76%	90	84,91%
falls ja, wird zu diesem								
keine Entsprechenserklärung abgegeben	0	0,00%	4	4,65%	4	2,17%	7	7,78%
Entsprechenserklärung abgegeben	52	53,06%	50	58,14%	102	55,43%	81	90,00%
Keine Angabe	46	46,94%	32	37,21%	78	42,39%	2	2,22%
und beinhaltet dieser								
PCKG beinhaltet eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Aufsichtsgremium	90	91,84%	59	68,60%	149	80,98%	64	71,11%
PCKG beinhaltet eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Top-Managementorgan	5	5,10%	60	69,77%	65	35,33%	45	50,00%

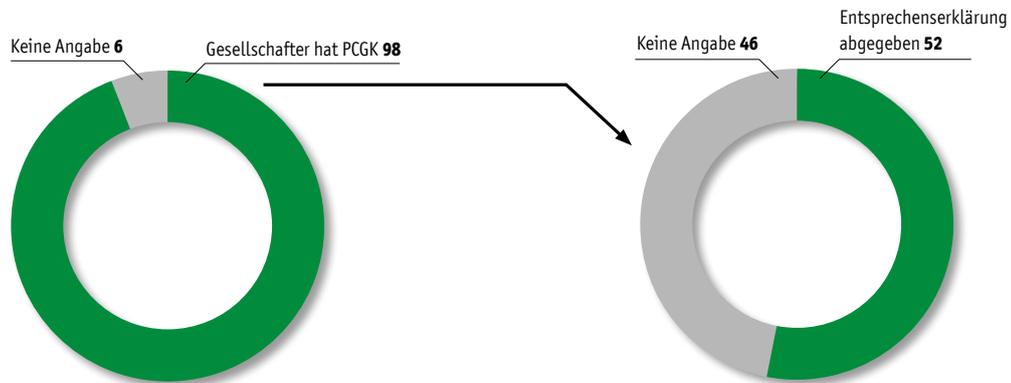
27 Angaben der 184 größten öffentlichen Unternehmen, deren Gesellschafter einen Public Corporate Governance Kodex haben (Stand 1/2020)



Von den 205 Unternehmen, zu denen Angaben zum Public Corporate Governance Kodex des Bundes oder des jeweiligen Bundeslandes vorliegen, geben 184 (89,8 %) an, dass ihr Anteilseigner einem Corporate Governance Kodex unterliegt (2019: 84,9 %). 102 dieser Unternehmen (55,4 %) geben zu dem für sie gültigen Kodex auch eine Entsprechenserklärung ab. 149 Unternehmen unterliegen Kodizes, die eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Aufsichtsgremium enthalten (81 %; 2019: 71,1 %) und 65 Unternehmen unterliegen Kodizes, die eine Regelung zur Repräsentation von Frauen im Top-Managementorgan (35,3 %; 2019: 50 %) enthalten.

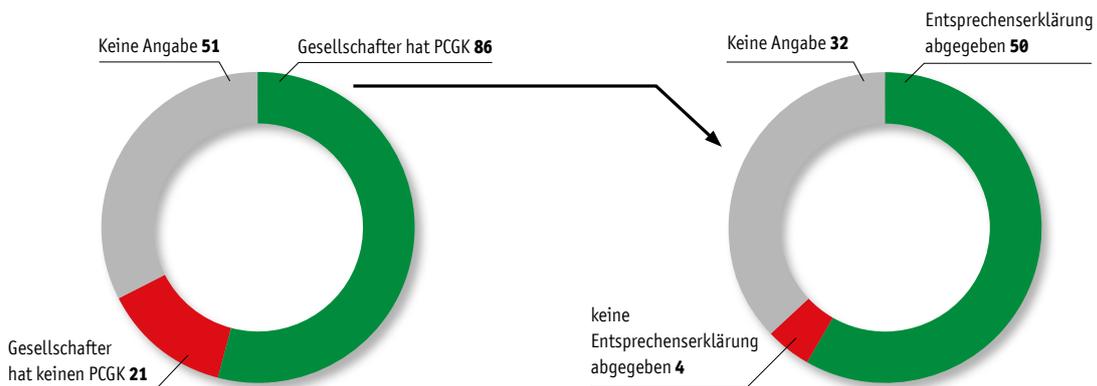
Obleich der aktuelle PCGK des Bundes gar keine Aussagen zur Repräsentation von Frauen im Top-Management macht, geben fünf (5,1 %) Bundesbeteiligungen fälschlicherweise an, dass er eine Regelung dazu beinhalte. Bei den Ländern sind es 60 (69,8 %) Unternehmen; mehrere Länderkodizes machen aber auch – mehr oder weniger – dezidierte Aussagen dazu. So steht etwa im PCGK von **Rheinland-Pfalz**: „Bei der Geschäftsleitung ist im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eine gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern anzustreben“ (S. 15). In **Nordrhein-Westfalen** „...soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung Angehöriger beider Geschlechter angestrebt werden“. Konkreter ist dagegen der PCGK von **Sachsen-Anhalt**, der eine klare Zielvorgabe enthält: „Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung soll eine angemessene Beteiligung von Frauen angestrebt werden. Ziel ist eine paritätische Besetzung (mindestens 40 v. H.) von Frauen in Führungspositionen“ (S. 31). Für das Aufsichtsgremium hingegen geben nur 59 (68,6 %) Landesbeteiligungen an, dass der jeweils für sie geltende Landeskodex eine Regelung zur Repräsentation von Frauen enthält; bei den Bundesunternehmen sind es 90 (91,8 %). Und während bei den Bundesbeteiligungen 53 Prozent (in absoluten Zahlen: 52) der Unternehmen eine Entsprechenserklärung abgegeben haben, sind es bei den Landesbeteiligungen 58,1 Prozent (50 Unternehmen).

28 Angaben der 104 Beteiligungen des Bundes zum Public Corporate Governance Kodex (Stand 1/2020)



28 PWoB © FidAR 2020

29 Angaben der 158 Beteiligungen der Länder zum Public Corporate Governance Kodex (Stand 1/2020)



29 PWoB © FidAR 2020

Einfluss des FüPoG auf die Unternehmenskultur

Die öffentlichen Beteiligungen werden im Rahmen dieser Untersuchung regelmäßig dazu befragt, ob das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) den Umgang mit Diversität und Geschlechtergerechtigkeit in ihrem Unternehmen beeinflusst. Bis 2018 erfolgte dies über die konkrete Frage, ob dadurch eine Veränderung der Unternehmenskultur erzielt werden konnte.

Aufgrund einer geringen Antwortquote von zuletzt nur 22,4 % und überproportional vielen Unternehmen (75,8 %), die eher keine oder überhaupt keine Auswirkungen des FüPoG auf die Unternehmenskultur sahen, wurde die Fragestellung 2019 angepasst und danach gefragt, ob „... das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe [...] zu Maßnahmen für die genderneutrale Auswahl und Förderung von Beschäftigten geführt“ habe. Auf diese angepasste Frage haben mit

knapp 30 Prozent im vergangenen Jahr etwas mehr Unternehmen geantwortet. Da auch hier eine Mehrheit (67,9 %) wenige bis keine Auswirkungen des Gesetzes auf Maßnahmen für die genderneutrale Auswahl und Förderung von Beschäftigten gesehen hat, wurde die Frage dieses Jahr abermals angepasst und lautete diesmal:

„Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen (FüPoG) hat in meinem Unternehmen zu einer erhöhten Sensibilität in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen geführt“.

30 Das FüPoG hat in meinem Unternehmen zu einer erhöhten Sensibilität in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen geführt. (Stand 1/2020)

Stimme überhaupt nicht zu	 9 (3,4%); 2019: 26 (9,9%)
Stimme eher nicht zu	 17 (6,5%); 2019: 27 (10,3%)
Stimme eher zu	 10 (3,8%); 2019: 20 (7,6%)
Stimme voll und ganz zu	 1 (0,4%); 2019: 5 (1,9%)
Keine Angabe	 225 (85,9%); 2019: 185 (70,3%)

30 PWoB © FidAR 2020

Trotz dieser Maßnahme ist die Zahl der Unternehmen, die dieses Jahr Angaben zu der Frage gemacht haben, auf nur noch 37 (14,1 %) deutlich gesunken. Von diesen sehen nur elf (29,7 %) einen Einfluss des Gesetzes auf eine erhöhte Sensibilität für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen. Dagegen ist für die Mehrheit von 70,3 Prozent kein Einfluss erkennbar.

Dieses ernüchternde Ergebnis zeigt, dass das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen fünf Jahre nach seiner Einführung immer noch keinen messbaren positiven Einfluss auf den gelebten Umgang mit der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern der öffentlichen Unternehmen hat und dieser im Gegenteil sogar noch zurückzugehen scheint. Ferner ist auch möglich, dass ein Unternehmen zwar eine erhöhte Sensibilität für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen verzeichnet, diese aber nicht mit dem Gesetz ursächlich in Verbindung steht. Da bis auf die Verpflichtung zur Angabe von Zielgrößen für die meisten der untersuchten Unternehmen keine konkreten Maßnahmen vorgesehen sind, kommt dieses Ergebnis jedoch nicht überraschend. Das eigentliche Ziel des Gesetzes, neben den zahlenmäßigen Ergebnissen eine Änderung der Unternehmenskultur oder eher noch eine Haltungsänderung zu bewirken, ist bisher nicht erreicht worden. Immerhin deuten die positiven Trends und Ergebnisse in einigen Bereichen darauf hin, dass ein stärkeres Bewusstsein für eine gleichberechtigte Teilhabe erkennbar ist. Das bestätigt auch die Fallstudie zur **Saarländischen Investitions- und Kreditbank**, die inzwischen explizit betont, dass Frauen eine wichtige Ressource für ihr Unternehmen darstellen, auf die in Zukunft nicht verzichtet werden kann, und die es – auch unabhängig von gesetzlichen Vorgaben – zu entwickeln gilt.

Einfluss des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

In diesem Jahr wurden die Unternehmen zum zweiten Mal zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz - Entg-TranspG) auf die Transparenz ihrer Löhne bzw. Gehälter befragt. Durch das Gesetz, das im Juni 2017 in Kraft trat, soll das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in den Unternehmen durchgesetzt werden. Es gilt als wichtige Säule für die Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe in der Wirtschaft.

Leider ist hier die Antwortbereitschaft im Vergleich zum Vorjahr massiv gesunken und liegt mit 36 Unternehmen bei nur noch 13,7 Prozent. Von diesen Unternehmen sehen nur zwei (5,6 %) einen leichten Einfluss des Gesetzes, während die überwiegende Mehrheit von 94,4 Prozent einen geringen oder gar keinen Einfluss wahrnimmt.

31 Das neue Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen hat zu mehr Transparenz der Löhne bzw. Gehälter in meinem Unternehmen geführt (Stand 1/2020)

Stimme voll und ganz zu	0 (0,0%)
Stimme eher zu	 2 (0,89%)
Stimme eher nicht zu	 14 (5,3%)
Stimme überhaupt nicht zu	 20 (7,6%)
Keine Angabe	 226 (86,3%)

31 PwOB © FidAR 2020

Hier stellt sich die Frage, ob in öffentlichen Unternehmen die Lohnunterschiede als nicht gravierend angesehen werden, oder ob die gesetzlichen Maßnahmen insgesamt noch länger Zeit brauchen, um Wirkung zu entfalten.³⁴ In öffentlichen Unternehmen spielen wahrscheinlich die Gehaltsstufen nicht die entscheidende Rolle, da sie transparent und einsehbar sind, sondern die teils intransparenten Beförderungsentscheidungen, die dann in Folge zu unterschiedlichen Vergütungsstufen führen.

³⁴ Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat 2019 den Bericht zur ersten Evaluation des Entg-TranspG veröffentlicht. Es weist darauf hin, dass das Gesetz „...bislang noch nicht ausreichend bekannt“ sei, und dadurch die Wirksamkeit des Gesetzes beeinträchtigt werde (Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, S. 3). <https://www.bmfsfj.de/blob/137224/128559d30c706beb1462f1c65db9d3ca/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>, aufgerufen am 26.05.2020).

► ► SCHLUSSBEMERKUNG & DANKSAGUNG

72

Die Ergebnisse der vorliegenden siebten Studie zum Public WoB-Index zeigen zwar in puncto gleichberechtigter Teilhabe in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen einige positive Entwicklungen. Diese werden aber immer noch durch die Stagnation in vielen Bereichen überschattet. Der stetige Anstieg des Frauenanteils der Beteiligungen von Bund und Ländern in den letzten Jahren kann als ein positives Signal verstanden werden. Deutschland ist aber von einer Geschlechterparität sowohl in den Aufsichtsgremien als auch in den Führungsetagen der allermeisten öffentlichen Beteiligungen noch weit entfernt.

Dass die öffentlichen Unternehmen nun beim Frauenanteil in Aufsichtsgremien mit den privatwirtschaftlichen Unternehmen gleichziehen, ist kein zufriedenstellendes Ergebnis. Aufgrund der Vorbildfunktion der öffentlichen Unternehmen ist hier ein höherer Maßstab anzulegen. Insbesondere im Bereich der Zielgrößen gibt es nach wie vor große Defizite. So verfolgt die Mehrheit der hier untersuchten Unternehmen das Instrument der Festlegung von Zielgrößen als Chance für die strategische Steigerung des Frauenanteils weder für Aufsichtsgremium noch Top-Management mit der gebotenen Ernsthaftigkeit. Für viele scheinen die Zielgrößen keine besondere Rolle zu spielen. Dies führt in der Konsequenz auch 2020, fünf Jahre nach der Einführung des FüPoG, zu einem weiterhin bestehenden eklatanten Transparenzdefizit auf Bundes- und Länderebene.

Auch wenn durch einige vorbildlich agierende Unternehmen durchaus ermutigende Tendenzen zu verzeichnen sind, wird ein verstärkter Druck des Gesetzgebers nötig sein, um das Bewusstsein für Gleichstellung in den Führungsetagen der Unternehmen wirksam zu ändern. Sanktionen bei der Verletzung der Zielgrößenverpflichtung sind dabei ein wichtiger Baustein. Der Forderung von Bundesfamilienministerin Dr. Giffey und Bundesjustizministerin Lambrecht, in den wichtigsten Bundesbeteiligungen bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen³⁵, sollten konkrete gesetzgeberische Maßnahmen folgen, die über rein formelle Sanktionsmechanismen hinausgehen. Eine wirkliche Gleichberechtigung von Frauen im Arbeitsleben ist nur durch einen grundlegenden Wandel der Unternehmenskultur verbunden mit Haltungsänderung zu erreichen. Hier sind Gesellschafter, Aufsichtsrat und Vorstand der öffentlichen Unternehmen gefordert und werden daran gemessen werden. Dazu braucht es weiterhin einen umfassenden öffentlichen Diskurs.

³⁵ Siehe FA.Z-Artikel vom 01.03.2020 (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/f-a-z-exklusiv-giffey-fordert-frauenquote-in-staatsunternehmen-16658744.html>, aufgerufen am 10.07.2020).

An dieser Stelle möchten wir herzlich danken: Den Unternehmen für die Unterstützung bei der Datenerhebung und Befragung, den Medien, die den Public WoB-Index in ihre Berichterstattung einbeziehen, Prof. Dr. Michèle Morner und ihrem Team für die Erhebung der Daten und die wissenschaftliche Begleitung, Matthias Struwe und seinem Team für die Begleitung bei der gemeinsamen Konzeption, Umsetzung und Kommunikation sowie dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der zuständigen Abteilung Gleichstellung, die das Projekt fördern und umfangreich begleiten.

Im Namen des FidAR-Vorstands



Monika Schulz-Strelow
Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.

Wie auch im vergangenen Jahr konzentrierte sich die diesjährige Studie auf die Beteiligungen des Bundes und der Länder, wobei die Beteiligungen der Stadtstaaten denen der Bundesländer zugeordnet wurden. Ziel war es, eine größtmögliche Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr und weiter zurückliegenden Studien zu ermöglichen und die Auswahl der Unternehmen auf Bundes- und Länderebene zu konsolidieren. Die Zahl der untersuchten Unternehmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr insgesamt um ein Unternehmen verringert und beträgt nun 262.

Auf Bundesebene wurde die **Toll Collect GmbH** in die Untersuchung neu aufgenommen, da diese seit dem 1. September 2019 zu 100 Prozent dem Bund gehört. Zwei Unternehmen wurden aus dem Index ausgeschlossen: Zum einen die **DFS Aviation Services GmbH**, da diese nicht mehr über einen Aufsichtsrat verfügt. Zum anderen die **VIFG Verkehrsinfrastrukturfinanzierungsgesellschaft mbH**, die am 01.08.2019 mit der **Autobahn GmbH** des Bundes verschmolzen wurde. Die Grundgesamtheit der Bundesbeteiligungen sank damit im Vergleich zum Vorjahr von 105 auf 104 Unternehmen.

Bei den Bundesländern gab es im Vergleich zum Vorjahr einige Änderungen. So wurden für Berlin die **Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)** wieder in die Untersuchung mit aufgenommen, da es sich hier nach Bilanzsumme (siehe zur Auswahl der Unternehmen nach Bilanzsumme weiter unten) und auch Mitarbeiterzahl um ein besonders relevantes Unternehmen handelt. Die **Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)** dagegen wurden aus der diesjährigen Untersuchung ausgeschlossen. Für Rheinland-Pfalz ersetzt die **Deula Rheinland-Pfalz GmbH, Lehranstalt für Agrar- und Umwelttechnik** den **Flughafen Frankfurt-Hahn**, an dem das Land Rheinland-Pfalz nach dem Verkauf an einen chinesischen Investor keine Anteile mehr hält.

Umfangreiche Änderungen erfolgten bei den Beteiligungen von Sachsen-Anhalt. Das **Landgestüt Sachsen-Anhalt** (jetzt: **Vermögens-Verwaltungsgesellschaft mbH**) sowie die **SALUS gGmbH Betreibergesellschaft für sozialorientierte Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt** wurden aufgrund der Auflösung ihrer Aufsichtsräte aus der Untersuchung genommen. Bei der dadurch notwendigen Neufestlegung der Grundgesamtheit für Sachsen-Anhalt wurde auf Basis der aktuellen Bilanzsummen die **Investitions- und Marketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH** ebenfalls von der Liste gestrichen. Neu hinzugekommen sind im Gegenzug die **Salus Altmark Holding gGmbH**, das **Landesweingut Klosterpforta GmbH** sowie die **Historischen Kuranlagen und Goethe-Theater Bad Lauchstädt GmbH**.

Für Hamburg wurde aufgrund der aktuellen Bilanzsummen die **Sprinkenhof GmbH** durch die **f & w fördern und wohnen AöR** ersetzt.

Ferner änderten sich die Namen von drei Unternehmen: Die **Energiewerke Nord GmbH (EWN GmbH)** wurden in **EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen** umbenannt, die **Lotterie-Treuhandgesellschaft mbH Hessen** in **LOTTO Hessen GmbH** und die **Lotterie-Treuhandgesellschaft mbH Thüringen** in **Thüringer Staatslotterie AöR**.

Datenbasis

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

Unternehmensauswahl im Überblick:

- | **Bund (104 Unternehmen):** Alle Unternehmen mit unmittelbarer Beteiligung des Bundes über 25 Prozent der Gesellschaftsanteile sowie alle vom Bund mittelbar beherrschten Unternehmen (über 50 Prozent) mit eigenem Aufsichtsgremium und Internetauftritt.
- | **Bundesländer (158 Unternehmen):** Jeweils die gemessen an der Bilanzsumme zehn größten Unternehmen, an denen das Bundesland bzw. der Stadtstaat unmittelbar oder mittelbar (1. Stufe) mit mindestens 50 Prozent beteiligt ist und die über einen eigenen Geschäftsbetrieb, ein Aufsichtsgremium und einen eigenen Internetauftritt verfügen (im Bundesland Brandenburg entsprechen nur acht Unternehmen den Kriterien).

Unternehmen auf Bundesebene (104):

- | Basis: 537 unmittelbare und bedeutende mittelbare Beteiligungen laut Berichtsbericht 2019. Von diesen wurden in die Studie aufgenommen:
 - Alle **50 Unternehmen mit unmittelbarer Beteiligung des Bundes** in Höhe von mehr als 25 Prozent der Gesellschaftsanteile (umfasst 46 unmittelbare Mehrheitsbeteiligungen).
 - Alle **43 mittelbar beherrschten Unternehmen** (mindestens 50 %), soweit sie im Berichtsbericht des Bundes als wesentlich eingestuft werden (in den Abschnitten B-N des Berichtsberichtes genannt).
 - Alle **11 Unternehmen mit Mehrheitsanteil in öffentlicher Hand**, d. h. an welchen der Bund, gemeinsam mit anderen öffentlichen deutschen Anteilseignern aufaddiert, mindestens 50 Prozent hält. Berücksichtigt wurden auch Tochterunternehmen dieser Unternehmen, soweit gemeinsame Mehrheit auch dort noch gegeben ist und soweit sie im Berichtsbericht des Bundes als wesentlich eingestuft werden (in den Abschnitten B-N des Berichtsberichtes genannt).

- Es wurden alle inländischen Rechtsformen in den drei oben definierten Gruppen einbezogen.
- Sondervermögen wurden für die Frage der Beherrschung nicht als getrennt vom restlichen Haushalt betrachtet, d. h. die Anteile wurden mit den regulären Anteilen des Bundes zusammengerechnet (z. B. ERP Sondervermögen bei der **KfW**).
- Finanzmarktstabilisierungsfonds und Restrukturierungsfonds für Kreditinstitute wurden nicht berücksichtigt, weil sie eher den Charakter eines Sondervermögens des Bundes und nicht eines Unternehmens besitzen; aber ihre Tochterunternehmen wurden in die Studie mit einbezogen.
- Einbezogen wurden nur Unternehmen mit eigenem Aufsichtsgremium und eigener Homepage. Als Aufsichtsgremium werden auch Verwaltungsräte, Kuratorien oder Beiräte gewertet, wenn diese nach den Angaben die Aufgaben eines Aufsichtsgremiums erfüllen.

Unternehmen der Bundesländer und Stadtstaaten:

- Bundesländer: Jeweils die zehn größten **unmittelbaren** Unternehmen bzw. **mittelbaren** Unternehmen der 1. Ebene, an welchen das jeweilige Bundesland mindestens 50 Prozent der Gesellschaftsanteile direkt bzw. indirekt hält, und die über einen eigenen Geschäftsbetrieb (mehr als zwei hauptamtliche Mitarbeiter), ein Aufsichtsgremium sowie eine eigene Unternehmens-Homepage verfügen.
- Falls ein Unternehmen bereits im Public WoB-Index 2019 berücksichtigt war, hatte dieses Vorrang bei der Unternehmensauswahl, um einen Jahresvergleich zu ermöglichen.
- Die Unternehmensgröße wurde anhand der Bilanzsumme gemessen.
- Beschränkung auf die Rechtsformen AG, GmbH, gGmbH, Anstalt des öffentlichen Rechts sowie Körperschaft des öffentlichen Rechts, aufgrund der Relevanz der Unternehmen nach Größe, der Vergleichbarkeit der Organstrukturen und des Studienrahmens.
- Nicht aufgenommen wurden nach Ausschlusskriterien: Stiftungen, GmbH & Co. KG, Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie Unternehmen, welche sich in Gründung oder in Liquidation befinden.
- Zur Vergleichbarkeit der Strukturen wurden Unternehmen der 2. mittelbaren Ebene ebenfalls bei der Auswahl berücksichtigt, wenn diese direkt unter einer speziell für die Steuerung und Verwaltung von öffentlichen Beteiligungen zuständigen Beteiligungsmanagementgesellschaft angesiedelt sind, welche sich zu mindestens 90 Prozent im Besitz der Gebietskörperschaft befindet.
- In einigen Bundesländern sind alle großen Beteiligungen direkt unter dem Beteiligungsmanagement angesiedelt, in anderen direkt an die Gebietskörperschaft angeschlossen. Durch die oben beschriebene Vorgehensweise ist nach klaren und transparenten Kriterien sichergestellt, dass jeweils die größten Unternehmen mit Aufsichtsgremium in die Auswahl aufgenommen wurden.
- Öffentliche Banken sind in der Untersuchung integriert, wenn die aufgeführten Kriterien erfüllt sind.

- Im Fall von Bremen werden zur besseren Vergleichbarkeit für die Frage der Beherrschung die Anteile von Land und Stadtgemeinde zusammengelegt.
- Mit Ausnahme von Brandenburg konnte für alle Gebietskörperschaften die erforderliche Anzahl von Unternehmen ermittelt werden.

Qualitative Fallstudien

Zusätzlich zur quantitativen Erhebung der statistisch relevanten Kennzahlen wurden dieses Jahr erstmals qualitative Fallstudien mit drei Unternehmen durchgeführt. Dies erfolgte in Form von offenen Leitfadeninterviews mit je einer Vertreterin des Unternehmens (beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte oder Leiterin der Personalabteilung). Ziel war es, ein besseres Verständnis für das Thema gleichberechtigte Teilhabe und Diversität aus der Perspektive der öffentlichen Unternehmen zu entwickeln und Hintergründe zu den quantitativen Daten zu verstehen.

Vorgehensweise Datenerhebung

- Auswahl der Unternehmen, welche in dieser Studie befragt wurden, basierend auf der Datengrundlage des Vorjahres und Überprüfung der Bilanzsumme.
- Anschreiben des jeweiligen Beteiligungsmanagements zur Prüfung und gegebenenfalls Korrektur der Unternehmensauswahl sowie zur Ermittlung der Zusammensetzung der Aufsichtsgremien und Top-Managementorgane.
- Zusätzliche Recherche anhand aktueller Beteiligungsberichte.
- Anschreiben der Unternehmen, die Daten auf Aktualität zu prüfen und zu ergänzen. Stichtag für die Zusammensetzung der Organe war **1. Januar 2020**.
- Insgesamt haben sich **103** Unternehmen (39,3 %) an der Prüfung ihrer Daten beteiligt. Die Rücklaufquote ist somit im Vergleich zum Vorjahr zwei Prozentpunkte niedriger (2019: 41,3 %). Vor dem Hintergrund der Corona-Epidemie, welche die befragten Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellte, kann die erzielte Rücklaufquote immer noch als sehr hoch eingestuft werden. Einreichungsfrist für die Rückmeldungen war **28. April 2020**.
- Recherche über die Zusammensetzung der Unternehmensorgane parallel zur Abfrage anhand aktueller, öffentlich verfügbarer Daten (Internetseiten der Unternehmen, Jahresabschlüsse, Beteiligungsberichte).

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

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

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

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

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

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

Rechtliche Grundlagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3, Absatz 2

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

„Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“³⁶

Der Aufsichtsrat von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. Soweit für den Aufsichtsrat bereits eine Quote nach § 96 Absatz 2 gilt, sind die Festlegungen nur für den Vorstand vorzunehmen. (Aktiengesetz § 111, Absatz 5 (neu))

Der Vorstand von Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein. (Aktiengesetz § 76, Absatz 4 (neu))

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

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

§ 4 Vorgaben für Aufsichtsgremien

(1) In einem Aufsichtsgremium müssen ab dem 1. Januar 2016 mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und mindestens 30 Prozent Männer sein. Der Mindestanteil ist bei erforderlich werdenden Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten und sukzessive zu steigern. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Stehen dem Bund insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu, sind die Sätze 1 bis 3 nicht anzuwenden. [..]

(2) Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 die in Absatz 1 genannten Anteile auf 50 Prozent zu erhöhen. Steht dem Bund insgesamt eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen zu, darf das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nur einen Sitz betragen.

³⁶ Zum Gesetzgebungsverfahren mit allen Anträgen/Änderungen vgl. <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP18/643/64384.html>.

(3) Bei einer Unterschreitung der Vorgaben nach den Absätzen 1 und 2 ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unverzüglich zu unterrichten; die Unterschreitung ist zu begründen.

Public Corporate Governance Kodex des Bundes vom 30. Juni 2009

1.3: „[...] Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes richtet sich an Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts, sofern der Bund mehrheitlich an ihnen beteiligt ist. Verfügt der Bund nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts, wird diesem die Beachtung des Public Corporate Governance Kodex empfohlen. [...]“

5.2.1: Bei Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Überwachungsorgans soll darauf geachtet werden, dass dem Überwachungsorgan nur Mitglieder angehören, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und hinreichend unabhängig sowie angesichts ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben eines Mitgliedes des Überwachungsorgans wahrzunehmen; in diesem Rahmen ist auch auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen hinzuwirken.

6.1: Corporate Governance Bericht: Geschäftsleitung und Überwachungsorgan sollen jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens berichten (Corporate Governance Bericht). Bestandteil des Berichts ist insbesondere die Erklärung, es wurde und werde den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes entsprochen. Der Bericht umfasst auch eine Darstellung zum Anteil von Frauen in Überwachungsorganen.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 07.02.2018

Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Mit dem Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen haben wir in der vergangenen Legislaturperiode einen Meilenstein gesetzt. Diesen Weg werden wir weitergehen und bei der regelmäßigen Berichterstattung der Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen legen, die sich eine Zielgröße „Null“ geben. Wir wollen die Wirksamkeit des Gesetzes verbessern, indem wir die Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und die Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ sanktionieren entsprechend den Bestimmungen des § 335 Handelsgesetzbuch (HGB).



FidAR e. V. ist eine überparteiliche und überregionale Initiative, die im Jahr 2005 von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ins Leben gerufen und im Herbst 2006 als Verein gegründet wurde. FidAR verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und im Top-Management deutscher Unternehmen. Dies gilt für die Privatwirtschaft ebenso wie für die Unternehmen der öffentlichen Hand. FidAR hat inzwischen etwa 970 Mitglieder, die wichtige Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einnehmen. FidAR ist und arbeitet unabhängig, überparteilich, überregional und vertraulich.

Weiterführende Informationen zu FidAR unter www.fidar.de.

Ansprechpartnerin / Kontakt

Monika Schulz-Strelow

Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Berlin

Monika Schulz-Strelow hat als langjährige Geschäftsführerin der BAO BERLIN – International GmbH erfolgreich die Interessen der Berliner Wirtschaft weltweit vertreten. Seit 2006 setzt sie viele der Arbeitsbereiche mit ihrem eigenen Unternehmen b. international group fort. Frau Schulz-Strelow betreut mit ihren Netzwerkpartnern Investoren aus dem In- und Ausland und berät internationale Wirtschaftsförderungsgesellschaften.

Sie ist seit 2012 Mitglied im Verwaltungsrat der Deutschen Klassenlotterie Berlin und war von Januar 2015 bis Ende 2019 Mitglied des Kuratoriums der RAG Stiftung.

Ehrenamtlich engagiert sich Monika Schulz-Strelow u. a. seit 2005 in der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ und ist Gründungsmitglied und Präsidentin des 2006 gegründeten Vereins FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e. V. Mit FidAR setzt sie sich erfolgreich für die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in deutschen Aufsichtsräten ein. Am 7. März 2013 wurde Monika Schulz-Strelow für ihr Engagement von Bundespräsident Joachim Gauck mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Laut manager magazin gehört Monika Schulz-Strelow zu den Top 50 Frauen der deutschen Wirtschaft.

Tel.: +49 (30) 887 14 47 13 | E-Mail: monika.schulz-strelow@fidar.de

